Comité consultatif
du travail
et de la main d'œuvre
Québec

Avis à l'initiative du CCTM concernant la réduction des délais en arbitrage, la formation obligatoire des arbitres et les critères d'admissibilité pour agir comme arbitre de griefs.

Avis déposé à la séance du C.A du CCTM du 13 mars 2025

Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)
13 mars 2025

Table des matières

1. Présentation 3

2. Rappel du contexte 4

2.1 Travaux du CCTM 4

2.2 La formation des arbitres en matière d'harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel dans les milieux de travail 7

2.3 Amendements à la Politique générale du CCTM concernant les critères d'admissibilités pour agir comme arbitre de griefs 8

2.4 Appel de candidatures d'arbitres de grief 9

2.5 Colloque de la Conférence des arbitres du Québec 9

2.6 Appel de candidatures 12

2.7 Problématiques des arbitres en régions 12

2.8 Problématique des arbitres non-inscrits 14

Liste des arbitres inscrits 14

Liste des arbitres non-inscrits 14

Distinction avec les arbitres non inscrits 15

Conclusion (François) 17

Annexe 1 Avis du CCTM de juin 2022 - Rappel des recommandations 18

Annexe 2 Rapport au CCTM de juin 2023 – Rappel des recommandations 20

Annexe 3 Délais d'arbitrage : graphiques 21

ISBN : 978-2-555-03863-9 (PDF)

Présentation

Le présent Avis fait état des travaux sur l'arbitrage de griefs durant la période 2024-2025 concernant l'arbitrage de griefs. Le développement chronologique du rapport s'échelonne du 25 juin 2024 au 13 mars 2025 et il fait état du suivi des recommandations contenues dans l'Avis à l'initiative du CCTM visant à réduire les délais en matière d'arbitrage de griefs, et ce, avec une mise en contexte depuis le mandat donné en juin 2022 par les membres du C.A du CCTM au sous-comité à l'arbitrage afin de résorber les délais de façon significative.

Comme le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) souhaite maintenir un régime d'arbitrage efficace, le temps était venu d'explorer des avenues plus contraignantes pour diminuer 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 fait également le suivi des recommandations concernant les modifications apportées à la Politique générale sur l'arbitrage de griefs concernant la formation des arbitres ainsi que les critères d'admissibilités pour agir comme arbitre de griefs.

Notre soumettons aussi une brève analyse comparative entre certaines mesures phares demandées par la Conférence des arbitres du Québec dans son livre blanc intitulé « Repenser l'arbitrage de griefs : pour renouer avec la célérité, l'efficience et la proportionnalité » et les grandes orientations du CCTM dans ses différents avis concernant la réduction des délais en arbitrage de griefs.

Finalement, notre avis fait état des problématiques entourant les arbitres en région et les arbitres de griefs qui ne sont pas inscrits sur la liste en vertu de l'article 77 du Code du travail.

2. Rappel du contexte

Afin de bien saisir le contexte dans lequel s'inscrit le présent rapport périodique, rappelons ce qui suit quant aux préoccupations du CCTM au regard du régime d'arbitrage et de la formation des arbitres.

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 1).

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 2). 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.

Rapport des travaux 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 périodique présentant celles-ci a été approuvé à la séance du CCTM du 8 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.

Le 25 juin 2024, le CCTM a approuvé à l'unanimité, l'Avis à l'initiative du CCTM concernant les recommandations visant à réduire les délais en matière d'arbitrage des griefs.

Les données utilisées pendant les travaux ont constitué 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.

Les délais d'arbitrage qui ont été présentés dans le rapport de 2023 (voir Annexe 3). Ces délais étant à l'origine des travaux, rappelons brièvement ceux-ci :

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 : <u>81 jours</u>

- 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* qui prévoit qu'un arbitre doit rendre sa décision dans les 90 jours, ce délai ne semble pas problématique.

Ces constats ont mené le C.A du CCTM à approuver, le 25 juin 2024, les cinq recommandations suivantes :

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.

Juridiction

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 mésententes :

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 dossiers s'y prêtent, les parties conviendraient 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 relations 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.

2.2 La formation des arbitres en matière de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel dans les milieux de travail

Le 25 juin 2024, le CCTM a également approuvé à l'unanimité son Avis concernant la formation obligatoire des arbitres de griefs au Québec en vue de se conformer à la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.*

L'Avis indiquait que la formation obligatoire offerte aux arbitres de griefs concernant la violence à caractère sexuel devait se déployer en deux volets et sur une durée de 6 heures en deux volets de trois heures de la façon suivante :

Le premier volet de cette formation devrait prévoir le contenu suivant **: Démystifier la violence sexuelle (volet 1) — Mythes et préjugés**. Les objectifs généraux de cette formation visent à connaître les principaux concepts et enjeux relatifs à la violence sexuelle et à analyser et déconstruire certains mythes et préjugés reliés à la violence sexuelle.

> • Cette formation permet de mieux comprendre la définition de la violence sexuelle et mesurer les statistiques en cette matière. Cette formation explicite le contexte social de la violence conjugale et les freins à la dénonciation.

Le deuxième volet de cette formation devrait prévoir le contenu suivant : **Démystifier la violence sexuelle (volet 2) – Réalités des personnes victimes**.

