

25^e séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs

20 et 21 mai 2015

**25 ans de rencontres
et d'échanges
pour mieux s'outiller!**



LA MODERNISATION DU MODE DE NOMINATION DES ARBITRES AU QUÉBEC

Me Serge Cadieux
Secrétaire général de la FTQ



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

Cadre général pour une modernisation de la politique du CCTM concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres



M. Serge Cadieux
Secrétaire général de la FTQ

Séminaire FTQ sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs
Sheraton Laval

Modernisation de la politique du CCTM concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres

Plan de la présentation

- Cadre général
- Processus de recrutement
- Formation continue
- Programme de mentorat
- Obligation d'être inscrit



Cadre général

Partie I Processus de recrutement

La Partie I définit une nouvelle approche au regard du processus de recrutement des arbitres de griefs. L'étude des candidatures tiendra davantage compte des connaissances nécessaires, en lien avec l'état du droit actuel, et s'appuiera sur des critères d'évaluation mieux définis.

Partie II Formation continue

La Partie II introduit un processus de formation continue puisque, devant l'élargissement du champ de compétence des arbitres, il devient essentiel d'améliorer et de développer les compétences liées à l'exercice de la fonction et ce, pour l'ensemble du corps arbitral.



3

Cadre général (suite)

Partie III Programme de mentorat

La Partie III remplace l'actuel programme de stages pour les nouveaux arbitres, par un programme de mentorat. Celui-ci, plus complet et mieux structuré, vise à favoriser l'intégration du nouvel arbitre dans la profession et à lui fournir un accompagnement dès le début de sa pratique arbitrale.

Partie IV Obligation d'être inscrit

La Partie IV propose des mesures au regard de l'obligation d'être inscrit sur la liste en vue de favoriser le maintien du système arbitral et d'assurer sa pérennité.



4

Partie I Processus de recrutement

Objectif

L'élargissement du champ de compétence de l'arbitre implique qu'il a désormais le pouvoir d'interpréter les législations connexes au *Code du travail*, y compris les lois d'ordre public telle la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'arbitre a compétence pour administrer la justice et dire le droit puisqu'il est appelé à trancher des litiges qui débordent le strict contenu de la convention collective.

Ce déplacement de la sphère privée vers la sphère publique implique, pour tous les arbitres, un élargissement et une connaissance de champs de droits supplémentaires.

C'est pourquoi une modernisation de la *Politique générale du CCTM concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres* apparaît nécessaire afin qu'elle s'inscrive en lien avec l'état du droit actuel et que le processus de recrutement des arbitres en tienne compte et assure une meilleure efficacité pour les usagers du système arbitral.



Partie I Processus de recrutement (suite)

Mode de nomination

- Un appel de candidatures a lieu au moment déterminé par le CCTM suite à une analyse des besoins des parties et après consultation de la Conférence des arbitres du Québec.

Critères d'évaluation

- Les candidats doivent satisfaire aux critères d'évaluation, soit un minimum de 10 ans d'expérience en relations de travail ainsi qu'une connaissance et une maîtrise suffisantes des sujets suivants :



Partie I Processus de recrutement (suite)

- A. Capacité de jugement et connaissance des règles d'administration de la preuve;
- B. Capacité de gérer des audiences et rédiger une décision;
- C. Connaissance des règles de justice naturelle;
- D. Connaissance des législations connexes au *Code du travail*;
- E. Connaissance des régimes d'avantages sociaux;
- F. Connaissance de l'organisation du travail;
- G. Connaissance des théories développées en *common law* et applicables en droit du travail québécois (estoppel);
- H. Une connaissance des régimes de retraite, de l'évaluation des emplois, de l'équité salariale et de la médiation constitue un atout.



7

Partie I Processus de recrutement (suite)

Comité de sélection

- Un comité de sélection composé de 2 représentants des associations syndicales et de 2 représentants des associations patronales, du président du CCTM et d'un représentant de la Conférence des arbitres du Québec à titre d'observateur, procède à la sélection des candidats en appliquant les critères d'évaluation.

Entrevue de validation

- Le comité de sélection procède à des entrevues de validation afin de procéder au choix des candidats en appliquant les critères d'évaluation.
- Le canevas de ces entrevues doit être élaboré par le CCTM, après consultation de la Conférence des arbitres du Québec.



8

Partie I Processus de recrutement (suite)

Liste d'éligibilité

- Les noms des candidats sélectionnés au terme de ce processus sont inscrits par le comité de sélection sur une liste par ordre décroissant.

