



Pourquoi pas négocier de nouvelles clauses d'arbitrage de griefs?!

Me Diane Sabourin, arbitre de griefs et médiatrice





21e séminaire de la FTQ sur l'arbitrage de griefs :

«Vers de nouvelles tendances en droit du travail» Les 25 et 26 mai 2011 - Auberge Universel, Montréal

Pourquoi pas négocier de nouvelles clauses d'arbitrage ?!

Me Diane Sabourin, c.r.h.a.

Arbitre, médiatrice et formatrice (depuis 1984)

dianesabourin@videotron.ca

1

Note aux participant(e)s:

- ► La présente formation d'une demi-journée s'inspire de 3 formations données par le passé (2010, 1997 et 1996), par l'arbitre soussignée :

 SABOURIN, Diane, «Négociez de nouvelles clauses d'arbitrage !», dans CENTRE UNIVERSITAIRE DE FORMATION CONTINUE DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE, MONTÉAI, le 6 mai 2010.
 - SABOURIN, Diane, « Tendances en matière d'arbitrage », dans CENTRE DE FORMATION PATRONALE-SYNDICALE, <u>Discipline et congédiement en milieu de travail syndiqué</u>, Montréal, le 4 juin 1997.
 - SABOURIN, Diane, « Grief et arbitrage », dans INFONEX, Négociations collectives : un cours pratique, Montréal, le 12 décembre 1996.
- En sus des 2 cours d'arbitrage qu'elle enseigne depuis l'an 2000, comme chargée de cours, dans le cadre du Programme de maîtrise PRD (Prévention et règlement de différends), à l'Université de Sherbrooke (campus Longueuil), soit arbitrage en droit du travail et arbitrage en droit civil/commercial
- Aussi données dans les années '90, pour le Barreau du Québec (Formation permanente), 4 formations pour l'arbitrage en droit du travail, ainsi que pour l'arbitrage civil/commercial

A) Introduction >>> 1. Paradoxes actuels 2. Principaux reproches

Introduction - Paradoxes actuels: (1 de 1)

- Diminution du nombre d'arbitrages et sentences :
 - Trop souvent, «à la dernière minute», soit la veille de l'arbitrage, ou même le matin!
 - · Remises, désistements et règlements hors cour
 - Vu la non-disponibilité de l'une ou l'autre des 2 parties
 - · Aussi en raison du manque de procureurs...
- Arbitrages plus longs et plus coûteux :
 - Multitude de faits
 - Questions complexes de droit
 - Cas de *Chartes des droits*
 - Griefs d'harcèlement psychologique
 - Surabondance de la jurisprudence
 - Etc.

Introduction – Principaux reproches à l'endroit de la procédure «traditionnelle» d'arbitrage : (1 de 5)

- Délais majeurs :
 - Pour la fixation des arbitrages
 - Nombreuses journées d'audience requises
 - Auditions échelonnées sur plusieurs mois, voire années
 - Sentences arbitrales «gonflées» par de longs arbitrages
 - Souvent recours aux mêmes arbitres, qui ne sont pas disponibles avant plusieurs mois

5

Introduction – Principaux reproches à l'endroit de la procédure «traditionnelle» d'arbitrage : (2 de 5)

- Coûts importants :
 - Nombreuses journées d'audience requises
 - Annulations «à la dernière minute»
 - Nombreux témoins, souvent redondants
 - Représentations par avocat(e)s, sans égard à la nature du grief en cause ou au montant en litige
 - Pour les régions éloignées, non-utilisation de vidéoconférence ou autre nouvelle technologie, pour éviter des frais de déplacement
 - Sentences arbitrales reflétant ces longs arbitrages
 - Demandes de révisions judiciaires quasiautomatiques...

Introduction - Principaux reproches à l'endroit de la procédure «traditionnelle» d'arbitrage : (3 de 5)

- Productivité compromise :
 - Souvent un seul grief, par journée d'audience
 - · Désistements ou règlements «à la dernière minute»
 - Nombreuses remises souvent requises
 - Question(s) en litige souvent non-définie(s) à l'avance
 - Avocat(e)s ou représentant(e)s pas toujours bien préparé(e)s et/ou recevant leurs dossiers peu avant
 - Objection(s) préliminaire(s) pas annoncée(s) à l'avance
 - · Témoins et pièces souvent produits «en duplicata»
 - Non-recours à des plaidoiries écrites seulement, pour des questions de droit ou pour des cas d'interprétation
 - Jurisprudence arbitrale «fleuve» et pas toujours en rapport avec la preuve offerte

7

Introduction – Principaux reproches à l'endroit de la procédure «traditionnelle» d'arbitrage : (4 de 5)

Accessibilité réduite :

- Objection(s) préliminaire(s) «à tous azimuts»
- Mesures abusives et dilatoires avant d'arriver au fond du litige
- Référence à l'arbitrage, sans même examen préalable des griefs
- Choix de l'arbitre, indistinctement au grief à soumettre
- Griefs entendus à l'arbitrage, sans égard aux précédents judiciaires
- En matière disciplinaire, souvent longue preuve faite sur des faits non-contestés, et alors que seule l'appréciation de la mesure imposée est en litige
- Bref, une seule procédure prévue («traditionnelle» et non «accélérée»), que seules les grandes questions de principe et les cas importants de congédiement, peuvent avoir «le luxe» de s'offrir!

