



L'ARBITRAGE DES GRIEFS : SA PORTÉE ET SON ACCÈS



Jean-Claude Bernatchez, Ph. D.,
Professeur titulaire, Relations industrielles,
Université du Québec à Trois-Rivières

INTRODUCTION

L'arbitrage des griefs représente un mode traditionnel et décisif de résolution des litiges interprétatifs ou correctifs liés à la gestion d'une convention collective. Il consiste à demander sur une base consensuelle ou imposée, qu'un arbitre rende une décision ou une sentence afin de régler une mécontente liée à l'application ou l'interprétation d'une convention collective. L'arbitrage s'applique également dans une certaine mesure pour les

Jean-Claude Bernatchez possède une expérience diversifiée dans divers milieux de travail notamment à titre d'arbitre de griefs dans les entreprises fédérales.

salariés non syndiqués qui travaillent sous l'égide de la *Loi sur les normes du travail*¹ ou du Code canadien du travail². Dès lors, il s'agit d'arbitrage de plaintes. L'arbitrage est un régime autonome, décentralisé et à certains égards, contradictoire. La procédure arbitrale se déroule selon des normes généralement reconnues qui fluctuent selon les situations. L'arbitre de griefs ou de plaintes est en quelque sorte un juge administratif.

Le régime général prévoit que l'arbitre agisse seul. Ce dernier est toutefois occasionnellement assisté par des assesseurs. L'arbitre procède à l'enquête selon le mode de preuve qu'il juge approprié³. Le caractère formel et judiciaire de l'enquête est fonction de l'attitude de l'arbitre et de celle des procureurs qui défendent les positions des parties. Dans tous les cas, la tradition et dans une bonne mesure, l'esprit de la législation ouvrière, s'inscrivent plutôt dans le cadre d'une procédure arbitrale souple. Le *Code du travail* privilégie la souplesse pour régler les mécontentes portant sur l'interprétation de la convention collective. Il appartient aux parties d'initier le processus de règlement des griefs.

1 LA PORTÉE DE L'ARBITRAGE

L'arbitrage des griefs vise un objectif de paix industrielle et promeut une justice organisationnelle impartiale. Ses résultats dépendent de plusieurs éléments tels que le contenu de la convention collective, la compétence de l'arbitre, la législation applicable ou, surtout, la preuve déposée. L'arbitrage représente une voie singulière de résolution des problèmes du travail. Le système arbitral oblige l'arbitre de griefs à exercer sa compétence, sauf en cas de force majeure. L'arbitre de griefs est donc l'instance obligatoire et spécialisée pour régler les litiges d'interprétation ou d'application de la convention collective.

L'arbitrage est un mécanisme particulier d'administration de la justice qui tire son origine de d'une loi habilitante et dont les modalités sont réglées par la négociation collective. En

¹ Loi sur les normes du travail, (2013-14) Lois et règlements du Québec et du Canada, Éditions Yvon Blais, p.469.

² Code canadien du travail, (2013-14), Lois et règlements du Québec et du Canada, Éditions Yvon Blais, p. 829.

³ Art. 100.2 C.t.

effet, de cette dernière naît la convention collective de travail qui, à l'occasion, suscite des problèmes d'interprétation, d'où la pertinence de l'arbitrage des griefs.

L'arbitrage des griefs demeure une procédure ultime et finale. Il représente essentiellement le droit d'un salarié d'en appeler d'une décision qu'il trouve injuste à son endroit eu égard à ses droits, perçus ou réels. La sentence arbitrale s'applique obligatoirement, nonobstant la possibilité de la partie perdante d'en appeler à des instances légales supérieures si des principes fondamentaux de justice n'ont pas été respectés, c'est-à-dire sur une question de droit. Qualifiée parfois de mécanisme de justice quasi-judiciaire, un tribunal d'arbitrage est d'abord un tribunal administratif. Les parties ne sauraient le contourner par l'utilisation d'un autre tribunal ou faire en sorte qu'il soit inopérant. À priori, le législateur souhaite éviter la multiplicité des recours⁴. L'arbitrage des griefs s'avère un mécanisme central des rapports collectifs de travail à cause de ses conséquences sur les droits des individus qui l'utilisent. Il sert d'exutoire à l'insatisfaction ouvrière, le droit de grève étant prohibée pendant la durée d'une convention collective⁵. Il contribue ainsi à une meilleure compréhension du régime de conditions de travail.

Objectif de l'arbitrage

L'arbitrage des griefs est un processus qui vise à régler rapidement le conflit par une opinion précise, impartiale et motivée. L'enquête arbitrale relève à la fois du travail de l'arbitre et des intervenants dans le processus arbitral spécialement les procureurs et les représentants des parties. L'arbitre doit normalement répondre à une question clairement posée par les parties.

Juste représentation et interdiction de faire la grève

L'arbitrage des griefs est la conséquence du respect de deux principes à la base des relations du travail en Amérique du Nord soit d'une part l'interdiction de faire la grève pendant la

⁴ Sur le caractère incontournable, définitif et exécutoire de l'arbitrage des griefs, voir « Alberta Union of Provincial Employers c. Lethbridge Community College, (2004) 1 R.C.S. 727, CSC 28 Canlii, 2004-04-29. Voir également, Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général) (2010) 2 RCS 61, CSS 28 Canlii, 2010-07-29

⁵ Article 107 du Code du travail du Québec

Revue internationale sur le travail et la société, 2022, Jean-Claude Bernatchez, Volume 20, No 27, octobre, pp. 1-34. Lien de la Revue : http://www.uqtr.ca/revue_travail

durée d'une convention collective et d'autre part le droit d'un salarié d'obtenir justice lorsqu'il croit que ses droits n'ont pas été respectés. La convention collective étant dûment établie et signée, il est attendu que les parties s'en déclare suffisamment satisfaite pour restreindre l'exercice de moyens de pressions dans leurs rapports continus. De toute façon les parties ne peuvent légalement exercer de moyens de pression pendant la durée d'une convention collective comme une grève ou un lock-out. Ainsi, l'arbitrage se veut un élément pacificateur dans la vie de l'entreprise.

Autonomie des parties

Comme l'arbitrage est un moyen exclusif de régler des litiges en application d'une convention collective, ceux-ci sont exclus de la compétence des tribunaux de droit commun ni avant, ni pendant le processus d'interprétation de la convention collective. Les expressions "application" et "interprétation" de la convention ont généralement un sens analogue.

Les tribunaux supérieurs interviendront pour contrôler, sous certaines conditions, les résultats du travail de l'arbitre. Les parties sont donc les premières intéressées. Elles sont aussi les artisanes du processus arbitral car un des principes fondamentaux du régime de rapports collectifs veut qu'elles élaborent elles-mêmes leurs conditions de travail. Nonobstant un niveau d'autonomie relativement élevé, l'arbitrage de griefs n'existe pas en vase clos. Il s'infère aussi des fondements propres au fonctionnement d'une société démocratique.

Régime décentralisé

Le régime arbitral canadien et québécois s'inspire du modèle américain. Ainsi, il vise principalement un employeur et un syndicat avec monopole de représentation⁶. Ce principe insère l'accréditation au niveau du site de travail. Or de l'accréditation syndicale et de la négociation collective qui en résulte, naît la convention collective qui octroie l'arbitre de

⁶ Sur le concept de monopole de représentation : Nadeau Denis et Desrosiers Julie (2012) Monopole de représentation syndicale et droits individuels des salariés : l'incontournable défi de la diversité, *Les cahiers de droit*, Vol. 53, p. 139-159.

griefs sa légitimité. C'est donc là, au niveau du site de travail et d'une action décentralisée que l'arbitre de griefs exercera sa compétence tant dans le secteur privé que public de l'économie.

Qualité du texte conventionnel

La qualité du texte de la convention collective détermine l'utilisation de l'arbitrage. Un langage contractuel médiocre ou une interprétation inadéquate d'un texte conventionnel même s'il est rédigé correctement, peut favoriser une utilisation excessive de l'arbitrage.

Il se produit occasionnellement que l'une des deux parties, patronale ou syndicale, souhaite faire interpréter une disposition conventionnelle même si elle n'a subi aucune modification d'importance. Un nouveau contexte peut inciter les parties à procéder ainsi. Si tel est le cas, le but recherché peut être de faire modifier une coutume existante. L'intérêt d'une partie s'est alors modifié d'où le besoin de faire modifier, au moyen de l'arbitrage, une pratique établie. Dans une telle situation, ne vaudrait-il pas mieux, pour les parties syndicale ou patronale, de négocier le changement au lieu d'utiliser l'arbitrage des griefs. La question se pose mais la réponse est complexe. Tout dépend de la capacité et de la volonté des parties de négocier entre elles. Comme tout autre groupe d'individus, les membres d'une organisation sont naturellement résistants au changement. Si ce changement, qui est souvent nécessaire, est insuffisamment expliqué ou compris, il peut alors générer des griefs.

Une solution adaptée aux problèmes

Un grief, par sa définition légale, exclut une mésentente qui ne porte pas sur l'interprétation et l'application d'une convention collective⁷. Toutefois, les parties ont la liberté, si elles y souscrivent mutuellement, de porter en arbitrage toute mésentente qui ne constituerait pas un grief au sens du Code du travail⁸.

