

Avis à l'initiative du CCTM concernant les orientations visant à réduire les délais en matière d'arbitrage des griefs

Approuvé à l'unanimité à la séance du CCTM du 25 juin 2024

Table des matières

1.	Présentation.....	3
2.	Rappel du contexte	4
	2.1 Travaux du CCTM.....	4
	2.2 Délais d'arbitrage.....	6
3.	Recommandations	8
	3.1 Délais pour la nomination de l'arbitre et la fixation d'une première journée d'audition... 8	
	3.2 Conférence préparatoire obligatoire	9
	3.3 Entrée en vigueur des dispositions.....	10
	3.4 Recours aux modes alternatifs de règlement des litiges	11
	3.5 Services du ministère du Travail	12
4.	Conclusion.....	13
Annexe 1	Membres du CCTM et du Sous-comité sur l'arbitrage des griefs.....	14
Annexe 2	Avis du CCTM de juin 2022 - Rappel des recommandations.....	15
Annexe 3	Rapport au CCTM de juin 2023 – Rappel des recommandations.....	17
Annexe 4	Délais d'arbitrage : graphiques.....	18
Annexe 5	Sommaire des recommandations.....	21

1. Présentation

L'arbitrage des griefs est le guichet unique pour disposer des litiges dans les milieux de travail syndiqués. À l'origine, l'objectif du législateur était de créer un modèle accessible et rapide de règlements des différends. Cependant, les délais d'arbitrage sont aujourd'hui si importants que le modèle ne semble plus répondre aux objectifs initiaux.

Pour le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), qui souhaite maintenir un régime d'arbitrage efficace, le temps semble maintenant venu d'explorer des avenues plus formelles pour tenter d'améliorer concrètement les délais en matière d'arbitrage des griefs, notamment en proposant des modifications législatives au Code du travail du Québec qui dicte les principaux paramètres de ce régime.

Le présent avis s'inscrit ainsi dans une volonté commune des membres du CCTM (voir [Annexe 1](#)) d'améliorer les délais en matière d'arbitrage des griefs. Il rappelle d'abord les travaux et préoccupations du CCTM, de même que les principaux délais d'arbitrage, pour ensuite présenter ses orientations ainsi que ses 5 recommandations visant à réduire ces derniers.

2. Rappel du contexte

Afin de bien saisir le contexte dans lequel s'inscrivent les orientations et recommandations du présent avis, rappelons ce qui suit quant aux préoccupations du CCTM au regard des délais d'arbitrage.

2.1 Travaux du CCTM

Avis de juin 2022

En février 2022, le CCTM a mandaté le Sous-comité sur l'arbitrage des griefs afin de lui présenter des recommandations sur des voies à privilégier pour inciter les parties patronales et syndicales à avoir recours aux modes alternatifs de règlement des différends et pour améliorer la gestion de l'audience en matière d'arbitrage des griefs.

Un comité restreint a été mis sur pied afin d'explorer différentes avenues. Les travaux achevés en juin 2022 ont donné lieu à l'*Avis à l'initiative du CCTM concernant les modes alternatifs de règlement des différends et la gestion de l'audience en arbitrage des griefs*. L'avis renfermait 7 recommandations qui proposaient des voies pour promouvoir l'utilisation des modes alternatifs de règlement des différends et pour mener à une meilleure gestion de l'audience en arbitrage des griefs (voir [Annexe 2](#)).

Rapport de juin 2023

L'année suivante, en février 2023, le CCTM a poursuivi ses travaux sur les modes alternatifs et la gestion de l'audience en confiant au comité restreint le mandat de réfléchir à des pistes de solutions afin de tenter de réduire les délais en matière d'arbitrage des griefs (travaux effectués en collaboration avec le ministère du Travail et la Conférence des arbitres du Québec).

Le rapport de juin 2023 *Délais en matière d'arbitrage : État des lieux et pistes de solutions* proposait des avenues visant notamment la réduction des délais d'arbitrage et favorisant l'utilisation des modes alternatifs de règlement des litiges (voir [Annexe 3](#)). Les 10 pistes de solutions concernaient les enjeux suivants :

- Faciliter l'accès aux arbitres;
- Accélérer la nomination de l'arbitre et la fixation d'une première journée d'audition;
- Recourir aux modes alternatifs de règlements des différends;
- Assurer un suivi des données et de la mise en œuvre des pistes proposées.

Des précisions sont amenées dans le tableau suivant.

Faciliter l'accès aux arbitres	
1. Analyser les besoins et procéder à l'ajout d'arbitres	Cette analyse se fait annuellement en collaboration avec le ministère du Travail et la Conférence des arbitres du Québec. Il a été convenu de ne pas tenir d'appel de candidatures au printemps 2024.
2. Mettre sur pied un agenda électronique indiquant la disponibilité des arbitres	L'agenda électronique monArbitre.ca (initiative de la Conférence des arbitres du Québec) a été mis en ligne au début de 2024. L'outil permet aux parties de choisir rapidement un arbitre disponible.
3. Attribuer davantage de mandats ministériels aux arbitres inscrits depuis 3 ans ou moins	Depuis près d'une année, le ministère du Travail a remanié l'attribution des mandats ministériels afin d'en offrir davantage aux arbitres inscrits depuis 3 ans ou moins. L'approche est toujours en vigueur.
Accélérer la nomination de l'arbitre et la fixation d'une première journée d'audition	
4. Prévoir des délais déterminés pour la nomination d'un arbitre, la tenue d'une conférence préparatoire obligatoire et la fixation d'une première journée d'audition	Les orientations introduisant des délais sont précisées dans les recommandations 1, 2 et 3 du présent avis.
Recourir aux modes alternatifs de règlements des différends¹	
5. Utiliser les services de médiation-conciliation du ministère du Travail	Les orientations concernant le recours aux modes alternatifs et aux services du ministère du Travail sont précisées dans les recommandations 4 et 5 du présent avis.
6. Offrir la médiation préarbitrale lors de l'attribution de mandats ministériels	
7. Offrir la médiation arbitrale	
8. Négocier, en amont, des processus de règlement des litiges	
Assurer un suivi des données et de la mise en œuvre des pistes proposées	
9. Produire un bilan annuel des données concernant les délais d'arbitrage	Le suivi des délais d'arbitrage et de la mise en œuvre des pistes de solution se fait annuellement par le CCTM.
10. Suivre la mise en œuvre des nouvelles pistes de solution	

Rapport intérimaire de 2024

Les travaux du comité restreint ont porté plus particulièrement sur les orientations entourant la nomination de l'arbitre et la fixation d'une première journée d'audition, de même que le recours aux modes alternatifs de règlements des différends. Un rapport intérimaire présentant celles-ci a été approuvé par le CCTM en février 2024.

