

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 28 février 2013

DEVANT : **Claude H. Foisy, c.r., arbitre**

Regroupement des techniciens de scène du Québec Inc.

(ci-après appelé « le Regroupement »)

Et

Luber Services Scéniques Inc.

(ci-après appelé « Luber »)

Arbitrage de différends pour fixer la rémunération applicable aux chefs de département et aux techniciens

Pour le Regroupement : Me Michel Morissette

Pour Luber : Me Marie-Hélène Jetté

Dates d'audience : Montréal, les 21 octobre et 3 novembre 2011, 27 février, 6 juillet et 29 octobre 2012

[1] Le 9 août 2010, l'Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, section locale 56 (l'« Alliance »), le Regroupement et l'Orchestre symphonique de Montréal (« OSM ») convenaient d'une entente renouvelant les conditions de travail, sauf quant à la rémunération, applicables aux chefs de département et techniciens assurant les services scéniques de l'OSM. Ces conditions de travail étaient contenues dans une entente intervenue le 21 décembre 2007 entre le Regroupement et Trois Services Scéniques (4217578 Canada Inc.) décrit comme « le producteur » pour s'appliquer jusqu'au 31 août 2010

[2] L'aire juridictionnelle et la nature des services scéniques fournis par les techniciens et les chefs de départements sont décrites comme suit à l'article 1 de l'entente entre le Regroupement et Trois Services Scéniques conclue le 21 décembre 2007 :

« Article 1 – Préambule

Le Producteur retient exclusivement les services de techniciens du Regroupement afin d'assurer les services techniques pour les activités de l'Orchestre symphonique de Montréal (ci-après l'« OSM » dans les différentes salles et lieux connexes de la Place des Arts (quadrilatère Jeanne-Mance, St-Urbain, Maisonneuve et Ste-Catherine) ou visant à remplacer ceux-ci.

Aux fins des présentes, les services techniques consistent en ce qui suit : le montage, le démontage, la manutention et l'opération des équipements techniques des différentes salles de la Place des Arts et la manutention des instruments de l'OSM.

Nonobstant ce qui précède, la présente entente ne s'applique pas aux services techniques dans les cas suivants :

- a) dans le cadre d'un événement se tenant à l'extérieur de la Place des Arts (quadrilatère Jeanne-Mance, St-Urbain, Maisonneuve et Ste-Catherine);*
- b) dans le cadre d'un contrat de transport;*
- c) dans le cadre d'un déplacement en camion d'instruments entre une salle de répétition et la salle Wilfrid-Pelletier. »*

[3] Depuis l'ouverture de la Maison Symphonique, les opérations de montage, démontage, manutention et opérations des équipements techniques se font dans la nouvelle salle de concert par opposition à la salle Wilfrid-Pelletier de la Place des Arts.

[4] Dans l'espèce, les techniciens travaillent dans un contexte de décroisement, et ce depuis au moins 2004, c'est-à-dire qu'ils peuvent être appelés à exécuter toutes les tâches de services techniques pour lesquels ils sont compétents. Les employés étant plus polyvalents, ceci a pour effet de réduire le nombre de techniciens nécessaires pour effectuer les tâches requises du service scénique.

[5] Le travail scénique pour l'OSM est effectué par une équipe de base à laquelle se greffent des techniciens supplémentaires au besoin. Les techniciens sont appelés à mettre en place cinq à six configurations standards. Il faut également noter que depuis que l'OSM joue dans sa nouvelle salle, il est plus facile pour les techniciens d'y exécuter les tâches requises que ce ne l'était à la salle Wilfrid-Pelletier de la Place des Arts.

[6] Les techniciens de l'équipe de base ont un travail plus régulier que le groupe de l'extérieur car les musiciens doivent travailler 39.5 semaines par année et ils sont appelés à travailler non seulement pour les concerts mais également pour les répétitions.

[7] Les parties, à cette entente du 9 août 2010, me confiaient le mandat de déterminer la rémunération définie dans l'article 6 de l'entente intervenue entre le Regroupement et le producteur Trois Services Scéniques.

[8] L'article 6.4 est pertinent :

« Rémunération et indexation salariale

Les taux horaires et les tarifs spectacle prévus aux présentes comprennent toute somme payable par le Producteur en vertu des présentes, incluant notamment mais non limitativement, toutes les charges sociales pour les techniciens, les bénéfices marginaux, les journées de maladies, les frais d'administration du Regroupement, les frais d'assurances, les taxes et déductions fiscales applicables, etc.

Les taux horaires réguliers et les tarifs spectacle en vigueur à la signature des présentes sont majorés de 2,5 % le 1^{er} janvier 2009 et de 2,5 % le 1^{er} janvier 2010. »

[9] Au premier janvier 2010, les taux horaires s'établissaient comme suit : 31,62 \$ (chefs des départements), 27,84 \$ (techniciens). Les taux spectacles étaient 169,65 \$ (chefs) et 148,45 \$ (techniciens).