> • Ce deuxième volet traite de l'intersectionnalité en fonction des caractéristiques propres à chaque personne victime et sa façon de réagir face à un traumatisme de violence sexuelle.

> Cette formation doit aborder les meilleures pratiques et les meilleures méthodes pour interagir avec des personnes victimes de violence sexuelle, lesquelles font partie des sphères du savoir-être et du savoir-faire. La formation aborde également la notion d'empathie lors d'un interrogatoire et lors de la rédaction d'une décision, etc.

Ces deux (2) volets ont été intégrés à la Politique générale du CCTM. La politique a donc fait l'objet d'un amendement en bonne et due forme lors du sous-comité à l'arbitrage du 16 octobre 2024 et leur recommandation d'acceptation par les membres du CCTM a été obtenue par voie électronique par la suite. Les arbitres qui entendront ce type de griefs ont jusqu'au 31 mars 2025 pour compléter leurs formations à deux volets.

2.3 Amendements à la Politique générale du CCTM concernant les critères d'admissibilités pour agir comme arbitre de griefs

En prévision de l'appel de candidatures d'arbitres de griefs discuté plus loin dans le texte, le CCTM a modifié sa politique générale afin de préciser certains critères d'admissibilité. Les nouveaux critères se lisent désormais comme suit :

> « ***Critères d'évaluation***
>
> 4. Les candidats doivent posséder près d'une dizaine d'années récentes d'expérience pertinente approfondie en relations de travail dans des fonctions de représentation, d'adjudication, d'enseignement ou dans toutes autres fonctions connexes en droit du travail et de l'emploi. Aussi, le CCTM peut accepter de prendre en considération la demande d'inscription d'un candidat qui, au cours d'une période plus courte, a acquis une expérience jugée exceptionnelle.
>
> De plus, une connaissance ou une maîtrise des sujets suivants constitue un atout :
>
> a. capacité de jugement et connaissance des règles d'administration de la preuve et des règles de procédure;
> b. capacité de gérer des audiences et de rédiger une décision;
> c. connaissance des règles de justice naturelle visant à préserver le droit d'être entendu et jugé devant un tribunal indépendant et impartial;
> d. connaissance de la législation connexe *au Code du travail,* y compris le *Code civil du Québec,* la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* et la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*;
> e. connaissance des régimes d'avantages sociaux (régimes d'assurance, régimes de retraite, etc.);
> f. connaissance de l'organisation du travail, de l'évaluation des emplois et de l'équité salariale;
> g. connaissance des modes alternatifs de règlements des litiges. »

La politique a aussi fait l'objet d'un amendement en bonne et due forme lors du sous-comité à l'arbitrage du 16 octobre 2024 et leur recommandation d'acceptation par les membres du CCTM a été obtenue par voie électronique par la suite.

2.4 Appel de candidatures d'arbitres de grief

En septembre dernier, la Direction générale des relations de travail (DGRT) avec les membres de son équipe responsable du dossier de l'arbitrage est venue présenter au CCTM leur rapport annuel et a soumis une recommandation s'appuyant sur les considérations suivantes :

- Que le nombre d'arbitres inscrits, d'ici la fin 2025, aura diminué de 21 arbitres;
- Qu'il n'y a pas eu d'ajout d'arbitres sur la liste pour la dernière année, soit 2023-2024;
- Que le délai moyen d'arbitrage est encore important;
- Que plusieurs arbitres de la catégorie 0 à 3 ans mentionnent que leur agenda est rempli pour la prochaine année;.
- Que, malgré une diminution des demandes ministérielles, le ministère a de la difficulté à assigner les dossiers dans plusieurs régions puisque 35 arbitres ont des limitations de nominations ministérielles.

Le ministère du Travail a donc recommandé au CCTM d'ajouter 20 arbitres à la Liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* pour les besoins de mandats ministériels pour l'année 2025.

Après discussion et approbation des membres du CCTM, il a été proposé de tenir un appel de candidatures dans le but de recruter de nouveaux arbitres de griefs. L'appel de candidatures s'est tenu du 18 novembre au 13 décembre 2024.

L'ajout d'arbitres de griefs a fait l'objet d'un consensus avec la Conférence des arbitres du Québec.

2.5 Colloque de la Conférence des arbitres du Québec et publication d'un livre blanc sur l'arbitrage de griefs au Québec

Le 1er novembre 2024 se tenait le Colloque annuel de la Conférence des arbitres du Québec (CAQ). Le ministre du travail a saisi l'occasion pour partager avec le Colloque différentes orientations ministérielles, notamment l'amélioration de délais en arbitrage de griefs.

Dans les jours suivants le Colloque, la CAQ a distribué auprès de ses membres des travaux sur la refonte de l'arbitrage de griefs dans un document intitulé « Repenser l'arbitrage de griefs : pour renouer avec la célérité, l'efficience et la proportionnalité. » Ce livre blanc revisite les enjeux contemporains de l'arbitrage de griefs. Quelques mesures phares recoupent celles du CCTM, notamment l'amélioration de délais en arbitrage de griefs, la tenue obligatoire d'une conférence préparatoire et les offres de médiation.

