

TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE DIFFÉREND

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC**

n/d 2014-69

Date 13 novembre 2018

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, FTQ, Aiest/IATSE, section locale 262

« le Syndicat »

Et

Cinéma Colossus et Famous Players Corporation

« l'Employeur »

Arbitrage de différends : exécution du Jugement de l'Honorable Marc St-Pierre, CS, no : 500-17-097637-170 - 15 janvier 2018

SENTENCE ARBITRALE

[1] Cette sentence exécute le jugement que l'Honorable Marc St-Pierre J.C.S.,¹ (la Cour) a rendu le 15 janvier 2018.

[2] La Cour accueille en partie le pourvoi en contrôle judiciaire de l'employeur de la sentence arbitrale de différend du soussigné qui décide le contenu de la première convention collective du Cinéma Laval et le syndicat FTQ, AIEST/IATSE, section locale 262 et aussi de la sentence arbitrale de différend opposant le Cinéma Ste-Foy et le même syndicat. L'arbitre soussigné a déposé ces sentences le 23 janvier 2017.

[3] Cette sentence s'applique au Cinéma Laval.

[4] Dans son pourvoi, l'employeur demande à la Cour, premièrement, d'annuler quatre éléments de la première convention collective imposée le 23 janvier 2017 et, deuxièmement, de retourner le dossier à un autre arbitre pour statuer sur ces quatre éléments.

[5] La Cour résume comme suit les quatre éléments de la demande de l'employeur :

« Les demanderesses demandent l'annulation 1.- de l'échelle salariale imposée par l'arbitre de différend, 2.- d'une disposition qui traite des congés et absences maladie, 3.- de la clause qui détermine la durée de la convention collective et sa rétroactivité, ainsi que, finalement, 4.- la conclusion par laquelle l'arbitre se réserve compétence pour compléter sa sentence; le syndicat mis en cause a pris la défense de la sentence arbitrale. »²

1 Cinéplex Divertissement LP (Cinéma Ste-Foy) et Famous Players Limited Partnership (Cinéma Laval) demanderesses c. Bernard Lefebvre, défendeur, et 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, FTQ, AIEST/IATSE, section locale 262, : 500-17-097637-170, 15 janvier 2018, désignés ci-après : Cinéma Ste-Foy si 262 ou Cinéma Laval si 262 selon le cas.

2 Idem, par. 2

[1] Suite à l'analyse des considérations de faits et de droit invoquées par l'employeur au soutien de son pourvoi et de celles du syndicat au soutien du rejet de ce pourvoi, la Cour annule, « ... *la partie de la sentence qui détermine les échelles salariales* ... »³ parce que,

*« [81] ... dans le présent cas, considérant que le motif d'intervention est précisément le fait que l'arbitre n'a pas justifié sa décision, il appert qu'il pourrait se prononcer librement, étant par ailleurs entendu qu'il n'y a pas d'autre motif qui a été soulevé pour mettre en cause son impartialité. »*⁴

[6] Rappelons l'élément qui a incité la Cour à conclure que l'arbitre « *n'a pas justifié sa décision* » au regard de l'échelle salariale. C'est parce que le soussigné fixe le taux maximum de l'échelon 7 de l'échelle salariale du 1^{er} mai 2016 à 13,70\$ alors que ce taux apparaît dans le rapport de l'expert du syndicat, M. Nguyen, sous le concept « *salaires viables* » mais que le soussigné décide qu'il ne peut se baser sur ce concept pour déterminer le salaire dans le système juridique des relations collectives de travail.

[7] Laissons parler la Cour sur la portée de cette inférence de l'arbitre au regard du taux de 13,70\$.

« [71] Par contre, sur la question des échelles salariales se pose un véritable problème en ce sens que si, comme le plaide le procureur de la mise en cause, l'arbitre ne s'est pas basé sur la notion de "salaires viables" pour établir le taux au maximum de l'échelle, il ne repose plus sur rien puisque, d'une part, il ne s'agit du résultat d'un calcul d'une moyenne ou d'un autre calcul par l'arbitre à partir des taux maximum d'échelles salariales en vigueur dans d'autres entreprises similaires ou connexes comme celles ayant fait l'objet d'un tableau dans le rapport de son expert produit en arbitrage, et, d'autre part, tout le reste de la preuve, en particulier la preuve patronale, ne

³ Idem, par. 77.

⁴ Idem

pouvant pas non plus le supporter (le taux à 13,70 \$ l'heure).»⁵

[8] Pour autant, la Cour décide que si c'est à l'arbitre,

« [77] ... que le dossier était retourné, il pourrait choisir de ne pas utiliser son témoignage (M. Nguyen) et son rapport pour une autre raison : il devra cependant le faire s'il décidait de s'en servir».⁶ (parenthèse de l'arbitre).

[9] Sur ce dernier point, le soussigné tient à souligner les paragraphes [199], [200], [201], [202 et [203] de la sentence arbitrale du 23 janvier 2017 au sujet de la portée que j'ai donnée à l'expertise de M. Nguyen sur le taux de 13,70\$:

« [199] Si l'attribution du salaire viable est structurée sur les besoins variables des personnes salariées syndiquées cela suppose la subordination de la négociation de la convention collective à la négociation du contrat individuel de travail.

[200] Reconnaître cette structure comme base de détermination de « l'Échelle de salaire et échelons annexe A » est incompatible avec le caractère propre de la convention collection collective qui est le régime collectif des relations du travail.

[201] Cependant l'expert Nguyen a utilisé les tâches des personnes salariées ; la formation requise pour les accomplir, et les contraintes inhérentes à l'accomplissement des tâches afin d'établir le salaire horaire de \$13.70 qui n'est pas versé à l'embauche mais à la personne

⁵ Idem

⁶ Idem par. [77]

salariée qui compte cinq ans d'ancienneté. Dans ce cas le qualificatif « viable » n'a plus la même signification que si ce salaire était versé à l'embauche.

[202] L'arbitre ne peut postuler que le salaire horaire de \$13.70 soit une hérésie socio-économique dans le contexte des emplois occupés au Cinéma Ste-Foy et au Cinéma Laval.

[203] En conclusion, l'expert Nguyen a établi le salaire horaire de \$13.70 sur la base de critères qui sont compatibles avec le régime de la négociation collective des relations du travail.»⁷

[10] À l'évidence, la Cour a considéré que les tenants et aboutissants énoncés aux paragraphes ci-haut étaient insuffisants aux fins de satisfaire l'obligation de motivation de l'échelle salariale de la première convention collective, selon les critères de l'arrêt *Dunsmuir*⁸ et aux termes de l'article 88 du Code du travail du Québec⁹, le Code.

**« CHAPITRE IV
DU RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET DES GRIEFS
SECTION I
DE L'ARBITRE DE DIFFÉREND**

[88] La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre. »

⁷ Cinéplex Divertissement LP (Cinéma Ste-Foy) et 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, FTQ, AIEST/IATSE, section locale 262, : Me Bernard Lefebvre, 23 janvier 2017.

⁸ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* [2008] 1 R.C.S. 190, arrêt mentionné aux paragraphes [8] et [72] du Jugement de la Cour.

⁹ L.R.Q. c. C-27.

[11] Finalement, la Cour juge bon de retourner le dossier au même arbitre soussigné, « ... *qui a déjà tout ce qu'il faut pour se prononcer sur l'ensemble.* »¹⁰

[12] La Cour s'exprime ainsi :

« DISPOSITIF

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[86] ACCUEILLE en partie la demande introductive des demanderesses de pourvoi en contrôle judiciaire;

[87] ANNULE les échelles salariales imposées par le défendeur dans les deux (2) conventions collectives au paragraphe 224 de sa sentence arbitrale (P-1);

[88] RETOURNE le dossier au défendeur Me Bernard Lefebvre pour qu'il se re-prononce sur cette question des échelles salariales ainsi que sur les autres questions ayant faites l'objet d'une demande de la mise en cause par une lettre du 7 février 2017 de son procureur pour compléter ou rectifier sa décision;

[89] ORDONNE aux demanderesses et à la mise en cause d'appliquer les conventions collectives dans l'intervalle, sauf pour les échelles salariales; »¹¹

[13] Il y a lieu de prendre connaissance de l'échelle salariale du 1^{er} mai 2016 prescrite en vertu de la sentence arbitrale du 23 janvier 2017 et inscrite à l'annexe A:

« [229] En conséquence, l'annexe A se lit ainsi :

¹⁰ Supra note 1 au par. [83]

¹¹ Idem

Toutes les personnes salariées seront rémunérées aux taux horaires selon le tableau suivant, qui reconnaît l'expérience des personnes salariées.