Introduction - Principaux reproches à l'endroit de la procédure «traditionnelle» d'arbitrage : (5 de 5)

- Perte de contrôle des parties sur «leur» système d'arbitrage :
 - Éloignement graduel des objectifs à l'origine du système d'arbitrage
 - Déresponsabilisation des parties, et blâme sur les autres
 - Judiciarisation du processus d'arbitrage
 - Arbitrage non-centré sur les véritables problèmes du milieu
 - «Accros» au statu quo quant à la manière de procéder
 - Accumulation de griefs datant de plusieurs années
 - Animosité grandissante entre les 2 parties

9

B) Pourquoi pas négocier de nouvelles clauses d'arbitrage ?!

>> 12 nouvelles procédures et des modèles de clauses

Négociez donc de nouvelles clauses dans les conventions collectives, pour mettre de l'avant de nouvelles procédures d'arbitrage de griefs :

- 1. Arbitrage accéléré
- 2. Exposé écrit, conjoint ou séparé, après le dépôt du grief
- 3. Banque d'arbitres disponibles et réservé(e)s à l'avance
- 4. Plus d'un grief par jour d'audience
- 5. Rencontre obligatoire entre les 2 parties, avant l'arbitrage
- 6. Conférence préparatoire avec l'arbitre
- 7. Toute la preuve par admissions
- 8. Soumission entière du dossier, par écrit seulement
- 9. Divulgation préalable de la preuve
- 10. Pré-enquête en matière disciplinaire
- 11. Médiation des griefs
- 12. Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique

11

1. Arbitrage accéléré >>> 1.1 Points saillants 1.2 Premier modèle de clause 1.3 Deuxième modèle de clause 1.4 Troisième modèle de clause

L'arbitrage accéléré – Points saillants : (1 de 5)

- Ses diverses appellations :
 - Procédure «accélérée»
 - Procédure «sommaire» ou «allégée»
 - Procédure de type «petites créances»
 - Procédure «régulière» (par opposition à «formelle» ou «traditionnelle»)
- Griefs visés :
 - Seulement les griefs <u>spécifiquement énumérés</u> dans la convention collective, pour la procédure d'arbitrage «accéléré» (par opposition à la procédure «traditionnelle»)
 - Ou énumération dans cette même convention collective, de la catégorie de griefs <u>nommément exclus</u> de cette procédure d'arbitrage «accéléré»

13

L'arbitrage accéléré - Points saillants : (2 de 5)

- Répartition des griefs selon les 2 procédures prévues dans la convention collective : arbitrage «accéléré» ou «traditionnel» :
 - Selon la nature des griefs :
 - · Cas d'interprétation (à portée générale)
 - Ou mesures disciplinaires (pour des mesures moindres que le congédiement)
 - Selon le montant en litige :
 - · Plus ou moins de «x \$»
 - Selon les personnes visées :
 - · Griefs individuels, syndicaux et collectifs
 - Selon la durée de l'arbitrage :
 - · Plus ou moins de «x jours d'audience»

L'arbitrage accéléré – Points saillants : (3 de 5)

- Choix des arbitres acceptant de procéder en accéléré :
 - Arbitres nommé(e)s spécifiquement pour l'arbitrage accéléré
 - Arbitre unique (sans assesseur(e)s)
- Délais :
 - De rigueur, voire même de déchéance
 - · Courts, mais réalistes
- Délais pour toutes et chacune des étapes :
 - Le dépôt du(des) grief(s) par le syndicat
 - La réponse au(x) grief(s) de l'employeur
 - · La référence à l'arbitrage
 - La nomination de l'arbitre
 - La(les) date(s) d'audience
 - La sentence arbitrale

15

L'arbitrage accéléré – Points saillants : (4 de 5)

- Déroulement de l'arbitrage :
 - Dans une (1) seule et même journée d'audience, dans la mesure du possible
 - Indiquer aussi dans la convention collective, l'obligation de procéder de la façon la plus informelle
 - Preuves, documentaire et testimoniale, réduites à l'essentiel, en terme de nombre et de pertinence
 - Argumentations «ciblées» (sur les éléments majeurs)
 - Autorités aussi «ciblées», voire même aucune, et surtout pas soumises après la fin de l'arbitrage
 - Dans certaines conventions collectives, l'arbitre a même alors le pouvoir de mener lui-même l'enquête, ainsi que d'interroger les parties et les témoins

L'arbitrage accéléré – Points saillants : (5 de 5)