⁷ Voir la définition donnée à l'article 1f du Code du travail du Québec, laquelle rattache la notion de grief exclusivement au contenu de la convention collective.

⁸ Sur la qualification de la mésentente : *Patrick St-Pierre c. Sécuritor Inc*, C.S. Québec, no 200-17-007360-068, 2007 QCCS 3584, EYB 2007-122375.

Pourquoi se référer à un tiers

La présence d'une troisième personne, c'est-à-dire, l'arbitre de griefs, dont le rôle est neutre, est d'abord conçue pour assister les parties à solutionner leur litige. L'arbitre de griefs offre logiquement un moyen transparent, professionnel et impartial à des salariés qui ne pourraient autrement exercer les pressions requises faute de pouvoir de négociation ou de droit à la grève pendant la durée de la convention collective.

Limites du système arbitral

L'arbitrage possède ses propres limites. Il continuera certes à jouer un rôle essentiel dans la résolution des litiges mais comme tout autre mécanisme de justice, il subit des critiques. On lui attribue parfois de souffrir de problèmes liés à la montée des coûts, aux délais, aux formalités et à une judiciarisation croissante. Un tribunal d'arbitrage ne saurait être strictement consensuel reflétant précisément la volonté des deux parties⁹.

Quoique le système arbitral puisse être à certains égards en cause, les problèmes observés ne visent pas seulement le système arbitral. Ils concernent aussi le comportement des deux parties. En outre, quelle que soit sa compétence, une tierce personne ne pourra corriger une convention collective dont les stipulations sont chaotiques ou contradictoires. Ce travail consistant à construire une convention collective occasionnant peu d'interprétations litigieuses appartient d'abord aux parties syndicale et patronale dans leur dialogue social.

Le système arbitral n'est pas conçu pour tout décider. À contrario, l'arbitre de griefs possède de larges pouvoirs d'intervention s'il s'en tient à l'interprétation ou l'application de la convention collective¹⁰. De plus, le degré de formalisme de la procédure arbitrale accroît la difficulté pour l'arbitre d'être innovateur ; dans le sens qu'il ne peut ni ajouter ni soustraire à la convention collective. Par conséquent, l'arbitre de griefs évolue dans un régime ayant emprunté des caractéristiques propres au régime juridique général notamment

⁹ *Roberval Express ltée c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106*, (1982) 2 R.C.S. 888, EYB 1982-149363.

¹⁰ *General Motors c. Brunet*, (1977) 2 R.C.S. 537, 549.

le *Code civil* du Québec, dont les principes sont d'emblée retenus en matière interprétative¹¹.

Régimes arbitraux

Il existe essentiellement deux régimes arbitraux: les régimes conventionnel et non conventionnel. Le premier consiste à interpréter la convention collective et vise le personnel syndiqué. Le second consiste à décider d'une plainte et vise les salariés non syndiqués. L'arbitrage conventionnel, exclut *à priori*, plusieurs clientèles telles que les personnes non couvertes par un certificat d'accréditation comme les représentants de la direction ou les personnes oeuvrant pour leur propre compte. Il exclut parfois les salariés travaillant pour remplacer les absences du personnel régulier, c'est-à-dire les occasionnels ou les employés stagiaires. L'exclusion de ces groupes de la formule syndicale dépend du libellé du certificat d'accréditation. Il est loisible aux parties de rédiger ce dernier comme elles l'entendent afin d'inclure les catégories de salariés précités, sauf les représentants de l'employeur, qui eux sont exclus nommément par le *Code du travail* du Québec¹². Au niveau fédéral, les représentants de la direction, contrairement au Québec, peuvent être syndiqués. En effet, le *Code canadien du travail* autorise la syndicalisation des cadres à l'exclusion de ceux qui exercent une fonction de directeur¹³.

Les travailleurs non syndiqués au Québec peuvent exercer un recours en cas de congédiement en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹⁴. Le régime arbitral conventionnel prévoit l'intervention de l'arbitre de griefs dans des situations telles que :

- le maintien des conditions de travail;
- la protection du droit au retour au travail du salarié gréviste ou lock-outé;

¹¹ Sur le Code civil, voir Art. 2085-2097. F. Morin, *La convention collective sous le prisme du nouveau Code civil* (1993) R. du B. 283.

¹² Art. 11 du Code du travail du Québec exclut une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître.

¹³ Article 167, para 2, Code canadien du travail, LRC, (1985) CL.L2

¹⁴ Loi sur les normes du travail, Chapitre N-1.1, Éditeur officiel du Québec.

- la protection du salarié victime d'une mesure disciplinaire en contexte d'absence de représentation syndicale suffisante¹⁵.

Le régime arbitral non conventionnel intervient pour interpréter des litiges en application d'une loi ou d'un règlement d'une loi plutôt que d'une convention collective¹⁶. Précisons quelques domaines où l'arbitre de griefs sera appelé à intervenir :

- dans l'industrie de la construction: l'application du décret et plus précisément la protection de la liberté syndicale;¹⁷
- lors de l'audition d'un grief à la Sûreté du Québec¹⁸;
- si un travailleur est congédié au motif qu'il ne connaît pas suffisamment une autre langue que la langue officielle¹⁹;
- lors du congédiement ou du non-renouvellement de l'engagement d'un cadre oeuvrant pour l'État ou ses organismes, par exemple un cadre des secteurs de l'éducation ou de la santé²⁰.

Évolution de l'arbitrage

L'arbitrage des griefs est tributaire de la négociation collective. La multiplicité des unités syndicales et l'émergence de nouvelles problématiques de travail liées aux droits individuels ont contribué à son expansion au cours de la période 1970-1985. Le Code du travail du Québec fut réaménagé en 1977. Le domaine arbitral fut élargi et le statut de l'arbitre fut précisé en lui conférant davantage d'autorité afin d'attribuer une valeur juridique accrue à la sentence arbitrale²¹.

¹⁵ Art. 47.3 C.t.

¹⁶ C'est le cas des salariés non syndiqués au Québec et au niveau du gouvernement fédéral. Depuis 2014, les salariés sous l'égide du *Code Canadien du Travail* peuvent exercer un recours à un inspecteur.

¹⁷ *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20

¹⁸ *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, L.R.Q., c. R-14.

¹⁹ R. Mercille, "La langue de travail : analyse de la jurisprudence relative à l'application des articles 41 à 50 de la *Charte de la langue française*", (1985) 45 R. du B. 33.

²⁰ Il s'agit des conditions de travail négociées entre des représentants d'associations de cadres publics et les représentants des Ministères concernés comme dans les secteurs de l'éducation ou de la santé.

²¹ Recherche de voies et moyens pour améliorer la procédure d'arbitrage de grief, C.C.T.M.O., Janvier 1977, 23 p.

2 LES TYPES D'ARBITRAGE

Il existe essentiellement deux formules d'arbitrage soient l'arbitrage régulier et l'arbitrage accéléré ou allégé. Dans tous les cas, l'arbitre est choisi par les parties ou faute d'entente, désigné par le Ministre du travail. Si l'arbitre de griefs participe à l'organisation judiciaire, il n'est pas soutenu par le système public à l'instar des juges. En fait, à titre de tribunal administratif, l'arbitre de griefs n'est pas intégré à l'appareil judiciaire traditionnel sans pour autant fermer toute porte à l'intervention des tribunaux civils²². Les nominations des arbitres de griefs transitent selon l'intention des parties et les nominations ministérielles occasionnelles. Un tribunal d'arbitrage est spécialisé et de proximité. Sa compétence se limite à la résolution des griefs ou des mécontentements analogues²³ comme des plaintes déposées par des travailleurs non syndiqués.

L'arbitrage régulier

Le litige est présenté devant une tierce personne selon les règles et les procédures généralement reconnues. Généralement, l'arbitre agit seul mais les parties pourraient choisir d'y adjoindre des assesseurs. L'arbitre rendrait alors sa décision après avoir tenu un délibéré avec eux. Ainsi, la décision arbitrale même en présence d'assesseurs ou de conseillers est le pouvoir exclusif de l'arbitre. Ceux-ci pourraient alors inscrire rédiger et inscrire leur dissidence pour des raisons différentes. Ces dissidences feraient alors l'objet d'une annexe à la sentence arbitrale. Elles ne sauraient avoir qu'un caractère moral.

L'arbitrage allégé ou accéléré

L'arbitrage allégé respecte les mêmes principes que l'arbitrage régulier. Évidemment, l'arbitrage régulier ne fait pas appel à des assesseurs. La procédure s'actualise de manière à accroître la vitesse de déroulement de l'activité avant, pendant et après l'audition. L'idée est d'obtenir la solution rapide d'un grief tout en s'assurant d'une décision de qualité. Dans un arbitrage allégé, les intervenants choisissent de se rendre disponibles, d'éviter une

²² Gosselin E, (1961) Nature et raisons d'être des tribunaux du travail, dans Les tribunaux de travail, XV1 Congrès des relations industrielles, P.U.L., Québec, p. 33.