Échelons

1-Salaire à l'embauche et moins de 6 mois;

2-Plus de six (6) mois de service mais moins de 18 mois;

3-Plus de dix-huit (18) mois de service mais moins de trois (3) ans;

4-Plus de trois (3) années de service mais moins de quatre (4) ans;

5-Plus de quatre (4) années de service mais moins de cinq (5) ans;

6-Cinq (5) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté;

7-Dix (10) années et plus d'ancienneté.

Ancienneté	1 mai 2015	1 mai 2016
Échelon 1	10,55\$	10,75\$
Échelon 2	10,70\$	11,25\$
Échelon 3	10,85\$	11,75\$
Échelon 4	11,00\$	12,25\$
Échelon 5	11,15\$	12,75\$
Échelon 6	11,50\$	13,20\$
Échelon 7	11,65\$	13,70\$

[14] Revenons sur la lettre du 7 février 2017, à laquelle la Cour fait référence au paragraphe 88 du jugement. Cette lettre relève des clauses litigieuses demeurées sans réponse et certaines erreurs d'écriture dans la sentence arbitrale du 23 janvier 2017.

[15] Par cette lettre, le syndicat demande à l'arbitre de corriger dans la sentence arbitrale à rendre en exécution du jugement de la Cour, ses erreurs et de décider les clauses litigieuses oubliées afin de,

« ... rectifier les erreurs d'écriture et de décider des clauses demeurées sans réponse

mais pour lesquelles de la preuve et des arguments vous ont déjà été soumis lors des auditions. »¹²

[16] Ainsi, pour exécuter au complet le DISPOSITIF du jugement de la Cour, l'arbitre doit fixer non seulement l'échelle salariale de la première convention collective au sens du libellé du paragraphe [84] de ce DISPOSITIF mais aussi les clauses litigieuses demeurées sans réponse de ma part, c'est-à-dire celles énumérées dans la lettre du 7 février 2017.

[17] Avant de m'exécuter, j'ai analysé le jugement de la Cour reçu le ou vers le 23 janvier 2018. J'ai inféré du DISPOSITIF que je pouvais me «*re-prononcer*» sur l'échelle des salaires sans entendre de nouvelles preuves.

[18] En effet, me suis-je dit, puisque la Cour annule l'échelle salariale parce que :« [81] ... l'arbitre n'a pas justifié sa décision, » et retourne les dossiers au soussigné « [88] ... pour qu'il se re-prononce sur cette question ... » et que l'arbitre a déjà, « [83] ... tout ce qu'il faut pour se prononcer sur l'ensemble »¹³, j'ai inféré que ces opinions que je me conformerais au DISPOSITIF de la Cour si je motivais ma décision du 23 janvier 2017 au regard de l'échelle salariale sur la base des considérations de faits et de droit invoquées par les parties au cours de l'une ou l'autre des seize audiences d'arbitrage ayant donné lieu à cette décision.

[19] Mais, pour éviter de donner prise à une guérilla juridique, le soussigné a convoqué les parties afin d'entendre leurs considérations sur le mode d'exécution du DISPOSITIF du jugement de la Cour.

Position des parties sur l'exécution du DISPOSITIF du jugement de la Cour.

L'employeur

[20] Pour l'employeur, l'annulation de l'échelle salariale, en vertu du jugement de la Cour rendu le 15 janvier 2018, équivaut à une déclaration de nullité absolue de cette échelle. Par effet d'entraînement, selon l'employeur, la Cour annule par le fait même les prémisses ayant conduit à l'échelle

¹² Lettre du syndicat à l'arbitre, 7 février 2017, cc Me Michel Gélinas, procureur de l'employeur.

¹³ Supra note 1, par. 83.

salariale du 1^{er} mai 2016 et rend nécessaire la preuve de faits postérieurs à cette date.

Le syndicat

[21] Pour le syndicat, l'exécution du DISPOSITIF du jugement de la Cour doit s'inférer du motif évoqué au soutien de l'annulation de l'échelle salariale du 1^{er} mai 2016.

[22] Or, ce motif étant l'absence de motivation, il suffit à l'arbitre de motiver sa décision au regard de l'échelle salariale du 1^{er} mai 2016 sur la base de la preuve afférente versée au cours des seize audiences d'arbitrage ayant donné lieu à la sentence arbitrale du 23 janvier 2017.

[23] Mais subsidiairement, soumet le syndicat, si l'arbitre autorise l'employeur à déposer une nouvelle preuve, il s'objectera à la preuve de faits subséquents.

CONSIDÉRATIONS DES PARTIES : LA PREUVE DE FAITS SUBSÉQUENTS

[24] À l'audience du 16 avril 2018, le syndicat dépose deux documents au soutien de son objection au dépôt de la preuve de faits subséquents relatifs à la détermination de l'échelle salariale.

[25] Le syndicat dépose la demande introductive d'instance modifiée en contrôle judiciaire et sursis, que l'employeur a déposée à la Cour, le 21 mars 2017.14

[26] Le syndicat dépose la lettre d'entente du 11 mai 2017:

« Lettre d'entente

Attendu que les parties débutent les négociations en vue du renouvellement des conventions collectives des cinémas

Brossard&VIP, Beauport, Boucherville, Place Lasalle, Cavendish, St-Bruno, Quartier Latin et Forum;

Attendu que les parties souhaitent que leurs discussions, échanges, propositions et ententes ne portent pas préjudice à leurs positions juridiques relativement aux dossiers de Laval et de Ste-Foy;

C'est pourquoi, ils conviennent de ce qui suit :

Les textes, échanges, propositions et ententes de ces 8 cinémas ne peuvent de quelque manière que ce soit être invoquées par l'un ou l'autre des parties dans les dossiers de Ste-Foy ou Laval.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 11 mai 2017. 15 »

[27] De son côté, l'employeur dépose des considérations supplémentaires au soutien de la production de nouvelles preuves.

Décision sur l'admissibilité en preuve de faits subséquents

[28] Le 20 avril 2018, m'appuyant sur le critère de la pertinence de la preuve développé dans l'arrêt *UQTR c. Larocque* 16, je décide d'autoriser l'employeur à produire de nouvelles preuves relatives aux éléments suivants:

« • Les échelles salariales des équipiers des cinémas non syndiqués au 1^{er} mai 2016, 1^{er} mai 2017 et au 8 décembre 2017;

15 Identifications complètes des signataires: CINEPLEX LP et 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, FTQ, Aiest/IATSE, section locale 262

16 [1993] 1 R.C.S. 471

- *L'échelle salariale des cinémas syndiqués au 1^{er} mai 2016 et au 1^{er} mai 2017 suivant l'application de l'article 10.02 de la convention collective;*
- *L'échelle salariale des cinémas Ste-Foy et Laval au 22 décembre 2017 négociée avec le Syndicat;*
- *Preuve testimoniale de M. Daniel Séguin ou de tout autre témoin sur les éléments mentionnés ci-haut ainsi que sur les effets de l'augmentation du salaire minimum, notamment en 2018. »¹⁷*

[29] Afin de déterminer si la preuve de ces éléments est pertinente ou non l'arbitre indique aux parties qu'il,

« ... se placera au moment où la décision arbitrale a été prise selon le concept de la connaissance probable des éléments de cette nouvelle preuve en tout temps pertinent. »¹⁸

LA PREUVE

[30] L'employeur produit M. Daniel Séguin, Vice-président, Exploitation, Est du Canada et directeur général, Québec de l'entreprise Cinéplex, lequel dépose la Lettre d'entente no 1, signée par les parties le 15 février 2018, pour les cinémas Laval et Ste-Foy,

« Lettre d'entente 1

Le syndicat accepte l'offre de l'employeur de modifier temporairement les conditions de travail des employés des cinémas Ste-Foy et Laval afin de leur appliquer les taux horaires suivants jusqu'à ce que le contenu de la

17 par. [37] sentence arbitrale Interlocutoire du 20 avril 2018

18 id. par. [36]

première convention collective s'applique à ces salariés :

<i>Échelon 1 (0-6 mois)</i>	<i>11.25\$</i>
<i>Échelon 2 (6 mois, mais moins de 18 mois)</i>	<i>11.35\$</i>
<i>Échelon 3 (18 mois, mais moins de 3 ans)</i>	<i>11.45\$</i>
<i>Échelon 4 (3 ans, mais moins de 4 ans)</i>	<i>11.55\$</i>
<i>Échelon 5 (4 ans, mois moins de 5 ans)</i>	<i>11.65\$</i>
<i>Échelon 6 (5 ans, mais moins de 10 ans)</i>	<i>11.76\$</i>
<i>Échelon 7 (10 ans et plus)</i>	<i>11.91\$</i>

Cette offre est conditionnelle à la ratification par les personnes salariées de l'entente de principe intervenue relativement au renouvellement de la convention collective des autres 8 cinémas et à la signature de cette convention collective.