À la suite de ce Colloque, deux rencontres ont eu lieu avec la permanence du CCTM : l'une, le 22 novembre 2024, avec trois membres du C.A. et l'autre, le 12 décembre 2024, avec tous les administrateurs de la Conférence des arbitres du Québec. Ces deux rencontres ont été l'occasion de discuter des grandes orientations du CCTM dégagées dans les avis ci-haut mentionnés. En outre et en prévision des rencontres avec la Conférence des arbitres, un tableau comparatif des orientations du CCTM et des mesures phares du livre blanc de la Conférence des arbitres (annexe 4) a été préparé à l'interne.

Le livre blanc identifie quelques mesures phares devant faire, selon eux, l'objet de changements au sein du régime d'arbitrage. Nous identifierons celles qui se comparent bien avec les orientations du CCTM.

La Conférence des arbitres souhaiterait que ses mesures phares fassent l'objet d'un règlement sur la preuve et la procédure. Le CCTM est plutôt d'avis que ses propres recommandations devraient faire l'objet de modifications législatives, notamment en raison de l'importance des changements demandés par le CCTM au chapitre des délais, de l'obligation de tenir une conférence préparatoire ou de prévoir des mécanismes de règlement des différends.

En effet, devant le manque de disponibilités des procureurs syndicaux et patronaux ainsi que les délais exorbitants qui sont en grande partie de leurs ressorts, et ce, du dépôt du grief à la nomination et de la nomination à la première journée d'audition, le CCTM recommande des modifications législatives contraignantes, car le volontarisme des parties a fait la démonstration, qu'il ne fonctionnait plus. À court terme, il s'agit de l'avenue la plus concrète et efficiente à mettre de l'avant pour réduire les délais en amont à ces deux étapes.

En outre, le raccourcissement des délais demandé par la CCTM est plus serré que celui demandé par la CAQ. Leur demande est à l'effet que la nomination de l'arbitre devrait survenir au plus tard 120 jours après le dépôt d'un grief dans les dossiers prioritaires[1], sous peine que la réclamation soit réputée déférée au ministre du Travail pour nomination et que la fixation d'une première date d'audience devrait survenir dans les 12 mois de la nomination de l'arbitre dans les dossiers prioritaires, cette cible étant à atteindre sur un horizon de 3 ans.

La recommandation du CCTM est plus simple. La nomination de l'arbitre doit se faire dans un délai de 180 jours du dépôt du grief, à défaut de quoi, il est réputé faire l'objet d'un désistement et la première journée d'audition doit 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.

Nous constatons que le délai proposé par la CAQ est plus long que celui du CCTM. En effet, il est d'un an et 120 jours du dépôt du grief à la fixation d'une première date d'audience. Le délai du CCTM est de 365 jours, soit un an, à compter du dépôt du grief. Le CCTM recommande plutôt un délai de 365 jours à compter du dépôt du grief, car on souhaite réduire de 50 % le délai du dépôt du grief à la première journée d'audition qui est actuellement de 720 jours.

Le CCTM a réfléchi à la notion de « dossiers prioritaires » et en vient à la conclusion que celle-ci ne permettra pas d'atteindre nos objectifs de réduction des délais, puisqu'il n'y aura qu'un nombre minimal de griefs qui seront régis par les nouvelles prescriptions, alors que tous les autres seront relégués à l'ancien régime que les griefs prioritaires, engorgeant ainsi les demandes ministérielles.

De plus, pour le législateur, il devient complexe et ardu de définir au Code ce que constitue un grief prioritaire en édictant une énumération. Enfin, les partenaires considèrent qu'en définissant dans le Code la notion de griefs prioritaires, l'État s'ingère dans la gestion des relations de travail et l'autonomie des parties.

De plus, la mention « La fixation d'une première date d'audience » n'est pas claire. La rédaction laisse entendre que c'est le choix de la première journée d'audience qui doit se faire dans les 12 mois de la nomination de l'arbitre et non pas la tenue de la première journée d'audience.

[1] Il s'agit des cas de congédiement, de mesure administrative affectant le lien d'emploi de façon définitive, de suspension disciplinaire ou administrative sans solde de deux mois et plus, de harcèlement psychologique, de violence sexuelle ainsi que d'invalidité.
(…) Une fois cela dit, rien n'empêche les parties de prévoir que des griefs autres - syndicaux, collectifs ou individuels - soient qualifiés de prioritaires en raison des enjeux qu'ils présentent.

La recommandation du CCTM est claire : la première journée d'audience doit avoir lieu dans les 365 jours du dépôt du grief.

En matière de disposition transitoire, il est proposé par la CAQ, dans les seuls dossiers prioritaires, une transition sur une période de trois ans suivant l'adoption du Règlement. Le CCTM recommande plutôt que la loi modifiant le Code du travail entre en vigueur une année après sa sanction, ce qui laisse le temps nécessaire aux parties de s'adapter aux modifications proposées.

Dans le cours des discussions avec les administrateurs de la CAQ, il a été demandé si les recommandations du CCTM s'étendaient aux secteurs de la santé et de l'éducation. Considérant que les processus de fonctionnement des greffes de l'éducation et de la santé sont négociés par les parties au niveau national et que les consensus élaborés par le CCTM n'ont pas impliqué les acteurs de ces deux greffes, il est préférable de les exclure à ce stade-ci des modifications législatives à venir sur l'arbitrage de griefs au Québec.

Autre élément de réflexion concernant l'exclusion de ces greffes : le volume de griefs en suspens et la capacité des parties et des arbitres de répondre à la demande pour donner suite à l'adoption des nouvelles dispositions législatives.