Les véhicules appropriés par lesquels introduire certaines obligations (délais pour la nomination de l'arbitre, la conférence préparatoire et la première journée d'audition) et assurer le recours aux modes alternatifs de résolution des différends ont ensuite été précisés. Ils ont fait l'objet d'une consultation auprès des organisations patronales et syndicales, du ministère du Travail et de la Conférence des arbitres du Québec. Ils sont dévoilés à la section 3 du présent avis.

¹ Recommandations 2 à 5 de l'avis de 2022.

2.2 Délais d'arbitrage

Les délais d'arbitrage qui ont été présentés dans le rapport de 2023 (voir [Annexe 4](#)) montraient le portrait des cinq dernières années. Ces délais étant à l'origine des travaux, rappelons brièvement ceux-ci et précisons ce qu'ils peuvent signifier concrètement avant d'avancer les orientations et recommandations pour les réduire.

Délai moyen de grief à décision : 974 jours

- Le délai « de grief à décision » représente le nombre de jours entre le dépôt du grief et la décision de l'arbitre.
- Présenté autrement, ce délai peut signifier qu'une décision arbitrale sera rendue, en moyenne, près de 3 ans après le dépôt d'un grief.

Délai moyen de grief à nomination : 381 jours

- Le délai « de grief à nomination » représente le nombre de jours entre le dépôt du grief et la nomination de l'arbitre.
- Ce délai peut correspondre à la procédure interne de griefs et relève donc entièrement des parties. En moyenne, c'est donc plus d'une année après le dépôt du grief qui est nécessaire pour nommer l'arbitre qui entendra ledit grief.

Délai moyen de nomination à audition : 339 jours

- Le délai « de nomination à audition » représente le nombre de jours entre la nomination de l'arbitre et la première journée d'audition.
- Une fois l'arbitre nommé pour entendre un grief, une première date d'audition doit être fixée. Les disponibilités de l'arbitre et des représentants des parties peuvent mener à ce délai de près d'une année.

Délai moyen de la durée des auditions : 168 jours

- La « durée des auditions » représente le nombre de jours entre la première et la dernière journée d'audition.
- Certains dossiers nécessitent plusieurs journées d'audition et celles-ci ne sont pas nécessairement fixées à l'avance. Souvent, c'est lors de la première journée d'audition qu'il est décidé que plusieurs autres journées s'avéreront nécessaires. Les journées d'audition peuvent ainsi s'échelonner sur une période de près de 6 mois (en moyenne).

Délai moyen d'audition à décision : 81 jours

- Enfin, le délai moyen « d'audition à décision » représente le nombre de jours entre la dernière journée d'audition (ou la date de réception des mémoires des parties, le cas échéant) et la date à laquelle la décision est rendue par l'arbitre.
- Ce délai est donc entièrement attribuable à l'arbitre. Considérant l'article 101.5 du *Code du travail*² qui prévoit qu'un arbitre doit rendre sa décision dans les 90 jours, ce délai ne semble pas problématique³.

² 101.5. À défaut d'un délai fixé à la convention collective, l'arbitre doit rendre sa sentence dans les 90 jours suivant, soit la fin de la dernière séance d'arbitrage, soit le début du délibéré lorsqu'il n'y a pas de séance d'arbitrage, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

³ Le CCTM vérifie d'ailleurs annuellement le délai moyen individuel des arbitres inscrits sur la liste visée à l'article 77 du Code du travail, c'est-à-dire lors de l'application des conditions de maintien et de réinscription prévues à la *Politique générale du CCTM concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres*.

Précisions

Les données sur les délais sont des moyennes et doivent être interprétées ainsi. Des fluctuations peuvent être observées d'une année à l'autre et des résultats différents peuvent également être observés selon le secteur (délais moyens moins élevés dans le secteur privé que dans le secteur public). D'autres éléments peuvent exercer une influence sur ces délais tels le nombre de griefs et la gestion de ceux-ci dans un milieu donné (délai « de grief à nomination »), la disponibilité des représentants des parties et des arbitres (délai « de nomination à audition ») ou encore la complexité des griefs menés à l'arbitrage, le nombre de journées d'audition nécessaires et les remises (délai « durée des auditions »).

Les données constituent des indicateurs utiles démontrant l'ampleur des délais d'arbitrage année après année. Elles sont également éclairantes car elles permettent de découper le processus d'arbitrage et d'exposer les délais des différentes « étapes » de ce processus. Ce faisant, elles ont permis au CCTM de mener une réflexion sur les actions qui pourraient être mises de l'avant pour revoir les délais de chacune de ces « étapes » et viser ultimement la réduction des délais d'arbitrage.

3. Recommandations

3.1 Délais pour la nomination de l'arbitre et la fixation d'une première journée d'audition

La première orientation vise à ce qu'une première journée d'audition soit tenue dans les 365 jours du dépôt du grief.

Recommandation 1

Régime général

Le comité recommande des modifications législatives au Code du travail du Québec introduisant des délais pour la nomination de l'arbitre et la fixation d'une première journée d'audition :

La nomination de l'arbitre se fait dans un délai de 180 jours du dépôt du grief, à défaut de quoi, il est réputé faire l'objet d'un désistement ;

La première journée d'audition est fixée dans un délai de 365 jours du dépôt du grief, à défaut de quoi, il est réputé faire l'objet d'un désistement.

Exceptions

Les parties peuvent, de consentement, prolonger le délai de nomination d'un autre délai supplémentaire de 185 jours. Dans ce cas, l'audition doit avoir lieu au plus tard 180 jours après la nomination de l'arbitre. Ce délai, du dépôt du grief jusqu'à la nomination de l'arbitre, ne peut cependant excéder un délai maximum de 365 jours, à défaut de quoi, il est réputé faire l'objet d'un désistement.