[10] Avant de m'attarder à la preuve économique et la capacité de payer de Luber et ou l'OSM, il y a lieu de régler la question soulevée par le Syndicat de savoir si c'est la capacité de payer de Luber ou de l'OSM dont je dois tenir compte puisque la preuve économique présentée par la partie patronale a essentiellement porté sur la capacité de payer de l'OSM et non de Luber. La question se pose car les parties, à l'article 5i) de leur entente me confiant le présent mandat, ont stipulé « *que les parties à l'arbitrage seront le Regroupement et l'entreprise désignée par l'OSM* », Luber dans l'espèce.

[11] Suite à un long conflit de travail entre l'Alliance et la Société de la Place des Arts de Montréal (« SPA ») cette dernière a cessé la prestation à ses locataires, dont l'OSM, de services scéniques lesquels ont été assumés par les locataires. L'Alliance a intenté un recours contre la SPA pour violation à l'article 109.1 (b) du *Code du Travail* qui interdit à un employeur durant une grève ou lockout, déclaré conformément au *Code du Travail*, d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lockout a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur pour remplir les fonctions du salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lockout. L'affaire s'est rendue jusqu'en Cour Suprême¹ qui a décidé que SPA ne violait pas les dispositions de l'article 109.1 (b) car elle et ses locataires formaient des entités juridiques distinctes.

[12] Dans le cadre de ce long conflit, l'OSM et l'Alliance ont conclu d'un *modus operandi* suivant lequel chacune d'elles agit par personne interposée (le Regroupement et un producteur) pour assurer les services scéniques de l'OSM et l'administration des conditions de travail applicables.

[13] De 2004 à 2007 et de 2007 à 2010, le producteur était Trois Services Scéniques. Ce producteur a été remplacé par un autre en septembre 2010 soit Luber Services Scéniques Inc.

[14] Il ne fait pas de doute, à la lecture de l'entente S-1 de même que de tous les témoignages rendus, plus particulièrement ceux de Marcel Duquette, président du Regroupement et de l'Alliance, de Luc Berthiaume, le propriétaire de Luber Services Techniques Inc. et également membre du local 56, de Carl Bluteau, chef machiniste à l'OSM, de Dale Blondin, technicien et vice-président du Regroupement de même que des témoins Mélanie La Couture,

¹ *AIEST, local de scène no. 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal* [2004] 1 RCS 43

chef d'exploitation à l'OSM et Madeleine Carreau, chef de direction de l'OSM, que le producteur Luber n'est qu'une courroie de transmission entre l'OSM et les techniciens représentés par le Regroupement.

[15] La lecture de l'entente S-1 où les parties (l'Alliance et le Regroupement d'une part et l'OSM d'autre part) conviennent de me référer l'arbitrage de la rémunération des techniciens de scène est éloquent à ce sujet. Par exemple, l'OSM garantit d'exiger du producteur 4217578 Canada Inc. (Trois Services Scéniques) en place depuis 2004 ou de toute entreprise lui succédant, dans l'espèce Luber, que soit maintenue en vigueur l'entente conclue avec le Regroupement le 21 décembre 2007. Au paragraphe 3 on peut remarquer que ce sont le Regroupement et l'OSM qui déterminent de reconduire les conditions prévues à l'entente du 21 décembre 2007 passée avec Trois Services Scéniques pour la période s'appliquant à compter de septembre 2010 à septembre 2013 et que les négociations ne devront porter que sur les conditions de rémunération.

[16] Au paragraphe 2 de l'entente S-1, l'OSM s'engage à communiquer au Regroupement l'identité de l'entreprise qui remplacera Trois Services Scéniques « *afin que débute des négociations relatives au contrat entre le Regroupement et l'entreprise* » faisant supposer que cette future entreprise serait l'employeur des techniciens avec qui on devait négocier. La preuve n'est pas à cet effet.

[17] Marcel Duquette, le président du Syndicat, a témoigné n'avoir reçu aucune offre de Luc Berthiaume. M. Duquette a rencontré ce dernier et l'a référé à ses demandes et M. Berthiaume lui aurait mentionné qu'il avait d'autres choses à discuter. Ce à quoi M. Duquette lui a dit qu'il n'y avait rien d'autres que les salaires et M. Berthiaume lui a répondu qu'il se foutait de l'aspect salarial ou autre car il devait aller voir l'OSM à ce sujet étant donné que c'était eux qui décidaient.

[18] De plus, suivant la preuve, ce n'est pas Luc Berthiaume qui a présenté au Regroupement la position patronale, soit une augmentation de 2.5 % par année, mais l'OSM.

[19] Quant au fonctionnement relatif à l'administration de la rémunération des techniciens, ce qui est pertinent dans l'espèce, la preuve est à l'effet que le Regroupement facture Luber lequel ajoute 13 % à ladite facture et refacture l'OSM. Cette dernière paie Luber lequel en retour acquitte la facture du Regroupement. Les parties se sont entendues que le montant facturé à

Luber, pour la période du 1^{er} septembre 2010 au 31 août 2011, s'élevait à 271 941,07 \$ et pour l'année suivante à 467 810,46\$.