Cette offre ne s'applique pas et cessera d'avoir effet s'il a grève ou exercice de moyens de pressions à Ste-Foy ou Laval durant le processus de détermination du contenu de la première convention ou de révision judiciaire actuellement en cours.

En foi de quoi les parties ont signé le 15 février 2018 à Montréal

*Daniel Séguin Mathieu St-Laurent
Cineplex Entertainment LP*

*Sylvain Bisailon Stéphane Ross
Alliance Internationale des employés de scène,
de théâtre, techniciens de l'image, artistes et
métiers connexes des États-Unis, ses territoires
et du Canada, section locale 262*

[31] M. Séguin soumet que cette échelle est entrée en vigueur au mois de décembre 2017.

[32] M. Séguin dépose ensuite les échelles salariales des équipiers des cinémas syndiqués au 1^{er} mai 2016 et au 1^{er} mai 2017.

Les échelles salariales des équipiers des cinémas syndiqués au 1^{er} mai 2016, au 1^{er} mai 2017

« Définition des échelons

Échelon 1 Salaire à l'embauche et moins de 6 mois

Échelon 2 Plus de six (6) mois de service mais moins de dix-huit (18) mois

Échelon 3 Plus de dix-huit (18) mois de service mais moins de trois (3) ans

Échelon 4 Plus de trois (3) années de service mais moins de quatre (4) ans

Échelon 5 Plus de quatre (4) années de service mais moins de cinq (5) ans

Échelon 6 Cinq (5) ans à moins de (dix) 10 ans d'ancienneté

Échelon 7 Dix (10) années et plus d'ancienneté

Cinémas syndiqués

Au 1^{er} mai 2015

Ancienneté \$

Échelon 1 10.55

Échelon 2 10.70

Échelon 3 10.85

Échelon 4 11.00

Échelon 5 11.15

Échelon 6 11.50

Échelon 7 11.65

Au 13 décembre 2015 ex. Brossard

Ancienneté	\$
<i>Échelon 1</i>	10.55
<i>Échelon 2</i>	10.70
<i>Échelon 3</i>	10.90
<i>Échelon 4</i>	11.23
<i>Échelon 5</i>	11.38
<i>Échelon 6</i>	11.76
<i>Échelon 7</i>	11.91

Au 1^{er} mai 2016

Ancienneté	\$
<i>Échelon 1</i>	10.75
<i>Échelon 2</i>	10.90
<i>Échelon 3</i>	11.05
<i>Échelon 4</i>	11.23
<i>Échelon 5</i>	11.38
<i>Échelon 6</i>	11.76
<i>Échelon 7</i>	11.91

Au 1^{er} mai 2017

Ancienneté	\$
<i>Échelon 1</i>	11.25
<i>Échelon 2</i>	11.35
<i>Échelon 3</i>	11.45
<i>Échelon 4</i>	11.55
<i>Échelon 5</i>	11.65
<i>Échelon 6</i>	11.76
<i>Échelon 7</i>	11.91 »

[33] M. Séguin explique que les échelles salariales sont ajustées au 1^{er} mai de chaque année en fonction de l'augmentation du salaire minimum promulguée par Décret gouvernemental.

[34] À cette fin, l'employeur ajuste les échelles salariales des salariés non syndiqués conformément au mécanisme suivant, qui est prévu d'ailleurs à la disposition 10.02 d'une convention collective qui se lit ainsi :

« art. 10.02

Advenant que le taux du salaire minimum soit ajusté à la hausse par le gouvernement, soit d'un montant égal ou inférieur à 0,25\$ de l'heure cumulé par année civile, les taux horaires prévus à l'Annexe A seront ajustés afin qu'il y ait un écart de 0,15\$ entre chaque échelon. Si la hausse du salaire minimum représente plus de 0,25\$ de l'heure cumulé par année civile durant le terme de la Convention collective, les taux horaires seront ajustés afin qu'il y ait un minimum de 0,10\$ de différence entre chaque échelon.»

[35] Or, l'augmentation du salaire minimum au 1^{er} mai 2016 étant de 0,20\$, haussant le salaire minimum horaire à 10.75\$, l'écart entre chaque échelon fut de 0,15\$. Au 1^{er} mai 2017, l'augmentation du salaire minimum étant de 0,50\$, haussant le salaire minimum à 11,25\$, l'écart entre chaque échelon fut de 0,10\$.

[36] Mais l'employeur n'ajuste pas le salaire lorsque l'écart entre les échelons, « ... *était déjà en haut de 0,10\$* »,¹⁹ par exemple, l'écart entre l'échelon 5 (11,65\$) et l'échelon 6 (11.76\$) et l'échelon 7 (11,91\$).

[37] Et au premier mai 2018, la *Loi sur les normes du travail* fixe le salaire minimum à 12,00\$ l'heure.²⁰

¹⁹ Audience du 23 avril 2018, notes sténographiques, p. 34

²⁰ Gazette officielle du Québec, 11 avril 2018, no 15, p. 2491.

[38] M. Séguin témoigne ensuite sur le document intitulé » *Les échelles salariales des équiéiers des cinémas non syndiqués au 1^{er} mai 2016, 1^{er} mai 2017, 8 décembre 2018 et 1^{er} mai 2018* » :

Les échelles salariales des équiéiers des cinémas non syndiqués au 1^{er} mai 2016, 1^{er} mai 2017, 8 décembre 2017 et 1^{er} mai 2018

- Définition des échelons

Échelon 1 Salaire à l'embauche et moins de 6 mois

Échelon 2 Plus de six (6) mois de service mais moins de dix-huit (18) mois

Échelon 3 Plus de dix-huit (18) mois de service mais moins de trois (3) ans

Échelon 4 Plus de trois (3) années de service mais moins de quatre (4) ans

Échelon 5 Plus de quatre (4) années de service mais moins de cinq (5) ans

Échelon 6 Cinq (5) ans à moins de (dix) 10 ans d'ancienneté

Échelon 7 Dix (10) années et plus d'ancienneté

Cinémas non syndiqués

Au 1^{er} mai 2015 augmentation salaire minimum

Ancienneté	\$
<i>Échelon 1</i>	<i>10.55</i>
<i>Échelon 2</i>	<i>10.70</i>
<i>Échelon 3</i>	<i>10.85</i>
<i>Échelon 4</i>	<i>11.00</i>
<i>Échelon 5</i>	<i>11.15</i>
<i>Échelon 6</i>	<i>11.50</i>
<i>Échelon 7</i>	<i>11.65</i>

Au 15 novembre 2015

Ancienneté	\$
<i>Échelon 1</i>	<i>10.55</i>

<i>Échelon 2</i>	10.70
<i>Échelon 3</i>	10.90
<i>Échelon 4</i>	11.23
<i>Échelon 5</i>	11.38
<i>Échelon 6</i>	11.76
<i>Échelon 7</i>	11.91