Confiance des parties

- Le comité de sélection achemine cette liste au CCTM qui détermine, parmi les noms apparaissant sur ladite liste, les candidats pour lesquels un consensus se dégage parmi les organisations membres.
- Les candidats choisis demeurent sur la liste d'éligibilité pour une période de 2 ans et s'ils ne sont pas nommés arbitres après cette période, ils demeurent sur la liste pour une autre période de 2 ans.

Confidentialité

- Le CCTM doit s'assurer de prendre les mesures appropriées de façon à ce que le processus ci-haut décrit rencontre les standards de confidentialité les plus élevés.



Partie II Formation continue

Objectif

Devant l'élargissement du champ de compétence des arbitres, il devient primordial que tous les arbitres inscrits sur la liste visée à l'article 77 du *Code du travail* possèdent les connaissances nécessaires pour faire face à un contexte sans cesse en évolution.

L'introduction d'un processus de formation continue établit des balises de façon à assurer un minimum de formation pour l'ensemble du corps arbitral. Les activités de formation continue ont pour objet de permettre aux arbitres de maintenir, de mettre à jour, d'améliorer et d'approfondir les compétences liées à l'exercice de leurs fonctions.



Partie II Formation continue (suite)

Exigences sur la formation continue

- Liées à l'exercice des fonctions.
- Minimum de 45 heures par période de 3 ans (réinscription).
- Activités reconnues:
 - Participer à des cours, séminaires, colloques ou conférences;
 - Agir à titre de conférencier, formateur;
 - Rédiger et publier des articles ou des ouvrages;
 - Participer à des activités de mentorat reconnues.
- Activités déterminées, après consultation de la Conférence des arbitres du Québec, en raison d'une réforme législative ou réglementaire majeure.



11

Partie II Formation continue (suite)

Reconnaissance d'une activité de formation

- Le CCTM détermine les activités de formation et considère, avec les adaptations nécessaires, les critères suivants:
 - a) Le lien entre l'activité et l'exercice des fonctions de l'arbitre;
 - b) L'expérience et qualification du formateur;
 - c) Le contenu et pertinence de l'activité;
 - d) Le cadre pédagogique dans lequel se déroule l'activité;
 - e) Le respect des objectifs de formation visés à la politique générale;
 - f) L'existence d'une attestation de participation ou d'une évaluation.



12

Partie II Formation continue (suite)

- Certaines formations (notamment celles dispensées par la Conférence des arbitres du Québec ou le Barreau du Québec) sont réputées pertinentes aux fins de l'obligation de formation continue.
- Un arbitre peut adresser une demande de reconnaissance au CCTM pour que soit reconnue d'autres formations.

Modes de contrôle

- Lors de sa demande de réinscription, l'arbitre doit fournir une déclaration de formation indiquant l'activité, la date, le formateur, le nombre d'heures (attestation).



13

Partie II Formation continue (suite)

Dispense de formation

- Le CCTM peut dispenser un arbitre de l'obligation de suivre des activités de formation, à la suite d'une demande écrite, si une situation d'impossibilité est démontrée.
- Avant de refuser une demande de dispense, le CCTM doit consulter la Conférence des arbitres du Québec.

Défauts et sanctions

- Le CCTM émet un avis écrit indiquant la nature du défaut, le délai pour y remédier et la sanction.
- Lorsque l'arbitre n'a pas remédié à la situation décrite dans l'avis, le CCTM décide de la recommandation de sanction qu'il fera au Ministre, après avoir consulté la Conférence des arbitres du Québec.



14

Partie III Programme de mentorat

Objectif

Le CCTM introduit un programme de mentorat de 45 heures, échelonné sur 3 ans, en remplacement du programme de stages pour les nouveaux arbitres.

Le nouvel arbitre peut agir à ce titre dès son inscription. Il peut recevoir des mandats d'arbitrage, rendre des décisions et réclamer son tarif de rémunération.

Le programme de mentorat repose sur la coopération et l'implication du nouvel arbitre et du mentor. Le CCTM et la Conférence des arbitres du Québec collaborent à l'organisation et à la réalisation de cette période.



15

Partie III Programme de mentorat (suite)

Participation à un programme de mentorat

- Le nouvel arbitre choisi par le CCTM doit entreprendre un programme de mentorat dès son inscription sur la liste.