[20] Il ne m'appartient pas ici de déterminer qui est le véritable employeur au sens du *Code du Travail*, cette question devra être déterminée par la CRT. Suivant le témoignage de Dale Blondin, une demande d'accréditation a été déposée pour représenter les techniciens dont je dois fixer la rémunération. Une chose est certaine, c'est que le payeur des bénéfices et le garant des conditions de travail applicables aux techniciens est l'OSM. À ce sujet, Luc Berthiaume a témoigné que sa compagnie avait été fondée dans le but de rendre des services à l'OSM.

[21] En somme, c'est l'OSM qui paie les techniciens de scène et non Luber et la preuve pertinente relative à la capacité de payer, aux fins de déterminer la rémunération des techniciens est celle applicable à l'OSM.

[22] En vertu de l'entente, les parties, soit le Regroupement et l'OSM, ont stipulé que j'avais tous les pouvoirs d'un arbitre de différends nommé en vertu du *Code du Travail* et que je devrais rendre ma sentence en tenant compte des dispositions de l'article 79 du *Code du Travail*. Cet article se lit comme suit :

« 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. »

[23] Aux termes des documents produits par les parties lors de l'audience, le taux horaire applicable aux chefs et techniciens a été majoré pour chacune des années 2008, 2009 et 2010 de 2,5 %. L'OSM (Luc Berthiaume ayant référé le président Duquette à l'OSM) a présenté au Syndicat, dans le cadre de l'arbitrage dont je suis saisi, les propositions d'augmentation de 2,5 % pour chacune des trois années commençant le 1^{er} septembre 2010 et se terminant le 31 août 2013.

[24] La preuve économique du Syndicat repose essentiellement sur le témoignage de l'économiste Jean-Michel Cousineau et le dépôt de son rapport d'expertise (S-8). M. Cousineau retient comme comparables certains employeurs qui dans leurs opérations nécessitent l'utilisation de services scéniques. Ces entreprises sont identifiées dans le tableau suivant qui recoupe en partie les tableaux 10 et 11 du rapport Cousineau.

	Coût du travail des techniciens estimé pour l'employeur au 1 ^{er} septembre 2010 et (2011) \$	Coût du travail des chefs techniciens estimé pour les employeurs au 1 ^{er} septembre 2010 et (2011) \$
Centre Bell	41,18 (41,49)	46,64 (47,57)
Grands Ballets canadiens	32,16 (32,72)	37,21 (37,86)
Opéra (entrepôt)	34,72 (36,5)	40,47 (41,47)
Parc Jean-Drapeau	32,15 (32,15)	35,26 (35,26)
Six Flags/La Ronde	33,03 (33,03)	36,21 (36,21)
Place des Arts	31,70	N/A
Place des Arts		
Chef polyvalent	N/A	39,09 (39,38)
Chef atelier/département		35,61 (35,88)
TNM	34,44	40,79
décloisonné	39,60	46,92
TNM		
Chef (décloisonné)	N/A	
Chef		
Centre Pierre-Péladeau	28,43 (28,43)	33,05 (33,05)
Regroupement Opéra	33,70 (33,70)	41,22 (41,22)
Moyenne	34,11 (34,48)	39,32 (39,78)
OSM autonome	31,06 (31,06)	34,22 (34,22)
Regroupement OSM	27,84 (27,84)	31,62 (31,62)
Écart R.OSM p/r à la moyenne	6,27 (22,5%) (6,64 (23,80%))	7,70 (24,4%) (8,16 (20,5%))
Demande syndicale	33,11 (34,10)	40,49 (41,70)

[25] Le tableau ci-dessus ne reproduit que les données relatives aux coûts estimés pour les employeurs du travail des techniciens et des chefs que l'on retrouve aux tableaux 10 et 11 du rapport Cousineau par opposition au seul taux horaire de salaire parce que les taux horaires payés aux techniciens et chefs comprennent les charges sociales. Il faut donc, pour avoir un portrait plus juste, comparer les coûts du travail estimé pour les employeurs qui comprennent à la fois le taux horaire payable comme salaire ainsi que la conversion en taux horaire des charges sociales. Cette approche n'est pas contestée par les parties. De plus, les données chiffrant les demandes

syndicales pour l'année 2011 dans le document de M. Cousineau ne sont pas identiques à celles contenues dans le document S-15 déposé par le Regroupement qui reproduit les taux horaires ajustés. J'ai reproduit les données contenues dans ce dernier document.