- Sentence arbitrale sur les objections :
 - Objection(s) préliminaire(s), décidée(s) immédiatement ou sinon, l'arbitre doit alors entendre le mérite du grief et en disposer succinctement dans la sentence sur le fond
 - Chose certaine: il ne doit pas y avoir 2 sentences distinctes, avec des délais entre les 2, soit d'abord une sentence interlocutoire, et après une sentence sur le fond
- Sentence arbitrale sur le fond :
 - Orale, quitte à être motivée ultérieurement
 - Écrite, mais sommaire (principaux arguments)
 - Ayant valeur de «cas d'espèce» seulement
 - Et ne pouvant donc être invoquée ultérieurement dans d'autres griefs, à titre de précédent
 - Préférable de ne pas limiter l'arbitre à un nombre précis de pages, mais plutôt indiquer dans la convention collective un approximatif et ce, à titre d'aperçu seulement

17

L'arbitrage accéléré – 1 er modèle : (1 de 4)

- Convention collective STTP/Postes Canada 2007-2011, notamment à ses clauses 9.55 à 9.71
- N.B.: Voir aussi 9.50 à 9.54 dans la section 3.2 du présent texte, sous Banque d'arbitres - Modèle de clauses
 - 9.55 Les parties se rencontrent au moins une semaine avant la séance d'arbitrage dans le but d'échanger une copie de tout document qu'elles entendent utiliser lors de l'arbitrage, incluant la jurisprudence et les autorités.
 - 9.56 Les parties doivent, de concert, établir et chercher à s'entendre sur les faits relatifs à chaque grief.
 - 9.57 La réunion dont il est question ci-dessus a aussi pour objectif de réviser les griefs et d'en régler le plus grand nombre possible.
 - 9.58 Les parties font tous les efforts raisonnables pour réduire l'utilisation des témoins dans la procédure d'arbitrage régulière.

L'arbitrage accéléré – 1 er modèle : (2 de 4)

- Convention collective STTP/Postes Canada 2007–2011, notamment à ses clauses 9.50 à 9.71 :
 - 9.59 Après que la liste prévue à la clause 9.52 a été transmise, les parties peuvent convenir que d'autres griefs en instance d'arbitrage et soulevant des questions similaires à celles soulevées par les griefs qui doivent être entendus peuvent être joints pour être entendus simultanément.
 - 9.60 Tout autre grief incluant les cas de congédiement peut également être entendu selon la procédure régulière d'arbitrage si les parties en conviennent.
 - 9.61 Les autres dispositions de la présente convention collective s'appliquent intégralement à l'arbitrage régulier sauf dans la mesure où elles sont modifiées par les dispositions des clauses 9.58 et 9.62 à 9.70.
 - 9.62 Le plus tôt possible avant la date fixée pour l'audition, chaque partie transmet à l'arbitre et à l'autre partie une copie de tout document qu'elle entend utiliser lors de l'arbitrage, incluant la jurisprudence et les autorités. Une partie peut aussi transmettre à l'autre et à l'arbitre un bref énoncé du litige.

19

L'arbitrage accéléré - 1 er modèle : (3 de 4)

- Convention collective STTP/Postes Canada 2007-2011, notamment à ses clauses 9.50 à 9.71 :
 - 9.63 Les parties conviennent de ne pas avoir recours à des avocates et à des avocats pour les représenter dans le cadre de l'arbitrage régulier.
 - 9.64 Les parties peuvent en tout temps convenir de commencer ou de poursuivre l'audition d'un grief selon la procédure formelle d'arbitrage. À la demande de l'une des parties, l'arbitre peut décider que le grief revêt une importance si exceptionnelle qu'il doit être renvoyé à la procédure formelle d'arbitrage.
 - 9.65 L'arbitre doit entendre le mérite du grief avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'il puisse disposer de cette objection immédiatement.
 - 9.66 L'audition doit se dérouler de la façon la plus informelle et la plus rapide possible compte tenu de la nature du grief et de toutes les circonstances.

L'arbitrage accéléré – 1 er modèle : (4 de 4)

- Convention collective STTP/Postes Canada 2007–2011, notamment à ses clauses 9.50 à 9.71 :
 - 9.67 Aucune note, jurisprudence ou autorité n'est soumise à l'arbitre après l'audition à moins d'un accord entre les parties.
 - 9.68 Dans la mesure du possible, l'arbitre rend sa décision oralement à la fin de l'audition en donnant un bref résumé de ses motifs et confirme ensuite par écrit ses conclusions. Lorsque la décision n'est pas rendue oralement à la fin de l'audition, l'arbitre la rend par écrit aussitôt que possible par la suite avec un bref résumé de ses motifs.
 - 9.69 Sous réserve de la clause 9.68, l'arbitre agissant dans le cadre de l'arbitrage régulier n'est pas soumis aux dispositions de la clause 9.101.
 - **9.70** La décision de l'arbitre n'établit pas de précédent et ne peut être invoquée ultérieurement en arbitrage et la clause 9.103 ne s'applique pas à une telle décision.
 - 9.71 Les parties peuvent en tout temps convenir de déroger à l'une ou l'autre des règles énoncées aux clauses 9.62 à 9.70.

