



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

Conseil consultatif

**L'arbitrage de grief : un projet des
positions de la FTQ**



24 mars 2009

L'arbitrage de grief : un projet des positions de la FTQ

La tenue d'un Conseil consultatif sur l'arbitrage de grief a été décidée au 28^e Congrès de la FTQ, en novembre 2007, par l'adoption d'une résolution à cet effet.¹ Début 2008, la FTQ a créé un comité permanent sur l'arbitrage de grief dont le mandat consiste à la conseiller sur toute question relative à ce sujet. Les travaux du comité FTQ ont permis de développer le présent projet des positions de la FTQ sur l'arbitrage de grief. Le document est divisé en deux parties. La première fait état très brièvement du contexte dans lequel s'inscrit la réflexion alors que la deuxième partie, la plus substantielle, regroupe les positions proposées à la discussion.

1. L'arbitrage : un régime à améliorer²

Le régime d'arbitrage de grief est devenu obligatoire au Québec en 1961³ lorsque le droit de faire la grève durant la vie d'une convention collective a été aboli dans le *Code du travail*. Tout litige résultant de l'application ou de l'interprétation de la convention collective doit alors être soumis à une procédure interne de grief et, dans le cas où le grief n'y est pas réglé, à une procédure d'arbitrage. La décision de l'arbitre est finale et sans appel. C'est la convention collective, la loi des parties, qui prévoit en principe les modalités des procédures de grief et d'arbitrage.

Au fil des décennies, le législateur a cependant précisé le fonctionnement des différentes étapes de l'arbitrage de grief et a graduellement inclus diverses règles dans le *Code du travail* : la façon dont l'arbitre est nommé, ses pouvoirs, les règles de conduite qu'il doit observer, le délai pour rendre sentence, etc. Deux règlements y sont associés concernant le dépôt des sentences arbitrales et la rémunération des arbitres. Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)⁴, un organisme patronal – syndical ayant la responsabilité de la confection de la liste des arbitres de grief, a aussi développé un code de déontologie qui leur est applicable et qui est inclus dans la *Politique générale du Conseil concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief*⁵.

Le règlement des griefs tel qu'il se pratique au Canada et aux États-Unis est un phénomène unique. « *C'est en quelque sorte un instrument de justice privée, sanctionné par la loi* »⁶, qui

¹ On trouve à l'annexe 1 le texte de toutes les résolutions concernant l'arbitrage de grief et de différend adoptées au 28^e Congrès de la FTQ.

² Hébert, Gérard et al., *La convention collective au Québec, Chapitre 5 Règlement et arbitrage des griefs*, 2003, pages 103-135. La très brève description du régime d'arbitrage qui est faite dans ce document peut ne pas rendre justice à toutes les nuances juridiques du texte original.

³ En 1944 dans la juridiction fédérale.

⁴ Le CCTM a été créé en 1968 et intervient en trois domaines : le conseil au gouvernement qui doit le consulter; l'étude de diverses questions relevant du domaine du travail et de la main-d'œuvre; le soutien à l'administration de la législation du travail notamment en ce qui concerne le régime d'arbitrage. Le CCTM est composé de quatorze membres : un président, six personnes des associations de salariés, six personnes des associations d'employeurs et le sous-ministre du Travail. Actuellement, la FTQ y est représentée par Michel Arsenault et Michel Ouimet, vice-président exécutif – Québec du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP).

⁵ CCTM, *Liste annotée d'arbitres de grief*, 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2009, pages 111-139.

⁶ Hébert, Gérard et al, *op.cit.*, page 104.

s'inscrit dans un contexte très décentralisé. Dans le milieu de travail, sont concernés l'employeur et le syndicat local qui ont signé une convention collective où se trouvent les droits des travailleurs et des travailleuses couverts par un certificat d'accréditation spécifique. L'objectif du législateur : établir une forme de justice accessible, rapide et peu coûteuse. En pratique, depuis la fin des années 1970, les critiques concernant particulièrement les coûts et les délais sont récurrentes.

À plusieurs reprises, tout en identifiant des problèmes, la FTQ est intervenue pour rappeler l'importance du contrôle des parties patronale et syndicale sur le régime d'arbitrage. Ce fut le cas, en 1984 et 1985, lors des consultations de la Commission consultative sur le travail et sur la révision du Code du travail⁷, lors de diverses consultations sur les tribunaux administratifs, dans les décennies 1980 et 1990⁸ ou, en 1993, lors du 23^e Congrès de la FTQ qui portait sur les relations du travail.⁹

Il y a peu, les problèmes soulevés par certains syndicats ont conduit la FTQ à faire une enquête auprès de tous les syndicats affiliés. Le rapport du conseiller politique de l'époque, Émile Vallée, a été déposé au Bureau de la FTQ en 2007. On y recommandait notamment la création d'un comité FTQ sur l'arbitrage de grief, ce qui fut fait début 2008.