²³ Ville de Montréal-Est c. Gagnon, (1978) C.A. 100, 102.

judiciarisation excessive et d'agir promptement. Divers milieux industriels expérimentent l'arbitrage allégé dont la fonction publique du Canada²⁴. Les parties respectent, à divers degrés, les principes suivants dans l'organisation d'un régime d'arbitrage allégé :

- l'arbitre est désigné à l'avance, ce dernier ayant accepté d'intervenir dans ce cadre,
- l'audition est ponctuelle et limitée dans le temps (ex.: une journée ou deux journées consécutives),
- la présentation de la preuve se fait principalement sous la forme d'un exposé des parties,
- il y a peu de témoins,
- la plaidoirie est brève,
- aucune objection préliminaire n'est formulée,
- la décision est rendue peu de temps à la suite de l'audition (ex.: 3 semaines),
- la décision arbitrale est un cas d'espèce et ne saurait être invoquée dans un arbitrage ultérieur.

L'arbitrage allégé, si le processus est planifié, ne devrait pas diminuer la qualité de la décision de l'arbitre. La qualité d'une sentence arbitrale tient davantage à la validité des informations transmises à l'arbitre qu'à la procédure proprement dite. Ce dernier entend tout de même l'affaire selon les stipulations de la convention collective et du Code du travail. L'arbitrage allégé implique moins d'étapes et de temps, limite l'usage d'aviseurs légaux, et de manière générale, assouplit ou déformalise le processus arbitral traditionnel.

Voici la consigne accessible relativement à l'arbitrage allégé sur le site de Travail Québec²⁵ :

"L'objectif est de rendre disponibles les services d'arbitres à l'intention des parties qui entendent procéder avec diligence au règlement des griefs. C'est aussi de contribuer à rendre plus accessible l'arbitrage, à réduire les délais de sa mise en marche et les coûts inhérents. Les voies et les moyens proposés consistent à obtenir parmi la Liste annotée d'arbitres de griefs les personnes qui souscrivent au régime et acceptent d'agir dans le

²⁴ Voir notamment le vidéo suivant sur l'expérience de la fonction publique fédérale en matière d'arbitrage allégé : Commission de la fonction publique fédérale, (2004) Les deux côtés de la médaille : l'arbitrage formel et accéléré, Allan Joyner Productions, Ottawa.

²⁵ Informations accessibles sur le site Web du Ministère du travail du Québec www.travail.gouv.qc.ca.

Revue internationale sur le travail et la société, 2022, Jean-Claude Bernatchez, Volume 20, No 27, octobre, pp. 1-34. Lien de la Revue : http://www.uqtr.ca/revue_travail

cadre de l'arbitrage accéléré des griefs. Dès la réception des demandes, la Direction de la médiation-conciliation, de la prévention et de l'arbitrage communiquera avec un arbitre qui aura accepté d'agir dans ce cadre et convoquera la tenue d'une audition dans les 48 heures compte tenu de sa disponibilité et de celle des parties. Dès qu'un arbitre est saisi du grief par les parties par la voie de ce service, les règles de droit relatives à la conduite de l'enquête et aux relations entre les parties et l'arbitre s'appliquent. À ce moment, la Direction de la médiation-conciliation, de la prévention et de l'arbitrage considère qu'il a terminé sa mission. Les parties recourent au service d'arbitrage accéléré par une demande conjointe et elles s'engagent à respecter ces quelques règles de pratique :

Dès le dépôt du formulaire de demande, les parties doivent effectuer le dépôt des pièces suivantes : le grief, la convention collective et, s'il y a lieu, la réponse, et la dénonciation des objections préliminaire que l'une ou l'autre des parties entendent soulever. Les parties consentent à un arbitrage par un seul arbitre. Elles s'engagent à assumer, à frais partagés ou selon leur convention, les coûts et honoraires payables aux arbitres conformément à la tarification en vigueur en vertu du règlement.

Ce service offert aux parties vise essentiellement les griefs dont l'audition peut normalement se réaliser en une même journée. D'une façon exceptionnelle, l'arbitre alors saisi du grief peut accepter de prolonger l'audition au-delà de la journée initiale et ce, à une date et heure qu'il détermine. Seules les notes déposées en cours d'audition par l'une et l'autre partie sont admissibles. Les parties acceptent de s'astreindre à ne pas fournir de notes complémentaires à la suite de l'audition. En raison du cadre ainsi établi l'arbitre saisi du grief s'engage à rendre sa décision dans un délai de trente jours de la fin de l'audition."

3 LES RÈGLES DE FOND RELATIVES À L'ARBITRAGE

Non sans faire l'objet d'une certaine critique²⁶, l'arbitrage des griefs représente une partie importante des relations industrielles et du droit du travail. C'est un régime décentralisé d'action dans le site de travail qui vise à régler la plupart du temps des problèmes courants liés à la quotidienneté de l'entreprise.

L'arbitrage fait partie des rapports collectifs

L'arbitrage des griefs est une partie intégrante des rapports collectifs de travail. Il est universel dans la mesure où aucune entreprise n'y échappe. Il trouve preneur dans divers

²⁶ Le travail : une responsabilité collective, Rapport du CCTM sur le travail et la révision du Code du travail, Publications du Québec, 1985, p.250-254.

milieux: des entreprises industrielles comme le textile jusqu'aux entreprises non industrielles comme le sport professionnel. L'arbitrage est issu de l'application d'une série de principes rattachés à l'équité, à la justice distributive ou à la bonne conscience.

Principe de base

L'arbitrage tire sa légitimité de l'interprétation de documents qui sont internes aux parties, lesquels sont représentés essentiellement par des conventions collectives ou des ententes particulières. Une entente est dite particulière si modifie d'une part la convention collective et si d'autre part, elle s'applique à une ou plusieurs situations spécifiques. Comme une convention collective, elle fait normalement l'objet d'un dépôt au Ministère du travail du Québec.

Les parties sont tenues de référer leur problème à l'arbitrage à défaut d'entente contraire. Par surcroît, elles sont autonomes dans l'élaboration d'une solution à leur problème. Par conséquent, elles ne perdent pas le contrôle de leur grief même si un tiers en est saisi. Un règlement du grief peut donc survenir en tout temps avant, pendant et après l'arbitrage. L'arbitrage évite ainsi d'autres moyens de pression car le législateur veut limiter dans le temps l'exercice de telles actions. Il les interdit même dans le cours d'une convention collective. Ainsi, l'arbitrage est obligatoire et la décision arbitrale est sans appel²⁷.

Selon Gagnon, Lebel et Verge (1987)²⁸:

"... le caractère obligatoire de l'arbitrage se déduit du soin apporté par le législateur à établir lui-même les principales modalités de fonctionnement du système d'arbitrage... et se déduit également des pouvoirs et attributs qu'il a conférés à l'arbitre pour assurer l'exercice efficace de sa mission juridictionnelle". (p. 620).

Par ailleurs, les auteurs Morin et Blouin (2012)²⁹ y voient d'abord la recherche d'une justice adaptée :

"Entre 1901 et 1961, plusieurs lois furent adoptées pour contenir les conflits de travail. On peut déceler deux approches législatives au cours de cette période. Un premier

²⁷ Art. 101 C.t.

²⁸ Robert P. Gagnon, Louis Lebel, Pierre Verge, *Droit du travail*, Québec, P.U. L., 1987, 933 p.

²⁹ Fernand Morin et Rodrigue Blouin (2012) *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 852 p.

mouvement se développe surtout entre 1901 et 1944 et est imprégné d'une conception civiliste de la part du législateur quant à la réglementation du conflit de droit relatif à l'interprétation et l'application de la convention collective. Entre 1944 et 1961, on recherche davantage une formule mieux adaptée aux impératifs propres aux rapports collectifs de travail. On y retrouve d'ailleurs l'amorce du régime actuel d'arbitrage de grief. " (p. 5)

Le régime arbitral procède d'une logique conflictuelle: une partie poursuit l'autre. Il se justifie essentiellement du fait que la grève et le lock-out sont interdits pendant la durée d'une convention collective. Le droit de grève a été retiré en tout temps pour les policiers et les pompiers. Nonobstant cela, le Québec a connu des grèves dans les deux groupes précités. Citons notamment la grève des policiers de la ville de Montréal en 1969 et celle des pompiers de la même cité en 1974. Dans le cas de la grève des policiers précitée, l'armée est intervenue dans les rues de Montréal pendant une semaine. Dans le cas de la grève des pompiers, elle n'a duré que quelques jours. Elle a donné lieu au week-end dit rouge pour rappeler les incendies qui ont dévasté une grande partie du quartier centre sud lors de cette malheureuse grève. En clair, le fait d'interdire la grève n'est pas une garantie absolue qu'elle ne sera jamais exercée. Le droit effectif à la grève est également très restreint dans le secteur de la santé. En principe, plus le droit de grève est limité, plus l'arbitrage s'avère justifié comme mode de règlement des litiges à la condition que les parties fassent confiance au système compensatoire que devient alors l'arbitrage.

Cadre général d'accès

L'article 100 du Code du travail du Québec établit le cadre général d'accès à l'arbitrage et place les parties sur un pied d'égalité relativement à ce recours:

"Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite".