Au 1^{er} mai 2016 augmentation salaire minimum

Ancienneté	\$
<i>Échelon 1</i>	10.75
<i>Échelon 2</i>	10.90
<i>Échelon 3</i>	11.05
<i>Échelon 4</i>	11.23
<i>Échelon 5</i>	11.38
<i>Échelon 6</i>	11.76
<i>Échelon 7</i>	11.91

Au 1^{er} mai 2017 augmentation salaire minimum

Ancienneté	\$
<i>Échelon 1</i>	11.25
<i>Échelon 2</i>	11.35
<i>Échelon 3</i>	11.45
<i>Échelon 4</i>	11.55
<i>Échelon 5</i>	11.65
<i>Échelon 6</i>	12.00
<i>Échelon 7</i>	12.15

Au 8 décembre 2017

Ancienneté	\$
<i>Échelon 1</i>	11.40
<i>Échelon 2</i>	11.50

<i>Échelon 3</i>	11.60
<i>Échelon 4</i>	11.75
<i>Échelon 5</i>	11.88
<i>Échelon 6</i>	12.11
<i>Échelon 7</i>	12.27

Au 1^{er} mai 2018 augmentation salaire minimum

Ancienneté	\$
<i>Échelon 1</i>	12.00
<i>Échelon 2</i>	12.10
<i>Échelon 3</i>	12.20
<i>Échelon 4</i>	12.30
<i>Échelon 5</i>	12.40
<i>Échelon 6</i>	12.50
<i>Échelon 7</i>	12.60 »

[39] Le syndicat s'oppose à la preuve salariale postérieure au 8 décembre 2017 car la sentence interlocutoire du 20 avril 2018 fixe la limite de cette preuve au 8 décembre 2017. À l'appui de sa position, le syndicat se réfère au passage suivant de cette sentence:

« • Les échelles salariales des équipiers des cinémas non syndiqués au 1^{er} mai 2016, 1^{er} mai 2017 et au 8 décembre 2017 »²¹.

[40] L'employeur oppose au syndicat l'autorisation de déposer la « *Preuve testimoniale de M. Daniel Séguin ou de tout autre témoin sur les éléments mentionnés ci-haut ainsi que sur les effets de l'augmentation du salaire minimum, notamment en 2018* », que l'on trouve aussi au paragraphe [37] de la sentence du 20 avril 2018.

[41] Finalement, l'arbitre décide d'autoriser la preuve salariale postérieure au 8 décembre 2017 sous réserve de sa pertinence.

21 Par. [37] sentence interlocutoire du 20 avril 2018, voir note 22.

[42] En contre interrogatoire, le syndicat réfère M. Séguin à l'échelle salariale du 8 décembre 2017 appliquée aux salariés non syndiqués (voir par. [32] plus haut) et à celle inscrite dans la Lettre d'entente no 1 signée le 15 février 2018 en regard des salariés des cinémas Laval et Ste-Foy. (voir par. [24] plus haut).

[43] M. Séguin convient que l'échelle salariale indiquée dans la Lettre d'entente no 1 signée par les parties le 15 février 2018 s'appliquait le 22 décembre 2017, voire le 8 de ce mois, et s'applique encore aujourd'hui. (audience du 23 avril 2018, ajout de l'arbitre).

[44] Référé au premier échelon de l'échelle salariale du 8 décembre 2017 des salariés non syndiqués et au même échelon de l'échelle salariale des salariés des cinémas Laval et Ste-Foy en vigueur le ou vers le 22 décembre 2017, M. Séguin reconnaît que les salariés non syndiqués gagnaient plus (11,40\$) que les salariés à l'emploi des cinémas Laval et Ste-Foy (11.25\$).

DÉCISION SUR LA PERTINENCE DES FAITS SUBSÉQUENTS

[45] Les parties ont déposé au cours des audiences de cet arbitrage, des documents qui portent sur les négociations des conventions collectives des cinémas dont les paramètres de fonctionnement furent invoqués en arbitrage avant le 23 janvier 2017.

[46] Par ailleurs, M. Séguin a été interrogé et contre interrogé sur la façon dont l'employeur détermine les échelons des échelles salariales des cinémas syndiqués (2015, 2016, 2017, sauf cinémas Laval et Ste-Foy) et celles des non syndiqués. (ma parenthèse)

[47] Bref, ces faits postérieurs au 23 janvier 2017, au regard des taux des échelles salariales des cinémas non syndiqués, au 1^{er} mai 2017, au 8 décembre 2017 et au 1^{er} mai 2018 et ceux relatifs aux taux des échelles salariales des cinémas syndiqués au 1^{er} mai 2016 et au 1^{er} mai 2017, sont connexes aux faits que les témoins ordinaires et experts ont introduits en preuve au regard de la détermination de l'échelle salariale de la première convention collective du Cinéma Laval.

[48] Il est de connaissance judiciaire que la connexité entre les faits du litige est le critère de pertinence généralement accepté pour autoriser la preuve des faits subséquents.

[49] Il suit que les faits relatifs à la détermination de l'échelle salariale des cinémas syndiqués et non syndiqués, survenus après le début du délibéré donnant lieu à la sentence arbitrale du 23 janvier 2017, sont pertinents au regard de l'exécution du DISPOSITIF du jugement de la Cour.

[50] Reste à évaluer la valeur probante de ces faits sur la détermination des de l'échelle salariale de la première convention collective.

ANALYSE DES CONSIDÉRATIONS SUR L'ÉCHELLE SALARIALE

[51] Mais qu'est-ce qu'une échelle salariale?

[52] À n'en pas douter, le salaire attaché à un échelon de l'échelle salariale est le paiement versé par l'employeur au salarié en contre partie de sa prestations de travail, dans le cadre du contrat de travail prévu à l'article 2085 du Code civil du Québec :

« art. 2085 Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. »²²

[53] Mais encore, qu'est-ce qu'une échelle salariale?

[54] Je m'autorise en l'espèce de me référer au *Dictionnaire canadien des relations du travail* du professeur Gérard Dion²³ parce qu'il est communément

22 C.C.Q. art. 20185 .

23 DION Gérard *Dictionnaire canadien des relations du travail*, P.U.L., Québec. 1976

utilisé dans le monde des relations du travail en général et dans celui des relations collectives de travail en particulier depuis 1976.

[55] Lisons la définition d'une échelle salariale qu'en donne le professeur Dion :

« Échelle des salaires -

Ensemble des taux de salaires ou des traitements annuels attachés à un emploi et qui progressent d'un minimum jusqu'à un maximum selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelons correspondent souvent, mais pas toujours, à des périodes de temps, par exemple six mois ou une année de service ou d'expérience au service de tel employeur ou dans la profession elle-même. Inexistantes pour la plupart des occupations manuelles, auxquelles on n'attribue habituellement qu'un seul et même taux de salaire, les échelles de salaire sont plus ou moins longues selon les emplois en cause, par exemple pour les emplois de bureau et les occupations semi-professionnelles, pour les professionnelles et les enseignants. Le critère qui justifie la longueur des échelles de salaire est principalement la valeur de l'expérience acquise. En certains cas, on tient compte également de l'accroissement des obligations au fur et à mesure que le travailleur avance en âge. Vue sous ce dernier angle, l'échelle de salaire est une façon indirecte de tenir compte des charges familiales dans la fixation du salaire.»²⁴ (l'arbitre souligne)

[56] Il suit de cette définition que s'il y a plusieurs taux de salaire attachés à un même emploi à une date donnée, l'échelle salariale de cet emploi se compose nécessairement de plusieurs échelons et que le critère principal qui justifie le nombre d'échelons, donc des différents taux, est principalement la valeur de l'expérience acquise, mais ce n'est pas le seul critère, bien entendu.

²⁴ Idem, p. 138.

[57] Pour se faire une idée précise de la justification entre le salaire et le travail du placier-portier, du chef d'équipe et du magasinier, prenons connaissance du Profil d'emploi de ces emplois déposés au début des audiences ayant donné lieu à la sentence arbitrale du 23 janvier 2017.

Titre du poste : Placier-Portier

Service : Opérations

Rôle :

Faire en sorte que le complexe de cinéma offre à sa clientèle un service qui dépasse ses attentes en assurant une gestion de foule efficace, en veillant à la propreté des lieux et en accordant une attention soutenue à tous les domaines de responsabilité.