Suite au Congrès de novembre 2007, les revendications issues des résolutions adoptées ont été présentées au ministre du Travail du Québec, David Whissell. En février 2008, le ministre a, à son tour, interpellé le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) en lui demandant de produire un avis qui identifierait les problèmes et les défis que pose l'arbitrage de grief et de différend et qui proposerait des solutions faisant consensus auprès des membres patronaux et syndicaux.

Le CCTM a créé un comité paritaire spécial composé de huit personnes représentant le patronat et chacune des quatre centrales syndicales québécoises. Gilles Audette, conseiller politique, y représente la FTQ. Ce comité a le mandat d'étudier la situation et de faire rapport à l'exécutif du CCTM. L'objectif est de déposer un avis au ministre avant la fin de 2009, en espérant que les parties pourront trouver des consensus et que ceux-ci seront retenus par le ministre pour une action législative ou réglementaire. Actuellement, le comité amasse des informations et des statistiques pour faire le portrait de la situation.

Les discussions et propositions qui émaneront du Conseil consultatif seront analysées de manière à bonifier les positions que la FTQ défendra au CCTM et auprès du gouvernement québécois.

⁷ FTQ, *Mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail*, décembre 1984, pages 103-106.

⁸ Entre autres, FTQ, *Mémoire sur les tribunaux administratifs*, mars 1987, 25 pages; FTQ, *Mémoire concernant le projet de loi 130 « Loi sur la justice administrative »*, présenté à la Commission des institutions, 2 février 1996, 14 pages.

⁹ FTQ, *Regroupons nos forces, Les relations du travail, Au cœur de notre action syndicale*, Document de travail, 23^e Congrès de la FTQ, 13 au 17 décembre 1993, 62 pages.

2. Des solutions à proposer

La FTQ maintient son attachement aux principes régissant l'arbitrage de grief tel qu'il a été conçu, cet *instrument de justice privée sanctionné par la loi*. Ce n'est pas dire qu'il ne faut pas essayer de l'améliorer, d'autant plus que de nouvelles réalités voient le jour, notamment l'élargissement de la compétence de l'arbitre consacré par des décisions récentes de la Cour suprême du Canada.

Dans cette partie du document, les propositions sont regroupées en fonction des thématiques énoncées par le ministre dans sa demande d'avis au CCTM. Après un très bref rappel de la situation actuelle et de chaque problème, les propositions sont aussi succinctement présentées. L'essentiel des propositions, sauf une, vise directement l'arbitrage de grief, mais peut aussi s'appliquer à l'arbitrage de différend ou de première convention collective.

2.1 Des coûts importants qui limitent l'accessibilité aux services d'arbitrage

Il faut rappeler que les arbitres sont choisis par les parties¹⁰, à l'avance dans la convention collective ou au cas par cas. L'arbitre peut être toute personne qui a leur confiance. Lorsque les parties ne peuvent s'entendre, c'est le ministre du Travail qui nomme un arbitre choisi dans la liste annotée publiée par le CCTM¹¹. Les statistiques du ministère du Travail indiquent que la quasi-totalité des décisions arbitrales (95 % en 2007-2008) sont rendues par des arbitres inscrits sur la liste, choisis par les parties dans 75 % des cas.¹²

Les coûts d'un arbitrage sont fonction de plusieurs variables : la rémunération de l'arbitre, la durée de l'arbitrage, les frais d'annulation, les frais de déplacement, etc. Ces coûts peuvent être amplifiés lorsque l'arbitrage a lieu en région.

Rémunération des arbitres

Une réglementation¹³ prévoit les modalités des diverses variables de la rémunération des arbitres : taux horaire, frais inhérents, indemnités en cas de désistement, règlement total ou remise plus de 30 jours et moins de 30 jours avant l'audience, allocation de déplacement, rémunération minimale pour une journée d'audience, frais de transport. Cependant, cette réglementation prévoit aussi que l'arbitre choisi par les parties peut réclamer une rémunération différente, en avisant le ministre de ses divers tarifs qui sont alors inscrits dans la liste annotée des arbitres. Presque tous les arbitres proposent une tarification plus élevée pour l'un ou l'autre des éléments de leur rémunération. Dans les trois quarts des dossiers d'arbitrage, les arbitres réclament donc un remboursement plus élevé que ce que prévoit la réglementation actuelle.