Il n'y a pas de code formel de procédure pour plaider un grief en arbitrage. Les parties bénéficient d'une liberté procédurale appréciable dans la mesure où il leur est possible de prévoir la manière dont le grief sera soumis en arbitrage lors de la négociation collective. Cette liberté ne les dispense toutefois pas d'omettre des règles de justice naturelle. De plus, le système offre une protection légale ou l'immunité à l'arbitre chargé d'intervenir pour régler le problème :

Revue internationale sur le travail et la société, 2022, Jean-Claude Bernatchez, Volume 20, No 27, octobre, pp. 1-34. Lien de la Revue : http://www.uqtr.ca/revue_travail

"L'arbitre ne peut être poursuivi en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions." (art. 100.1, C.t.,)

Le salarié dispose d'au moins quinze jours pour soumettre son grief à l'arbitrage³⁰. Ce délai ne peut être raccourci par voie d'entente patronale-syndicale. Il s'agit d'une période minimale à la disposition de l'employé. En outre, l'article 100.2 du Code du travail impose à l'arbitre d'exercer sa fonction promptement:

"L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire à la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés."

Tout en exigeant qu'il fasse diligence, le même article reconnaît que l'arbitre peut exercer son métier avec un niveau raisonnable d'autonomie. On lui indique de juger le tout selon la procédure et le mode de preuve qui lui convient. Cette autonomie débute d'ailleurs par sa capacité de convoquer les parties, ces dernières étant tenues de se rendre en temps et aux lieux désignés.

La consigne est claire pour la mise en branle du processus et la tenue de l'enquête (100.2, C.t.). On prévoit l'assignation des témoins³¹. Une personne pourrait être contrainte à témoigner si on tient à s'assurer de sa présence à l'audition ou si elle refuse de comparaître.

Un témoin ne peut refuser de répondre aux questions posées mais:

" ... s'il fait une objection en ce sens, sa réponse ne pourra servir contre lui dans une poursuite pénale intentée en vertu d'une loi du Québec." (art. 100.8, C.t.)

Finalement, on prévoit un délai pour rendre la sentence (101.5, C.t.). Par conséquent, l'arbitre a le pouvoir de produire une sentence arbitrale qui règle promptement et totalement le grief. Le droit au paiement de ses honoraires y est rattaché.

"L'arbitre ne peut exiger d'honoraires et de frais à moins qu'il ne rende sa sentence dans un délai conforme à l'article 101.5 (90 jours de sa nomination) et qu'il ne présente aux parties une preuve de l'envoi de la sentence au Ministre." (101.8, Ct)

³⁰ Art. 100.0.1 C.t

³¹ Art. 100.6 C.t.

Procédure arbitrale conventionnée

Les employeurs et les syndicats peuvent convenir d'une procédure arbitrale et l'inscrire dans la convention collective. L'arbitre sera alors tenu de suivre cette procédure si elle n'entre pas en contradiction avec les stipulations du Code du travail. Les parties ne pourraient toutefois pas, par une telle procédure, annuler l'accès à l'arbitrage en faisant par exemple en sorte que la décision d'une partie soit finale et que ladite décision soit imposée à l'autre partie dans le cadre de l'élaboration d'une solution à un grief. Ce serait violer une disposition importante des règles en vigueur en niant le recours volontaire à l'arbitrage. Le contrat collectif ou la convention collective sert donc d'encadrement spécifique car l'arbitre règle le grief qui lui est référé "*en la manière prévue dans la convention collective*"³². Quant au Code du travail, il sert d'encadrement général.

Compétences exclusives

L'arbitre ne peut s'immiscer dans la compétence des tiers telle que la Commission des relations du travail et vice-versa³³. Ces juridictions sont mutuellement exclusives. Chacune possède ses pouvoirs propres.

Par ailleurs, la possibilité qu'un salarié puisse exercer un recours devant une autre instance qu'un tribunal d'arbitrage n'a pas pour effet de suspendre la juridiction de l'arbitre de griefs. Il pourrait s'agir, par exemple, d'une plainte de congédiement pour activités syndicales. En ce domaine, il peut se produire qu'une partie allègue litispendance et qu'elle prétende qu'un autre tribunal est saisi de la même cause ou qu'une autre instance exerce une juridiction semblable à celle de l'arbitre. Par exemple, il pourrait s'agir d'un congédiement discriminatoire³⁴ ou d'un recours pour indemnisation suite à du harcèlement psychologique.

³² Art 100 C.t

³³ Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal c. Hottote (1974) R.D.T. 513, 520 (C.A.)

³⁴ Centre d'hébergement et des soins de longue durée Champlain-Manoir de Verdun c. Commission des droits de la personne et de la jeunesse, D.T.E. 99T53, REJB 1998-09161 (C.S.) (appel rejeté sur requête, C.A. Montréal, no 500-09-007442-981, 1989-09-20; requête pour autorisation de pourvoi en Cour suprême rejetée : C.S. Can no 27639, 2000-08-24

Abandon d'un recours

Dans leurs relations d'affaires, les parties sont appelés à régler une quantité variable de griefs. En principe, l'abandon d'un recours ne peut être réactualisé immédiatement à la suite du dit abandon s'il s'agit de la même affaire³⁵. En effet, si une partie convient de retirer un grief, elle renonce normalement à son droit de reformuler ce grief dans le délai dont elle dispose dans la cause concernée. Cela ne signifie toutefois pas qu'elle renonce à son droit futur dans des affaires similaires. Ce principe d'abandon du recours s'applique ponctuellement. Tout règlement conclu entre l'employeur et un syndicat qu'il s'agisse du retrait d'un grief ou de toute autre affaire ne peut s'inscrire en contradiction ou comporter des avantages inférieurs au contenu des lois en vigueur.

4 L'UTILISATION DE L'ARBITRAGE

L'utilisation de l'arbitrage dépend de certaines conditions comme la quantité de griefs en suspens dans l'organisation, l'engagement du plaignant dans sa cause et le libellé de la convention collective. Les décisions arbitrales antérieures ont aussi, dans une mesure variable, des effets sur les décisions des parties dans leur milieu de travail et sur les décisions futures des arbitres.

L'engagement du plaignant

Chaque partie doit prendre en compte les besoins du plaignant qui, incidemment, évoluent dans le temps. À la rencontre avec le plaignant, tenue dans les jours suivants le grief, il est opportun d'en juxtaposer une autre dans les jours qui précèdent l'arbitrage. La participation du plaignant est une phase délicate. Cette phase doit être réalisée de telle manière à ce que le plaignant ne se sente pas victime de pressions indues tant du côté syndical que patronal.

Le contenu de la convention collective

³⁵ Société canadienne des postes c. Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, A. Sylvestre, arbitre, T.A. 1990-12-07, 91T76.

La convention collective peut décrire les modalités de la gestion des griefs soient:

- la répartition des honoraires de l'arbitre selon l'un ou l'autre des modes suivants: qui perd paie, moitié-moitié, à la charge de la partie patronale;
- le contenu et la portée de la procédure interne d'étude des griefs;
- le type de tribunal arbitral tel que: l'arbitre unique, l'arbitre avec assesseurs, l'arbitrage accéléré ou régulier.

Finalement, plus le contenu de la convention collective est ambigu, plus il sera difficile de l'interpréter justement. Par surcroît, il faut donc rechercher un équilibre entre un texte trop sommaire et un écrit excessivement élaboré. La précision du langage conventionnel est toujours indiquée quelle que soit la quantité de mots utilisés pour rédiger la convention collective.

Effets des décisions arbitrales antérieures

Les décisions arbitrales antérieures facilitent la lecture de la convention collective. Elles influencent les perceptions des dirigeants patronaux et syndicaux à l'égard de l'exercice de leurs responsabilités dans l'organisation. Elles servent également à prévoir, dans une certaine mesure, la manière dont un arbitre décidera à l'avenir dans une affaire analogue. Un arbitre de griefs n'est pas légalement ou formellement lié par les décisions de ses collègues. Il est toutefois davantage tenu, quoiqu'il ne s'agisse pas d'une obligation formelle, de s'inspirer des décisions des tribunaux supérieurs au sien. C'est la voie dite du *stare decisis*, laquelle ne doit pas restreindre l'arbitre dans son devoir d'innovation raisonnable³⁶. La Cour suprême du Canada peut néanmoins modifier le cours de sa propre jurisprudence³⁷.

Détermination des résultats du régime arbitral

L'ensemble des éléments précités favorisent ou non le règlement des litiges selon les personnes qui sont appelées à les gérer. Des facteurs structurels rattachés à la convention collective et des facteurs personnels liés à la confiance que les parties se portent

³⁶ Lord DENNING, *The Discipline of Law*, London, Butterworths, 1979, p. 292.

³⁷ Voir par exemple l'arrêt *Syndicat de la fonction publique* (2010) 2 R.C.S. 61, EYB 2010-177238.

mutuellement, déterminent les résultats du régime arbitral. Idéalement, chaque partie est responsabilisée, à la mesure de ses possibilités, dans le processus de règlement des griefs. Plus l'arbitre est choisi par les parties, plus celles-ci feront confiance à ses décisions. En outre, le fait que l'arbitre procède selon le mode de preuve qu'il juge approprié, l'autorise à mieux tenir compte de la relation continue et future des parties.