21

L'arbitrage accéléré - 2e modèle : (1 de 2)

- Convention collective Personnel de soutien (CSN) Commissions scolaires francophones 2005-2010, notamment à ses clauses 9-4.01 à 9-4.05 :
 - **9-4.01** Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage sans procureur auquel cas les dispositions du présent article s'appliquent :
 - · vêtements et uniformes;
 - · choix de vacances;
 - heures supplémentaires;
 - · congés spéciaux;
 - jours chômés et payés;
 - · changement d'horaire.
 - 9-4.02 Le grief est entendu par une ou un arbitre seul choisi parmi une liste d'arbitres déterminée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir dans le cadre du présent article et dont le nom apparaît à la clause 9-2.02.

Les parties ne sont pas représentées par procureur. Seule une personne de la commission et une personne du syndicat peuvent agir dans ce cadre.

L'arbitrage accéléré – 2e modèle : (2 de 2)

- Convention collective Personnel de soutien (CSN) Commissions scolaires francophones 2005-2010, notamment à ses clauses 9-4.01 à 9-4.05 :
 - 9-4.03 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées. Elle ou il dirige toutefois l'enquête et permet à chacune des parties d'exposer verbalement ses prétentions.

Les parties peuvent être accompagnées de témoins qui sont annoncés d'avance à l'autre partie mais qui sont interrogés par l'arbitre en fonction de ce qu'elle ou qu'il considère nécessaire à son enquête.

- **9-4.04** L'arbitre rend une décision sommaire par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition. Cette décision constitue un cas d'espèce.
- 9-4.05 Les autres dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'arbitrage sans procureur sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.

23

L'arbitrage accéléré - 3e modèle : (1 de 2)

- Convention collective Professionnels (CSQ) Cégeps 2005-2010, notamment à sa clause 9-3.03 (Début) :
 - 1. Griefs admissibles

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties (Collège et Syndicat) s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au Greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord pour ce faire en faisant parvenir un avis distinct au Greffe à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre

L'arbitre est nommé par le Greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

L'arbitrage accéléré – 3e modèle : (2 de 2)

Convention collective Professionnels (CSQ) Cégeps 2005-2010, notamment à sa clause 9-3.03 (Fin) :

3. Représentation

Seule une employée ou un employé du Collège et une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience

Généralement, l'audience d'une cause dure environ une (1) heure.

5. Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les salariés visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe.

6. Les dispositions des articles 9–1.00 et 9–2.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des dispositions inconciliables.

25

2. Exposé écrit, conjoint ou séparé, après le dépôt du grief

- 2.1 Points saillants
 - 2.2 Modèle de clause
 - 2.3 Modèle de formulaire

L'exposé écrit, conjoint ou séparé, après le dépôt du grief - Points saillants : (1 de 1)

- Fait conjointement ou séparément, par chaque partie
- Dès ou après le dépôt du grief, mais bien avant l'arbitrage
- Contenant principalement :
 - Question(s) en litige
 - Positions respectives des 2 parties
 - Principaux faits pertinents
 - Principales dispositions en cause dans la convention collective
 - Argumentations sommaires
 - En annexe:
 - Pièces
 - Admissions conjointes
 - · Déclarations des témoins
 - Aussi en annexe :
 - · Jurisprudence et doctrine
 - · Législation et réglementation, le cas échéant
 - Voire même politiques et directives, spécifiques au milieu concerné

27

L'exposé écrit, conjoint ou séparé, après le dépôt du grief - Modèle de clause : (1 de 2)

- Convention collective Fonction publique provinciale –
 Fonctionnaires 2003-2010, à sa clause 3-12.17 (début) :
 - Pour les fins de la médiation et de l'arbitrage, chaque partie établit sa position au moyen du formulaire prévu à l'annexe D. Le formulaire doit contenir un exposé sommaire des faits et doit énoncer les objections préliminaires et, à titre indicatif, les autres questions de droit à débattre.

Une copie de toutes les pièces y compris un rapport médical, un rapport d'expertise, une photographie, une bande sonore ou vidéo, qu'une partie entend mettre en preuve doit être jointe au formulaire.

Si une partie entend, lors de l'audience, avoir recours au témoignage d'un professionnel de la santé, elle doit indiquer le nom de ce professionnel et sa spécialité sur le formulaire et joindre une copie du rapport écrit de ses constatations et conclusions. Dans le cas ou ce professionnel n'a pas rédigé de rapport, un résumé de ses constatations et conclusions, doit être joint au formulaire.

Le formulaire et une copie des pièces jointes sont échangés par les parties à la première des deux échéances suivantes : soit une date convenue entre celles-ci ou soit soixante (60) jours avant la date identifiée par le greffier du tribunal d'arbitrage.

L'exposé écrit, conjoint ou séparé, après le dépôt du grief - Modèle de clause : (2 de 2)

- Convention collective Fonction publique provinciale Fonctionnaires 2003-2010, à sa clause 3-12.17 (Fin) :
 - Chaque partie peut dans les trente (30) jours de la réception du dossier de l'autre partie, compléter son dossier. Ce délai est porté à soixante (60) jours si l'autre partie a annoncé, par l'entremise de son formulaire d'établissement de la position formelle, son intention d'avoir recours au témoignage d'un professionnel de la santé. Une fois le dossier complété, une version finale du formulaire d'établissement de la position formelle est transmise à l'autre partie et au greffier du tribunal d'arbitrage.