Gestion du temps : Objectif de temps en %
Service à la clientèle 100%

Principaux domaines de responsabilité :

Service à la clientèle Actions clés

Comprendre et respecter l'engagement de Cineplex Entertainment LP à l'égard du service à la clientèle.

- *Respecter les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et toutes les procédures, politiques et règles de sécurité de la compagnie.*
- *Travailler en collaboration avec les chefs d'équipes et avec la direction.*
- *Collaborer aux objectifs et les buts de la direction.*
- *Accueil des clients, contrôles des billets et diriger les clients vers la salle appropriée.*
- *Favoriser la constance au chapitre des opérations en s'assurant que toutes les procédures d'ouverture et de fermeture soient suivies et que les normes de la compagnie soient respectées.*
- *S'assurer que les méthodes sanitaires du cinéma répondent aux normes de la compagnie ou de l'autorité sanitaire locale ou les dépassent.*
- *Vérification et maintien des listes de vérifications dans les salles de cinéma, les toilettes ainsi que les autres endroits déterminés par les membres de la direction.*
- *Maintien du registre du préposé à la porte et remettre complété aux membres de la direction en fin de soirée.*

- *S'assurer que les listes de tâches du plancher sont complétées, signées et retournée à la direction en fin de quart.*
- *S'assurer que tous les services soient prêts à répondre aux périodes de pointe, de faire une bonne gestion de la foule.*
- *Répondre aux questions et aux préoccupations des invités.*
- *Inventaires divers, tel que vrac, produits nettoyants et autres.*
- *Toutes autres tâches connexes exigées par l'Employeur.*

Milieu de travail :

- *Périodes de temps debout, à marcher, à se pencher et à transporter des marchandises.*
- *Un horaire flexible incluant des soirées, des fins de semaine et des congés fériés.*

Rapports hiérarchiques : Qualifications de base :

Se rapporte à l'équipe de direction du cinéma.

- *Bien connaître le secteur du service aux invités.*
- *Capable de prendre des initiatives et être organiser.*
- *Capacité de bien gérer son temps de travail.*
- *Capacité de communiquer efficacement et professionnellement avec la clientèle, membres de la direction et chefs d'équipes.*

Les tâches et responsabilités au profil d'emploi ci-joint ne sont pas limitatives et visent uniquement à l'application des articles 3.03 c) et 12.03 de la convention collective.

PROFIL D'EMPLOI DU CHEF D'ÉQUIPE

Titre du poste : Chef d'équipe Opérations

Service : Opérations

Aider l'équipe de direction à superviser et à motiver les employés d'accueil. Le chef d'équipe a pour rôle de diriger les employés en suivant les procédures et les politiques de la compagnie afin de dépasser de façon constante les attentes des invités.

Principaux domaines de responsabilité :

Motivation et supervision des employés :

- *Coordonner les responsabilités des employés tout en maintenant un milieu de travail positif et motivant.*

Actions clés :

- *Maintenir une apparence professionnelle et une attitude positive pour servir de modèle aux autres employés.*
- *S'assurer que tous les employés respectent les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et toutes les procédures, politique et règles de sécurité de la compagnie.*
- *Travailler en collaboration avec les employés et avec la direction pour atteindre notre mission de dépasser les attentes de nos invités.*
- *Communiquer les objectifs et les buts de la direction.*
- *Favoriser la constance au chapitre des opérations en s'assurant que toutes les procédures d'ouverture et de fermeture soient suivies et que les normes de la compagnie soient respectées.*
- *S'assurer que les méthodes sanitaires du cinéma répondent aux normes de la compagnie ou de l'autorité sanitaire locale ou les dépassent.*
- *Assigner les principales responsabilités aux employés pour atteindre une efficacité optimale.*
- *S'assurer que tous les services soient prêts à répondre aux périodes de pointe et que tous les employés puissent s'acquitter de diverses fonctions afin de combler les besoins de nos invités.*
- *Être en mesure d'identifier les situations potentiellement dangereuses pour la clientèle et les employés et d'aviser l'équipe de direction à cet effet.*
- *Coordonner les pauses des employés et les affecter de façon à assurer une couverture optimale.*
- *Appuyer les employés d'accueil pour répondre aux questions et aux préoccupations des invités.*
- *Fournir un feedback continu et suivre le rendement au travail des employés.*
- *Maintenir à jour la formation des employés.*
- *Ainsi que toutes autres responsabilités attribuées par les membres de la direction pour assurer en tout temps une exploitation impeccable des lieux.*

Contrôle de l'inventaire :

- *Superviser la qualité des produits et aider la direction à tenir l'inventaire.*

Actions clés :

- *Connaître toutes les procédures relatives à l'inventaire, aux recettes et aux produits.*
- *Assurer la qualité des produits en demandant aux employés de suivre les bonnes recettes et de respecter les normes de température et de fraîcheur selon la méthode du premier entré, premier sorti.*
- *S'assurer que toutes les salles d'entreposage et les aires de préparation soient bien rangées.*
- *Vérifier la détérioration des produits et les crédits, et remplir tous les formulaires de contrôle de l'inventaire nécessaires.*
- *S'assurer que toutes les aires alimentaires disposent d'un inventaire complet afin de combler tous les besoins de nos clients.*

Milieu de travail :

- *Périodes de temps debout, à marcher, à se pencher et à transporter des marchandises.*
- *Efforts mentaux pour établir les priorités au chapitre des activités et pour mener de front de multiples activités.*
- *Un horaire flexible incluant des soirées, des fins de semaine et des congés fériés.*

Rapports hiérarchiques :

- *Se rapporte à l'équipe de direction du cinéma.*

Qualifications de base :

- *Bien connaître tous les secteurs du cinéma.*
- *Établir un milieu de travail motivant et un bon esprit d'équipe.*
- *Capacité à encourager les autres à offrir un rendement élevé.*

PROFIL D'EMPLOI DU MAGASINIER

- 1- *Vérification de toutes les sorties de secours et des lumières de sécurité.*

- 2- *Nettoyage et organisation de tous les entrepôts de l'édifice.*
- 3- *Réception et entreposage de toutes marchandises reçues de notre fournisseur principal.*
- 4- *Déneigement des trottoirs de l'entrée et autour de l'édifice à la demande expresse de l'employeur et en cas de force majeure.*
- 5- *Vérification et changement de toutes les ampoules, lorsque le temps ne le permet pas par les autres personnes salariées déjà assignées.*
- 6- *Entretien général incluant les réparations mineures : retouche de peinture, réparation des bancs et autres travaux semblables.*
- 7- *Au besoin, redistribuer la marchandise reçue aux endroits appropriés selon les directives.*
- 8- *S'il y a lieu, effectuer les tâches relatives aux activités de recyclages.*
- 9- *Peut effectuer certaines tâches relatives à l'ouverture du cinéma.*
- 10- *Toutes autres tâches connexes ou exigées par l'Employeur.*

Les tâches énumérées à la présente description ne sont pas limitatives.»

[58] Limitons-nous pour l'instant aux caractéristiques de l'emploi du placier-portier.

[59] En tout temps, le placier-portier doit exécuter ses responsabilités en fonction d'offrir à la clientèle un service qui dépasse les attentes de celle-ci même lorsqu'il accomplit des travaux d'entretien physique et ménager et au regard de la gestion des travaux administratifs qu'il doit mener selon des méthodes et des procédures axées sur le service efficace envers la clientèle.

[60] Il est clair que les « *Périodes de temps debout, à marcher, à se pencher et à transporter des marchandises* » doivent être portées dans la rubrique des contraintes de travail de cet emploi.

[61] Par ailleurs, l'arbitre a entendu Mme Valérie Couture, placière-portière, M. F. Beaudoin, chef d'équipe, Mme Saulnier, directrice du cinéma Laval, M. Caron, chef équipier au Cinéma Laval, M. J.S. St-Onge, chef équipier au cinéma Laval et Mme M.A. Laroche, directrice du cinéma Ste-Foy qui ont témoigné sur les tâches du placier-portier, du chef d'équipe, du formateur et dans une moindre mesure sur celles du magasinier.

