

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC**

n/d 2014-69

Date 12 mai 2015

DEVANT L'ARBITRE : Me Bernard Lefebvre

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, FAT-COI, CTC, FT, Aiest/IATSE, section locale 262

« le Syndicat »

Et

Cinéma Colossus de Laval et Cinéplex Ste-Foy, Famous Players Limited Partnership

« l'Employeur »

Arbitrage de différend : première convention collective

SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE

[1] Cette sentence énonce les motifs de notre décision arbitrale, déposée le 7 mai 2015 avec motifs à suivre, au regard de la demande de l'employeur formulée à l'arbitre le 28 avril 2015, d'ordonner aux salariés travaillant au Cinéplex et au Colossus de cesser de ne pas respecter le code vestimentaire, puisqu'il s'agit d'une condition de travail qui doit être maintenue dans le cadre de l'arbitrage de différend d'une première convention collective.

[2] Il est entendu que le syndicat s'oppose à la demande de l'employeur tout en reconnaissant que le code vestimentaire est une condition de travail.

[3] Les parties ont exposé leurs arguments au cours de l'arbitrage audio tenu le 30 avril 2015.

[4] Avant de présenter les raisons qui ont conduit l'arbitre à prendre la décision du 7 mai 2015 et d'en préciser la portée, nous exposons d'abord les éléments introductifs de l'arbitrage audio du 30 avril 2015 relatifs à la demande d'ordonnance de l'employeur et ensuite, les arguments des parties au soutien de leurs positions respectives.

Les éléments introductifs de la demande d'ordonnance de l'employeur

[5] Le 3 décembre 2013, la Commission des relations du travail du Québec (CRT) accrédite le syndicat au regard des salariés du cinéma Cinéplex, et le 7 janvier 2014, au regard des salariés du cinéma Colossus.

[6] Le 29 octobre 2014, les parties s'étant entendues, le MTQ nomme le soussigné en qualité d'arbitre de différend au regard des deux différends.

[7] Lors de l'audience du 27 février 2015, les parties déclarent à l'arbitre de l'impossibilité de conclure une entente sur l'ensemble des conditions de travail d'une convention collective.

[8] Dès lors, l'arbitre décide, le 27 février 2015, de déterminer le contenu de la première convention collective, conformément à l'article 93.4 du Code du travail du Québec.¹

¹ L.R.Q., c. C-27.

[9] Les parties s'échangent des propositions de conditions de travail, au cours de l'audition du 16 mars 2015.

[10] Le 27 avril 2015, M. Sylvain Bisailon, président administrateur du syndicat, avise M. Daniel Séguin, vice-président à l'exploitation, Est du Canada et directeur général, Québec,

« ... que conformément aux mandats obtenus en assemblée générales les 30 mars et 13 avril dernier, que des moyens de pression seront entrepris dès demain dans les cinémas Ste-Foy et Colossus.

Ces moyens de pression découlent de la prise de position de l'employeur émise le 16 mars, celui-ci choisissant un «long» arbitrage, alors que nous considérons qu'à l'exception des clauses relatives à l'annexe A (salaire, primes, rétro), fériées et d-box, les autres clauses devraient faire l'objet d'une entente depuis longtemps.

Nous attendrons donc une proposition de votre part visant les objectifs soulignés dans le paragraphe précédent et prendrons une décision pour la suite des événements dépendamment de la teneur de vos positions.»

(Courriel du 27 avril 2015, 4 P.M.)

[11] Le 28 avril 2015, M. Séguin émet un courriel à M. Bisailon, dont l'extrait pertinent est:

« ... Cinéplex considère illégaux les gestes que le Syndicat entend exercer. »

[12] Le 28 avril 2015, le cabinet d'avocats de l'employeur énumère à l'arbitre les moyens de pression exercés par les salariés aux cinémas Colossus et Cinéplex, concernant la tenue vestimentaire, à savoir :

- Ne pas porter le porte-nom;
- Porter le chandail à l'extérieur du pantalon, et,

- Dans certains cas ne pas porter la casquette ou la porter à l'envers.

[13] L'employeur avance que les salariés modifient une condition de travail dans le cours de l'arbitrage de différends, enfreignant ainsi l'article 93.5 du Code du travail du Québec (CtQ).