[26] Comme la rémunération des techniciens peut également, dans certaines circonstances, être payée au spectacle il y a également lieu de reproduire les comparables du tableau 13 Tarifs Spectacles et avantages sociaux et charges sociales :

	Chefs \$ (2011)	Techniciens \$ (2011)
Centre Bell	279,81 (285,4)	244,62 (249,53)
Grands Ballets canadiens	204,38 (207,94)	175,38 (178,45)
Parc Jean Drapeau	176,16 (176,16)	160,63 (160,63)
Six Flags/La Ronde	181,00 (181,00)	165,03 (165,03)
Place des arts (polyvalent)	212,81	172,64
(par département)	193,86	nsp
TNM non décloisonné	250,40	217,81
Centre Pierre-Péladeau	191,70 (191,70)	171,90 (171,90)
Regroupement (Opéra)	241,66 (241,66)	176,80 (176,80)
Moyenne	214,64 (216,63)	185,60 (187,37)
OSM autonome	253,45 (253,45)	221,79 (221,79)
Regroupement OSM	168,62 (168,62)	148,45 (148,45)
Écart	46,02 (27,3%) (48,01 (28,5%))	37,15 (25,0%) (38,92 (26,2%))
Demande syndicale	242,16 (242,16)	173,68 (177,16)

[27] Il y a lieu de préciser ici que le groupe « OSM autonome » réfère aux conditions de travail des techniciens de services scéniques à l'emploi de l'OSM lorsque les représentations sont données à l'extérieur du quadrilatère de la Place des Arts et maintenant de la Maison Symphonique. Ce groupe est syndiqué.

[28] Lors du contre-interrogatoire des témoins de l'OSM, le procureur du Syndicat a référé à maintes reprises aux conditions de travail des musiciens de l'Orchestre. À mon avis, les musiciens de l'Orchestre ne représentent pas un groupe comparable avec les techniciens de scène et il n'y a pas lieu de référer aux conditions de travail des musiciens comprises dans leur convention collective.

[29] La preuve a également fait ressortir que le principal concurrent à Montréal de l'OSM est l'Orchestre Métropolitain. Or, aucune preuve n'a été déposée relativement à la rémunération des techniciens de scène pour cet orchestre. Les tableaux contenus au rapport Cousineau sont

pertinents pour donner une idée d'ensemble de ce que les techniciens travaillant en services scéniques reçoivent comme rémunération et nous donne une idée de la moyenne. Cependant, la preuve relativement aux tâches particulières que lesdits techniciens effectuent pour les producteurs autres que de la musique classique ne me permet pas de conclure que leur travail est comparable. Ce n'est pas parce que des techniciens en services scéniques travaillent à la Place des Arts pour l'Opéra, les Grands Ballets ou autres spectacles que leur travail est comparable à celui des techniciens de l'OSM. À ce sujet, je suis d'avis que le seul comparable valable est celui des techniciens scéniques de l'OSM auxquels le tableau plus haut réfère comme OSM autonome. Suivant la preuve, le travail des techniciens scéniques, à part l'aspect plus physique de mettre en place un plancher est le même que celui fait par les techniciens à l'OSM. Il ne faut pas oublier que les comparables auxquels a référé l'expert Cousineau étaient ceux retenus par l'économiste McNeil dans une expertise préparée en août 2008 pour les employés de scène du Centre Pierre-Péladeau.

[30] Il faut également avoir à l'esprit, comme le note d'ailleurs dans son rapport M. Cousineau, qu'il y a une différence de salaire suivant que l'on est syndiqué ou non et que M. Cousineau évalue entre 15 et 25 %.

LES INDICES ÉCONOMIQUES

[31] M. Cousineau a fait un portrait des indices économiques applicables au Québec en général et à la région métropolitaine en particulier afin de donner un portrait général. À la page six de son rapport, il résumait cette analyse dans les termes suivants :

« La mise à jour des statistiques sur les principaux indicateurs économiques les plus récents pour le Québec et la région métropolitaine de Montréal, nous a permis de constater que le marché du travail a tout d'abord subi les contrecoups de la récession de 2008-2009 au Québec puis qu'il s'est rapidement redressé dès la fin de cette récession au troisième trimestre de l'année 2009 pour, par la suite, connaître une phase de relance puis d'expansion qui l'ont amené à renouer avec la croissance de l'emploi, la baisse du chômage et l'augmentation du pouvoir d'achat de la main-d'œuvre. C'est donc dans ce contexte que se situe le processus de révision de la rémunération des salaires du Regroupement des techniciens de scène du Québec Inc. »

[32] Lorsque M. Cousineau a fait son analyse des indices économiques comme le taux de chômage, les taux de variation de l'emploi et l'indice des prix à la consommation (IPC) il n'avait qu'une donnée partielle des statistiques relatives à l'année 2011. En ce qui concerne les variations du taux d'emploi pour le Québec à la lueur des données pour toute l'année 2011, il a convenu qu'il y avait eu une réduction sensible dans les quatre (4) derniers mois de l'année 2011. On peut également noter qu'en rapport de l'IPC pour le Québec en 2010 il y a eu une variation de 1,2 % et pour 2011 M. Cousineau avait prévu 3,1 % en se basant sur des données partielles, alors que les données complètes établissent cette variation à 3,0 %. En ce qui concerne la région de Montréal, l'IPC a varié de 1,1 % en 2010 et de 2,8 % en 2011.

Tableau 3. Principaux indicateurs du marché du travail de la région métropolitaine de Montréal, 2008-2011.