Jurisdiction

La présente recommandation ne s'applique pas aux secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation ainsi que de l'enseignement supérieur. Ces secteurs ont leurs particularités propres de fonctionnement en arbitrage.

Les parties sont responsables de la gestion des griefs et doivent bénéficier de l'autonomie et de la souplesse nécessaire pour prioriser ceux-ci. Tous les griefs sont importants et les parties sont les mieux placées pour agir selon leurs réalités quant au nombre et à la nature des dossiers qu'elles soumettent à l'arbitrage. Si les parties s'entendent pour la tenue d'une première journée d'audition au-delà du délai de 365 jours il ne peut y avoir une plainte pour manquement au devoir de représentation.

3.2 Conférence préparatoire obligatoire

La deuxième orientation vise l'introduction de la conférence préparatoire comme étape déterminante permettant d'assurer le bon déroulement de l'arbitrage.

Recommandation 2

Le comité recommande des modifications législatives au Code du travail du Québec introduisant l'obligation de tenir une conférence préparatoire à l'intérieur d'un délai fixe :

La conférence préparatoire devrait être tenue, au plus tard, dans un délai de 45 jours précédant la première journée d'audition fixée;

Le contenu de la conférence préparatoire pourrait s'inspirer de l'article 27 de la LITAT⁴ ;

Quant à la communication de la preuve lors de la conférence préparatoire :

- La partie syndicale souhaiterait inclure celle-ci dans la conférence préparatoire;
- La partie patronale ne souhaiterait pas inclure celle-ci dans la conférence préparatoire.

L'introduction d'une conférence préparatoire obligatoire devant être tenue avant la première journée d'audition aura vraisemblablement une incidence positive sur la « durée des auditions » dont le délai moyen est présentement de 168 jours. La conférence préparatoire permettra notamment aux parties et l'arbitre de mieux définir les questions à débattre, de planifier le déroulement de la procédure et, ainsi, d'estimer avec plus d'exactitude le nombre de jours nécessaires à l'audition du grief.

⁴ 27. La conférence préparatoire est tenue par un membre du Tribunal. Celle-ci a pour objet:

- 1° de définir les questions à débattre lors de l'audience;
- 2° d'évaluer l'opportunité de clarifier et de préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;
- 3° d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- 4° de planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audience;
- 5° d'examiner la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
- 6° d'examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audience.

La conférence préparatoire peut également permettre aux parties d'en arriver à une entente et de terminer ainsi une affaire.

La conférence préparatoire peut également permettre aux parties d'en arriver à une entente et de terminer ainsi une affaire.

28. Le membre consigne au procès-verbal de la conférence préparatoire les points sur lesquels les parties s'entendent, les faits admis et les décisions qu'il prend. Le procès-verbal est versé au dossier et une copie en est transmise aux parties.

3.3 Entrée en vigueur des dispositions

La troisième orientation vient préciser l'approche souhaitée pour l'entrée en vigueur des modifications législatives proposées.

Recommandation 3

Le comité recommande que les dispositions introduites par modifications législatives au Code du travail du Québec s'appliquent aux nouveaux griefs déposés après l'entrée en vigueur de celles-ci.

Les dispositions entreraient en vigueur dans les douze mois suivant l'adoption des modifications législatives introduisant le nouveau régime;

Le comité recommande donc que les nouvelles dispositions législatives introduites au Code du travail du Québec ne s'appliquent pas aux griefs déjà déposés.

Les parties disposeraient d'une période de douze mois pour se préparer à l'entrée en vigueur des dispositions du nouveau régime et pourraient revoir leur fonctionnement quant à la gestion des griefs.

Les dispositions s'appliqueraient aux griefs déposés après l'entrée en vigueur de celles-ci. En ce qui concerne les griefs déjà déposés, une approche complémentaire est proposée à l'orientation 4.

3.4 Recours aux modes alternatifs de règlement des litiges

La quatrième orientation vise à accélérer le traitement des griefs par le recours aux modes alternatifs de règlement des litiges.

Recommandation 4

Le comité recommande des modifications législatives au Code du travail du Québec prévoyant le recours aux différents modes de prévention et de règlement des mécontentes⁵:

Pour les nouveaux griefs, les parties auraient l'obligation de considérer les modes alternatifs de règlement que sont la médiation arbitrale et la médiation préarbitrale avant de porter le grief à l'arbitrage;

Pour les griefs déjà déposés, les parties seraient fortement encouragées à considérer les modes alternatifs de règlement que sont la médiation arbitrale et la médiation préarbitrale pour réduire le nombre de griefs portés à l'arbitrage.

Cette avenue a déjà été recommandée par le CCTM. Les parties seront tenues d'y recourir, ce qui aura pour effet de réduire le nombre de griefs et ultimement de réduire les délais d'arbitrage.

⁵ Tel que proposé dans l'avis de juin 2022.

Le Code du travail (chapitre C-27) est modifié par l'insertion, après le titre du chapitre IV « DU RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET DES GRIEFS », de ce qui suit :

« SECTION I.1 DES MODES DE PRÉVENTION ET DE RÈGLEMENT DES MÉCONTENTES

73.1. Les parties doivent considérer le recours aux modes de prévention et de règlement de leur mécontente avant de s'adresser à un arbitre.

73.2. Les parties qui s'engagent dans une procédure de prévention et de règlement d'une mécontente le font volontairement. Elles sont alors tenues d'y participer de bonne foi, de faire preuve de transparence l'une envers l'autre, à l'égard notamment de l'information qu'elles détiennent, et de coopérer activement dans la recherche d'une solution et, le cas échéant, dans l'élaboration et l'application d'un protocole préarbitral; elles sont aussi tenues de partager, le cas échéant, les coûts de cette procédure.

Elles doivent, de même que les tiers auxquels elles font appel, veiller à ce que les démarches qu'elles entreprennent demeurent proportionnelles quant à leur coût et au temps exigé, à la nature et à la complexité de leur différend.