Le succès des rapports collectifs est fonction de la capacité réciproque des employeurs et des syndicats à s'entendre et à travailler ensemble à l'atteinte d'objectifs communs. Les parties ont une liberté d'action, il leur appartient de l'exercer. Elles ont intérêt à ne pas gonfler le système arbitral par des litiges insuffisamment étudiés à l'interne.

5 LES INTERVENANTS À L'ARBITRAGE

Les intervenants du régime arbitral proviennent de l'interne ou de l'externe de l'organisation. Ils agissent à divers titres dans ce processus d'appel. Ils représentent des intérêts divergents selon leur catégorie d'appartenance.

Les intervenants du régime arbitral sont appelés à jouer, à différents titres, des rôles actifs et complémentaires. D'abord, les griefs proviennent généralement de déséquilibres naissant au niveau de la quotidienneté des opérations. Le supérieur hiérarchique et les salariés sont les maîtres d'œuvre de cette quotidienneté. Interviennent par la suite les spécialistes des relations de travail, le président du syndicat, le directeur des ressources humaines, les assesseurs, les procureurs syndicaux ou patronaux et finalement l'arbitre de griefs.

Les représentants du syndicat et de l'employeur constituent le dossier de grief, analysent l'affaire à la lumière de la convention collective, rencontrent les témoins potentiels, étudient la jurisprudence et de manière générale, négocient le grief. En fait, ils tentent ultimement de lui trouver une solution avant l'arbitrage. L'action simultanée ou concomitante de ceux-ci créera en quelque sorte un système de justice dont les caractéristiques et les résultats fluctuent en raison de la contribution et de l'intervention de chacun de ces intervenants qu'il s'agisse des représentants d'un syndicat ou de l'employeur.

5.1 LE PROCUREUR OU LE PORTE-PAROLE

Le rôle de procureur requiert des connaissances précises. Celui-ci peut provenir de l'interne ou de l'externe. Son rôle dans la conduite et l'animation de l'affaire est d'une importance singulière.³⁸

Connaissances requises du procureur

La compétence du porteur de dossier ou du porte-parole représente un élément stratégique de l'arbitrage. On s'attend à ce que cette personne connaisse bien les réalités du secteur industriel dans lequel elle intervient. Il est attendu également qu'elle soit sensibilisée sur le travail des salariés et le contenu de leur convention collective. La connaissance des décisions antérieures tant des arbitres de griefs que des tribunaux supérieurs est plus qu'utile. En clair, le procureur doit connaître tant la convention collective en cause que celle applicable en semblables milieux. Il doit surtout prendre en considération les réalités du travail des personnes qu'il est appelé à défendre. La majorité des arbitrages de griefs portent surtout sur des éléments liés à la gestion des ressources humaines et des emplois. Finalement, le procureur doit être capable de présenter une preuve et une argumentation selon les règles d'usage sans donner dans un excès de formalisme et de judiciarisation.

Provenance du procureur ou du porte-parole

Le procureur est souvent lié à un regroupement d'employeurs, de syndicats ou à une firme conseil mais il arrive aussi qu'il soit choisi à l'interne de l'entreprise ou du syndicat. Sans diminuer la pertinence d'une formation juridique pour intervenir à titre de procureur lors d'un arbitrage de griefs, le fait de plaider un grief en arbitrage ne fait pas partie du champ exclusif de l'avocat tout comme celui d'agir à titre d'arbitre de griefs. Par conséquent, il n'est pas requis d'être avocat pour intervenir à titre d'arbitre de griefs ou de différend. Le même principe s'applique généralement aux tribunaux administratifs.

³⁸ Sur le procureur, voir : P.L. Baribeau, (1991) **Le rôle des procureurs à l'arbitrage**, dans *Le point sur l'arbitrage des griefs*, Vingt-et-unième colloque des relations industrielle (1990), École des relations industrielles, Université de Montréal.

Voici un extrait de l'article 128 de la *Loi sur le Barreau*³⁹ :

« Sont du ressort exclusif de l'avocat en exercice et non du conseiller en loi les actes suivants exécutés pour le compte d'autrui:

a) plaider ou agir devant tout tribunal, **sauf devant:**

1° un conciliateur ou un arbitre de différend ou de grief, au sens du Code du travail (chapitre C-27);

2° la Commission des relations du travail instituée par le Code du travail;

3° la Commission de la santé et de la sécurité du travail instituée par la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** (chapitre S-2.1), un bureau de révision constitué en vertu de cette loi ou de la *Loi sur les accidents du travail* (chapitre A-3), la section des affaires sociales du **Tribunal administratif du Québec**, institué en vertu de la *Loi sur la justice administrative* (chapitre J-3), s'il s'agit d'un recours portant sur l'indemnisation des sauveteurs et des victimes d'actes criminels, d'un recours formé en vertu de l'article 65 de la *Loi sur les accidents du travail* (chapitre A-3) ou d'un recours formé en vertu de l'article 12 de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières* (chapitre I-7), la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles instituée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (chapitre A-3.001) ou la Commission des lésions professionnelles instituée en vertu de cette loi;

4° la Régie du logement instituée en vertu de la **Loi sur la Régie du logement** (chapitre R-8.1);

5° la section des affaires sociales du **Tribunal administratif du Québec**, dans la mesure où il s'agit pour le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ou pour un organisme qui est son délégué dans l'application de la **Loi sur l'aide aux personnes et aux familles** (chapitre A-13.1.1), de se faire représenter pour plaider ou agir en son nom;

6° un arbitre, un conciliateur, un conseil d'arbitrage ou un enquêteur, au sens de la **Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction** (chapitre R-20);

7° en matière d'immigration, la section des affaires sociales du **Tribunal administratif du Québec**, dans le cas et aux conditions prévus au troisième alinéa de l'article 102 de la **Loi sur la justice administrative**;

b) préparer et rédiger un testament, un codicille ou une quittance et tout contrat ou document, sauf les baux, affectant des immeubles et requérant l'inscription ou la radiation d'une inscription au Québec;

³⁹ Loi sur le Barreau, Chapitre B-1, Éditeur officiel du Québec, Québec.

c) préparer, rédiger et produire la déclaration de la valeur d'une succession, requise par les lois fiscales; le présent sous-paragraphe c ne s'applique pas aux personnes morales autorisées par la loi à remplir les fonctions de liquidateur de succession ou de fiduciaire;

d) préparer et rédiger un document ou une procédure pour l'enregistrement prescrit par la loi, d'une personne ou d'une société exploitant un commerce ou exerçant une industrie;

e) faire de la perception ou réclamer avec frais ou suggérer que des procédures judiciaires seront intentées. »

Du côté patronal, le procureur provient soit du service du personnel, soit d'une firme ou soit d'une association d'employeurs. Du côté syndical, il est soit un membre du syndicat, soit un conseiller de la fédération ou de la centrale syndicale. Il arrive aussi qu'un syndicat fasse appel à un cabinet juridique ou une firme conseil. Dans tous les cas, le procureur peut provenir de l'interne de l'entreprise ou du syndicat mais, il peut aussi provenir de l'externe. Pour les fins de la procédure prévue au Code du travail du Québec, tout employeur ou toute association peut se faire représenter par des représentants dûment mandatés⁴⁰.

Rôle du procureur

Qu'il soit choisi à l'interne ou à l'externe, le procureur doit voir à la préparation des renseignements utiles, décider des voies procédurales à initier, rencontrer les témoins pour les sensibiliser à leur rôle éventuel en arbitrage, colliger les pièces à déposer, présenter la preuve et l'argumentation à l'arbitre, bref, faire en sorte que le dossier suive son cours le plus efficacement possible. Ce dernier joue donc un rôle central dans l'affaire mais il ne doit jamais oublier les véritables besoins des parties notamment celui d'une justice souple, rapide et de qualité.

5.2 L'ASSESEUR

L'assesseur évolue sous le régime de l'arbitre unique. Cette formule prévaut aussi dans des secteurs spécifiques comme l'industrie de la construction ou à la Sûreté du Québec. Par conséquent, le régime général n'oblige pas la nomination d'assesseurs patronal ou syndical en arbitrage de grief. Toutefois, si tel est le cas, il est choisi par chaque partie et il conseille

⁴⁰ Art. 150 C.t.

l'arbitre de grief. En présence d'assesseurs, l'arbitre doit procéder à un délibéré. Sur le sujet, la Cour suprême indique que l'arbitre de griefs *est un tribunal chargé de procéder à des délibérations de principe auxquelles les cours de justice devraient s'en remettre*⁴¹.

Un régime d'arbitre unique

Le régime général d'arbitrage ne prévoit pas la présence automatique d'assesseurs. Les parties doivent donc préalablement s'entendre à cet effet sinon l'affaire sera entendue par un arbitre unique. Si les parties avaient convenu de la présence d'assesseurs et si l'une d'entre elles n'y donnait pas suite, l'arbitre pourrait procéder en l'absence de l'assesseur de la partie fautive. Le même principe vaut si un assesseur dûment convoqué par l'arbitre ne se présente pas à l'audition. À cet égard, le *Code du travail* prévoit que l'arbitre:

"... procède à l'arbitrage avec assesseurs si, dans les quinze jours de sa nomination, il y a entente à cet effet entre les parties." (art. 100.1.1, C.t.).