Année ou période	Variation en % de l'EMPLOI	Taux de CHÔMAGE	Variation en % de l'IPC
2008	0,5	7,4	2,1
2009	-0,6	8,5	0,8
2010	2,6	9,2	1,1
Cumul 2011	0,5	8,1	2,8

[33] M. Cousineau a, par la suite, fait une analyse de l'évolution économique de l'industrie de la diffusion des arts de la scène en référant à son infrastructure, l'exploitation, son emploi et ses résultats d'exploitation. En relation avec l'infrastructure de l'exploitation, le Tableau 4, à la page 8 du rapport, se lit comme suit :

Tableau 4. Indicateurs d'exploitation des diffuseurs des arts de la scène, Québec, Québec, 2001-2010

Indicateur	2000-01	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Va.% 10/01
Représentations	12 286	16 168	15 271	16 141	16 578	16 574	17 036	16 643	35,5
Assistance (000)	4 428	6 982	6 651	6 977	7 069	7 021	7 430	7 007	58,2
Assistance moyenne	360	433	436	432	426	424	436	421	17,2
Taux d'occupation	n.d.	72,3	71,3	71,6	72,6	72,1	71,8	72,5	--
Revenus moyens par spectateur payant	n.d.	30,13\$	32,25\$	33,78\$	35,60\$	38,15\$	41,97\$	40,09\$	33,1

Sources : McNeil (2008) et *Optique culture*, la fréquentation des arts de la scène en 2010, Observatoire de la culture et des communications du Québec, numéro 8, septembre 2011.

[34] Relativement aux statistiques d'emploi, celles qui étaient disponibles s'appuyaient sur les recensements quinquennaux de 2001 et 2006 et les résultats de 2011 n'étaient pas disponibles. Dans ces circonstances à mon avis cette portion du rapport Cousineau n'est pas utile dans le contexte où j'ai à établir la rémunération pour les années 2010 à 2013.

[35] M. Cousineau a également reproduit le tableau suivant relativement aux revenus et dépenses des arts de la scène, toutes industries, pour le Québec pour les années 2004 à 2009 :

Tableau 6. Revenus et dépenses des arts de la scène, toutes industries, Québec, 2004 à 2009

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Var. en %
Revenus d'exploitation (000 000 \$)	443,0	514,1	484,4	502,9	487,0	521,8	17,8
Dépenses d'exploitation (000 000 \$)	433,1	497,7	463,0	484,1	465,4	517,1	19,4
Salaires, traitements avantages sociaux (000 000 \$)	135,4	142,4	143,1	143,8	151,0	166,0	22,5
Marge bénéficiaire %	2,2	3,2	4,4	3,8	4,4	0,9	--

Source : Statistique Canada, Cansim Tableau 361-0009.

[36] Relativement à la partie 2 de son rapport, M. Cousineau concluait comme suit :

« Entre 2000 et 2009, nous assistons à une hausse de l'assistance, à une hausse du nombre de représentations ainsi qu'à une hausse des revenus d'exploitation aussi bien que du revenu moyen par billet. Les marges bénéficiaires ont fluctué au cours des dernières années en raison des fluctuations inégales entre les revenus et dépenses d'exploitation. Les salaires et les traitements augmentent pour leur part d'une année à l'autre sans exception. »

[37] Le rapport Cousineau s'est également attaché aux perspectives salariales 2010 et 2011. À cet effet, il a reporté des données, à la page 25 de son rapport, au tableau 16, tirées du rapport de l'Institut de la Statistique du Québec pour l'année 2010 et établies en date du 16 janvier 2011 de même que des prévisions économiques et financières publiées à l'automne 2011 par les Caisses populaires Desjardins et le Conseil du patronat :

Tableau 16. Perspectives salariales pour 2011

	2011 %
Syndiqué	
Privé	2,2
Entreprises publiques québécoises	2,1
Universitaire	n.d.
Municipal	2,5
Fédéral	n.d.
Non syndiqué	1,8 à 2,3
Prévisions Conseil du patronat	3,1
Caisses populaires Desjardins	2,9
OCRH	2,7

[38] La position de l'OSM relativement à sa capacité de payer a été formulée par les témoignages de Mme Mélanie La Couture, chef d'exploitation à l'OSM et Mme Madeleine Carreau, la directrice générale.

[39] En 2005, l'OSM a adopté un plan de planification stratégique afin de faire face à un déficit d'exploitation annuel d'environ 3M\$. Une fondation a été créée avec un objectif d'y amasser 60M\$ dont les revenus à 5 % combleraient le déficit. Cette fondation est une société séparée de l'OSM et tant qu'il y a des pertes en capital, il n'y a pas de versements à l'OSM.

[40] Les revenus de l'OSM proviennent de subventions, de la billetterie, des commandites et des dons. Les subventions sont stables Mme La Couture a témoigné que l'on ne pouvait augmenter le prix des billets de plus de 2 % par année et qu'il n'y avait donc pas un potentiel d'augmentation des revenus de cette source. En regard des deux derniers postes de revenu, l'OSM est en concurrence avec elle-même puisqu'elle doit faire des campagnes de financement pour la Fondation et une autre pour les opérations et alors que dans le public, les deux campagnes se confondent, étant toutes deux associées à l'OSM.