[14] En conséquence, l'employeur demande à l'arbitre:

« De déclarer que le non respect du code vestimentaire est moyen de pression est illégal;

D'ordonner aux syndiqués du Cinéma Colossus de Laval et au Cinéplex Ste-Foy² de se présenter au travail dans une tenue vestimentaire respectant le code vestimentaire de l'Employeur;

D'ordonner au syndicat et à ses représentants de cesser et de s'abstenir de mettre en place des moyens de pression de quelque nature que ce soit au Cinéplex de Ste-Foy et au Cinéma Colossus de Laval et;

Ordonner au syndicat et à ses représentants de prendre des mesures nécessaires pour informer leurs membres travaillant au Cinéplex Ste-Foy et au Cinéma Colossus de Laval des présentes ordonnances, et ce, sans délai. » (lettre du 28 avril 2015)

[15] L'arbitre a convoqué les parties à procéder à un arbitrage audio qui fut tenue le 30 avril 2015.

I. ARGUMENTS

A) Sommaire des arguments de l'employeur

² Les parties ont convenu de verser leurs considérations au regard des deux établissements

[16] L'employeur soumet que le code vestimentaire est une condition de travail sujette à l'arbitrage de différend.

[17] Il suit que le non respect de ce code constitue une modification aux conditions de travail.

[18] Puisque le Code du travail du Québec³ interdit de modifier les conditions de travail durant l'instance arbitrale de différend, l'employeur conclut que les salariés et le syndicat exercent ainsi des moyens de pression illégaux et enfreignent le Code.

[19] Jurisprudence à l'appui⁴, l'employeur demande à l'arbitre :

« De déclarer que le non respect du code vestimentaire est moyen de pression est illégal;

D'ordonner aux syndiqués du Cinéma Colossus de Laval et au Cinéplex Ste-Foy⁵ de se présenter au travail dans une tenue vestimentaire respectant le code vestimentaire de l'Employeur;

D'ordonner au syndicat et à ses représentants de cesser et de s'abstenir de mettre en place des moyens de pression de quelque nature que ce soit au Cinéplex de Ste-Foy et au Cinéma Colossus de Laval et;

Ordonner au syndicat et à ses représentants de prendre des mesures nécessaires pour informer leurs membres travaillant au Cinéplex Ste-Foy et au Cinéma Colossus de Laval des présentes

³ L.R.Q., c. C-27

⁴ Fraternité des policières et policiers de Ville de Gatineau et Ville de Gatineau, AZ-50460286; Journal de Montréal, Imprimerie Mirabel Inc. et Teamsters sl 41 M AZ-50496529; Ville de Verdun et SCFP, sl 302, AZ-97142079.

⁵ Les parties ont convenu de verser leurs considérations au regard des deux établissements

ordonnances, et ce, sans délai. » (lettre du 28 avril 2015).

B) Sommaire des arguments du syndicat

[20] S'appuyant sur une décision de l'arbitre Jean-Pierre Tremblay⁶ et sur l'autorité du juge Denis Lévesque⁷, le syndicat soutient que le CtQ ne confère pas à l'arbitre de différend le pouvoir et la compétence d'émettre les ordonnances demandées par l'employeur.

[21] Subsidiairement, quand bien même que le droit des relations collectives de travail confère à l'arbitre de différend la compétence et la juridiction d'émettre des ordonnances de sauvegarde dans le cadre de l'arbitrage de différend d'une première convention collective de travail, il n'y a pas lieu en l'espèce d'émettre les ordonnances demandées par l'employeur dans sa lettre du 28 avril 2015, puisqu'il n'y a aucun allégué, ni aucune preuve d'urgence, ni de préjudice irréparable.

[22] Mais si l'arbitre décide qu'il y a matières à ordonnances, il doit donner au syndicat l'occasion de faire valoir ses considérations de faits et de droit au regard des allégués mentionnés dans la lettre du 28 avril 2015.

II. DISCUSSION

Le cadre juridique de l'exercice de la fonction arbitrale de différend

[23] Le 27 février 2015, le soussigné décide, en vertu des pouvoirs prévus à l'article 93.4 CtQ,

« art. 93.4 ... de déterminer le contenu de la première convention collective lorsqu'il est d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective ».

⁶ Métallurgistes unis d'Amérique et les Poudres métalliques du Québec Ltée, Me Jean-Pierre Tremblay, 31 juillet 1998.

⁷ Syndicat des travailleurs et travailleuses de produits manufacturés et de services, sl 525 et Denis Tremblay, AZ-96021462.