La CAQ comme le CCTM demande la tenue obligatoire d'une conférence préparatoire avant une audience. Un procès-verbal devrait être dressé à l'issue de cette conférence.

Pour donner suite à des consensus intervenus entre les partenaires syndicaux et patronaux, le CCTM recommande un ajout législatif obligeant la tenue de la Conférence préparatoire.

Cela étant, la tenue de la Conférence proposée par la CAQ dans les 90 jours après la nomination de l'arbitre apparaît prématurée pour les partenaires syndicaux et patronaux.

La conférence préparatoire qui précède de peu la première journée d'audience est primordiale. Le délai de 45 jours semble plus approprié que le délai de 30 jours pour préparer tous les engagements pris durant cette conférence préparatoire.

Le contenu de la conférence préparatoire de l'article 27 de la LITAT apparaît, selon les partenaires syndicaux et patronaux du CCTM qui pratiquent devant le TAT, remplir ses objectifs pour la gestion des audiences.

Le CCTM souligne que les partenaires syndicaux et patronaux du CCTM n'en sont pas venus à un consensus sur la question de la divulgation de la preuve. La CAQ propose une divulgation limitée aux seuls éléments de preuve non litigieux avant audience.

Le CCTM n'a donc pas traité cette question, mais comprend que la Conférence des arbitres souhaiterait introduire au Code un article qui se lirait comme celui-ci : « Dès l'acceptation de sa nomination, l'arbitre est saisi du grief. »

Selon la CAQ, la médiation d'arbitrage constitue une avenue à privilégier pour quiconque recherche une justice accessible et à moindre coût, apportant des bienfaits allant souvent au-delà de ceux découlant d'une décision arbitrale. Elle est susceptible de prendre une forme différente selon le style souhaité – notamment transformative, facilitante ou évaluative – ce qui élargit le spectre des options. Le CCTM partage avec la CAQ l'importance de privilégier les modes alternatifs de règlement des litiges. Le CCTM propose d'en faire un ajout législatif.

La CAQ propose également d'autres mesures mineures, mais le CCTM n'a pas traité ces questions dans ses différents avis.

Les échanges faites avec la CAQ ont été fructueux et nous avons pu partager une vision ou une compréhension commune concernant les recommandations du CCTM de juin 2024.

2.6 Appel de candidatures

À la suite de l'appel de candidatures d'arbitres de griefs, le sous-comité à l'arbitrage a tenu une rencontre TEAMS le 22 janvier 2025, jour consistant en l'étude des candidatures pour l'inscription sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail.*

Sur les vingt-sept (27) candidatures reçues, le sous-comité a retenu 17 candidatures pour des entrevues, lesquelles se sont tenues les 1er, 2 et 8 février 2025. À la suite de ces entrevues, 5 candidatures furent retenues pour recommandations au ministre du Travail.

2.7 Problématiques des arbitres en région

Le corps arbitral change à vue d'œil. C'est près de la moitié d'une soixante-dizaine de noms qui sont de nouveaux arbitres de griefs. Parmi les soixante-dix arbitres nommés ci-bas (en date du 8 novembre 2024), la liste a fondu jusqu'à 61 arbitres et une dizaine ont annoncé leur départ en 2025.

Un des problèmes dévoilés par le renouvellement des arbitres de griefs est celui de la pénurie dans les régions. Plusieurs régions du Québec sont dépourvues d'arbitres de griefs.

Il y a 5 régions dépourvues d'arbitres de griefs, 5 régions avec un seul arbitre, 2 régions avec 3 arbitres, 1 région avec 5 arbitres, 1 région avec 7 arbitres, 1 région avec 8 arbitres, 1 région avec 10 arbitres et 1 région avec 26 arbitres.

La problématique

Manque-t-il d'arbitres de griefs dans les régions au Québec?

Oui, le Québec fait face à une pénurie d'arbitres de griefs dans certaines régions, ce qui peut créer des défis dans la gestion des griefs et des mésententes, en particulier dans les zones plus éloignées ou moins densément peuplées. Cette situation est préoccupante, car les arbitres de griefs jouent un rôle essentiel dans le règlement des différends liés aux conventions collectives entre les employeurs et les syndicats.

Les problèmes associés à la pénurie d'arbitres de griefs causent des retards dans le traitement des griefs et entraînent des frais supplémentaires pour les parties. Cela peut causer de l'insatisfaction parmi les travailleurs et les employeurs, car les décisions arbitrales qui sont déjà longues à rendre deviennent plus encore lentes à survenir.

En effet, les délais moyens concernant les griefs sont alarmants. En effet, le délai moyen de grief à décision est de 974 jours ; celui de grief à nomination est de 381 jours; celui de nomination à audition est de 339 jours; celui de la durée des auditions est de 168 jours et celui d'audition à décision est de 81 jours.

En outre, les arbitrages exigent généralement la présence physique des parties, ce qui pose un problème lorsque l'arbitre doit se déplacer dans des régions éloignées.

Certains facteurs contribuent à la pénurie, notamment les retraites et les départs. Comme beaucoup d'arbitres de griefs sont des professionnels expérimentés, leur départ à la retraite laisse un vide difficile à combler. Le manque de jeunes arbitres pour remplacer les anciens contribue à la pénurie.