Au dernier Congrès de la FTQ, une résolution (58) a été adoptée qui exige des tarifs uniformes pour tous les arbitres. La FTQ propose donc de modifier le règlement sur la rémunération des

¹⁰ Il s'agit alors de nominations dites consensuelles.

¹¹ Il s'agit alors de nominations dites ministérielles.

¹² CCTM, *op.cit.*, pages 7-9.

¹³ *Règlement sur la rémunération des arbitres* (Code du travail, L.R.Q., c. C-27, a. 103; 2001, c.26, a.57) dans CCTM, *ibid*, pages 144-146.

arbitres afin d'abolir la possibilité pour un arbitre de réclamer une rémunération différente, ce qui aurait notamment des effets positifs sur deux coûts souvent trop élevés, les indemnités de désistement, de règlement ou de remise et la rémunération minimale pour une journée d'audience.

- La FTQ propose l'uniformité des indemnités de désistement ou de règlement total d'un dossier au niveau actuel, soit une heure d'honoraire pour un avis plus de 30 jours avant l'audience et trois heures pour moins de 30 jours. Une meilleure gestion de la disponibilité des arbitres dont il est question dans la section suivante pourrait d'ailleurs limiter les inconvénients pour les arbitres.
- La FTQ propose l'uniformité de la rémunération minimale pour une journée d'audience au niveau actuel, soit trois heures d'honoraires. Cette norme inciterait peut-être les arbitres à augmenter la durée de leur journée de travail.¹⁴

En tenant compte que le règlement actuel date de 2001, la FTQ propose aussi de revoir la rémunération des arbitres actuellement prévue dans le règlement :

- Revoir le tarif horaire, pour un montant se situant entre 160 \$ et 180 \$ au lieu des 120 \$ actuels, ce qui correspondrait à la déclaration de la majorité des arbitres.
- Augmenter les frais inhérents, selon un montant fixe (par exemple 250 \$) ou en augmentant le tarif actuel de 1 heure à 1 ½ heure du taux horaire pour donner une équivalence qui, par la suite, suivrait l'évolution du tarif horaire.

Parce que la rémunération serait uniforme, la FTQ croit qu'il serait opportun de développer des pratiques d'augmentation régulière des divers éléments de la rémunération des arbitres. Ce mandat devrait être confié au CCTM qui ferait des recommandations au ministre pour les modifications nécessaires au règlement.

Enfin, notamment pour éviter des contournements dans les politiques de rémunération, la FTQ propose que tous les arbitres soient obligatoirement inscrits dans la liste annotée du CCTM.

Coûts en région

Les arbitres sont répartis très inégalement dans les régions du Québec, la très grande majorité vivant dans les régions métropolitaines de Montréal ou de Québec. Les coûts associés aux arbitrages à l'extérieur de ces régions, qui représentent près du tiers des arbitrages de l'année 2007-2008¹⁵, sont évidemment plus élevés, notamment mais pas exclusivement à cause du déplacement de l'arbitre.

¹⁴ Actuellement, certains arbitres prévoient un montant minimal correspondant presque à une pleine journée d'audience (6 à 8 heures du tarif horaire) alors que, dans les faits, la journée d'audience est souvent de plus courte durée.

¹⁵ CCTM, *op.cit.*, page 8.

La FTQ propose l'utilisation de moyens modernes de communication comme la conférence téléphonique ou la visioconférence pour entendre les parties, en tout ou en partie¹⁶. Dans le but de contenir les coûts, pour ce qui est de la visioconférence, la FTQ propose de réclamer que les institutions publiques mettent à la disposition des parties des services de visioconférence sans frais ou à faible coût. Par exemple, dans des bureaux régionaux de différents ministères québécois, des municipalités, des institutions d'enseignement de tout niveau, etc.

Coûts des médecins et des témoins experts

Les honoraires des médecins et des témoins experts sont aussi un coût important dans les arbitrages où ils sont nécessaires en plus d'augmenter considérablement les délais à cause de leur disponibilité réduite. La FTQ propose de considérer l'admissibilité d'un document écrit à titre de témoignage sans nécessairement avoir à faire témoigner l'expert.¹⁷

2.2 Des délais trop longs de traitement des dossiers

Trouver un arbitre

Les données chronologiques pour évaluer les délais préalables à la nomination d'un arbitre sont plus difficiles à obtenir¹⁸. Nos syndicats peuvent cependant témoigner de longs délais inhérents à la recherche d'une entente entre les parties pour le choix de l'arbitre ou des problèmes de disponibilité de certains arbitres.