Choix de l'assesseur

S'il y a lieu, chaque partie désigne elle-même son assesseur. Le directeur des ressources humaines ou des relations industrielles de l'entreprise "X" pourrait agir comme assesseur dans une affaire concernant l'entreprise "Y". Le même principe s'applique pour le conseiller syndical. Le critère essentiel à respecter dans la nomination d'assesseurs est que ces derniers ne soient pas rattachés directement à l'entité juridique où a pris naissance le grief ou impliqués eux-mêmes dans l'affaire portée en arbitrage. Chaque partie a donc le choix de désigner son assesseur.

Rôle de l'assesseur

Le rôle de l'assesseur est essentiellement de conseiller l'arbitre et spécialement de s'assurer que ce dernier a bien compris l'essentiel de la preuve présentée par la partie qui l'a nommé. Les assesseurs participent à l'audition et spécialement aux délibérations ou au délibéré suite à l'audition. Ne rendant pas de décisions, l'évaluation de leur intérêt ou de leur partialité est moins nécessaire que pour l'arbitre de griefs. Si les assesseurs doivent agir en bonne

⁴¹ *Dayco (Canada) Ltd c. T.C.A.-Canada*, (1993) 2 R.C.S. 230, EYB 1993-67498

conscience⁴², certains préjugés de leur part sont insuffisants pour les récuser⁴³. L'assesseur n'est pas un procureur. Il n'est pas là pour refaire la preuve du procureur lors du délibéré. Le délibéré est une séance d'appréciation de l'affaire où seuls sont présents l'arbitre et les deux assesseurs. Ceux-ci doivent donc démontrer une certaine réserve au plan des opinions partiales. Finalement les assesseurs expriment leur opinion et à ce titre, influencent potentiellement le résultat de l'arbitrage mais ils ne s'impliquent pas directement dans la rédaction de la décision arbitrale⁴⁴. Ce travail relève exclusivement de l'arbitre de griefs.

5.3 L'ARBITRE

Le choix de l'arbitre repose sur un certain nombre de critères. L'arbitre n'est pas tenu d'accepter un mandat mais si tel est le cas, il doit le rendre à terme.

Critères pour choisir l'arbitre

Plusieurs critères interviennent dans le choix de l'arbitre. Le type de litige par rapport à l'expertise de l'arbitre et les décisions antérieures rendues par ce dernier sont des critères jugés spontanément utiles pour établir un choix. Cette sélection donne parfois lieu à des interrogations exhaustives sur le type de personne à choisir comme arbitre selon le genre de litige. Dans les faits, le choix de l'arbitre est établi pour chaque grief quoiqu'on assiste à des jonctions de griefs dans la perspective d'une justice plus accessible. Généralement, l'arbitre est choisi en fonction de sa disponibilité, d'une décision arbitrale rapide, de son champ professionnel par rapport à la nature du grief et finalement, le plus important, de son impartialité

La règle de l'impartialité

L'impartialité est un critère fondamental qui justifie la confiance des parties envers le système arbitral. Toutefois, celles-ci peuvent renoncer à une partialité qu'elle soit apparente⁴⁵ ou réelle⁴⁶. Dans tous les cas, une partie doit s'objecter à la partialité de l'arbitre,

⁴² *Committee for Justice and Liberty c. Office national de l'Énergie* (1978) 1, R.C.S., 369-397.

⁴³ *A & A Démolition ltée c. Union internationale des Opérateurs-ingénieurs*, local 905, J. Lévesque, arbitre, CC 87-06-07, 1990-12-18, 91T 121.

⁴⁴ *Société d'électrolyse et de chimie Alcan c. Syndicat national des employés d'aluminium d'Arvida Inc*, C.A. 93, 1982.

⁴⁵ *General Truck Drivers Union c. Weiler, Bullock ans Hoar Transport Co.* R.C.S. 634, 639, 1969.

⁴⁶ *Fekete c. The Royal Institution for the Advancement of Learning*, Mc Gill University, B.R., 1, 6, 1969.

si c'est là son intention, dès que la situation d'impartialité est portée à sa connaissance. Le moment le plus opportun pour le faire est en début d'audition⁴⁷. Comme la partialité est liée à la personne de l'arbitre, on comprendra qu'elle doit être traitée d'une manière rigoureuse par ce dernier, spécialement dans ses échanges avec les représentants des parties.

"L'impartialité désigne un état d'esprit ou une attitude, voir un comportement vis-à-vis des points en litige ou l'une ou l'autre des parties dans une affaire donnée⁴⁸."
(p. 674).

L'arbitre: une personne choisie mais non contrainte

Le système général prévoit que l'arbitre est choisi par les parties. Dans ce contexte, on ne saurait le contraindre à agir à ce titre même s'il peut être exceptionnellement nécessaire de lui rappeler certains devoirs inhérents à sa charge, spécialement si un grief lui a été confié⁴⁹.

Étapes pour choisir l'arbitre

Les étapes observées dans le choix de l'arbitre sont principalement les suivantes :

- Choisir le champ d'expertise de l'arbitre tel que le secteur industriel (ex.: la santé, l'éducation, la métallurgie, etc.);
- Déterminer la formation souhaitée de l'arbitre telles que les relations industrielles, le droit, l'ingénierie;
- Consulter les banques de données pertinentes. Des parties constituent de tels outils de référence par sujet ou par clauses de conventions collectives. Des banques de données nationales sont également accessibles;
- Examiner les décisions antérieures des arbitres présélectionnés;
- Proposer à la partie adverse un ou des noms de personnes pour agir comme arbitre;
- Attendre une réponse de la partie adverse et au besoin faire une contre-proposition;
- A défaut d'entente, communiquer avec le ministère du travail afin de requérir la désignation d'un arbitre.

Arbitre unique ou assisté

⁴⁷ *Association catholique des enseignants de l'Estrie c. Commissaires d'école pour la municipalité scolaire de La Patrie*, C.A., 531, 536, 1973.

⁴⁸ *Valente c. R* (1985) R.C.S. 673685.

⁴⁹ *Union des employés de commerce c. Steinberg*, C.S., 973, 1977.

Les parties choisissent davantage un arbitre unique plutôt qu'un tribunal soit un arbitre assisté d'assesseurs. Cette formule est plus expéditive et moins coûteuse que d'ajouter des assesseurs dans le processus. La principale raison motivant le choix d'un tribunal d'arbitrage (un arbitre avec assesseurs) est le besoin de fournir des avis spécifiques et de l'assistance professionnelle à l'arbitre qui est une personne réputée neutre. Cette idée s'appuie sur le fait qu'une personne impartiale doit être adéquatement sensibilisée aux besoins de l'employeur ou du syndicat selon le cas.

Que l'arbitre agisse seul ou qu'il soit assisté, il sera choisi par les parties ou désigné par l'instance gouvernementale appropriée. Le ministre du travail dresse annuellement une liste d'arbitres après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Ladite liste compte plus d'une centaine d'inscriptions. Les nominations valent pour la durée d'une année mais elles sont tacitement reconduites d'une période à l'autre. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, le ministère du travail l'imposera aux parties en se référant à la liste ministérielle d'inscription.

Liste d'arbitres

Si les parties dans leurs pourparlers décident, via leur procédure interne de réclamation, d'établir une liste d'arbitres pour régler les griefs éventuels, elles peuvent procéder de deux façons:

- le choix à l'avance généralement selon la règle du "chacun son tour",
- le choix "cas par cas" en fonction du type de litige mais en désignant l'une ou l'autre des personnes qu'elles ont préalablement inscrites sur leur liste.

Les conventions collectives qui contiennent le nom de personnes appelées à intervenir comme arbitre de griefs, prévoient parfois que des catégories de griefs soient confiées à des personnes ayant une formation particulière. Ce serait le cas, par exemple, d'un grief en reclassification de fonction qui serait porté devant un ingénieur industriel. Ainsi, un arbitre pourrait devoir référer le dossier à un de ses collègues ayant la formation prévue à la convention collective si les dispositions contractuelles en ce qui a trait aux qualifications de l'arbitre étaient impératives.

Seule une entente formelle autoriserait les parties à ne pas observer des dispositions conventionnelles spécifiques sur la nomination de l'arbitre. Ainsi, si l'employeur et le syndicat ont choisi à l'avance, dans leur convention collective, les arbitres auxquels elles soumettront leurs litiges, l'une d'entre elles ne pourrait ultérieurement exiger qu'un arbitre non désigné soit invité à décider d'une plainte à moins évidemment que les deux parties y consentent. En clair, une fois engagée dans le processus arbitral dans le respect de la convention collective, une partie ne pourrait se déclarer insatisfaite de l'arbitre avant même que l'arbitrage n'ait lieu⁵⁰. En ce domaine, il faudrait distinguer le cas où ils sont choisis à tour de rôle, ce qui est une stipulation à portée générale, d'un mécanisme qui intervient postérieurement à la décision de se rendre à l'arbitrage, ce qui constitue une disposition à portée restreinte⁵¹. La première situation obligerait les parties à s'en tenir à leur liste d'arbitres, ce qui ne serait pas le cas pour la deuxième. Il est donc opportun de déterminer, en ce qui concerne les listes d'arbitres inscrites dans les conventions collectives, si elles sont une condition fondamentale ou accessoire de l'arbitrage.