Devenir arbitre de griefs demande une formation spécialisée et une grande expérience dans les domaines du droit du travail, des conventions collectives, ainsi qu'une bonne compréhension des enjeux sociaux et économiques. Il n'est pas toujours facile de trouver de nouveaux arbitres ayant cette expertise et qui ont la confiance des parties.

Enfin, les arbitres de griefs, y compris les nouveaux et notamment dans les grandes régions urbaines, peuvent être surchargés de travail. Cette surcharge crée un déséquilibre où certaines régions, en particulier les plus éloignées, ne peuvent pas attirer ou retenir des arbitres qualifiés.

Des pistes de solutions

Des mesures doivent être prises pour remédier à la pénurie, mais les solutions sont complexes. La Conférence des arbitres du Québec est un partenaire indispensable dans la recherche de solutions. Quelques pistes possibles incluent :

- Avec la montée des outils de communication à distance (comme les visioconférences), certaines audiences d'arbitrage peuvent être tenues virtuellement, ce qui permet de surmonter les problèmes géographiques. Cela pourrait, dans une certaine mesure, alléger la pression sur les arbitres, mais les partenaires syndicaux et patronaux souhaitent être en présence physique pour certaines audiences complexes. Un dosage en présence et en virtuel peut être envisagé.

- L'ajout d'arbitres supplémentaires à la liste pour venir combler spécifiquement ces besoins en région.

- Des incitatifs de diverses natures pourraient être explorés afin d'attirer des arbitres vers les régions où la demande est plus forte.

- La constitution d'équipes volantes peut aussi être une solution à envisager. Un tour de rôle d'équipes volantes peut être imaginé.

- Un arbitre de griefs pourrait entendre dans une région donnée durant une semaine donnée divers types de griefs (ministériels et consensuels dans divers secteurs d'activités économiques).

- Solliciter davantage les jeunes arbitres (0-5 ans) à se rendre disponibles pour prendre des dossiers en région.

À l'écoute de ces pistes possibles, la CAQ a indiqué vouloir participer aux solutions et pour ce faire, elle doit consultée ses membres et nous revenir sur le sujet

En conclusion, la pénurie d'arbitres de griefs dans certaines régions du Québec est un défi réel, qui nécessite des solutions innovantes et un investissement dans la distribution géographique des mandats ministériels et consensuels pour les arbitres de griefs afin de garantir que les griefs soient gérés de manière efficace et dans des délais raisonnables. En ce sens, la Conférence des arbitres fait partie de la solution pour collaborer avec le CCTM afin de permettre un accès à la justice arbitrale rapide et équitable pour toutes les régions du Québec

2.8 Problématique des arbitres non-inscrits

L'article 77 du *Code du travail*[2] prévoit qu'un arbitre nommé d'office est choisi sur une liste dressée annuellement par le ministre du Travail après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM). Pour donner son avis au ministre concernant la liste des arbitres, le CCTM prend en considération la *Politique générale du CCTM concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres* qu'il est tenu de diffuser en vertu de l'article 12.2 de la *Loi sur le ministère du Travail*.

Par ailleurs, le *Règlement sur la rémunération des arbitres*[3], en vigueur depuis le 1er décembre 2002, prévoit que le ministre du Travail dresse la liste des tarifs de rémunération déclarés par les arbitres et les groupements d'arbitres et en assure annuellement la mise à jour et la diffusion.

Ainsi, deux listes d'arbitres coexistent sur le site du ministère du Travail.

Liste des arbitres inscrits

La première, la *Liste des arbitres de griefs et de différends incluant les tarifs de rémunération selon l'article 77 du Code du travail*, est dressée par le ministre du Travail et elle se compose des arbitres qui font l'unanimité au CCTM. Elle vise à faciliter aux parties le choix contractuel ou ponctuel d'un arbitre en offrant des renseignements tel le profil de l'arbitre (études, expérience, disponibilité) de même que le tarif de rémunération déclaré pour la période visée.

On réfère à cette liste comme celle des « arbitres inscrits » (ou engagés), car elle est constituée des noms des arbitres qui ont été recommandés par le CCTM et qui sont assujettis aux dispositions de la Politique générale.

Liste des arbitres non-inscrits

La seconde liste, intitulée *Tarifs de rémunération des arbitres qui ne sont pas inscrits sur la liste prévue à l'article 77 du Code du travail*, est constituée des autres arbitres qui déclarent un tarif de rémunération.

---

[2] 77. Dans les 10 jours de la réception de l'avis prévu par l'article 75, les parties doivent se consulter sur le choix de l'arbitre; si elles s'entendent, le ministre nomme à ce poste la personne de leur choix. À défaut d'entente, le ministre le nomme d'office.
Un arbitre nommé d'office est choisi sur une liste dressée annuellement par le ministre après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre visée à l'article 12.1 de la Loi sur le ministère du Travail (chapitre M-32.2). Le ministre peut, de la même manière, modifier la liste en cours d'année.

[3] C-27, r. 6

On réfère à cette liste comme celle des « arbitres non-inscrits » (ou désengagés), car elle est constituée des noms des personnes qui s'autoproclament arbitres et déclarent un tarif de rémunération. Précisons que ces personnes peuvent : 1) avoir déjà été inscrits sur la liste visée à l'article 77 du *Code du travail* à un moment de leur carrière; 2) avoir transmis une demande d'inscription, mais dont la candidature n'a pas été retenue, ou encore; 3) avoir décidé d'agir à ce titre sans autre prérequis.