Tout grief pour lequel la version finale du formulaire d'établissement de la position formelle de chacune des parties n'a pas été reçue par le greffier du tribunal d'arbitrage au plus tard à la date identifiée par celui-ci, est retiré du rôle mensuel d'audience. Lorsqu'un grief est ainsi retiré du rôle, la direction des relations professionnelles et le syndicat se rencontrent dans les trente (30) jours suivants, afin de solutionner la problématique.

 N.B.: Pour les 2 derniers paragraphes de cette clause, voir la section 9.2 du présent texte, sous Divulgation préalable de la preuve – Modèle

29

L'exposé écrit, conjoint ou séparé, après le dépôt du grief - Modèle de formulaire : (1 de 4)

 Convention collective Fonction publique provinciale – Fonctionnaires 2003–2010, à son Annexe D :

FORMULAIRE D'ÉTABLISSEMENT DE LA POSITION FORMELLE					
Partie :	Numéro de grief : _ Numéro de dossier Unité syndicale : Ministère/organism nements généraux	:	Syndicat	Employeur 🗆	
Nom :					
Prénom :	Prénom : N.A.S. :				
Statut :	Temporaire □ Permanent □	Occasionnel moins Occasionnel d'un a		Saisonnier 🗆	
Date du der Service : Adresse du	rnier avancement d'éc port d'attache ou teri	helon :itoire :			
Nom du su	périeur immédiat :	Collectif Sync			

L'exposé écrit, conjoint ou séparé, après le dépôt du grief - Modèle de formulaire : (2 de 4)

 Convention collective Fonction publique provinciale – Fonctionnaires 2003–2010, à son Annexe D :

2. <u>Litige</u>
A) Préciser le grief et le correctif recherché :
B) Exposé sommaire des faits (résumer chronologiquement les faits ayant précédé le dépôt du grief) :
3. Questions de droit
A) Objections préliminaires (énoncer les objections préliminaires à débattre) :
B) Quant au fond (à titre indicatif indiquer les dispositions applicables de la convention collective, des lois, des règlements, des directives) :
4. Admissions des parties (Toute admission convenue par les parties doit être présentée en annexe présent formulaire et comporter la signature du représentant de chacune des parties)

L'exposé écrit, conjoint ou séparé, après le dépôt du grief - Modèle de formulaire : (3 de 4)

Convention collective Fonction publique provinciale
 Fonctionnaires 2003-2010, à son Annexe D :

3. <u>Pieces</u> (Etabilir la liste des pieces et joindre en annexe une copie de Celles-ci pour transmission a l'article de de l'échange prévu à l'article 3–12.17 ; ne pas transmettre copie des pièces au greffier du tribunal d'arbitrage)
6. Témoins Établir la liste des professionnels de la santé dont le témoignage est requis et joindre en annexe leur rapport écrit et signé ou, à défaut de l'existence d'un tel rapport, un résumé des constatations et des conclusions du professionnel.
Nom Spécialité
À titre indicatif, nombre d'autre(s) témoin(s) : Nombre approximatif de jours ou d'heures pour sa preuve et sa plaidoirie :
Représentant de la partie Fonction Date

L'exposé écrit, conjoint ou séparé, après le dépôt du grief - Modèle de formulaire : (4 de 4)

Convention collective Fonction publique provinciale
 Fonctionnaires 2003-2010, à son Annexe D :

<u>ANNEXE</u>				
En application de l'article 4 du présent formulaire, les parties conviennent des admissions suivantes :				
Représentant de la partie patronale	Fonction	Date		
Représentant de la partie syndicale	Fonction	Date		

33

3. Banque d'arbitres disponibles et réservé(e)s longtemps à l'avance >>> 3.1 Points saillants 3.2 Modèle de clause

Banque d'arbitres disponibles et longtemps réservé(e)s à l'avance - Points saillants : (1 de 1)

- S'informer de la disponibilité générale des arbitres, avant d'inscrire leur nom dans la convention collective
- Établir une banque de ces arbitres, appelés à siéger à la date convenue, pour le grief qui devait initialement être présenté ou pour tout autre grief «substitut»
- Demander aux arbitres inscrit(e)s de fournir (par écrit), au moins un (1) an à l'avance, le nombre de jours par mois (ou autre) où ils(elles) sont disponibles
- Établir un calendrier d'arbitrage, au moins un (1) an à l'avance, après avoir confirmé à chaque arbitre, les dates retenues pour l'année
- Prévoir la possibilité d'enlever leur nom, à défaut de fournir la disponibilité générale à laquelle ils(elles) se sont engagé(e)s
- En cas de besoin, prévoir la possibilité de nommer ad hoc (pour un grief en particulier), des arbitres «substituts», susceptibles d'avoir une disponibilité rapprochée

35

Banque d'arbitres disponibles et longtemps réservé(e)s à l'avance – Modèle : (1 de 2)

- Convention collective STTP/Postes Canada 2007-2011, notamment à ses clauses 9.50 à 9.54 :
 - 9.50 La procédure régulière d'arbitrage est un mécanisme informel et expéditif qui facilite un règlement plus rapide des griefs portant sur l'application de la convention collective.
 - **9.51** Les griefs sont assignés aux arbitres de la liste de secteur, par ordre chronologique de la date du renvoi à l'arbitrage selon la clause 9.34. Il pourra y avoir dérogation à l'ordre chronologique pour permettre l'audition d'un grief ailleurs que dans la localité où il fut présenté.
 - 9.52 Le Syndicat transmet à la Société la liste des griefs qui seront entendus le jour ou les jours d'audition réservés pour l'arbitrage régulier. La liste dont il est question ci-dessus est transmise à la Société au plus tard trente (30) jours ouvrables avant la tenue de l'audition.