[24] Dès lors, l'article 93.5 CtQ postule que les conditions de travail sont celles dont le maintien est prévu à l'article 59 CtQ. À nouveau, l'article 93.5 CtQ :

« art. 93.5 Si une grève ou un lock-out est en cours à ce moment, il doit prendre fin à compter du moment où l'arbitre informe les parties qu'il a jugé nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective pour régler le différend. »

À partir de ce moment, les conditions de travail applicables aux salariés compris dans l'unité de négociation sont celles dont le maintien est prévu à l'article 59.

[26] Or, l'article 59 CtQ interdit à l'employeur de modifier les conditions de travail de ses salariés, en vigueur à compter du dépôt d'une requête en accréditation. À nouveau l'article 59 CtQ. :

« art.59 À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

[29] Aussi, l'article 60 CtQ interdit :

« art. 60 Pendant la période visée à l'article 59, il est interdit de conseiller ou d'enjoindre à des salariés de ne pas continuer à fournir leurs services à leur employeur aux mêmes conditions de travail. »

[30] Il est clair que le pronom « il » de l'article 60 CtQ remplace l'association accréditée énoncée à la fin du premier alinéa de l'article 59 CtQ.

[31] À l'évidence, ni la modification à des conditions de travail au cours de l'arbitrage de différend, ni le fait de conseiller ou d'enjoindre de ne pas continuer à fournir des services aux mêmes conditions de travail ne sont un «*différend*» au sens de l'article 1 e) CtQ :

« art. 1 e) «différend»: une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause la permettant expressément. »

[32] La question est celle de savoir si le législateur a délégué à l'arbitre de différend la compétence pour déterminer ou non s'il y a modification des conditions de travail au sens de l'article 59 CtQ et celui de décider si l'association accréditée enjoint à des salariés « ... *de ne pas continuer à fournir leurs services à leur employeur aux mêmes conditions de travail.* » (art. 60 CtQ)

[33] Quelle est la norme sur laquelle doit se référer le tribunal aux fins de répondre à la question précédente?

[34] Vu que la modification (CtQ art. 59) et que le conseil (CtQ art. 60) ne sont pas des différends [CtQ (art. 1 e)], normalement, la preuve appropriée est celle déposée à l'enquête (CtQ. art. 110.11) et non pas celle adossée à la détermination du contenu de la première convention collective prévue à l'article 79 CtQ,

« art. 79 L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.»

[36] Mais en l'espèce, la demande de cessation du non respect du code vestimentaire, qu'a déposée l'employeur à l'arbitre le 28 avril 2015, énumère des allégations au soutien de cette demande et, l'employeur a fait valoir le bien-fondé de sa demande sur des considérations de droit, au cours de l'arbitrage audio du 30 avril 2015. Bref, la preuve des allégués n'a pas été produite.

[37] Pour autant, en matière d'ordonnance semblable à celle présente, l'arbitre commettrait un déni de justice s'il refusait de décider sous prétexte de l'absence de preuve.

[38] D'autant plus que, si l'arbitre de griefs peut, dans l'exercice de ses fonction : « CtQ art. 100.12 ... a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief; », l'arbitre de différend peut aussi interpréter et appliquer des dispositions législatives incluses dans la partie du CtQ afférentes à l'arbitrage d'une première convention collective, pour décider de l'application ou non de des articles 59 et 60 CtQ dans ses prérogatives.

[39] Aussi, la jurisprudence arbitrale de différend n'est pas une valeur normative dans notre cas, puisque les décisions arbitrales de différend tranchent un litige en fonction de la preuve déposée à l'enquête alors que nous devons répondre à la demande d'ordonnances de l'employeur et de la position du syndicat à l'encontre de cette demande, essentiellement sur l'interdépendance des dispositions législatives pertinentes du CtQ.

[40] Ainsi, la norme sur laquelle le tribunal est justifié de se référer aux fins de répondre à la question de savoir si le législateur a délégué à l'arbitre de différend la compétence pour déterminer ou non s'il y a modification des conditions de travail au sens de l'article 59 CtQ et celui de décider si l'association accréditée enjoint à des salariés « ... de ne pas continuer à fournir leurs services à leur employeur aux mêmes conditions de travail. » (art. 60 CtQ) est celle de l'interdépendance de l'article 93.1 avec les

dispositions législatives pertinentes du CtQ, soit les articles; 75, 93.4, 93.5, 93.7, 59, 60, 91 et 100.12 g).