Distinction avec les arbitres non-inscrits

Des différences majeures existent entre la liste des arbitres inscrits et la liste des arbitres non-inscrits. Les principales sont les suivantes :

Sélection des arbitres
Depuis 2015, le CCTM étudie les demandes d'inscription reçues et évalue la compétence des candidats par un processus d'entrevue de validation. Le processus comprend l'étude du dossier ainsi qu'une entrevue à laquelle participent les partenaires, la présidence du CCTM ainsi que la Conférence des arbitres du Québec. Les arbitres inscrits doivent réussir le processus de sélection mis en place par le CCTM. Ce processus vise à assurer l'acceptabilité des arbitres et la confiance des parties envers ceux-ci. Aucune sélection ne s'applique aux arbitres non-inscrits.

Assujettissement à la Politique générale du CCTM
Par sa Politique générale, le CCTM s'assure que la liste est constituée d'arbitres impartiaux, compétents, disponibles, dynamiques et respectueux des règles de compétence et de conduite professionnelles de façon à conserver la confiance des parties. Le CCTM vérifie périodiquement si les arbitres inscrits satisfont aux conditions. Aucune vérification ne s'applique aux arbitres non-inscrits.

Mentorat et formation continue
Une fois inscrits, les nouveaux arbitres doivent suivre une formation auprès d'un mentor et, par la suite, s'assurer de la mise à jour de leurs compétences. La Politique générale en précise les modalités. Aucune obligation n'incombe aux arbitres non-inscrits.

Éthique, déontologie et étude des plaintes
Les arbitres inscrits doivent se conformer à l'ensemble des conditions, règles et autres obligations prévues à la Politique générale (compétence et conduite professionnelles, impartialité, disponibilité, rémunération). Le CCTM étudie les plaintes contre les arbitres inscrits (frais réclamés, conduite, compétence). Il n'y a aucune forme de surveillance pour les arbitres non inscrits et il n'est pas possible de déposer une plainte à leur endroit.

Maintien annuel et réinscription triennale
Chaque année, le CCTM s'assure que les arbitres inscrits rendent leurs décisions à l'intérieur de délais raisonnables, qu'ils fournissent les renseignements relatifs à la procédure suivie pour l'arbitrage et qu'ils acceptent le nombre prévu de mandats ministériels.
À chaque période de trois ans, le CCTM vérifie également le nombre de décisions rendues ainsi que le nombre de mandats d'arbitrage reçus par les arbitres. Aucune vérification n'est faite auprès des arbitres non inscrits.

Obligation d'accepter des mandats ministériels

Les arbitres inscrits sont tenus d'accepter le nombre de mandats ministériel précisé à la Politique générale. Les parties ont ainsi l'assurance d'avoir accès à des arbitres compétents. Les arbitres non-inscrits ne peuvent recevoir de tels mandats.

À l'écoute de ces pistes possibles, la CAQ a indiqué vouloir participer aux solutions et pour ce faire, elle doit consulter ses membres et nous revenir sur le sujet.

Enjeux importants pour la crédibilité du système d'arbitrage au Québec

Le CCTM demeure convaincu que les arbitres non-inscrits portent ombrage à la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail et au système d'arbitrage dans son ensemble. Pour éviter que le phénomène ne prenne à nouveau de l'ampleur et pour inciter davantage les parties à avoir recours aux arbitres inscrits, le CCTM avance les recommandations suivantes :

Recommandation 1

Encourager les partenaires de tous les secteurs à nommer, en exclusivité, des arbitres inscrits sur la liste visée à l'article 77 du Code du travail lors d'audition des griefs et lors de la confection des listes d'arbitres dans les conventions collectives.

Recommandation 2

Entreprendre des démarches auprès des organismes centraux de négociation (par exemple, les comités patronaux et syndicaux de négociation) afin de les sensibiliser à l'importance de nommer, en exclusivité, des arbitres inscrits sur la liste visée à l'article 77 du Code du travail lors de la confection des listes d'arbitres.

Recommandation 3

Promouvoir uniquement la liste des arbitres inscrits (*Liste des arbitres de griefs et de différends incluant les tarifs de rémunération selon l'article 77 du Code du travail*) et apporter une modification à l'article 18 du Règlement sur la rémunération des arbitres[4] de façon à cesser la diffusion de la liste des arbitres non-inscrits (*Tarifs de rémunération des arbitres qui ne sont pas inscrits sur la liste prévue à l'article 77 du Code du travail*).

Recommandation 4

Faire un prochain bilan des activités des arbitres non-inscrits en mai 2025.

[4] Le ministre du Travail dresse la liste des tarifs de rémunération déclarés en vertu des articles 11, 15 et 16, en transmet une copie au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre visée à l'article 12.1 de la *Loi sur le ministère du Travail* (chapitre M-32.2) et en assure périodiquement la mise à jour et la diffusion notamment auprès des associations d'arbitres, de salariés et d'employeurs les plus représentatives.
Il met une copie de cette liste à la disposition du public par tout moyen qu'il juge approprié.
D. 851-2002, a. 18; L.Q. 2011, c. 16, a. 91.