Banque d'arbitres disponibles et longtemps réservé(e)s à l'avance – Modèle : (2 de 2)

- Convention collective STTP/Postes Canada 2007-2011, notamment à ses clauses 9.50 à 9.54 :
 - 9.53 Afin de rendre efficace la procédure d'arbitrage régulière, les parties conviennent qu'un nombre raisonnable de cas doit être porté devant chaque arbitre pour chacune des journées d'audition réservées. Les parties conviennent que le nombre de cas inscrits à l'horaire ne doit pas être inférieur à vingt-cinq (25), si le nombre total de griefs le justifie.
 - 9.54 S'il y a, au moment de transmettre la liste, un délai supérieur à six (6) mois entre la date de renvoi d'un grief à la procédure d'arbitrage régulière et la date d'audition du grief en question, le Syndicat peut identifier les trois (3) premiers cas de chaque groupe de dix (10) à entendre sans devoir respecter le principe du premier entré, premier sorti. Le Syndicat peut utiliser le même principe pour les listes subséquentes, jusqu'à ce que le délai susmentionné ne soit plus supérieur à six (6) mois.

37

4. Plus d'un grief par jour d'audience

4.1 Points saillants4.2 Modèle de clause

Plus d'un grief par jour d'audience

- Points saillants: (1 de 2)
- Au sein même de la convention collective, prévoir la fixation de plus d'un (1) grief, pour une seule et même journée d'arbitrage et ce, par ordre chronologique de date de renvoi à l'arbitrage
- Ainsi, en cas de désistement, règlement hors cour ou remise à l'égard du grief initialement prévu ce jour-là : prévoir sa substitution, par un autre grief («substitut»)
- Et ce, de consentement entre les 2 parties, et sans préavis à donner à l'arbitre qui doit siéger ce jourlà, sauf si conférence préparatoire déjà faite

39

Plus d'un grief par jour d'audience

- Points saillants : (2 de 2)
- Aussi, regrouper obligatoirement des griefs de même nature ou impliquant la même clause de convention
- Et alors prévoir offrir une preuve commune, avec une seule sentence à être rendue pour tous ces griefs
- Enfin, fixer à l'avance des «blocs» de journées d'audience (de 2 à 3), pour les griefs plus complexes qui nécessitent plus qu'une journée d'arbitrage
- Par exemple, un congédiement contestant un rendement insuffisant après plusieurs années de service

Plus d'un grief par jour d'audience

- Modèle : (1 de 1)
 - Convention collective STTP/Postes Canada 2007-2011, notamment à sa clause 9.53 :
 - Afin de rendre efficace la procédure d'arbitrage régulière, les parties conviennent qu'un nombre raisonnable de cas doit être porté devant chaque arbitre pour chacune des journées d'audition réservées. Les parties conviennent que le nombre de cas inscrits à l'horaire ne doit pas être inférieur à vingtcing (25), si le nombre total de griefs le justifie.

41

5. Rencontre obligatoire entre les 2 parties

5.1 Points saillants5.2 Modèle de clause

Rencontre obligatoire entre les 2 parties, avant l'arbitrage – Points saillants : (1 de 2)

- De préférence, un (1) mois avant, sinon deux
 (2) semaines
- Pour l'un ou l'autre des buts préliminaires suivants :
 - Tenter de régler hors cour ou se désister
 - Regrouper les griefs de même nature
 - Annoncer à l'avance les demandes de remise

43

Rencontre obligatoire entre les 2 parties, avant l'arbitrage - Points saillants : (2 de 2)

- Essentiellement, pour bien préparer à l'avance le déroulement de l'arbitrage :
 - Cerner la(les) question(s) en litige
 - Préciser le libellé du(des) grief(s), en terme de détails sur les faits en cause, d'exposé des principales prétentions et de clarifications des conclusions recherchées
 - Faire de même pour la réponse de l'employeur
 - Échanger les pièces et, le cas échéant, rapport(s) d'expert(s)
 - Réduire le plus grand nombre de témoins
 - Faire des admissions sur les faits, le plus possible
 - Annoncer l'(les) objection(s) préliminaire(s), ainsi que l'(les) objection(s) à la preuve
 - Annoncer les principaux arguments à soulever en plaidoirie
 - Échanger les autorités (jurisprudence et doctrine, le cas échéant, législation et réglementation, voire même politiques et directives particulières au milieu)
 - Déterminer la logistique de l'arbitrage : date d'audience (déjà prévue ou additionnelle), lieu, heure et autres détails
 - Prévoir les demandes particulières (sténographe, traducteur, etc.)