73.3. Si les parties à une affaire y consentent, un arbitre qui fait partie de la liste dressée en vertu du 2^e alinéa de l'article 77 de ce Code, ou encore un conciliateur, un médiateur, un médiateur-arbitre du ministère du Travail de même que toute personne désignée par le ministre pour aider les parties à résoudre une mécontente, peut les rencontrer et de tenter d'en arriver à un accord.

73.4. À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de conciliation ou de médiation n'est recevable en preuve.

73.5. Tout accord est constaté par écrit et les documents auxquels il fait référence y sont annexés, s'il en est. Il est signé par les parties et, le cas échéant, par l'arbitre, le conciliateur ou le médiateur et lie les parties.

Cet accord peut être entériné par l'arbitre à la demande des parties lorsqu'il a agi à titre de conciliateur ou de médiateur.

73.6. Lorsqu'il n'y a pas d'accord, les parties procèdent en arbitrage.

73.7. Si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, l'arbitre saisi d'un grief peut tenter de concilier les parties et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

73.8. Les dispositions des articles 73.1 à 73.7 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective. Elles prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective. »

3.5 Services du ministère du Travail

La cinquième orientation vise le recours aux services offerts par le ministère du Travail notamment quant à l'amélioration des relations du travail.

Recommandation 5

Le comité recommande une plus grande utilisation des services du ministère du Travail ⁶:

En tout temps, et dans la mesure où les dossiers s'y prêtent, les parties devraient de recourir aux services d'amélioration du travail, offerts par le ministère du Travail, dans les cinq domaines d'expertises suivants :

- Aide à la négociation de conventions collectives;
- Prévention et amélioration des relation du travail;
- Médiation en matière de harcèlement psychologique;
- Médiation préarbitrale des griefs;
- Nomination d'arbitres.

Le Comité recommande que lors d'une nomination d'arbitre de grief, le ministère du Travail offre systématiquement la médiation préarbitrale aux parties.

L'utilisation des services en amélioration des relations du travail, en amont, est garante de meilleures relations du travail, ce qui a un effet direct sur la réduction du nombre de griefs portés à l'arbitrage. Autant d'avenues qui contribueront à l'amélioration des délais en matière d'arbitrage des griefs.

⁶ En lien avec l'Avis à l'initiative du CCTM concernant les modes alternatifs de règlement des différends et la gestion de l'audience en arbitrage des griefs, juin 2022.

4. Conclusion

Si les comportements passés des parties prenantes à l'arbitrage jouent un rôle dans l'augmentation des délais, de nouveaux comportements doivent être prescrits afin d'assurer la réduction de ceux-ci. Les orientations du présent avis sont complémentaires et les résultats seront tributaires de la volonté de procéder à des changements majeurs. Les membres patronaux et syndicaux du CCTM sont convaincus que les orientations présentées contribueront à réduire les délais d'arbitrage de façon importante.

Ainsi, les orientations viseront à instaurer des paramètres pour la nomination d'un arbitre de même que la fixation d'une première journée d'audition et imposeront la tenue d'une conférence préparatoire. Les parties devront déterminer avec plus d'acuité les griefs qui seront menés à l'arbitrage, procéder plus rapidement afin de respecter les dispositions législatives et transmettre les informations nécessaires à une meilleure gestion de l'audience. Concrètement :

- le délai moyen « de grief à nomination » étant de 381 jours, la recommandation contribuera à réduire ce délai de moitié en procédant à la nomination de l'arbitre dans les 180 jours du dépôt du grief;
- le délai moyen « de nomination à audition » étant de 339 jours, la recommandation contribuera à réduire également ce délai de moitié puisque l'objectif recherché est de fixer une première journée d'audition dans les 365 jours du dépôt du grief;
- quant au délai moyen « de griefs à audition » de 720 jours (381 jours « grief à nomination » + 339 jours « nomination à audition »), il sera réduit de moitié puisque l'orientation obligera la tenue d'une première journée d'audition dans les 365 jours du dépôt du grief.

Parallèlement, les orientations obligeront les parties à considérer les modes alternatifs de règlement des différends. Les parties devront notamment tenter, en amont, de régler les différends avant de porter les griefs à l'arbitrage. Cette obligation contribuera à réduire le nombre de griefs portés à l'arbitrage. Ce faisant, elle contribuera à accroître les disponibilités pour les griefs qui seront effectivement portés à l'arbitrage. Une réduction du nombre de griefs contribuera alors à une réduction des délais d'arbitrage.

Les orientations s'inscrivent non seulement dans un objectif d'amélioration des relations du travail et de paix industrielle, mais s'avèrent déterminantes pour l'avenir même du régime d'arbitrage québécois.

Annexe 1 Membres du CCTM et du Sous-comité sur l'arbitrage des griefs

Membres du CCTM

Membres patronaux

M. Francis Bérubé, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)
M. Karl Blackburn, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
M. Denis Hamel, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
M. Charles Milliard, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
M^e Marie-Claude Perreault, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
Mme Véronique Proulx, Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ)

Membres syndicaux

M. François Enault, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Éric Gingras, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
M. Jean-François Lapointe, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Hans Marotte, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Mme Magali Picard, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
M. Luc Vachon, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Membres du Sous-comité sur l'arbitrage des griefs

Membres patronaux

M^e Karine Dubois, *Morency avocats* (pour le CPQ)
M^e Nicolas Joubert, *Lavery* (pour le CPQ)
M^e François Longpré, *Borden Ladner Gervais* (pour le CPQ) ***
M^e Karine Fournier, *Fasken* (pour la FCCQ)
M^e Marie Pedneault, *CBC-Radio Canada* (pour le CPQ)
M^e Marie-Claude Perreault, *Conseil du patronat du Québec* (CPQ) ***
M^e Jean-Claude Turcotte, *Loranger Marcoux* (pour le CPQ)

Membres syndicaux

M^e Kaven Bissonnette, *Centrale des syndicats démocratiques* (CSD)
M. Pascal Jean, *Confédération des syndicats nationaux* (CSN)
M^e Isabelle Lacas, *Confédération des syndicats nationaux* (CSN) ***
M^e Claudine Morin, *Centrale des syndicats du Québec* (CSQ)
M^e Claude Tardif, *Rivest Schmidt* (pour la FTQ)
M^e Laure Tastayre, *Syndicat canadien de la fonction publique* (pour la FTQ) ***