L'article 93.1 CtQ

« art. 93.1 Dans le cas de la négociation d'une première convention collective pour le groupe de salariés visé par l'accréditation, une partie peut demander au ministre de soumettre le différend à un arbitre après que l'intervention du conciliateur se sera avérée infructueuse. »

[41] Le lieu de départ de la demande au ministre est l'impasse de la négociation et de la conciliation.

L'article 75 CtQ

« art. 75 Le ministre avise les parties qu'il défère le différend à l'arbitrage »

[42] L'avis du ministre n'est pas une simple décision administrative discrétionnaire, c'est-à-dire; le ministre n'a pas la discrétion de refuser la demande prévue à l'article 93.1 CtQ, si la partie qui en fait la demande remplit les conditions d'exercice du droit qui y est énoncé.

[43] Bref, l'avis du ministre enclenche la mise en place de l'arbitrage de différend dont la finalité est de réaliser ce pourquoi des salariés ont décidé de se syndiquer, soit la conclusion d'une convention collective.

L'article 93.4 CtQ

« art. 93.4 L'arbitre doit décider de déterminer le contenu de la première convention collective lorsqu'il est d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. Il informe alors les parties et le ministre de sa décision.»

[44] L'article 93.4 CtQ attribut à l'arbitre une discrétion judiciaire quant au moment de déterminer le contenu de la première convention collective. Mais cette discrétion est relative puisqu'il a le devoir d'exercer sa compétence lorsqu'il vient à la conclusion que les parties sont dans l'impasse.

L'article 93.5 CtQ

« art. 93.5 Si une grève ou un lock-out est en cours à ce moment, il doit prendre fin à compter du moment où l'arbitre informe les parties qu'il a jugé nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective pour régler le différend. »

À partir de ce moment, les conditions de travail applicables aux salariés compris dans l'unité de négociation sont celles dont le maintien est prévu à l'article 59.

[46] L'article 93.5 CtQ enlève à l'employeur le droit de déterminer les conditions de travail des salariés dès que l'arbitre informe les parties de déterminer le contenu de la première convention collective. C'est donc dire que le législateur confère un pouvoir exécutoire à l'arbitre de différend et un effet contraignant à sa décision prise en vertu de l'article 93.4 CtQ.

L'article 93.7 CtQ

« art. 93.7 Les parties peuvent, à tout moment, s'entendre sur l'une des questions faisant l'objet du différend.

L'accord est consigné à la sentence arbitrale, qui ne peut le modifier. »

[47] L'article 93.7 CtQ enlève à l'arbitre le pouvoir d'accepter ou de refuser l'entente afférente mais cette entente s'articule et est consignée dans le cadre de la détermination de la première convention collective par l'arbitre de différend.

L'article 59 CtQ

« art. 59 CtQ À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

[50] Il est entendu que l'article 59 CtQ n'éteint pas les pouvoirs de direction, de gérance ou disciplinaire de l'employeur, mais cette disposition a une portée sur l'exercice de la compétence de l'arbitre de différend de déterminer le contenu de la première convention collective puisque cette disposition rattache ces pouvoirs à la période où l'arbitre de différend exerce ses prérogatives.

[51] Ainsi, l'arbitre est directement visé dans le cas où l'employeur modifie les conditions de travail de ses salariés. Soulignons que l'employeur continue d'exercer ses droits de gérance, toutes conditions de travail étant égales par ailleurs, avant et après le dépôt de l'accréditation.

L'article 60 CtQ

« art. 60 Pendant la période visée à l'article 59, il est interdit de conseiller ou d'enjoindre à des salariés de ne pas continuer à fournir leurs services à leur employeur aux mêmes conditions de travail.»

[52] La disposition 59 CtQ étant donnée, il suit que l'obligation de maintenir les conditions de travail en vigueur au moment du dépôt de la requête en accréditation s'applique aussi à l'égard du syndicat.

[53] Le courriel de M. Bisailon à M. Séguin, du 27 avril 2015, crée la présomption que le syndicat s'est placé dans la zone interdite de l'article 60 CtQ, concernant le non respect du code vestimentaire.

L'article 91 CtQ

« art. 91 En tout temps avant sa sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile. »

[54] Le terme «*arbitre*» mentionné à l'article 91 CtQ signifie nécessairement l'institution incarnée par ce personnage, soit, «l'arbitrage de différend».

[55] L'expression : «*en tout temps avant sa sentence*» se rapporte, par implication logique, aux activités mises en œuvre dans le processus de détermination de la première convention collective à compter de sa nomination ministérielle. On peut même affirmer que cette expression s'étend de la période précédant les auditions à celle se situant entre le début et la fin du délibéré.