Conclusion

Depuis le dépôt de notre avis sur l'arbitrage le 25 juin dernier, nous sommes rendus à une étape déterminante pour que nos recommandations deviennent des modifications législatives qui feront partie de notre projet de loi omnibus.

Le dépôt du livre blanc de la Conférence des arbitres est un moment important aussi puisque les arbitres partagent nos constats et préoccupations pour réduire les délais en arbitrage et s'appuient sur nos recommandations pour réduire les délais entre le dépôt du grief et la nomination de l'arbitre et de la nomination de l'arbitre è la décision.

Depuis le dépôt di livre de la Conférence des arbitres, la permanence du CCTM a eu l'occasion d'échanger avec les membres du Conseil d'administration et on peut dire que nous sommes en osmose sur les objectifs recherchés. Il s'agit de l'un des plus beaux exercices de dialogue social dans les dernières années. Ainsi, suite à un dépôt de projet de loi, le CCTM et la Conférence des arbitres feront consensus pour que les recommandations visant la réduction des délais soient adoptées avant la fin de la dernière session parlementaire avant les vacances estivales

Le fruit est mûr, car tous les acteurs de la communauté arbitrale sont préoccupés par l'amélioration du système d'arbitrage et la réduction de délais. Tous sont prêts à relever les défis que ce système d'arbitrage puisse contribuer au maintien de la paix industrielle dans les milieux de travail au Québec. Il y a une volonté commune de mettre l'épaule à la roue pour y arriver.

Nous sommes à l'aube d'un moment historique pour réformer ce système d'arbitrage qui n'a pas eu de véritable changement de fond depuis 48 ans et tous les partenaires, que ce soit le ministère du Travail, le CCTM et la Conférence des arbitres, tous sont au rendez-vous de façon consensuelle pour soutenir cette réforme 4.0 de l'arbitrage.

Annexe 1 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 mésentente avant de s'adresser à un arbitre.

73.2. Les parties qui s'engagent dans une procédure de prévention et de règlement d'une mésentente 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 3e 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 2 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.

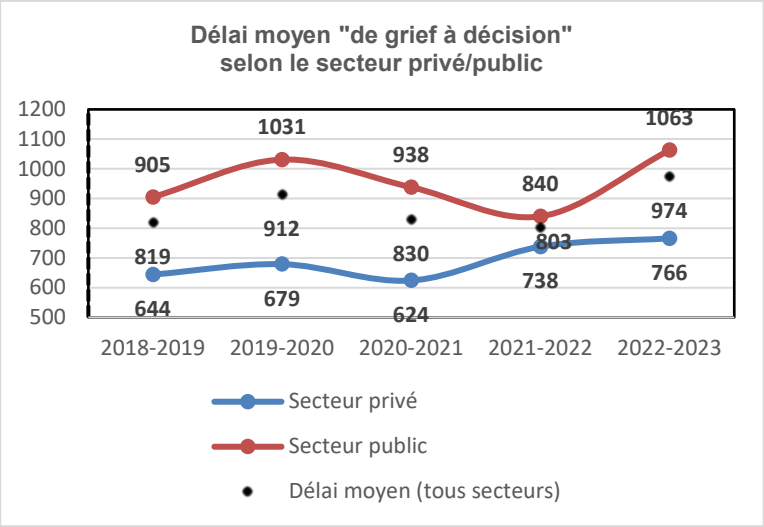
Recommandation 8 (recommandation 5 de l'avis de 2022)
Que les parties négocient, en amont, des processus de règlement des griefs en inscrivant dans les conventions collectives des modes alternatifs de règlement des griefs visant à utiliser les services de médiation préarbitrale du ministère du Travail 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 3 Délais d'arbitrage : graphiques

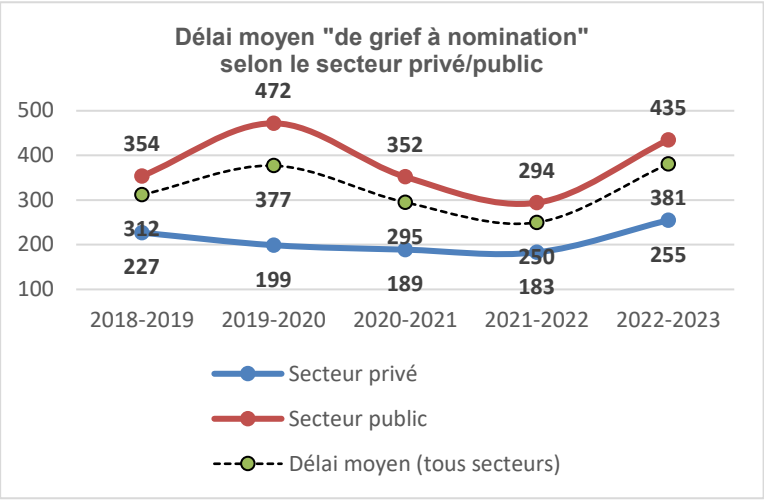
Délai moyen de grief à décision



Le délai « de grief à décision » représente le nombre de jours entre le dépôt du grief et la décision de l'arbitre. Le délai moyen est de plus de 2 ans, voire près de 3 ans certaines années. Il est de 974 jours en moyenne pour 2022-2023.