Rencontre obligatoire entre les 2 parties, avant l'arbitrage – Modèle : (1 de 3)

- Convention collective Fonction publique provinciale –
 Avocats et notaires 2006-2010, à ses clauses 426 à 430 :
 - 426. Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa présentation. Elle réunit le représentant désigné du syndicat et le sous-ministre ou tout autre représentant de l'employeur. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et des modalités.

Cette rencontre est obligatoire. Elle vise à ce que les parties s'échangent toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solution possibles. Elle constitue une étape préparatoire à l'établissement des positions formelles prévues par l'article 431.

Le présent article ne s'applique pas aux griefs visés par les articles 420, 421 et 422.

Dans le cas des griefs présentés en vertu des articles 420, 421 et 422. la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor tient une rencontre avec le syndicat en vue de discuter du grief au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant son dépôt. Cette rencontre est convoquée par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor à une date convenue entre les parties.

45

Rencontre obligatoire entre les 2 parties, avant l'arbitrage – Modèle : (2 de 3)

- Convention collective Fonction publique provinciale Avocats et notaires 2006-2010, à ses clauses 426 à 430 :
 - **427.** Si les parties ne s'entendent pas sur la date de cette rencontre ou sur ses modalités, l'une ou l'autre des parties peut en aviser par écrit la Direction des relations professionnelles ou le syndicat. Dans ce cas, la Direction des relations professionnelles et le syndicat se rencontrent dans les trente (30) jours suivant cet avis écrit afin de solutionner le problème et de fixer la date de la rencontre prévue par l'article 426.
 - 428. Dans les sept (7) jours suivant la tenue de la rencontre prévue par l'article 426, l'employeur communique par écrit au représentant désigné, sa décision de faire droit ou non au grief, et le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer cette décision ne peut constituer un vice de fond

Rencontre obligatoire entre les 2 parties, avant l'arbitrage – Modèle : (3 de 3)

- Convention collective Fonction publique provinciale –
 Avocats et notaires 2006-2010, à ses clauses 426 à 430 :
 - 429. Si la rencontre prévue par l'article 426 n'a pas été tenue à la date convenue ou dans le délai imparti, si l'employeur ne communique pas sa décision dans le délai imparti ou si cette décision ne satisfait pas le représentant désigné, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard vingt et un (21) jours suivant ladite décision ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision ou pour tenir la rencontre prévue par l'article 426. Le syndicat en informe alors l'employeur et le greffier du tribunal d'arbitrage, par la poste ou par télécopieur, au moyen du formulaire d'avis d'arbitrage prévu à cette fin.

Le formulaire est conçu par l'employeur après consultation avec le syndicat.

430. Chaque partie paie la totalité des frais et les traitements des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue par l'article 426. Cependant, l'employeur maintient le traitement du représentant désigné ou du plaignant lorsque sa présence est requise à une telle rencontre.

Dans les cas prévus par les articles 418, 419 ou 420, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul des plaignants pour participer à la rencontre prévue par l'article 426.

47

6. Conférence préparatoire avec l'arbitre

>> 6.1 Points saillants

6.2 Modèle de clause

6.3 Modèle de compte-rendu

La conférence préparatoire avec l'arbitre

- Points saillants: (1de 3)
- À inscrire dans la convention collective, même si déjà prévue aux articles 136 et 100.2 (3) du Code du travail du Québec)
- Obligatoire pour tous les griefs dont deux (2) jours et plus d'arbitrage sont prévus, lors de la rencontre préalable des parties
- De préférence, à être tenue au moins deux (2) semaines avant l'arbitrage
- En présence de l'arbitre, des représentants des 2 parties et de leurs 2 procureurs
- Pour les dossiers de moindre envergure, peut être faite le matin même de l'arbitrage
- Peut être aussi faite par appel conférence téléphonique, avant l'arbitrage

49

La conférence préparatoire avec l'arbitre

- Points saillants: (2 de 3)
- Essentiellement, pour l'un ou l'autre des buts suivants :
 - Bien préparer à l'avance le déroulement de l'arbitrage
 - Mettre immédiatement l'arbitre «dans le bain»
 - Faire un suivi des divers engagements pris lors de la rencontre préalable entre les parties
 - Faire trancher tout différend survenu lors de cette même rencontre
- Quant aux préliminaires de la journée d'audience :
 - Annoncer les règlements hors cour, désistements et demandes de remise pour une partie des griefs à être entendus à l'arbitrage
 - Annoncer les regroupements de certains autres de ces griefs et de la preuve commune à être éventuellement offerte, en vue d'une seule sentence
 - Préciser le libellé du(des) grief(s), en terme de détails sur les faits en cause, d'exposé des principales prétentions et de clarifications des conclusions recherchées
 - Faire de même pour la réponse de l'employeur
 - Cerner la(les) question(s) en litige
 - · Faire des admissions sur les faits, en sus des admissions d'usage
 - Exposer sommairement les principaux faits pertinents
 - Annoncer l'(les) objection(s) préliminaire(s), ainsi que l'(les) objection(s) à la preuve