La FTQ propose de faciliter cette recherche par la tenue d'un registre des disponibilités des arbitres. Ce moyen administratif existe déjà, mais une minorité d'arbitres s'y inscrivent. On pourrait rendre cette inscription obligatoire et confier au CCTM la gestion de ce registre auquel on pourrait donner un accès informatisé.

Rendre sentence

Au cours des trente dernières années, les délais à compter de la nomination d'un arbitre ont augmenté. Cependant, quelles qu'en soient les raisons, c'est le délai entre la nomination de l'arbitre et l'audition qui s'est allongé alors que celui entre l'audition et la décision a diminué. En effet, de la nomination à la décision, le délai a presque triplé, d'une moyenne de cinq mois (155 jours) à une moyenne de 15 mois (448 jours). Par ailleurs, dans les vingt dernières années, il faut noter une baisse de la durée moyenne de l'audition à la décision (de 65 à 70 jours à 51 à 53 jours depuis le tournant de l'an 2000)¹⁹, durée qui respecte le délai maximal de 90 jours prévu au *Code du travail*. Sauf rares exceptions, chaque arbitre respecte aussi en moyenne ce délai maximal. Mais qui dit moyenne, dit aussi cas d'exception comme nous le confirment les syndicats affiliés qui ont des histoires de délais démesurément longs à raconter.

¹⁶ On trouve à l'annexe 2 le rapport complet du sous-comité sur les règles de preuve et de procédure du comité FTQ sur l'arbitrage. Le point 10 traite de cette question.

¹⁷ Les points 8 et 9 de l'annexe 2 traitent de cette question.

¹⁸ Une étude des décisions rendues en 1999 – 2000 évaluait à 246 jours (environ huit mois) le délai moyen entre le dépôt du grief et la nomination de l'arbitre, soit un peu plus de 40 % du délai total. On évaluait alors que le délai total, du dépôt du grief à la décision, était de 558 jours (19 mois). *Données non publiées* présentées par Rodrigue Blouin au Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles, 26 au 28 mai 2001, Université Laval, Québec dans Hébert, Gérard et al, *op.cit.*, page 132.

¹⁹ Hébert, Gérard et al, *ibidem*; CCTM, *op.cit.*, pages 10-11.

Les travaux du comité ont mis au jour le désir de plusieurs qu'une pénalité soit imposée aux arbitres délinquants.

Il faut rappeler que deux mesures existent pour assurer le respect du délai de 90 jours prescrit dans le *Code du travail*²⁰.

- La Commission des relations du travail peut rendre une ordonnance lui enjoignant de le faire. Il n'y a cependant pas de pénalité réelle (art. 101.7).
- L'arbitre ne peut exiger ses honoraires ni ses frais s'il ne rend pas sa sentence dans le délai prescrit (art. 101.5).

Il faut aussi rappeler que le délai pour rendre une décision fait partie des conditions de réinscription et de maintien sur la liste des arbitres tel que prévu dans la *Politique générale du Conseil concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief*²¹. L'article 30 se lit comme suit : « *L'arbitre doit agir avec diligence dans son travail et rendre ses décisions arbitrales à l'intérieur de délais raisonnables* ». Une des avenues à considérer serait de renforcer le libellé actuel de la politique pour le respect des délais comme condition de réinscription et de maintien sur la liste des arbitres, ce qui aurait aussi comme résultat de collectiviser la décision de sanctionner un arbitre délinquant et de ne pas en faire porter l'odieux à un ou quelques milieux de travail.

Par ailleurs, en matière de différend ou d'arbitrage de première convention collective, il n'existe pas de délai prescrit. Dans ces cas, seul l'employeur peut avoir un intérêt à allonger les délais, reportant d'autant l'amélioration des conditions de travail par une nouvelle convention collective. Devant les abus de certaines entreprises, notamment de Wal-Mart, une résolution (47) a été adoptée au dernier Congrès de la FTQ visant à introduire dans le *Code du travail* un délai de trois mois à compter de la nomination de l'arbitre de différend ou de première convention collective.