Le délai moyen est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. En 2022-2023, il est de 1063 jours pour le premier comparativement à 766 jours pour le second. Le nombre de décisions est cependant plus important dans le secteur public que dans le secteur privé : des 567 décisions rendues au cours de la dernière période, 69 % l'ont été dans le secteur public alors que 31 % l'ont été dans le secteur privé.

Délai moyen de grief à nomination

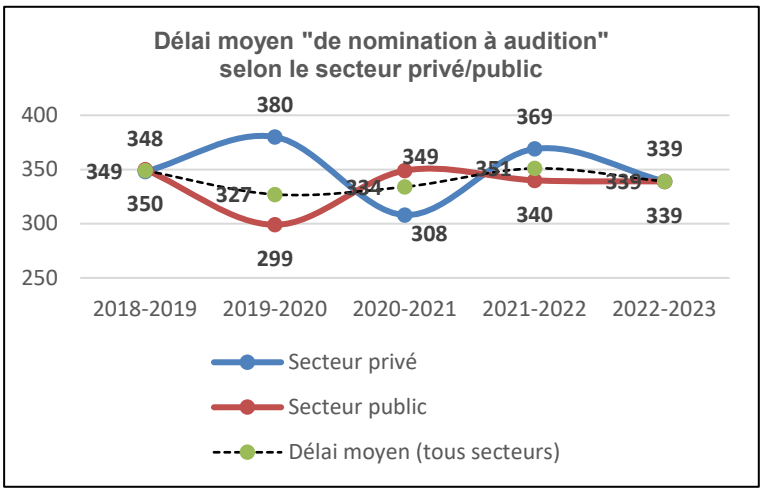


Le délai moyen « de grief à nomination » représente le nombre de jours entre le dépôt du grief et la nomination de l'arbitre. Il est de 381 jours pour 2022-2023.

Ce délai peut correspondre à la procédure interne de griefs et relève donc entièrement des parties.

Les données semblent présenter un délai plus long dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour 2022-2023, le délai moyen est de 435 jours pour le secteur public et de 255 jours pour le secteur privé.

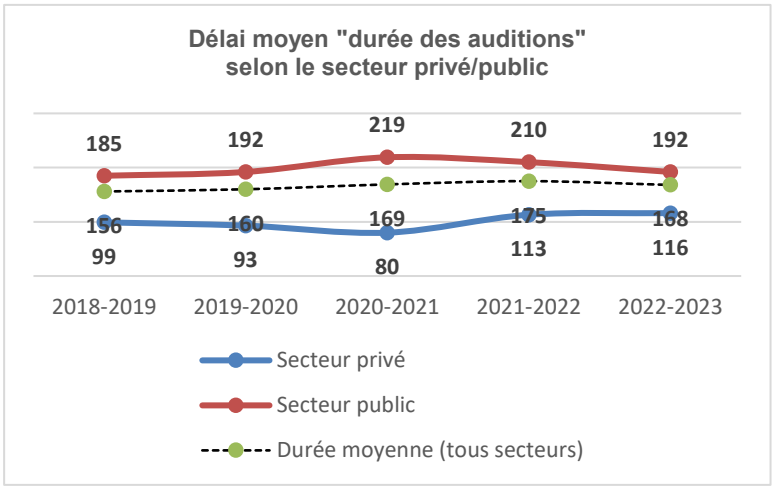
Délai moyen de nomination à audition



Le délai moyen « de nomination à audition » représente le nombre de jours entre la nomination de l'arbitre et la première journée d'audition. Il est de 339 jours pour 2022-2023.

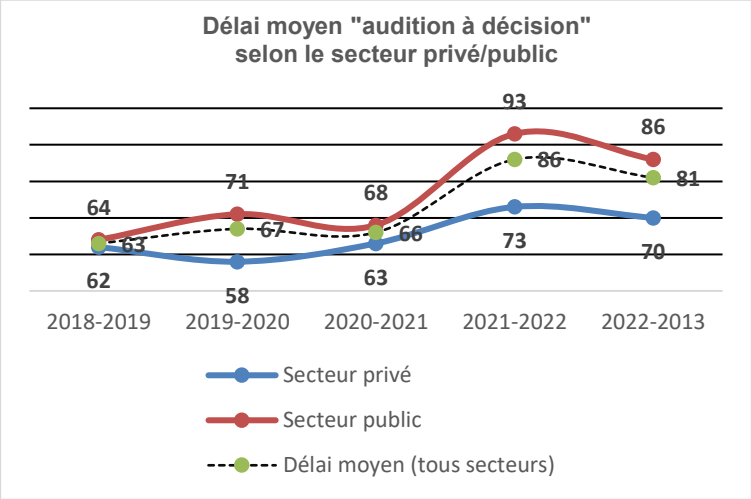
Une fois l'arbitre nommé pour entendre un grief, une date d'audition est fixée. Les disponibilités de l'arbitre et des représentants des parties conduisent à ce délai.

Délai moyen de la durée des auditions



La « durée des auditions » représente le nombre de jours entre la première et la dernière journée d'audition. Le délai moyen est de 168 jours pour 2022-2023.

Délai moyen d'audition à décision



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.

Ce délai est attribuable à l'arbitre. Le CCTM vérifie annuellement le délai moyen pour tous les arbitres inscrits.