Catégories d'arbitres

Il y a deux genres d'arbitres: les personnes accréditées dont le nom figure sur la liste annotée du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et les individus dits "prescrits" dont le nom est choisi par les deux parties sans porter formellement le titre d'arbitre régulier sur la liste annotée précitée⁵². Les seconds sont en nombre beaucoup plus limité que les premiers. Finalement, rien n'empêche en effet les parties patronale et syndicale de s'entendre et d'inviter toute personne de confiance pour trancher leur litige sans diminuer pour autant l'effet de la sentence arbitrale.

Nomination de l'arbitre

⁵⁰ *Société canadienne des postes c. Lauzon*, (1993) R.D.J. 122 (C.A.); *Association des pompiers de Montréal Inc. c. Imbeau*, (1985) C.A. 311, EYB 1985-146135.

⁵¹ *Société canadienne des postes c. Lauzon*, Juge P. Viau, C.S., Montréal, 500-05-003379-885, 1989-10-05, 89T 1090.

⁵² D'autres arbitres non-inscrits sur la liste provinciale du *Conseil consultatif du travail* (CCTM) du Québec acceptent des mandats sous l'égide du *Code canadien du travail*.

Il pourrait arriver qu'un arbitre ayant connu un problème relationnel ouvert avec une partie, soit désigné ultérieurement par le Ministre dans une affaire où la même partie est impliquée. Cela pourrait le placer dans une situation délicate l'invitant à décliner sa compétence sur objection⁵³. La liberté particulière dont les parties bénéficient dans le choix de l'arbitre postule qu'elles aient au départ un degré de confiance acceptable envers la personne à qui il est demandé de leur rendre justice.

L'arbitre pourrait être nommé en vertu d'une disposition de la convention collective énonçant qu'il y a entente automatique quant à son choix dès que l'une des parties suggère son nom. Suite à cela, une partie pourrait évoquer une décision qu'elle a antérieurement rendue dans le même milieu de travail pour justifier un refus de sa nomination. L'arbitre pourrait alors accepter le mandat au motif qu'il s'agit d'une référence à sa décision antérieure et non à sa personne. Dans un tel contexte, sa nomination serait régulière au sens de la convention collective.

S'il est prévu que l'arbitre entende l'affaire avec l'aide de deux assesseurs, il est habituellement choisi par ces derniers. Par contre, s'il siège seul, il sera d'habitude choisi directement par les représentants des parties : du côté patronal par le directeur des ressources humaines et du côté syndical soit le président du syndicat. De manière générale, patrons et syndicats croient qu'un choix minutieux de l'arbitre influence le résultat de l'arbitrage.

Les modalités de nomination de l'arbitre varient selon les secteurs industriels. Dans l'éducation, le greffe remonte au début des années "70⁵⁴. Placé sous l'autorité d'un arbitre en chef, il gère les dossiers de griefs en application de quelques trente-cinq (35) conventions collectives. De plus, le greffe s'assure de la fixation des rôles mensuels d'arbitrage ainsi que du soutien à donner aux arbitres et aux parties. La mission du Greffe

⁵³ Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc c Syndicat des travailleurs de l'alimentation en gros de Québec Inc, B. Solasse., Arbitre, T.A. 90-00175, 1989-12-31, 90T 375.

⁵⁴ Voir le lien suivant sur le greffe d'arbitrage dans le secteur de l'éducation au Québec <http://www.mels.gouv.qc.ca/index.php?id=33252>.

des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation comporte quatre grands volets liés à l'arbitrage des griefs du personnel syndiqué :

- la gestion des dossiers de griefs soumis à l'arbitrage;
- le processus de l'arbitrage (fixation des rôles mensuels et leurs suites);
- le dépôt et la diffusion des sentences arbitrales;
- la gestion des différentes activités connexes.

De plus, le Greffe dirige les comités de recours et d'appel pour les plaintes déposées par le personnel d'encadrement des commissions scolaires et des collèges. Le Greffe assume aussi, depuis l'automne 1997, la gestion des tribunaux d'arbitrage de certains régimes de retraite publics et parapublics administrés par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

6 L'ACHEMINEMENT DU GRIEF À L'ARBITRAGE

Le cheminement du grief vers l'arbitrage implique préalablement de préparer l'enquête. La partie qui achemine un grief à l'arbitrage doit respecter certains délais de rigueur tout comme d'ailleurs l'arbitre dans la solution de l'affaire. Le système arbitral est en principe imbu de souplesse. La jonction des griefs s'inscrit d'ailleurs dans la réalisation d'un tel principe. Il s'agit de présenter un grief en demandant que la sentence arbitrale s'applique aux autres griefs de même nature soulevés par d'autres salariés dans la même situation que le plaignant.

Processus général d'acheminement du grief à l'arbitrage

Le grief non réglé par la procédure interne peut être acheminé à l'arbitrage. Si tel est le cas, l'acheminement à l'arbitrage se fait normalement à l'aide du formulaire de dépôt du grief ou d'une lettre spécifique demandant l'arbitrage. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, la demande est acheminée par l'une ou l'autre des parties, au Ministre du travail, qui procède à un choix à tour de rôle sur la liste annotée. En fait, la nomination de l'arbitre suit normalement le dépôt du grief. Si la convention collective ne prévoit pas de délai d'acheminement du grief vers l'arbitrage, il faudrait alors se référer au délai de six (6) mois prévu à l'article 71 du Code du travail du Québec.

Délai d'acheminement du grief en arbitrage

Tout grief doit être porté en arbitrage dans un délai raisonnable. La longueur des délais entre le moment où un grief est déposé et celui où il est entendu par l'arbitre est souvent cité au chapitre des dysfonctions du régime arbitral. Le fait que des procédures pénales soient pendantes contre un salarié n'entraîne pas la suspension ou l'ajournement de l'arbitrage⁵⁵. Au criminel, il peut parfois s'écouler plusieurs années entre l'enquête préliminaire et le jugement définitif compte tenu des probabilités d'appel jusqu'à la Cour suprême. La paix industrielle et les réalités de l'entreprise s'accommodent mal de tels délais.

Recours en arbitrage ou injonction

Si un principe de base veut que tout litige rattaché à l'interprétation de la convention collective soit tranché en utilisant l'arbitrage des griefs, l'une ou l'autre des parties tente parfois d'utiliser d'autres moyens tels que l'injonction. Ce moyen est parfois indiqué dans des situations exceptionnelles comme le refus de l'employeur d'appliquer la convention collective. Le critère essentiel pour obtenir une injonction est l'apparence qu'un droit est indûment menacé. Par exemple, une injonction pourrait être accordée si l'arbitre a outrepassé sa compétence⁵⁶. Il s'agirait alors d'une décision *ultra-vires* ou de l'imminence d'un préjudice sérieux. Par ailleurs, le refus d'un salarié d'obéir à un ordre en apparence contraire à la convention collective ne serait pas suffisant pour demander une injonction. Le recours approprié, dans une telle affaire serait plutôt l'arbitrage. Finalement, un changement par l'employeur aux conditions de travail des salariés suite à une demande d'accréditation justifierait la voie de l'injonction.

Préparation de l'enquête

Lors de la préparation détaillée de l'enquête, ultérieurement à l'étude du grief, on pourra procéder ainsi:

- Réexamen du grief et des pièces justificatives;

⁵⁵ *Musée du Québec c. Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec*, J. Bernier, Arbitre, T.A.92-06899, 1992-12-05, DTE92T 1335.

⁵⁶ *Chélin c. Gill** (C.S., 2013-05-27), 2013 QCCS 2377, SOQUIJ AZ-50971056, 2013EXP-2054, 2013EXPT-1175, J.E. 2013-1093, D.T.E. 2013T-425.

- Reconstitution de l'historique de l'affaire;
- Vérification des alternatives de solutions;
- Rencontre du procureur de chaque partie (assisté du président du syndicat ou du directeur des ressources humaines selon le cas) avec les futurs témoins;
- Confection de la preuve, ce qui implique de réfléchir sur la théorie de preuve à défendre;
- Demande à l'arbitre s'il y a lieu de contraindre des personnes à témoigner;
- Préparation des copies des pièces à déposer.

Moyens pour réduire les délais

La réduction des délais en arbitrage est souhaitable quoique généralement difficile à réaliser. À cet égard, voici quelques moyens :

- Réservation à l'avance des dates d'audition;
- Rencontres préparatoires à l'audition;
- Admission de faits préalables en début d'audition;
- Système de communication de preuve plus ouvert;
- Arbitrage maison peu formalisé.

Non-obligation de dévoilement de preuve avant l'audition

Une partie requiert parfois des informations détenues par l'autre partie avant l'audition. En principe, l'ensemble des faits et principes admissibles en preuve doit être discuté lors de l'audition⁵⁷. Chaque partie n'a donc pas à dévoiler des éléments de sa preuve avant l'audition.