Une responsabilité des parties

Les parties patronale et syndicale ont aussi leurs responsabilités dans l'allongement des délais. Dans certains milieux de travail, les longs délais peuvent faire partie d'une stratégie visant un règlement à l'amiable, y compris après qu'un arbitre ait été nommé. La charge de travail des procureurs patronaux et des conseillères et conseillers syndicaux est telle qu'il apparaît peut-être impossible de les presser à procéder plus rapidement ou à viser un règlement bien avant la veille de l'audition. La procédure et la dynamique des tribunaux d'arbitrage sont aussi telles qu'il est peut-être difficile de contrôler le faible nombre d'heures d'audience par jour, l'automatisme de certaines remises, etc. On ne peut cependant nier que les parties pourraient reprendre du contrôle sur un régime d'arbitrage qui leur appartient.

La FTQ propose donc que le comité sur l'arbitrage continue à exercer son mandat avec pour objectif que les syndicats partagent leurs expériences et leurs pratiques en ce qui concerne les arbitres et les décisions rendues, mais aussi les particularités des procédures de grief et

²⁰ Hébert, Gérard et al, *ibid*, page 115.

²¹ CCTM, *op.cit.*, page 118.

d'arbitrage négociées et implantées dans les différents milieux de travail. Les séminaires annuels sur l'arbitrage peuvent aussi continuer d'être des lieux privilégiés de partage d'informations et de pratiques.

2.3 Une procédure d'arbitrage plus souple et plus efficace

L'arbitre est maître de sa procédure, mais au fil des ans, des pratiques se sont développées qui ont rendu cette procédure parfois aussi lourde que celle d'autres tribunaux sans pourtant que soient retenues certaines des nouvelles pratiques de ces autres tribunaux qui peuvent alléger le processus judiciaire.

La FTQ propose donc d'introduire dans une réglementation diverses règles de preuve et de procédure civiles²². Par exemple :

- À la demande d'une des parties, un exposé sommaire des faits et des conclusions recherchées est déposé dans les 15 jours avant la date prévue de l'arbitrage.
- À la demande d'une des parties, l'arbitre convoque une conférence préparatoire et tous les éléments de preuve doivent être divulgués 10 jours avant la date prévue de l'arbitrage.
- Certains documents écrits sont admissibles à titre de témoignages, particulièrement en matière d'expertise médicale, le document devant être déposé au moins 15 jours avant la date prévue de l'arbitrage. Si une partie veut assigner le signataire, elle le fait à ses frais.
- L'audience peut avoir lieu en présence physique des parties, mais aussi par conférence téléphonique ou par visioconférence.

Le ministère du Travail offre actuellement un service de médiation qui peut agir de manière ad hoc en matière d'arbitrage de grief, dans les milieux de travail où le nombre de griefs est si élevé que la dynamique des relations du travail en est rendue très difficile. La médiation pourrait cependant être une étape préalable à quelque arbitrage que ce soit, sur demande de l'une ou l'autre des parties. La FTQ propose donc que le ministère du Travail mette en place un processus de médiation pré-arbitrage, sans frais pour les parties, qu'elles pourraient utiliser sur une base volontaire, pour tout grief.

2.4 L'extension du champ de compétence des arbitres et les exigences additionnelles de compétence

L'évolution de la jurisprudence est venue confirmer notre choix historique en faveur d'une centralisation des pouvoirs dans les mains de tribunaux spécialisés en relation du travail, comme le sont les tribunaux d'arbitrage. Les coûts de ces tribunaux sont cependant assumés par les parties, les employeurs et les syndicats, alors que les personnes non syndiquées

²² Voir l'annexe 2 pour plus de détails.

bénéficient de tribunaux dont les coûts sont assumés par l'ensemble des contribuables. Des syndicats réclament donc le droit de choisir, au cas par cas, quel est le tribunal approprié.

Au dernier Congrès de la FTQ, une résolution (56 et 57 regroupées) a été adoptée, réclamant que le syndicat ait le choix du tribunal devant lequel procéder, l'arbitre ou le Tribunal des droits de la personne pour les questions de droits et libertés de la personne et l'arbitre ou la Commission des relations du travail pour ce qui est des cas de harcèlement.

Cependant, l'extension du champ de compétence des arbitres, en particulier aux questions relevant des droits et libertés de la personne, commande une réflexion sur la formation initiale des arbitres et sur leur formation continue. En vertu de la politique du CCTM, la responsabilité de la formation revient à chaque arbitre (articles 41 et 48). La Conférence des arbitres du Québec, dans ses Statuts et son Code de déontologie, précise qu'elle a pour objectif de « *promouvoir la formation professionnelle nécessaire aux arbitres* » (art. 3, section 4)²³. La FTQ propose de réfléchir à la meilleure manière de définir plus précisément les sujets de formation, le choix de l'organisme devant assurer les formations et la manière dont le CCTM pourrait évaluer l'atteinte des objectifs de formation.