*** membres du comité restreint

CCTM

M^e François Lamoureux, président
M^e Geneviève Lapière, conseillère juridique
Mme Martine Metcalfe, conseillère

Travaux du Comité restreint

6 septembre 2023 :	Conférence préparatoire des travaux
4 octobre 2023 :	Échanges sur les délais, le véhicule approprié et la période de transition (orientations)
15 novembre 2023 :	Résultats des consultations sur les orientations retenues
14 décembre 2023 :	Retour sur les discussions à poursuivre concernant l'immunité et les exceptions
24 janvier 2024 :	Suite des discussions et préparation du rapport intérimaire
21 février 2024 :	Conférence préparatoire pour la suite des travaux
28 février 2024 :	Échanges avec la Conférence des arbitres du Québec
27 mars 2024 :	Suites des échanges avec la Conférence des arbitres du Québec
2 mai 2024 :	Validation des orientations
23 mai 2024 :	Validation des modifications, consultation et projet d'avis
13 juin 2024 :	Présentation des recommandations au Sous-comité sur l'arbitrage des griefs

Annexe 2 Avis du CCTM de juin 2022 - Rappel des recommandations

Avis à l'initiative du CCTM concernant les modes alternatifs de règlements des différends et la gestion de l'audience en arbitrage des griefs

Amélioration des relations de travail

Recommandation 1

Les parties s'engagent à faire connaître les services d'ART du ministère du Travail comme mode alternatif de règlement.

Médiation préarbitrale des griefs du Secteur du travail du MTESS

Recommandation 2

Que les partenaires fassent connaître, dans la mesure où les dossiers s'y prêtent, l'utilisation de la médiation préarbitrale auprès du service de médiation-conciliation du ministère du Travail, et ce, dans les griefs de nature consensuelle afin de rencontrer les impératifs propres au régime d'arbitrage (efficient, moins complexe et moins coûteux).

Recommandation 3

Que lors de l'attribution des mandats ministériels, le ministère du Travail offre systématiquement la médiation préarbitrale aux parties.

Médiation arbitrale (med-arb)

Recommandation 4

Que les arbitres inscrits sur la liste visée à l'article 77 du Code du travail offrent, de façon volontaire aux parties et lorsque les dossiers s'y prêtent, la médiation arbitrale.

Les parties gardent leur prérogative de décider si l'arbitre qui fera la médiation arbitrale sera le même qui décidera du litige en cas d'échec de la médiation.

Processus de médiation négocié

Recommandation 5

Que les parties négocient, en amont, des processus de règlement des griefs en inscrivant dans les conventions collectives des modes alternatifs de règlement des griefs visant à utiliser les services de médiation préarbitrale du ministère du Travail ou les services des arbitres inscrits sur la liste en vertu de l'article 77 du *Code du travail*.

Modifications au Code du travail afin d'introduire les modes alternatifs de règlement des différends

Recommandation 6

Le Code du travail (chapitre C-27) est modifié par l'insertion, après le titre du chapitre IV « DU RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET DES GRIEFS », de ce qui suit :

« SECTION I.1 DES MODES DE PRÉVENTION ET DE RÈGLEMENT DES MÉSENTENTES

73.1. Les parties doivent considérer le recours aux modes de prévention et de règlement de leur mécontentement avant de s'adresser à un arbitre.

73.2. Les parties qui s'engagent dans une procédure de prévention et de règlement d'une mécontentement le font volontairement. Elles sont alors tenues d'y participer de bonne foi, de faire preuve de transparence l'une envers l'autre, à l'égard notamment de l'information qu'elles détiennent, et de coopérer activement dans la recherche d'une solution et, le cas échéant, dans l'élaboration et l'application d'un protocole préarbitral; elles sont aussi tenues de partager, le cas échéant, les coûts de cette procédure.

Elles doivent, de même que les tiers auxquels elles font appel, veiller à ce que les démarches qu'elles entreprennent demeurent proportionnelles quant à leur coût et au temps exigé, à la nature et à la complexité de leur différend.

73.3. Si les parties à une affaire y consentent, un arbitre qui fait partie de la liste dressée en vertu du 2^e alinéa de l'article 77 de ce Code, ou encore un conciliateur, un médiateur, un médiateur-arbitre du ministère du Travail de même

que toute personne désignée par le ministre pour aider les parties à résoudre une mésentente, peut les rencontrer et de tenter d'en arriver à un accord.

73.4. À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de conciliation ou de médiation n'est recevable en preuve.

73.5. Tout accord est constaté par écrit et les documents auxquels il fait référence y sont annexés, s'il en est. Il est signé par les parties et, le cas échéant, par l'arbitre, le conciliateur ou le médiateur et lie les parties. Cet accord peut être entériné par l'arbitre à la demande des parties lorsqu'il a agi à titre de conciliateur ou de médiateur.

73.6. Lorsqu'il n'y a pas d'accord, les parties procèdent en arbitrage.

73.7. Si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, l'arbitre saisi d'un grief peut tenter de concilier les parties et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

73.8. Les dispositions des articles 73.1 à 73.7 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective. Elles prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective. »

Modifications proposées au Code du travail afin d'améliorer la gestion de l'audience

Recommandation 7

L'article 100.2 de ce Code est modifié en ajoutant à la fin du 3^e alinéa, les mots « à la demande de l'une ou l'autre des parties ou de sa propre initiative »

L'article 100.2 de ce Code est aussi modifié en ajoutant les alinéas suivants :

« L'arbitre dresse un procès-verbal de la conférence préparatoire et y consigne les points sur lesquels les parties s'entendent, les faits admis et les décisions qu'il prend. Une copie est transmise aux parties.

Les ententes, admissions et décisions qui y sont rapportées gouvernent pour autant le déroulement de l'audience, à moins que l'arbitre, lorsqu'il entend l'affaire, ne permette d'y déroger pour prévenir une injustice. »

La présente loi entre en vigueur le [date de la sanction].