Les parties éviteront autant que possible d'impliquer outre mesure l'arbitre dans leur dossier avant l'audition à moins qu'elles ne le fassent d'un commun accord par exemple lors d'une médiation pré-arbitrale. Il peut arriver qu'une partie demande à l'autre partie de lui remettre des documents qu'elle considère utiles dans la préparation de sa preuve. De manière

⁵⁷ *Association des employés du groupe La Laurentienne c. Laurentienne-Vie*, J. Dupont, arbitre, TA 90-07731, 1990-11-22, 91T 63.

générale, on ne pourrait obliger prématurément les parties l'une envers l'autre. Ainsi, il serait inapproprié pour une partie (ex: le syndicat) de demander à l'autre partie (ex: l'employeur) de lui remettre des documents qu'elle pouvait obtenir dans l'exécution régulière de son mandat comme des copies conformes de contrat de travailleurs occasionnels⁵⁸.

Libellé du grief

Si plus d'un grief contestent le même problème, ils sont habituellement regroupés sous une même affaire. L'un sera alors auditionné avec application du principe de la chose jugée sur les autres. Il faut voir là un besoin chez les parties de diminuer les coûts et d'assurer l'efficacité du système arbitral. Dans tous les cas, le libellé du grief doit autoriser une compréhension suffisante de l'objet du litige. Le plaignant peut dès lors saisir l'arbitre de sa contestation et, par conséquent, son employeur peut y présenter à son tour une preuve. La pénurie de clarté du grief sera éventuellement compensée par la qualité des preuves déposées devant l'arbitre. Le débat sera ainsi valablement circonscrit⁵⁹.

Récusation de l'arbitre

La partialité est un motif de récusation souvent invoqué. Si une partie soulève la question, un arbitre peut apprécier lui-même s'il a ou non fait preuve de partialité. Pour justifier une récusation de l'arbitre pour cause de partialité, une partie doit démontrer qu'elle a "*une raisonnable appréhension basée sur une preuve suffisamment sérieuse*". L'arbitre dispose d'une liberté appréciable pour évaluer les exigences procédurales relatives à sa nomination. Pour que l'arbitre se récuse, la preuve doit établir une anticipation suffisante de partialité. Avoir réalisé des spéculations immobilières avec le représentant d'une partie ou avoir représenté les intérêts de l'employeur dans une affaire antérieure représentent des conditions qui militent en faveur d'une partialité apparente⁶⁰. Il est difficile pour un arbitre de se récuser dans une affaire sans entendre l'argumentation et, s'il y a lieu, la contre

⁵⁸ Syndicat des travailleurs et travailleuses de Loto Québec et Société des loteries et courses du Québec, J.Y. Durand, arbitre. T.A.90-02851,1990-07-03, 90T 1023.

⁵⁹ Métallurgistes unis d'Amérique, section 7065 c. Sodexo Canada Inc. et André Bergeron, arbitre, C.A., Montréal, no 500-09-019181-080, 2010 QCCA 1217, EYB 2010-175734.

⁶⁰ SZILARD ET SZASZ, R.C.S., 1954.

argumentation des motifs à la base d'une telle récusation. Une récusation se justifie pour d'autres motifs que la partialité. Par exemple, ce serait le cas si l'arbitre intervenait dans une affaire qui ne le concerne pas, ou s'il décidait du salaire d'un travailleur déjà considéré comme non syndiqué par une autre instance⁶¹.

Une demande de récusation d'un arbitre, de par son importance, doit être adéquatement justifiée. Par ailleurs, si un arbitre a été nommé hors délai sans qu'aucune objection ne soit formulée, il serait inopportun que la partie perdante cherche à utiliser cet argument pour faire révoquer la décision. Ce type d'objection se formule dès le début de l'audition.⁶²

1.7 LE RÔLE DE L'ARBITRE AVANT L'ARBITRAGE

Préalablement à l'arbitrage, l'arbitre convoque les parties à l'audition et assigne au besoin les témoins. Ayant ouvert un dossier, il le fermera uniquement dans des circonstances précises, soit après avoir entendu les parties, reçu un désistement du grief ou après avoir été informé d'une entente hors arbitrage.

Convocation des parties

L'arbitre convoque les parties par écrit dans le meilleur délai suivant sa nomination. Pour ce faire, il s'occupe du moment et du lieu d'audition. Pour les fins de l'organisation matérielle, l'arbitre doit s'assurer que les lieux permettent le plein exercice des droits des intéressés. Toutefois, cette question est d'habitude prise en charge par les parties. L'arbitrage peut se dérouler chez l'employeur, dans des bâtiments gouvernementaux ou syndicaux.

L'arbitre achemine aussi sa convocation à qui de droit. L'avis d'audition doit être suffisamment précis pour identifier la nature du grief qui, à priori, doit concerner un sujet pertinent ou non frivole. La convocation vise les représentants des parties tels que le directeur des ressources humaines, le président du syndicat ainsi que les procureurs et s'il

⁶¹ Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 12441 et Université de Montréal, C.A.160, 1981.

⁶² Syndicat des salariées et salariés de la Ville de Sept-Îles, section locale 1930, SCFP et Sept-Îles (Ville de), (Claude Charest), (T.A., 2013-09-20), SOQUIJ AZ-51006584, 2013EXPT-1920, D.T.E. 2013T-703.

y a lieu, les assesseurs. S'il oubliait de transmettre l'avis d'arbitrage aux deux parties concernées soient l'employeur et le syndicat, cela constituerait un déni de justice⁶³. Finalement, s'il y a désaccord entre les parties au sujet du contenu ou de la forme de ladite convocation, la décision revient de droit à l'arbitre.

Assignment des témoins

Il est plutôt rare qu'un arbitre soit requis d'assigner des témoins. C'est une obligation conditionnelle à une demande formelle de l'une ou l'autre des parties. Dans le cas où l'arbitre assigne des témoins, ces derniers doivent s'y conformer. S'ils refusent, leur culpabilité serait constatée selon la *Loi des poursuites sommaires*⁶⁴.

Habituellement, chaque partie prévoit elle-même ses témoins. Par conséquent, ceux-ci se présentent d'eux-mêmes à l'audition. Et cela vaut mieux que si les témoins étaient tenus de se présenter sur ordonnance de l'arbitre. L'assignation forcée des témoins par *subpoena* est une mesure d'usage exceptionnel.

Obligation de terminer le mandat

Ayant accepté un mandat, l'arbitre fera en sorte que l'arbitrage se déroule dans les meilleures conditions. Il ne peut donc refuser d'exercer sa juridiction⁶⁵. Sauf pour les raisons précitées ou pour un motif lié à la force majeure, aucune séance d'enquête ne sera annulée. Au contraire, les initiatives d'usage seront prises afin que l'audition ait lieu comme prévue. Une grave maladie ou le décès de l'arbitre constituent certes une force majeure. Dans ce cas, il faudrait renommer un autre arbitre et recommencer l'arbitrage si l'audition était en cours ou complétée sans que la sentence ne soit rendue.

CONCLUSION

⁶³ *Syndicat canadien de la fonction publique c. Société Radio-Canada.*, juges Lamer, Soponka, Gonthier, Cory, McLachlin et Iacobucci, C.S., Can, 22061, 1992-05-07, DTE92T 669.

⁶⁴ Art 100.6 C.t

⁶⁵ *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal Inc c. Communauté urbaine de Montréal*, C.S., 455, 1983.

Notre système de relations de travail fait de l'arbitrage un recours ultime qui, dans une certaine mesure, est la résultante d'un échec du dialogue social. Au plan des besoins des parties syndicales ou patronales, il n'offre pas la qualité d'une médiation. Dans certaines circonstances, il autorise une sortie de crise.

La portée de l'arbitrage est en relation avec l'intention initiales des parties en cause. En effet, l'employeur et le syndicat pourront consensuellement en déterminer ses limites. Pour ce faire, ceux-ci détermineront le pouvoir de l'arbitre étant entendu que ce dernier ne saurait aller au-delà de la convention collective qu'il doit interpréter.

Les règles de base relatives à l'arbitrage des griefs valent, mutatis mutandis, pour l'arbitrage de différend. Dans ce dernier cas, il s'agit de renouveler la convention collective. Une nuance s'impose néanmoins ici. Si l'arbitrage des différends s'impose pour les policiers et les pompiers, les parties doivent mutuellement y consentir pour les autres professions ou occupations.

L'arbitre de griefs ou de plaintes possède les pouvoirs d'un juge de la Cour supérieure sauf qu'il ne peut imposer l'emprisonnement. Au Québec, l'arbitrage des plaintes en application de la *Loi sur les normes du travail* est confié à un juge administratif désigné par le *Tribunal administratif du travail*. Celui-ci peut aussi désigner un procureur pour soutenir l'employé dans la présentation de sa plainte.

La convention collective est la loi des parties. Elle régit l'arbitrage des griefs. Ce faisant, elle détermine les limites et la portée de l'arbitrage des griefs. Celui-ci demeure un tribunal « virtuel » qui entent régler les problèmes d'application de la convention collective d'une manière souple, décentralisée et, dans la plus grande mesure possible, déjudiciarisée.