[41] Quant aux dépenses, elles proviennent du coût des musiciens dont les conditions de travail sont établies dans une convention collective échéant en 2014. Viennent ensuite les coûts de production des concerts qui comprennent ceux des chefs invités, des solistes, des choristes et des productions, et les dépenses pour aller chercher des revenus tels les co-administratifs et celles de collectes de fonds.

[42] Mme La Couture a témoigné des grandes tendances qui exercent des pressions importantes sur les orchestres symphoniques et qui fait voir une baisse de la clientèle. Mme La Couture a témoigné que l'OSM payait ses musiciens 10 % de moins qu'à Toronto parce que Toronto avait plus de sièges sociaux et une plus grande capacité d'aller chercher des revenus soit par la billetterie, les dons et les commandites.

[43] Mme La Couture a reconnu que depuis l'ouverture de la nouvelle salle avec la saison 2011-2012, tous les concerts en soirée étaient joués à guichet fermé et qu'en 2011-2012, l'OSM donnerait plus de représentations en salle que l'année précédente, soit de 12 à 15 de plus.

[44] Mme Carreau, quant à elle, a fait valoir qu'il était plus difficile d'aller chercher des fonds car l'OSM était en concurrence avec les universités et les hôpitaux, par exemple, à cet égard. Elle a témoigné que l'équilibre budgétaire de l'OSM était très précaire car au départ on ne pouvait éroder la qualité du produit ce qui aurait un effet domino et résulterait en une baisse des subventions.

[45] À un moment, la Fondation a presque atteint son objectif mais à cause de la chute des marchés boursiers en 2009, son capital a fondu et bien qu'il s'agisse d'une perte virtuelle, il n'en demeure pas moins que l'objectif est maintenant plus éloigné.

POSITION DES PARTIES

[46] Le Syndicat s'appuie sur le rapport Cousineau et plus particulièrement à l'écart qui existe entre les techniciens du Regroupement et ceux de la moyenne des comparables y identifiés pour justifier les augmentations recherchées. Plus particulièrement, le Syndicat réfère à la différence entre les rémunérations des techniciens de scène à l'emploi de l'OSM et ceux du Regroupement qui essentiellement font le même travail et que la différence de revenus correspond essentiellement au pourcentage de 13 % qui est payé à Luber. Il n'appartient pas aux techniciens de financer le tampon de flexibilité que s'est imposé l'OSM.

[47] Pour le Syndicat, on ne peut non plus se référer à l'augmentation de 2,5 % qui a été accordée à l'OSM de même qu'aux autres employés parce que, par exemple, les musiciens bénéficient d'avantages qui ne sont pas comptabilisés dans les charges sociales comparatives comme par exemple les vacances et les congés maladie.

[48] Le Syndicat fait valoir également que si dans les comparables on retient le volet culture, soit les techniciens travaillant au TNM, aux Grands Ballets et à l'Opéra, on peut voir qu'ils sont tous rémunérés plus qu'à l'OSM alors qu'ils opèrent dans le même marché.

[49] Le Syndicat argumente que ses demandes pour la première année visent à combler l'écart substantiel qui existe entre le Regroupement et la moyenne mais que par la suite les augmentations suggérées de 2 % pour la deuxième année et de 2,5 % pour la troisième année correspondent à peu près aux mesures indicielles permettant ainsi aux techniciens de conserver leur pouvoir d'achat.

[50] Le Syndicat me demande également de tenir compte au moment où je rendrai ma sentence que les techniciens auront été près de trois (3) ans sans augmentation salariale.

[51] Relativement à sa position en droit, le Syndicat plaide qu'il appartient à celui qui allègue de ne pas pouvoir payer d'en faire une preuve suffisamment convaincante et il ne doit pas s'appuyer sur des données spéculatives². À cet effet, le Syndicat plaide qu'il n'y a pas de preuve que l'OSM a des difficultés financières au niveau de ses opérations non plus que, de faire droit, aux demandes du Syndicat entraînerait des difficultés économiques. Le Syndicat fait valoir que la masse salariale des techniciens, même avec l'augmentation demandée, ne constituerait qu'une infime partie du budget global de l'OSM.

[52] Le Syndicat plaide également qu'il existe une iniquité entre les techniciens de l'externe et de l'interne, laquelle en appliquant le critère de l'analyse comparative, demande que les écarts soient ajustés³.

[53] L'argumentation de la partie patronale s'articule autour de trois (3) propositions principales. La première est celle suivant laquelle l'arbitre doit tenter d'imposer des conditions que la négociation aurait établies si on lui avait laissé suivre son cours.⁴

² How Arbitration Works, 4th Edition, El-Kouri & El-Kouri, Bureau of National Affairs Inc., Washington DC, p. 830

³ *Verreault Navigation et Syndicat des travailleurs(euses) des Industries Verreault Inc. (CSN)*, AZ-50613409 (F. Hamelin); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Provigo Québec Inc.*, AZ-50608091 (A. Sylvestre).