[62] Alors, avant même d'entendre M. Ngyuen, expert syndical, et M. Paradis, expert de l'employeur, l'arbitre a pu saisir les caractéristiques de l'emploi du placier-portier, celles du chef d'équipe, celles du formateur

corporatif et celles du magasinier, sur la base de la preuve documentaire et testimoniale ordinaires, mais non les moindres.

[63] L'ensemble de cette preuve m'a convaincu que « ... *le critère qui justifie la longueur des échelles de salaire est principalement (mais non le seul) la valeur de l'expérience acquise.* », jusqu'à ce que des considérations de droit ou de faits supplémentaires me convainquent du contraire. (ma parenthèse).

[64] Il est indubitable que les autres critères que le salaire viable auxquels je me réfèrais pour fixer les échelles salariales du 1^{er} mai 2016, 1^{er} mai 2017 et 1^{er} mai 2018 sont ceux énoncés aux paragraphes 201, 202 et 203 de ma sentence du 23 janvier 2017 que je répète pour commodité :

« [201] Cependant l'expert Nguyen a utilisé les tâches des personnes salariées ; la formation requise pour les accomplir, et les contraintes inhérentes à l'accomplissement des tâches afin d'établir le salaire horaire de \$13.70 qui n'est pas versé à l'embauche mais à la personne salariée qui compte cinq ans d'ancienneté. Dans ce cas le qualificatif « viable » n'a plus la même signification que si ce salaire était versé à l'embauche.

[202] L'arbitre ne peut postuler que le salaire horaire de \$13.70 soit une hérésie socio-économique dans le contexte des emplois occupés au Cinéma Ste-Foy et au Cinéma Laval.

[203] En conclusion, l'expert Nguyen a établi le salaire horaire de \$13.70 sur la base de critères qui sont compatibles avec le régime de la négociation collective des relations du travail.

«

[65] C'est en conséquence de ces motifs que j'ai fixé l'écart à 2.95\$ entre le taux du premier échelon de l'échelle salariale du 1^{er} mai 2016 (10,75\$) et celui du 7^e échelon à 13,70\$, soit sur une période de 10 ans de service. Pourquoi?

Parce que cet écart mesure adéquatement la valeur de l'expérience acquise au cours des ans par le portier-placer, la force et la charge de travail de cet emploi et la nature des responsabilités que cet employé doit acquitter à l'égard de la direction, alors que l'écart de 1.16\$ proposé par l'employeur entre le premier échelon (10,75\$ et le septième échelon (11,91\$), soit sur une période de 10 ans, équivaut à considérer le portier-placier comme étant un salarié qui n'accomplit que les tâches manuelles de son profil d'emploi.

[66] En passant, le taux de 10,75\$ est le salaire minimum décrété le 1^{er} mai 2016 et de ce fait les parties ne l'ont pas négocié.

[67] En conséquence, le taux du 7^e échelon à 13,70\$ écarte par le fait même le taux de 11,91\$ du 7^e échelon proposé par l'expert de l'employeur. Et j'ai rédigé les raisons du choix du taux de 13,70\$ aux paragraphes 200 à 226 de la sentence arbitrale du 23 janvier 2017.

[68] Dès lors, y a-t-il des considérations de droit ou de faits supplémentaires qui me convainquent du contraire?

Considérations des parties

[69] Tel qu'annoncé dans sa demande de produire des faits subséquents, l'argumentation de l'employeur consiste à soutenir que la Cour annule non seulement l'échelle salariale du 1^{er} mai 2016 mais aussi toutes les prémises y donnant lieu.

[70] Partant, l'employeur considère que l'expertise de M. Nguyen doit être rejetée et par conséquent aussi l'échelle salariale du 1^{er} mai 2016. Il suit dès lors que la seule preuve que l'arbitre doit retenir est celle de l'employeur dont l'expertise de M. Paradis et le témoignage de M. Séguin et les documents afférents.

[71] Plus particulièrement, l'employeur soumet que le témoignage de Nguyen doit être écarté car il ne remplit pas les critères d'admissibilité déterminés par la Cour suprême. Et avant même que l'arbitre considère la valeur probante du témoignage et du rapport de M. Nguyen, il doit procéder à l'analyse de l'admissibilité de cette preuve selon les critères établis par la Cour suprême.

[72] L'employeur soumet que :

« 6. La Cour suprême indique qu'un décideur se doit de refuser d'admettre une preuve d'opinion qui est ne remplit pas les critères d'impartialité, d'indépendance ou d'absence de parti pris puisque ce témoin ne peut alors pas exécuter son devoir d'expert;

7. Nous vous rappelons que la preuve a révélé ce qui suit au sujet de M. Nguyen

a) il n'est pas un économiste (notes sténographiques, 25 novembre 2015, page 22, b) il n'a pas complété ses études en économie (notes sténographiques, 25 novembre 2015, page 23);

c) la pièce S-8 (Curriculum vitae de M. Minh Quan Nguyen) fait ressortir qu'il n'a aucun diplôme en économie;

d) il écrit des blogues et billets (voir pièces E-3 et E-4), à titre de conseiller en communication et chercheur socio-économique (notes sténographiques, 25 novembre 2015, page 10, ligne 1 à 8, ligne 15 à 16);

e) il reçoit des mandats suivant la visée économique recherchée par les clients (25 novembre 2015, page 12, lignes 10 à 19);

qu'il rédige des contre-expertises progressives (notes sténographiques, 25 novembre 2015, page 14, ainsi que la pièce E-3);

il a été en contact notamment avec les représentants du Syndicat, MM. Bisailon et Ross, durant le cours de l'expertise et leur a remis un premier jet de son rapport d'expertise, démontrant ainsi qu'il a été influencé par ses mandants dans la rédaction de son rapport d'expertise ou donnant la perception qu'il a subi une telle influence (notes sténographiques du 25 novembre 2015, page 141, lignes 5 à 17);

le mandat qui lui a été confié n'était nullement en lien avec les critères jurisprudentiels applicables à l'arbitrage de différends et établis dans l'affaire Zeller's³ et n'est donc aucunement pertinent au présent litige (voir pièce E-6);

Dans le présent cas, il est clair de la preuve que M. Nguyen est dédié à la promotion du concept de salaire viable qu'il a élaboré et à une hausse des conditions salariales des travailleurs québécois;

9. Les éléments ci-haut mentionnés font également ressortir le caractère dépendant du rapport de M. Nguyen à l'égard de la position syndicale et au lieu d'éclairer le tribunal de façon objective, il agit comme un ardent défenseur de la position syndicale;

10. La preuve révèle que l'expert syndical, M. Nguyen, s'avère un expert mercenaire qui a orienté son expertise en fonction du litige, qu'il a un objectif de faire valoir ses considérations sociales visant à promouvoir un modèle d'affaires fondé sur le salaire viable et à l'encontre du salaire minimum (notes sténographiques du 25 novembre 2015, page 64, lignes 3 à 7);

11. Il a élaboré une stratégie de communication avec la partie syndicale pour obtenir une augmentation salariale pour les membres du Syndicat de Cineplex Ste-Foy et Laval différente de ce qui a été négocié dans tous les cinémas Cineplex et par le fait même, visant à modifier la structure salariale de Cineplex;

12 ... M. Nguyen a dessein, choisi d'ignorer des éléments objectifs et factuels qu'il considérerait pourtant comme étant pertinent en l'espece, notamment le cinéma de Brossard de même que l'industrie du cinéma au Québec, afin de

soutenir aveuglement la seule et unique these du syndicat,

13. ... le tout sans apporter aucune nuance qui s'imposaient pourtant;

14. Une telle preuve ne peut etre admise, celle-ci ne repondant aucunement aux criteres enonces par la Cour supreme, son temoignage n'etant pas independant, impartial et depourvu d'un parti pris;

15. En d'autres mots, M. Nguyen a choisi d'ignorer ou de ne pas poser de questions lui permettant d'obtenir des informations qui ne soutiendraient pas son objectif, soit justifier une hausse des salaires;

16. Il est clair qu'une tette facon de proceder est nullement conforme aux obligations que doit remplir un expert lorsqu'il temoigne ou produit un rapport devant un tribunal;

17. De plus, it a déjà ete juge que le fait de soumettre un projet d'un rapport d'expertise à une partie au litige est de nature à justifier un questionnement quant à l'indépendance et à l'impartialite de cet expert;

18. Un tel comportement est incompatible avec les obligations d'un temoin expert envers un Tribunal

19. Par ailleurs, les règles énoncées par la Cour suprême sont tout autant applicables en matière d'arbitrage que devant les tribunaux de droit commun;

20. De toute cette preuve, il ressort que M. Nguyen ne remplit pas les critères d'indépendance, d'impartialité et d'absence de parti pris tel qu'expliqué par la Cour suprême du Canada et que son témoignage et son

rapport d'expert doivent être exclus de la preuve;»

[73] Je reproduis les considérations complètes de l'employeur en Annexe A. J'ajoute que l'employeur a déposé en arbitrage les Compendiums déposés à la Cour le 14 novembre 2017.