[56] Le terme «*intérimaire*», dans l'expression «*décision intérimaire*» se dit aussi bien d'une personne, comme, un syndicat, un employeur, un salarié, ou, une situation survenant entre la nomination de l'arbitre de différend et le dépôt de la sentence finale.

[57] En somme, l'article 91 CtQ est attributif de juridiction, dans ces domaines indiqués ci-haut, et l'expression «*qu'il croit juste et utile*» assujettit l'exercice de cette juridiction à un motif valable en droit.

[58] Il n'y a aucun doute que le maintien des conditions de travail durant la période où «*... sentence arbitrale n'est pas intervenue ...* » (art. 59 et art. 60) est un droit accordé autant aux salariés qu'à l'employeur.

[59] Ainsi, le législateur a pourvu l'arbitre de différend du pouvoir de «*... rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile.*» se rapportant à la

situation énoncée à l'article 60 CtQ et à celle énoncée à l'article 59 CtQ. À cette fin, l'arbitre de différend doit statuer après avoir entendu les parties.

[60] Or, en l'espèce, le tribunal a, le 7 mai 2015, enjoint « *le syndicat de suspendre ce moyen de pression (non respect du code vestimentaire) jusqu'à ce que décision soit rendue sur la question de savoir si la preuve établit ou non que ce moyen de pression crée un préjudice irréparable à l'employeur* » (l'arbitre met en parenthèses), sans entendre la preuve afférente au courriel du 27 avril 2015 et à la lettre du 28 avril 2015, cités plus haut.

[61] Sans plus tarder, le tribunal a émis la suspension des moyens de pressions sur la base de l'article 100.12 g) CtQ. Je m'explique.

L'article 100.12 g)

« art. 100.12 Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut :

g) rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.

[62] Le CtQ ne définit pas le terme « *arbitre* ». En conséquence, ce terme se définit en fonction de ce pourquoi le législateur a institué un arbitre, c'est-à-dire, non seulement l'arbitre de griefs mais aussi l'arbitre de différend.

[63] Il suit, du point de vue logique, que l'expression « *Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut :* » (art. 100.12), s'applique à l'ensemble des fonctions de l'arbitre de différend.

[64] En définitive, l'expression « *toute autre décision* » comprend le pouvoir de l'arbitre de différend d'enjoindre le syndicat de suspendre le moyen de pression relatif au code vestimentaire, « *jusqu'à ce que décision soit rendue sur la question de savoir si la preuve établit ou non que ce moyen de pression crée un préjudice irréparable à l'employeur* », afin de protéger le droit de l'employeur au maintien des conditions de travail.

III DÉCISION

[65] L'arbitre décide que :

- le Code confère à l'arbitre de différend d'une première convention collective, le pouvoir d'émettre des ordonnances de sauvegarde au regard du maintien des conditions de travail, dans le cours de l'arbitrage de différend;
- En l'espèce, ne pas porter le porte-nom; porter le chandail à l'extérieur du pantalon, et, dans certains cas ne pas porter la casquette ou la porter à l'envers, sont des faits qui créent une apparence de modifications des conditions de travail;

[66] En conséquence, l'arbitre décide qu'il y a matière à exercer le pouvoir et la compétence d'émettre des ordonnances de sauvegarde.

[67] Dans l'intérêt des parties, l'arbitre a précisé en ces termes, le 7 mai 2015 la portée de la décision rendue le même jour :

[2] Il suit, que l'arbitre ne postule pas que le droit des relations collectives du travail n'accorde pas au syndicat, dans le cadre de l'arbitrage du différend, le droit d'exercer le moyen de pression eu égard au code vestimentaire.

[3] Mais afin de ne pas préjudicier le droit des parties jusqu'à ce que décision soit rendue sur la question de savoir si la preuve établit ou non si ce moyen de pression crée un préjudice irréparable à l'employeur, l'arbitre enjoint le syndicat de suspendre ce moyen de pression jusqu'à ce que décision soit rendue sur la question de savoir si la preuve établit ou non que ce moyen de pression crée un préjudice irréparable à l'employeur.

[68] À cette fin, le tribunal convoque les parties à soumettre les considérations de faits et de droit au soutien de leurs prétentions respectives.

[69] Ainsi décidé le 12 mai 2015.

Me Bernard Lefebvre arbitre

Me Michel Morissette, pour le Syndicat

Me Michel Gélinas et Me Guy Lemay, pour l'Employeur