Objet et modalités d'inscription

- Le programme de mentorat vise à fournir au nouvel arbitre l'accompagnement d'un arbitre expérimenté dans le contexte particulier du début de la pratique arbitrale.
- Le programme vise aussi à favoriser l'intégration des nouveaux arbitres dans la communauté arbitrale et à créer des liens durables entre les arbitres expérimentés et la relève.



16

Partie III Programme de mentorat (suite)

Programme de mentorat

➤ Aux fins de sa réinscription sur la liste des arbitres, le nouvel arbitre doit avoir accompli un minimum de 45 heures d'activités de mentorat sur les sujets suivants:

- A. Les aspects déontologiques de la pratique d'un arbitre de grief ainsi que la gestion des conflits d'intérêts;
- B. L'organisation du travail et des services de secrétariat ;
- C. L'élaboration et la gestion du calendrier des audiences;
- D. Les relations avec les procureurs et les parties, les médias et les collègues arbitres;
- E. La tenue et la gestion des conférences préparatoires, des requêtes et demandes incidentes ainsi que de l'audience;



17

Partie III Programme de mentorat (suite)

- F. Le processus décisionnel, la prise de décision, la rédaction de la sentence arbitrale et les délais pour la rendre;
- G. La facturation et l'application du *Règlement sur la rémunération des arbitres*;
- H. La formation continue;
- I. La *Politique générale du CCTM concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres*;
- J. Le droit applicable;
- K. La conservation et la destruction des dossiers.



18

Partie III Programme de mentorat (suite)

Responsabilités du mentor et nature de l'accompagnement

- Guider le nouvel arbitre dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.
- Agir au meilleur de ses connaissances.
- Conseiller le nouvel arbitre (éthique, considérations juridiques, déontologie)
- Fixer des rencontres aux moments et lieux qui conviennent.
- Être disponible aussi longtemps que nécessaire pour guider adéquatement le nouvel arbitre ou pour lui fournir l'appui nécessaire.



19

Partie IV Obligation d'être inscrit

Objectif

Devant le nombre considérable d'arbitres qui, année après année, se retirent de la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*, il paraît essentiel de favoriser le maintien du système arbitral et d'assurer sa pérennité.

Il est tout aussi important d'éviter que les obligations prévues à la Politique générale puissent être éludées du fait de tels désengagements considérant que les arbitres possèdent de vastes juridictions et qu'ils sont des acteurs importants qui participent activement à l'administration de la justice.



20

Partie IV Obligation d'être inscrit (suite)

Objectif (suite)

Des assouplissements sont apportés aux conditions de maintien et de réinscription sur la liste des arbitres afin de tenir compte, notamment, des besoins exprimés par plusieurs arbitres en fin de carrière qui souhaitent continuer d'agir tout en réduisant leurs activités. À cette fin, le CCTM propose d'introduire des modalités plus souples et moins contraignantes à sa politique générale.

Des modalités facilitant le retour sur la liste sont proposées afin de permettre aux arbitres, qui se sont retirés, de se réinscrire.



21

Partie IV Obligation d'être inscrit (suite)

Arbitres qui œuvrent dans des secteurs spécifiques

- L'obligation d'être inscrit ne s'applique pas aux arbitres qui sont nommés de façon consensuelle par les parties et qui agissent en exclusivité dans les secteurs de l'éducation et de la fonction publique.

Arbitres qui ont décidé de se retirer de la liste

- Période de six mois pour se réinscrire.
- Il est tenu compte des années d'inscription antérieures dans l'application des règles de maintien et de réinscription.



22

Partie IV Obligation d'être inscrit (suite)

Arbitres qui ont été retirés de la liste à la suite d'une décision du CCTM

- Période de six mois pour se réinscrire à compter du 1^{re} juin 2015.
- Il est tenu compte des années d'inscription antérieures dans l'application des règles de maintien et de réinscription de la Politique générale.
- Leur situation sera évaluée en prenant en considération la cause de leur retrait de la liste.



23

Partie IV Obligation d'être inscrit (suite)

Arbitres en fin de carrière

- Allègement des conditions de maintien et de réinscription.
- Les arbitres peuvent se prévaloir de l'option suivante s'ils ont atteint l'âge de 65 ans ou s'ils exercent depuis au moins 15 ans :
 - 10 décisions / 3 ans (plutôt que 15 décisions / 3 ans)
 - 30 mandats / 3 ans (plutôt que 45 mandats / 3 ans).

Mandats ministériels (9 mandats / année)

- Disposition levée pour les arbitres en fin de carrière qui le désirent.



24