[74] De son côté, le syndicat oppose à l'employeur des considérations de faits et de droit au soutien que : M. Nguyen est un économiste; qu'il a complété des études en économie; qu'il est détenteur d'un diplôme en économie; que les blogues et billets qu'a écrits M. Nguyen à titre de conseiller en communication et chercheur socio-économique ne le disqualifient pas en tant qu'expert au sens du droit formel et droit jurisprudentiel; que M. Nguyen n'a pas laissé le syndicat lui dicter son mandat, contrairement à M. Paradis; que le titre socio-économique adossé à M. Nguyen ne le rend pas vulnérable en tant qu'expert; que M. Nguyen ne peut être taxé d'avoir un parti-pris avec le syndicat du fait qu'il a soumis son rapport au syndicat avant de témoigner le 28 octobre 2015, ni qu'il a été influencé par le syndicat dans la rédaction de son rapport; que les reproches suivants ne sont pas fondés :

- *« Le mandat confié n'était pas en lien avec les critères jurisprudentiels applicables établis dans Zellers et ne tient pas compte des conditions de travail qui prévalent pour les autres salariés de l'entreprise (mandat Pièce P-11);*
- *N'a jamais demandé au syndicat quels étaient les salaires payés chez les salariés non syndiqués de Cineplex;*
- *Affirme que c'est pertinent de connaître et comparer les salaires avec l'échelle dans les autres cinémas, mais il refuse de tenir compte que les deux parties ont négocié une échelle salariale et des salaires dans un marchés qu'elles connaissent bien;*
- *Ne connaît pas la structure de gestion des comparateurs qu'il a utilisés, des marges bénéficiaires, des prix d'admission, des cinémas Le Clap et Beaubien et autres entreprises énumérées*

dans son rapport et ne connaît pas la rentabilité de ces entreprises;

- *Affirme être capable de catégoriser l'industrie du cinéma à d'autres secteurs d'activité économique du divertissement mais choisit de ne pas le faire;*
- *Témoigne de salaires justes, salaires concurrentiels, salaires viables, salaires non efficaces sans développer (sauf le salaire viable et concurrentiel);*
- *Affirme que Ste-Foy et Colossus sont en concurrence avec les autres cinémas de Cineplex mais refuse de reconnaître que l'échelle salariale proposée par l'employeur soit concurrentielle;*
- *Précise que les notions de salaire concurrentiel, viable et efficace sont des notions distinctes, que le salaire efficace est lié au taux de roulement mais ajoute que ce taux de roulement pris isolément n'est pas significatif;*
- *Calcule le taux de roulement sur une base de deux années pour le comparer avec un taux de roulement annualisé dans l'industrie (a pour effet de grossir les chiffres);*
- *Affirme ne pas connaître le taux de roulement de Ste-Foy et Laval, ne connaît pas le taux de roulement de l'industrie du cinéma, ne connaît pas le profil des salariés de Cineplex;*
- *Le taux de roulement calculé sur une base de deux ans est manifestement erroné alors que ceux proposés par Mercer sont sur une base annuelle*
- *L'expert a orienté son expertise en fonction du litige et a pour objectif de faire valoir ses considérations*

sociales visant à promouvoir un modèle d'affaires fondé sur le salaire viable et à l'encontre du salaire minimum. »

[75] Je reproduis les considérations complètes du syndicat en Annexe B.

[76] Ce n'est pas faire injure aux parties que de ne pas répondre à toutes et chacune des savantes considérations de droit de leur procureur respectif. D'autant plus que la majorité des arguments tournent à des contradictions sans issues.

[77] Il faut souligner l'erreur initiale de l'employeur à savoir que la sentence arbitrale Zeller's²⁵ oblige en bout de ligne l'arbitre à appliquer son modèle d'affaire.

[78] Je m'en tiendrai aux éléments déterminants du droit des relations collectives du travail au regard de la détermination de l'échelle salariale.

[79] D'abord, la sentence arbitrale de différend Zeller's²⁶ n'exclut pas la possibilité que l'arbitre de différend devienne, « *un agent de progrès social* ». ²⁷

[80] De plus, la sentence arbitrale Zeller's n'est pas pourvue de la force du stare decisis. Mais admettons d'emblée que pour autant, l'arbitre de différend ne doit pas « ... *imposer sa propre conception de ce que devrait être le contrat des parties.* »²⁸

[81] Quel est le cadre de la décision arbitrale de différend? La lettre et l'esprit de l'article fondateur de la compétence de l'arbitre de différend, soit

²⁵ Zeller's Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller's de Aymer CSN, Me François Hamelin, 16 août 1995.

²⁶ Zeller's Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller's de Aymer CSN, Me François Hamelin, 16 août 1995.

²⁷ Supra note 25 à la page 10.

²⁸ Id, p. 8

l'article 79 du Code, confère à cet arbitre des pouvoirs normatifs qui se démarquent de ceux de l'arbitre de griefs. En effet, la lettre et l'esprit de l'article 79 du Code établit que l'arbitre de différend n'est pas tenu de porter les œillères de l'arbitre de grief et qu'il peut interpréter les faits en dehors des ornières de l'interprétation stricte de la preuve recueillie à l'enquête, contrairement à l'arbitre de grief qui doit s'en tenir à la stricte preuve recueillie à l'enquête.

[82] Donc, en vertu de l'article 79 du Code, le domaine de l'arbitre de différend est celui du plausible et du probable et échappe aux certitudes de la preuve afférente à l'arbitrage de grief.

[83] Or, la position exprimée par l'employeur est de tenir pour faux tout ce qui diffère de son modèle d'affaires. L'employeur fait de son modèle d'affaires la marque de la raison au sens de la sentence *Zeller's*. Ainsi, l'employeur veut que l'arbitre de différend considère comme raisonnables uniquement les conditions de travail sur lesquelles les parties se sont mises d'accord. Il suit que tout désaccord est signe d'erreur. Bref, serait rationnel, selon l'employeur, ce qui est conforme à son modèle d'affaires. En effet, s'inspirant de son modèle d'affaires, l'employeur ne se sent à l'aise en arbitrage de différend que dans des preuves similaires à son plan d'affaire.

[84] Mais le jugement CUM29 considère que l'arbitre de différend n'agit pas de façon déraisonnable quand il tient compte de tous les facteurs susceptibles de faire augmenter ou de modifier les taux de salaire, dont les facteurs : la valeur de l'expérience acquise au cours des ans, la force et la charge de travail d'un emploi et la nature des responsabilités.

[85] En définitive, la preuve des faits subséquents mentionnés plus haut ne me convainc pas de devoir modifier le montant de 2,95\$ qui sépare le taux du premier et du septième échelons l'échelle de salaire du 1^{er} mai 2016. Il suit que je maintiens le même écart salarial entre le taux du premier échelon et celui du septième échelon de l'échelle salariale du 1^{er} mai 2017 et celle du 1^{er} mai 2018, étant entendu que le taux du premier échelon de toutes ces échelles salariales est celui du salaire minimum.

[86] Alors j'exécute comme suit le DISPOSITIF du jugement de la Cour au regard des échelles salariales du 1^{er} mai 2016, 1^{er} mai 2017 et 1^{er} mai 2018.

[87] Toutes les personnes salariées seront rémunérées aux taux horaires selon les tableaux suivants, qui traduisent la valeur de l'expérience acquise, la force et la charge de travail et la nature des responsabilités qu'un salarié doit acquitter à l'égard de la direction, pour les emplois de placier-portier, préposé (e) aux comptoirs alimentaires et préposé (e) aux guichets et autres emplois.