2.5 L'âge et la relève du corps arbitral

Le CCTM est maître de la liste des arbitres. La *Politique générale du Conseil concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief* énonce les règles à suivre pour y inscrire ou en retirer le nom des arbitres. Les parties ont donc toutes les ressources nécessaires pour assurer la relève du corps arbitral en appliquant les conditions de réinscription ou de maintien tous les trois ans ou en admettant de nouveaux arbitres, ce qu'il est possible de faire deux fois par année. Les syndicats de la FTQ demandent à ce que ce travail de révision de la liste soit fait le plus régulièrement possible.

Les syndicats de la FTQ n'expriment pas d'inquiétudes particulières face à la relève. Mais peut-être serait-il possible de faire enquête pour savoir si le *métier* d'arbitre, à temps plein ou à temps partiel, suscite de l'intérêt chez des personnes plus jeunes, sachant que dix années d'expérience pertinente sont exigées pour se qualifier.

Il faut aussi reconnaître qu'en modifiant les règles de rémunération des arbitres, certains arbitres pourraient décider de se retirer ou de diminuer leur disponibilité. La FTQ propose donc d'appliquer une période de transition durant laquelle les conditions actuelles de rémunération seraient maintenues alors que les arbitres devraient faire connaître leur volonté de poursuivre ou non leurs activités. Cette période permettrait aussi au CCTM de procéder à une période de recrutement intensif, s'il y a lieu.

²³ Conférence des arbitres du Québec, *Statuts et Code de déontologie*, adresse web : <http://www.conference-des-arbitres.qc.ca/StatutsEtCodeDeontologie.asp>, page consultée le 10 février 2009.

En résumé, la FTQ propose...

En matière de rémunération des arbitres

... de modifier le règlement sur la rémunération des arbitres afin d'abolir la possibilité pour un arbitre de réclamer une rémunération différente, dont

- assurer l'uniformité des indemnités de désistement ou de règlement total d'un dossier au niveau actuel, soit une heure d'honoraire pour un avis plus de 30 jours avant l'audience et trois heures pour moins de 30 jours;
- assurer l'uniformité de la rémunération minimale pour une journée d'audience au niveau actuel, soit trois heures d'honoraires.

... de revoir la rémunération des arbitres actuellement prévue dans le règlement, dont

- revoir le tarif horaire, pour un montant se situant entre 160 \$ et 180 \$ au lieu des 120 \$ actuels;
- augmenter les frais inhérents, selon un montant fixe (par exemple 250 \$) ou en augmentant le tarif actuel de 1 heure à 1 ½ heure du taux horaire.

... de développer des pratiques d'augmentation régulière des divers éléments de la rémunération des arbitres, le mandat étant confié au CCTM.

... d'appliquer une période de transition durant laquelle les conditions actuelles de rémunération seraient maintenues alors que les arbitres devraient faire connaître leur volonté de poursuivre ou non leurs activités aux nouvelles conditions.

... l'inscription obligatoire de tous les arbitres à la liste annotée du CCTM.

Pour le respect des délais

... de faciliter la recherche d'un arbitre disponible par la tenue d'un registre des disponibilités des arbitres pour lequel l'inscription serait obligatoire, le CCTM assumant la gestion de ce registre avec accès informatisé.

... de renforcer le libellé actuel de la *Politique générale du Conseil concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief* pour ce qui concerne le respect des délais pour rendre sentence comme condition de réinscription et de maintien sur la liste des arbitres.

... d'introduire dans le *Code du travail* un délai de trois mois à compter de la nomination de l'arbitre de différend ou de première convention collective pour rendre sa décision.

Règles de preuve et de procédure

... d'introduire dans une réglementation diverses règles de preuve et de procédure civiles, dont

- À la demande d'une des parties, un exposé sommaire des faits et des conclusions recherchées est déposé 15 jours avant la date prévue de l'arbitrage.
- À la demande d'une des parties, l'arbitre convoque une conférence préparatoire et tous les éléments de preuve doivent être divulgués 10 jours avant la date prévue de l'arbitrage.

- Certains documents écrits sont admissibles à titre de témoignages, particulièrement en matière d'expertise médicale, le document devant être déposé au moins 15 jours avant la date prévue de l'arbitrage. Si une partie veut assigner le signataire, elle le fait à ses frais.
- L'audience peut avoir lieu en présence physique des parties, mais aussi par conférence téléphonique ou par visioconférence.