Annexe 3 Rapport au CCTM de juin 2023 – Rappel des recommandations

Délais en matière d'arbitrage des griefs : État des lieux et pistes de solutions

Recommandation 1

Poursuivre l'analyse annuelle des besoins au CCTM et, le cas échéant, procéder à des appels de candidatures afin de recommander l'ajout de suffisamment d'arbitres pour combler les besoins du ministère et des milieux de travail.

Recommandation 2

Rendre obligatoire pour tous les arbitres un agenda électronique et encourager ceux-ci à mettre à jour leur disponibilités.

Recommandation 3

Attribuer davantage de mandats ministériels aux arbitres inscrits depuis 3 ans ou moins afin de consolider leur pratique et de permettre aux parties d'avoir accès à un plus grand nombre d'arbitres dans un délai raisonnable.

Recommandation 4

Procéder à la nomination d'un arbitre dans les 180 jours suivant les étapes prévues à la convention collective. Une fois nommé, l'arbitre convoque dans les 60 jours une conférence préparatoire afin de fixer une première journée d'audition dans les 120 jours suivants.

Recommandation 5 (recommandation 2 de l'avis de 2022)

Que les partenaires fassent connaître, dans la mesure où les dossiers s'y prêtent, l'utilisation de la médiation préarbitrale auprès du service de médiation-conciliation du ministère du Travail, et ce, dans les griefs de nature consensuelle afin de rencontrer les impératifs propres au régime d'arbitrage (efficient, moins complexe et moins coûteux).

Recommandation 6 (recommandation 3 de l'avis de 2022)

Que lors de l'attribution de mandats ministériels, le ministère du Travail offre systématiquement la médiation préarbitrale aux parties.

Recommandation 7 (recommandation 4 de l'avis de 2022)

Que les arbitres inscrits sur la liste visée à l'article 77 du Code du travail offrent, de façon volontaire aux parties et lorsque les dossiers s'y prêtent, la médiation arbitrale.

Les parties gardent leur prérogative de décider si l'arbitre qui fera la médiation arbitrale sera le même qui décidera du litige en cas d'échec de la médiation.

Recommandation 8 (recommandation 5 de l'avis de 2022)

Que les parties négocient, en amont, des processus de règlement des griefs en inscrivant dans les conventions collectives des modes alternatifs de règlement des griefs visant à utiliser les services de médiation préarbitrale du ministère du Travail ou les services des arbitres inscrits sur la liste en vertu de l'article 77 du *Code du travail*.

Recommandation 9

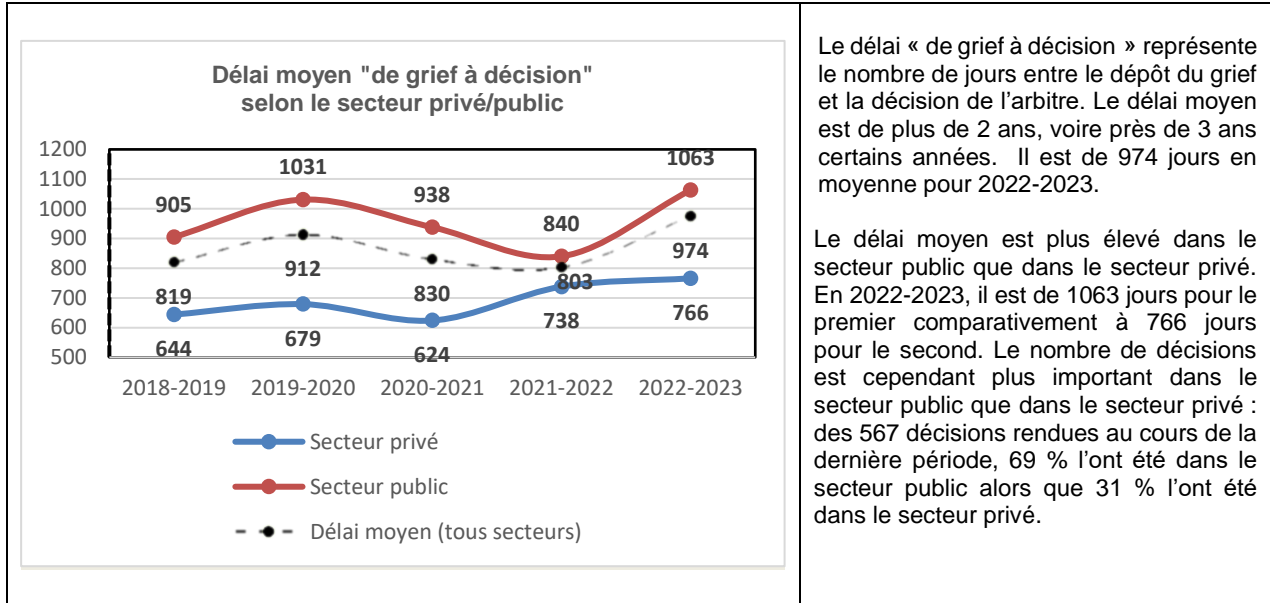
Qu'un bilan des données concernant les délais d'arbitrage, particulièrement les données de « grief à nomination » et « de nomination à décision » (selon le secteur et le mode de nomination), soit fait annuellement.