Échelons

1-Salaire à l'embauche et moins de 6 mois;

2-Plus de six (6) mois de service mais moins de 18 mois;

3-Plus de dix-huit (18) mois de service mais moins de trois (3) an

4-Plus de trois (3) années de service mais moins de quatre (4) ans;

5-Plus de quatre (4) années de service mais moins de cinq (5) ans;

6-Cinq (5) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté;

7-Dix (10) années et plus d'ancienneté.

Ancienneté	1.05.15	1.05.16	1.05.17	1.05.18
Échelon 1	10,55\$	10,75\$	11,25\$	12,00\$
Échelon 2	10,70\$	11,25\$	11,75\$	12,50\$
Échelon 3	10,85\$	11,75\$	12,25\$	13,00\$
Échelon 4	11,00\$	12,25\$	12,75\$	13,50\$
Échelon 5	11,05\$	12,75\$	13,25\$	14,00\$
Échelon 6	11,50\$	13,20\$	13,70\$	14,45\$
Échelon 7	11,65\$	13,70\$	14,20\$	14,95\$

[88] La rétroactivité débute le 1^{er} mai 2015 et est versée à toutes les personnes salariées à l'emploi du Cinéma Ste-Foy le 23 janvier 2017. L'employeur doit verser cette rétroactivité au plus tard 45 jours suivant le dépôt de cette sentence.

[89] Les augmentations ultérieures suivront l'indice des prix à la consommation dont le taux du premier échelon est celui du salaire minimum en maintenant un écart de 2,95\$ entre ce premier échelon et le septième échelon.

Sur les experts Nguyen et Paradis

[90] Je veux dire deux mots au sujet des experts Nguyen et Paradis et de leurs expertises.

[91] D'abord Statistique Canada CANSIM établit des données économiques des entreprises de *l'Industrie de la culture et du divertissement* et identifie les entreprises tel que le Cinéma Ste-Foy comme un segment de cette industrie.

[92] Or l'expert Nguyen compare les paramètres socio-économiques du Cinéma Ste-Foy avec non seulement les autres entreprises de cette industrie mais aussi avec les entreprises concurrentes, en discernant assez nettement les différences qui les séparent mais qui permettent de dégager des données intermédiaires relatives à la valeur de l'expérience, la force de travail, la charge de travail, sans les exclure de son analyse.

[93] La preuve indique que l'expert Paradis admet que le cinéma Guzzo est un concurrent du Cinéma Ste-Foy ou du Cinéma Laval mais il l'exclut de son analyse à la suite de la demande de l'employeur. Force est de reconnaître que l'exclusion du Cinéma Guzzo constitue une contradiction méthodologique comme dire je suis debout je ne suis pas debout est une contradiction.

[94] Après analyse des considérations supplémentaires des parties sur les qualifications de messieurs Nguyen et Paradis au regard du statut d'expert je maintiens ce que j'ai écrit dans ma sentence du 23 janvier 2017, que je répète pour commodité :

« [198] Il est manifeste aux yeux de l'arbitre que les experts Nguyen et Paradis possèdent les connaissances spéciales et particulières aux fins de répondre aux questions de leur mandant.

[95] De même, je maintiens que l'expertise de M. Ngyuen est impartiale en regard des critères jurisprudentiels sur cette matière, sans autre développement qui feraient l'objet de commentaires superflus.

[96] Abordons maintenant le dossier du Chef d'équipe.

Le Chef d'équipe

[97] Le syndicat demande de verser la prime de chef d'équipe en tout temps lorsque la personne salariée nommée à ce titre est affectée au travail.

[98] L'employeur convient de verser cette prime uniquement pour les heures effectuées à cet emploi.

Analyse

[99] Constatons dès l'abord que les parties ont entériné un Profil d'emploi spécifique pour le chef d'équipe.

[100] Ensuite, la preuve indique que l'employeur nomme une personne salariée à cet emploi selon ses besoins. Donc, la nomination d'une personne salariée à cet emploi est occasionnelle.

[101] En principe, le fait qu'une personne salariée occupe occasionnellement un emploi ne veut pas dire qu'elle ait nécessairement droit de détenir cet emploi.

[102] En tout et partout, l'arbitre maintient la position de l'employeur et le montant des primes du chef d'équipe et les échelles salariales afférentes.

[103] Passons maintenant aux éléments de la lettre du 7 février 2017 à laquelle se réfère la Cour dans son DISPOSITIF. Cette lettre souligne des erreurs de concordances de texte et des omissions à combler.

Correction des erreurs mentionnées dans la lettre du 7 février 2017

[104] Le document annexé en annexe C corrige les clauses : 12.02 c) effectif minimum, 13.05 b) remboursement des frais de transport, 18.03 b) congés sans solde, Annexe G nombre de postes de chefs d'équipe et Annexe A rétroactivité.

Correction de l'erreur cléricale 11.01 d) Répartition des heures de travail.

[105] La clause 11.01 d) doit indiquer trois périodes de disponibilités et non pas deux comme c'est le cas au Cinéma Ste-Foy. En conséquence, cette clause se lit ainsi au regard du Cinéma Laval. Je reproduis seulement la première phrase de cette clause en y mentionnant trois périodes:

« art. 11.01 Disponibilités

...

d) Le total des disponibilités exprimées en 11.01b) par la personne salariée doit être d'un minimum de trois (3) périodes de disponibilités par semaine.

Omissions à combler : lettre du 7 février 2017

12.02 d) Minimum de salariés assignés à la fonction de chef d'équipe

[106] Je me suis exprimé de façon incidente sur cette question au regard de la prime de chef d'équipe. (voir paragraphe 97 à 102 ci-haut)

[107] À l'évidence, la détermination du nombre de salariés assignés à la fonction de chef d'équipe relève du droit de gérance dont l'arbitre peut exercer le contrôle s'il abuse ou agit de façon arbitraire ou discriminatoire.

[108] Rien ne concourt en ce sens. Par conséquent je rejette la demande syndicale.

14.02 Moment des pauses

[109] Le syndicat demande que le chef d'équipe en fonction détermine le moment des pauses, sous réserve de l'approbation d'un membre de la direction.

[110] L'employeur veut que les périodes de pauses se prennent en rotation de manière à ce qu'il n'y ait pas d'interruption dans le service à la clientèle.

[111] Pour trancher cette question, référons-nous au Profil de cet emploi. Or, une des responsabilités du chef d'équipe consiste à, « *Coordonner les responsabilités des employés tout en maintenant un milieu de travail positif et motivant* » et à cette fin il doit, « *s'assurer que tous les services soient prêts à répondre aux périodes de pointe et que tous les employés puissent s'acquitter de diverses fonctions afin de combler les besoins des invités* »

[112] Il est entendu que le chef d'équipe est susceptible de répondre à l'employeur de la façon dont il assume cette responsabilité à cette fin. Que l'employeur donne au chef d'équipe les moyens d'assumer pleinement les responsabilités de son emploi.

[113] Bref, l'arbitre accueille la demande du syndicat. La clause 14.02 se lit ainsi :

« 14.02 Moment de pauses

Ces pauses sont assignées par les chefs d'équipe en fonction, sous réserve de l'approbation d'un membre de la direction. »

Annexe A d) prime de formateur

[114] Le syndicat demande que cette prime soit versée en tout temps lorsque la personne salariée est assignée au travail. J'applique au formateur la condition de travail applicable au chef d'équipe, (voir du chef d'équipe voir par. 97 à 102).

[115] En tout et partout, l'arbitre maintient la position de l'employeur au regard des primes à verser au formateur et les échelles salariales afférentes.

[116] Ainsi décidé le 13 novembre 2018.

Me Bernard Lefebvre arbitre de différend

Me Michel Morissette et Me Élise Morissette pour le Syndicat

Me Michel Gélinas et Me Cloé Potvin pour l'employeur

N.b. Annexe A (re : par. 74) et Annexe B (re : par.76) en pièces jointes au format numérisé; Annexe C, document des clauses non litigieuses sera joint au document papier transmis aux représentants des parties et au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.