⁴ *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay-Lac-St-Jean (CSD) et Corporation des concessionnaires d'automobiles Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougameau inc.*, *Produits Shell Canada Ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, Goodyear Canada inc. et Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier, local 143; Les jardins du Haut St-Laurent (1990) enr. et Syndicat des employés et employés de service, section local 298 (FTQ)*

[54] L'Employeur fait valoir que la négociation des parties n'aurait jamais résulté à combler un rattrapage variant entre 17 et 40 %.

[55] La deuxième proposition est à l'effet que l'arbitre doit respecter la capacité de payer de l'Employeur et prendre une décision qui respecte les intérêts supérieurs de leur entreprise.⁵

[56] Relativement aux faits, l'Employeur fait remarquer que l'équilibre financier de l'OSM est très précaire, que les coupures salariales avaient déjà été faites, que les dépenses avaient été limitées et que l'on ne pouvait plus couper d'avantage dans l'artistique sans mettre en danger l'existence même de l'OSM.

[57] La troisième proposition est à l'effet que les demandes syndicales sont incompatibles avec le rapport historique existant entre les parties et à ce titre, la structure des relations entre les mêmes parties établie au fil des années ne peut se comparer à celle qui peut prévaloir dans d'autres entreprises de même nature⁶.

[58] Finalement, l'Employeur plaide, subsidiairement, que s'il y a lieu d'effectuer un rattrapage, ce dernier doit être graduel⁷.

MOTIFS ET DÉCISION

[59] Ayant considéré la nature de l'entreprise (OSM) pour laquelle les demandeurs fournissent des services techniques de scène et du travail effectué par lesdits techniciens, j'arrive à la conclusion, comme ci-haut mentionné, que le comparable devant me guider dans l'espèce est celui de l'OSM autonome. Les techniciens de ce groupe fournissent des services techniques similaires pour l'OSM lorsqu'elle donne des représentations à l'extérieur du quadrilatère de la Place des Arts. Il s'agit à toute fin pratique du même donneur d'ouvrage dans les deux cas. Je ne

⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de distribution alimentaire Mansion (CSN) et Distribution alimentaire Mansion inc.; Praxair Canada Inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8917; Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Alimentation St-Denis inc.; Goodyear Canada inc. et Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier, local 143; Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Provigo Québec inc.; Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4806 et Corporation de développement économique, social et communautaire de Rock-Forest; Verreault Navigation et Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries Verreault inc. (CSN)*

⁶ C. D'Aoust, *Réflexion sur l'arbitrage de différends* (1984); *Vancouver (City) v. Vancouver Firefighters' Union, Local 18*

⁷ Déjà citée no. 4, para. 19

peux avoir un meilleur comparable dans les circonstances. De plus aucun des autres comparables n'est un orchestre symphonique.

[60] Au 1^{er} septembre 2010, l'écart en pourcentage entre le technicien du Regroupement et celui de l'OSM autonome s'établissait à 3,22 \$ ou 11,57 %. Pour les chefs, il était de 2,60 \$ ou 8,22 %. Pour les tarifs spectacle, il existe un très grand écart. Dans le cas des techniciens, l'écart est de 73,29 \$ ou 49 % alors que dans le cas des chefs, l'écart est de 84,83 \$ ou 50 %, toujours en comparaison avec l'OSM autonome.

[61] Je ne suis pas en mesure à partir de la preuve d'expliquer cette grande disparité de 50 % entre la rémunération spectacle des deux groupes de techniciens scéniques travaillant pour le même payeur.

[62] Les données fournies par le Syndicat dans ses tableaux de comparables n'indiquent pas de variation de rémunération tant au tarif horaire qu'au spectacle pour l'année 2011 dans le cas de ces deux groupes travaillant pour l'OSM. Par ailleurs, la tendance observée en comparant les augmentations de la moyenne de l'ensemble des groupes identifiés dans les comparables du Syndicat entre l'année 2011 et 2010 fait voir des augmentations variant entre 0,9 % et 1,08 %.

[63] L'IPC a varié en 2010 de 1,1 % et 2,8 % en 2011 pour la région de Montréal.

[64] Quand je considère les indices économiques pour la région métropolitaine de Montréal, de même que la progression en pourcentage des augmentations de la moyenne des comparables entre 2011 et 2010 apparaissant aux tableaux 10 et 11 du rapport Cousineau laquelle est indicative d'une certaine tendance, l'offre de l'OSM de 2,5 % pour chacune des trois années apparaît raisonnable en ce qui a trait à la rémunération horaire pour les techniciens et les chefs. Comme mentionné plus haut, l'écart de 50 % dans les tarifs spectacle est tellement disproportionné que je ne peux m'y référer car je ne peux à partir de la preuve comprendre le pourquoi de ce grand écart.