... de réclamer que des institutions publiques telles des bureaux régionaux de différents ministères québécois, des municipalités, des institutions d'enseignement de tout niveau, etc. mettent à la disposition des parties des services de visioconférences sans frais ou à faible coût.

... de réclamer que le ministère du Travail mette en place un processus de médiation pré-arbitrage, sans frais pour les parties, qu'elles pourraient utiliser sur une base volontaire, pour tout grief.

Choix du tribunal

... que le syndicat ait le choix du tribunal devant lequel procéder, l'arbitre ou le Tribunal des droits de la personne pour les questions de droits et libertés de la personne et l'arbitre ou la Commission des relations du travail pour ce qui est des cas de harcèlement.

Formation des arbitres

... de réfléchir à la meilleure manière de définir plus précisément les sujets de formation, le choix de l'organisme devant assurer les formations et la manière dont le CCTM pourrait évaluer l'atteinte des objectifs de formation.

À la FTQ, du travail à poursuivre

Enfin, la FTQ propose que le comité sur l'arbitrage continue à exercer son mandat avec pour objectif que les syndicats partagent leurs expériences et leurs pratiques en ce qui concerne les arbitres et les décisions rendues, mais aussi les particularités des procédures de grief et d'arbitrage négociées et implantées dans les différents milieux de travail. Les séminaires annuels sur l'arbitrage peuvent aussi continuer d'être des lieux privilégiés de partage d'informations et de pratiques.

DS/cb

Annexe 1 – Résolutions adoptées au 28^e Congrès de la FTQ
(novembre 2007)

Résolution substitut : Conseil consultatif sur l'arbitrage
Adoptée, dispose de 13, 44 et 45

ATTENDU QUE le système d'arbitrage est au cœur des rapports collectifs de travail;

ATTENDU QUE les syndicats ont recours quotidiennement à l'arbitrage de griefs;

ATTENDU les coûts extrêmement élevés de l'arbitre, les délais souvent trop longs entre la nomination d'un arbitre et la décision de l'arbitre;

ATTENDU QUE le temps est venu pour les syndicats de se réunir afin qu'ensemble nous puissions identifier les problèmes du système d'arbitrage et de proposer des pistes de solution;

IL EST RÉSOLU QUE la FTQ poursuive sa réflexion et tienne un conseil consultatif sur le système d'arbitrage de griefs.

Résolution 47 : Wal-Mart à la déjudiciarisation
Adoptée, amendée

ATTENDU la campagne de syndicalisation des magasins Wal-Mart au Québec et de la longueur des procédures, et qu'aucune convention collective ne fut imposée depuis près de trois ans d'interminables procédures, tant devant la Commission des relations de travail du Québec que devant différentes instances d'appel, y compris la Cour suprême du Canada;

ATTENDU QU'il est évident que les multiples procédures et les appels de Wal-Mart ne sont que des procédures dilatoires;

ATTENDU QUE la lutte des travailleurs et travailleuses de Wal-Mart démontre qu'un véritable droit à la syndicalisation n'est souvent qu'illusoire au Québec;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ augmente la pression afin que la liberté de se syndiquer, reconnue comme un droit fondamental au Québec, ait préséance sur la liberté de commerce;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ dénonce systématiquement les employeurs qui sortent l'artillerie lourde comme Wal-Mart dans nos tentatives de syndicalisation;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ intensifie sa lutte à la déjudiciarisation du domaine des relations de travail, afin d'obtenir justice dans des délais qui nous permettent de véritablement exercer les droits qui nous sont octroyés par le Code du travail du Québec;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ exige du gouvernement du Québec que l'on amende le Code du travail du Québec afin que lors de l'imposition d'une première convention collective par l'arbitre, que ce dernier soit obligé de rendre sa décision dans un délai de trois mois suivant son acceptation comme arbitre de différend.

Résolution 56 : Compétence exclusive de l'arbitre de griefs
Adoptée, dispose de 57

ATTENDU QUE le recours à l'arbitrage de griefs est nécessaire en cas de litige entre le syndicat et l'employeur sur l'interprétation et l'application de la convention collective;

ATTENDU QUE la Cour suprême du Canada a étendu la juridiction du Tribunal d'arbitrage à tout ce qui touche la relation employeur – employé y compris les lois autres que le Code du travail;

ATTENDU QUE la juridiction de l'arbitre devenant plus vaste, il y a lieu de revoir sa compétence exclusive;

ATTENDU QUE les non-syndiqués ont accès à des recours gratuits en matière de droits et libertés de la personne et en matière de harcèlement;

IL EST RÉSOLU QUE la FTQ exige des modifications législatives afin que les syndicats puissent avoir le choix de procéder devant le Tribunal des droits de la personne ou la Commission des relations du travail sur les questions de droits et libertés de la personne et de harcèlement ou devant l'arbitre de griefs.