Recommandation 10

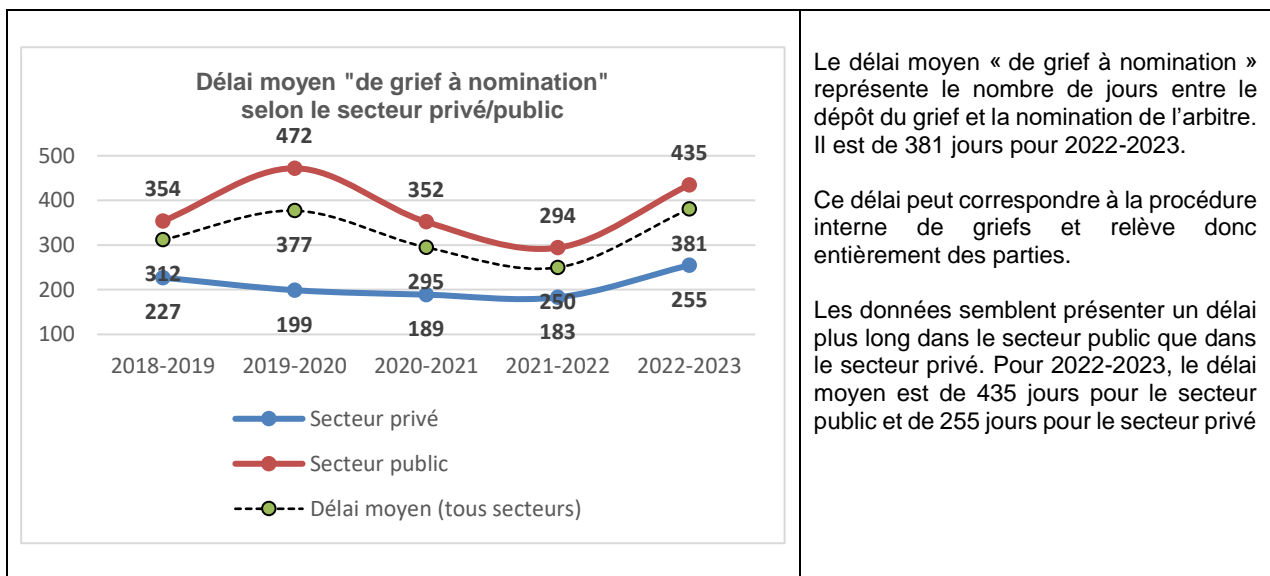
Qu'un bilan de la mise en œuvre des nouvelles pistes de solutions par les parties prenantes soit fait annuellement sur les enjeux identifiés, c'est-à-dire : faciliter l'accès aux arbitres (ajout d'arbitres, agenda électronique, attribution des mandats ministériels) et accélérer la nomination de l'arbitre et la fixation d'une première journée d'audition.