[65] Il m'apparaît donc que le litige véritable entre les parties se situe plutôt en rapport avec la question de savoir s'il faut combler l'écart existant entre les deux groupes, l'un syndiqué et l'autre non, qui fournissent des services scéniques à l'OSM.

[66] Le Syndicat me demande, en se basant sur l'article 79 du *Code du travail*, d'agir en équité et de tenir compte des comparables chez le même employeur ou payeur soit l'OSM autonome. Pour le syndicat, il n'est pas équitable que des employés fournissant des services similaires pour le même employeur / donneur d'ouvrage / payeur reçoivent une rémunération différente.

[67] Considérant les différents critères développés par la jurisprudence et l'article 79 du *Code du travail*, j'arrive à la conclusion que l'iniquité résultant du fait que deux groupes travaillant pour le même donneur d'ouvrage à des tâches de même nature est un facteur déterminant et qu'un ajustement doit être apporté. Ce facteur « iniquité » est déterminant entre autres parce que non seulement le travail des techniciens est très semblable mais également parce qu'il arrive que les mêmes techniciens travaillent aux mêmes tâches dans les deux groupes rémunérés à partir du même budget de l'OSM. Par ailleurs, comme l'a plaidé l'Employeur, cet ajustement doit être graduel.

[68] Un autre facteur est le fait que le Regroupement a déposé une demande d'accréditation et il est probable, dans ce contexte, que les parties, dans leur prochaine ronde de négociation, se retrouveront dans une situation où le *Code du travail* s'appliquera et il leur reviendra de négocier les écarts existants.

[69] Madame Carreau a témoigné que les musiciens et les autres groupes (sauf pour les employés de direction et administratifs en 2010-2011), pour les trois années qui nous occupent, recevront des augmentations salariales de 2,5 %. Il s'en suit donc que si j'accordais le même pourcentage d'augmentation horaire aux techniciens du Regroupement, l'écart continuerait de se creuser et l'iniquité de se perpétuer.

[70] En tenant compte des données économiques révélées par la preuve et les principes dégagés par la jurisprudence, j'arrive à la conclusion qu'il y a lieu d'accorder aux techniciens une augmentation de 5 % pour 2010-2011, de 5 % pour 2011-2012 et de 4 % pour 2012-2013. Dans la mesure où le taux horaire du groupe OSM autonome progresse de 2,5 % par année, à la fin d'août 2013 il demeurera un différentiel d'au moins 5 % qu'il appartiendra au Regroupement de négocier avec l'OSM. J'applique le même pourcentage d'augmentation en regard des tarifs

spectacle sans aller plus loin bien que l'écart, en septembre 2010, était d'environ 50 %, compte tenu que la preuve ne me permet pas d'expliquer rationnellement cette disparité

[71] Pour les chefs, en suivant les mêmes principes, je leur accorde les augmentations suivantes : 4 % pour 2010-2011, 4 % pour 2011-2012 et 3,5 % pour 2012-2013. En août 2013, en regard des taux de rémunération il restera un différentiel d'environ 4,2 %. En appliquant ces pourcentages de hausse, l'écart entre les taux horaire de rémunération des deux groupes sera diminué d'environ 50 % de ce qu'il était en septembre 2010.

[72] En suivant le texte suggéré par le Syndicat à la pièce S-15, l'entente entre Luber et le Regroupement, aux articles 6.1 et 6.2 se lira comme suit :

Du 1^{er} septembre 2010 au 31 août 2011

Article 6 Rémunération

6.1 Chefs de département

Le taux horaire régulier pour les chefs de département est de trente-deux dollars et quatre-vingt-huit cents (32,88 \$) l'heure et le tarif spectacle est de cent soixante-quinze dollars et trente-six cents (175,36 \$).

6.2 Techniciens

Le taux horaire pour les techniciens est de vingt-neuf dollars et vingt-trois cents (29,23 \$) et le tarif spectacle est de cent cinquante-cinq dollars et quatre-vingt-sept cents (155,87 \$).

Du 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2012

Article 6 Rémunération

6.1 Chefs de département

Le taux horaire régulier pour les chefs de département est de trente-quatre dollars et vingt cents (34,20 \$) l'heure et le tarif spectacle est de cent quatre-vingt-deux dollars et trente-sept cents (182,37 \$).

6.2 Techniciens

Le taux horaire pour les techniciens est de trente dollars et soixante-neuf cents (30,69 \$) et le tarif spectacle est de cent soixante-trois dollars et soixante-six cents (163,66 \$).

Du 1er septembre 2012 au 31 août 2013**Article 6 Rémunération****6.1 Chefs de département**

Le taux horaire régulier pour les chefs de département est de trente-cinq dollars et quarante cents (35,40 \$) l'heure et le tarif spectacle est de cent quatre-vingt-huit dollars et soixante-quinze cents (188,75 \$).

6.2 Techniciens

Le taux horaire pour les techniciens est de trente et un dollars et quatre-vingt-douze cents (31,92 \$) et le tarif spectacle est de cent soixante-dix dollars et vingt-et-un cents (170,21 \$).

Claude H. Foisy, c.r., arbitre