Résolution 58 : Honoraires des arbitres de griefs
Adoptée

ATTENDU QUE les coûts extrêmement élevés des arbitres de griefs;

ATTENDU QUE le règlement sur la rémunération des arbitres prévoit un tarif de 120 \$ l'heure;

ATTENDU QUE la vaste majorité des arbitres utilise un tarif beaucoup plus élevé que 120 \$ l'heure;

ATTENDU QUE l'accessibilité des arbitres est restreinte en fonction de la capacité de payer des syndicats et des employeurs;

IL EST RÉSOLU QUE la FTQ exige des modifications réglementaires afin que le tarif de tous les arbitres de la liste annotée soit le même.

Annexe 2

Rapport du sous-comité sur les règles de preuve et de procédure du comité FTQ sur l'arbitrage de grief

L'objet des règles est de déjudiciariser l'arbitrage de grief et d'assurer un processus simple, rapide, peu coûteux et équitable.

Il vise le traitement simple, souple et rapide des griefs, notamment par la collaboration des parties et des représentants et par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et des communications, dans le respect des règles de justice naturelle et de l'égalité des parties.

L'arbitre de grief n'est pas tenu à l'application des règles de procédures et de preuves civiles, mais il peut s'en inspirer.

Champ d'application

1. Les présentes règles s'appliquent à toutes les demandes adressées au tribunal d'arbitrage dans le cadre d'un grief.
2. L'arbitre de grief peut relever une partie de son défaut de respecter les dispositions des présentes règles lorsque la bonne administration de la justice le requiert.

Exposé des faits

3. Quinze (15 jours) avant la date prévue pour l'arbitrage de grief, une ou l'autre des parties peut demander qu'il y ait échange d'un exposé sommaire des faits et des conclusions recherchées.

Conférence préparatoire et divulgation de la preuve

4. À la demande d'une partie, l'arbitre convoque une conférence préparatoire afin :
 - a) d'amener les parties à faire des admissions;
 - b) de circonscrire le ou les objets du litige;
 - c) de fixer le nombre de journées d'auditions requises;
 - d) de déterminer le nombre, le nom des témoins prévus et le nom des témoins experts;
 - e) de recevoir toute objection préliminaire ou autre question préalable;
 - f) de traiter de toute demande d'intervention;
 - g) de faciliter l'échange de la preuve documentaire dans un délai déterminé;
 - h) de produire de consentement certaines pièces;
 - i) de traiter toute autre information jugée utile.

5. Une conférence préparatoire se tient en présence des parties, par visioconférence ou par conférence téléphonique.
6. Il appartient au plaignant d'initier la preuve sauf dans les cas suivants :
 - a) mesures disciplinaires;
 - b) congédiement, licenciement, démission et autre fin d'emploi;
 - c) promotion, mutation et rétrogradation;
 - d) autres mouvements de personnel;
 - e) refus de réintégrer un salarié à son emploi.
7. Les parties doivent divulguer tous les éléments de preuve disponibles dix (10) jours avant la date prévue pour l'arbitrage.

Documents écrits admissibles à titre de témoignage

8. Sont admissibles au même titre qu'un témoignage les rapports d'expertises médicales ou scientifiques, les rapports et attestations médicales, les documents établis dans le cours des activités d'une entreprise et les documents insérés dans un registre dont la tenue est exigée par la loi.

Une partie ayant l'intention de produire l'un des documents énumérés ci-dessus doit le faire au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour la tenue de l'audience.

La véracité du document est alors admise à moins que l'autre partie à ses frais n'assigne le signataire du document.

9. Une partie ayant l'intention de produire un rapport d'expert doit le déposer à l'arbitre de grief accompagné du curriculum vitae de l'expert avec copie à toutes les autres parties au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour la tenue de l'audience.

Déroulement de l'audience

10. Afin de permettre aux parties de se faire entendre, l'arbitre peut procéder de l'une ou l'autre des façons suivantes :
 - a) une audience en présence des parties;
 - b) une visioconférence;
 - c) une conférence téléphonique.