Annexe 4 Délais d'arbitrage : graphiques

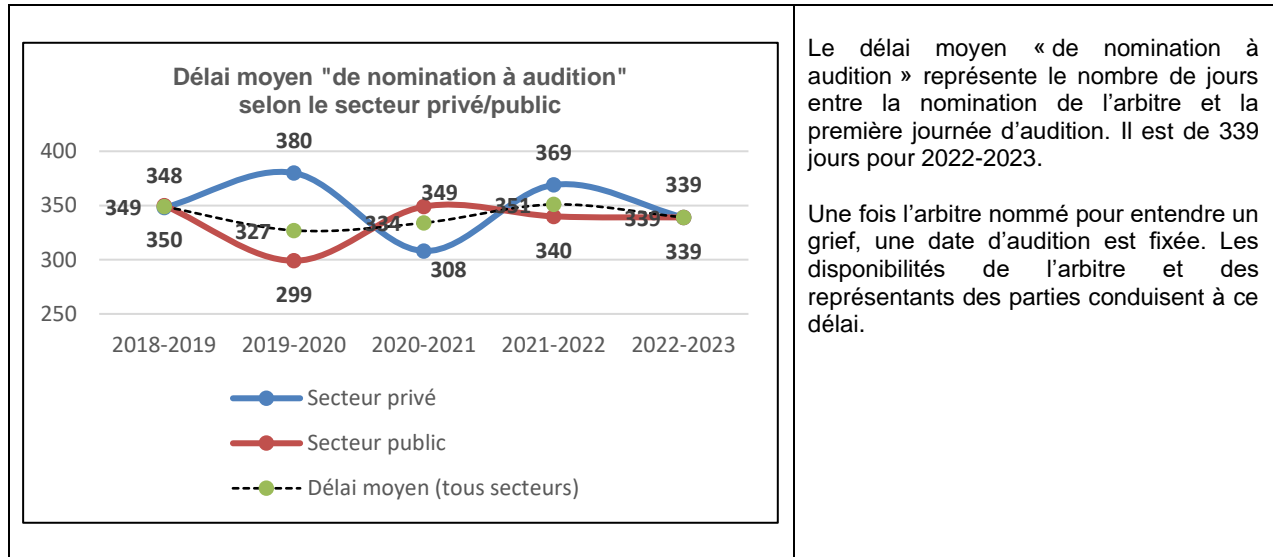
Délai moyen de grief à décision



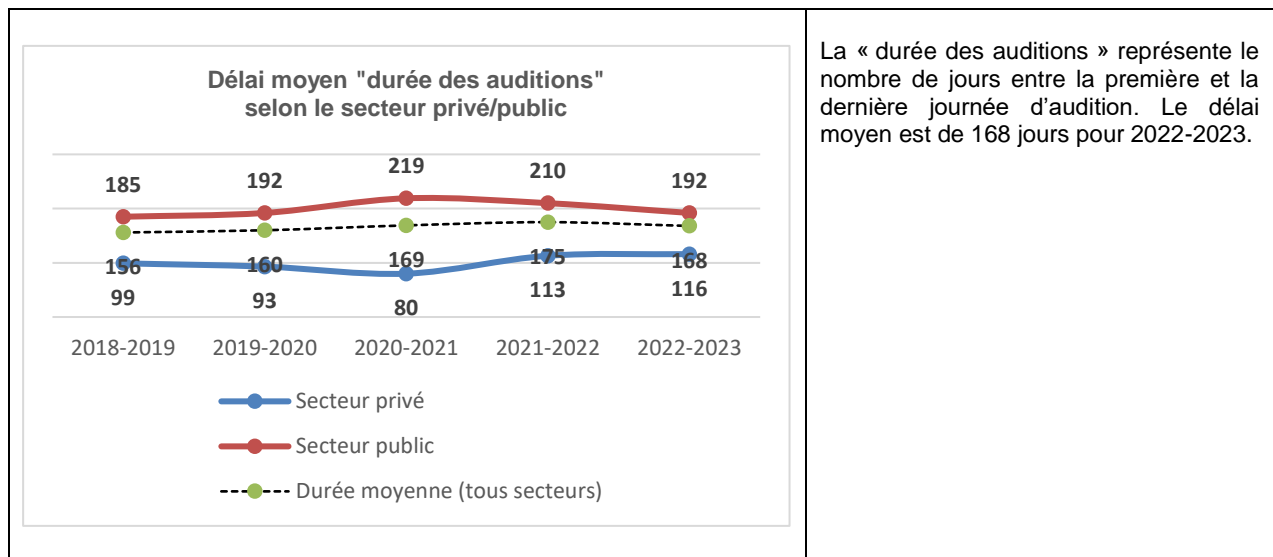
Délai moyen de grief à nomination



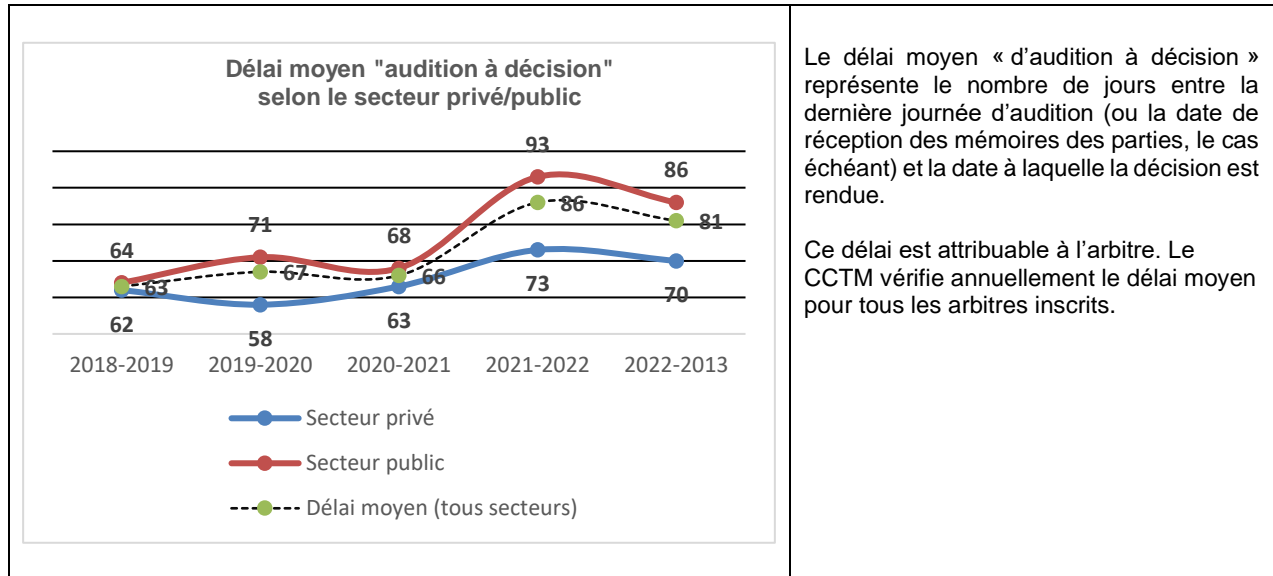
Délai moyen de nomination à audition



Délai moyen de la durée des auditions



Délai moyen d'audition à décision



Annexe 5 Sommaire des recommandations

Recommandation 1

Régime général

Le comité recommande des modifications législatives au Code du travail du Québec introduisant des délais pour la nomination de l'arbitre et la fixation d'une première journée d'audition :

La nomination de l'arbitre se fait dans un délai de 180 jours du dépôt du grief, à défaut de quoi, il est réputé faire l'objet d'un désistement ;

La première journée d'audition est être fixée dans un délai de 365 jours du dépôt du grief, à défaut de quoi, il est réputé faire l'objet d'un désistement.

Exceptions

Les parties peuvent, de consentement, prolonger le délai de nomination d'un autre délai supplémentaire de 185 jours. Dans ce cas, l'audition doit avoir lieu au plus tard 180 jours après la nomination de l'arbitre. Ce délai, du dépôt du grief jusqu'à la nomination de l'arbitre, ne peut cependant excéder un délai maximum de 365 jours, à défaut de quoi, il est réputé faire l'objet d'un désistement.

Jurisdiction

La présente recommandation ne s'applique pas aux secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation ainsi que de l'enseignement supérieur. Ces secteurs ont leurs particularités propres de fonctionnement en arbitrage.

Recommandation 2

Le comité recommande des modifications législatives au Code du travail du Québec introduisant l'obligation de tenir une conférence préparatoire à l'intérieur d'un délai fixe :

La conférence préparatoire devrait être tenue, au plus tard, dans un délai de 45 jours précédant la première journée d'audition fixée

Le contenu de la conférence préparatoire pourrait s'inspirer de l'article 27 de la LITAT ;

Quant à la communication de la preuve lors de la conférence préparatoire :

- La partie syndicale souhaiterait inclure celle-ci dans la conférence préparatoire;
- La partie patronale ne souhaiterait pas inclure celle-ci dans la conférence préparatoire.

Recommandation 3

Le comité recommande que les dispositions introduites par modifications législatives au Code du travail du Québec s'appliquent aux nouveaux griefs déposés après l'entrée en vigueur de celles-ci.

Les dispositions entreraient en vigueur dans les douze mois suivant l'adoption des modifications législatives introduisant le nouveau régime;

Le comité recommande donc que les nouvelles dispositions législatives introduites au Code du travail du Québec ne s'appliquent pas aux griefs déjà déposés.

Recommandation 4

Le comité recommande des modifications législatives au Code du travail du Québec prévoyant le recours aux différents modes de prévention et de règlement des mécontentes :

Pour les nouveaux griefs, les parties auraient l'obligation de considérer les modes alternatifs de règlement que sont la médiation arbitrale et la médiation préarbitrale avant de porter le grief à l'arbitrage;

Pour les griefs déjà déposés, les parties seraient fortement encouragées à considérer les modes alternatifs de règlement que sont la médiation arbitrale et la médiation préarbitrale pour réduire le nombre de griefs portés à l'arbitrage.

Recommandation 5

Le comité recommande une plus grande utilisation des services du ministère du Travail:

En tout temps, et dans la mesure où les dossier s'y prêtent, les parties devraient de recourir aux services d'amélioration du travail, offerts par le ministère du Travail, dans les cinq domaines d'expertises suivants :

- Aide à la négociation de conventions collectives
- Prévention et amélioration des relation du travail
- Médiation en matière de harcèlement psychologique
- Médiation préarbitrale des griefs
- Nomination d'arbitres

Le Comité recommande que lors d'une nomination d'arbitre de grief, le ministère du Travail offre systématiquement la médiation préarbitrale aux parties.