La conférence préparatoire avec l'arbitre

- Points saillants: (3 de 3)

- Quant aux pièces :
 - Indiquer leur nombre et objet, dans la mesure du possible
 - Prévoir le(s) rapport(s) d'expert(s), le cas échéant
 - Échanger les pièces, de consentement
- Quant aux témoins, indiquer :
 - Leur nombre et même, voire leurs noms
 - La durée approximative de leur témoignage
 - Leur qualité (ordinaires ou experts),
 - Les demandes d'exclusion ou de huis clos
 - Les subpoenas (ordinaires ou duces tecum)
- Quant aux plaidoiries :
 - Annoncer les principaux arguments à soulever en plaidoirie
 - Échanger les autorités, ou à tout le moins indiquer sur quoi elles porteront (jurisprudence et doctrine, le cas échéant, législation et réglementation, voire même politiques et directives particulières au milieu)
- Quant à la logistique de l'audience :
 - Déterminer la(les) date(s) d'audience (déjà prévue(s) ou additionnelle(s)), ainsi que les lieu, heure et autres détails
 - Prévoir les demandes particulières (sténographe, traducteur, etc.)

51

La conférence préparatoire avec l'arbitre

- Modèle de clause : (1 de 1)
- Convention collective Personnel de soutien (CSN)
 Commissions scolaires francophones 2005-2010,
 à sa clause 9-2.07 :
 - À la demande des parties négociantes à l'échelle nationale ou de la commission et du syndicat, l'arbitre convoque, préalablement à la première (1 re) séance d'arbitrage, une conférence préparatoire au cours de laquelle les parties discutent des éléments suivants :
 - les objections préliminaires;
 - les sujets d'admissions possibles;
 - les questions soulevées par le grief;
 - le nombre de témoins qui seront entendus et la durée estimée de leur témoignage;
 - le nombre de témoins experts, la nature de leur expertise et la durée estimée de leur témoignage;
 - la durée nécessaire pour la présentation de l'ensemble de la preuve;
 - toute autre question soulevée par l'arbitre.

Cette conférence préparatoire peut être tenue par téléphone.

L'arbitre informe le greffe de la tenue de cette conférence préparatoire

La conférence préparatoire de compte-rendu (préparé	
CANADA PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE: DOSSIER de l'arbitre : #	ARBITRAGE DE GRIEFS SELON LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (OU SELON LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL)
	Partie syndicale :
	c. Partie patronale :
	Plaignant(e)(s) :
	Nature du (des) grief(s) :
	Numéro(s) du (des) grief(s) :
co	ONFÉRENCE PRÉPARATOIRE
ARBITRE DE GRIEFS : PROCUREUR(E) SYNDICAL(E) : PROCUREUR(E) PATRONAL(E) : REPRÉSENTENT(E) SYNDICAL(E) : REPRÉSENTENT(E) PATRONAL(E) : AUTRES PERSONNES PRÉSENTES :	ME DIANE SABOURIN, c.r.h.a.
DATE :/ LIEU :	HEURE :
	53

1 – BUTS DE LA CONFÉRENC	CE PRÉPARATOIRE :
2- GRIEF(S) :	
☐ Règlement hors cou	r
☐ Désistement	
☐ Regroupement des g	riefs
☐ Précisions sur le libe	llé du (des) grief(s) :
□ Autres remarques :	
3- PREUVE COMMUNE :	
□ Oui	
□ Non	
	administration de la preuve : (s'il y a lieu) :
4- QUESTION(S) EN LITIGE	(le cas échéant, exposés écrits à venir, dans un délai à fixer) :

onférence préparatoire avec l'arbitre – Modèle ompte-rendu (préparé par Me Sabourin) : (3 de 8)
5- OBJECTION(S):
□ Non
□ Oui
A) Objection(s) préliminaire(s) : Si oui, de la part de quelle partie : Formulation de la (des) objection(s) :
B) Objection(s) à la preuve : Si oui, de la part de quelle partie : Formulation de la (des) objection(s) :
6- ADMISSION(S):
□ Non
□ Oui
Si oui, libellé des admissions d'usage :
Si oui, autre(s) admission(s) (de fait et/ou de droit) :

Argumentation sommaire SYNDICALE :	
Argumentation sommaire PATRONALE :	
TÉMOINS ORDINAIRES : Exclusion des témoins :	Huis-clos :
□ Oui	□ Oui
□ Non	□ Non
Témoins ordinaires pour le SYNDICAT : 1) Nom du témoin + Durée de son témoi <u>c</u>	gnage :
2) Nom du témoin + Durée de son témoig	 jnage :
3) Nom du témoin + Durée de son témoig	nage :

La conférence préparatoire avec l'arbitre – Modèle
de compte-rendu (préparé par Me Sabourin) : (5 de 8)
B) Témoins ordinaires pour l'EMPLOYEUR :
1) Nom du témoin + Durée de son témoignage :
2) Nom du témoin + Durée de son témoignage :
3) Nom du témoin + Durée de son témoignage :
Subpoena(s): □ Oui □ Non Si subpoena duces tecum, quel(s) document(s) à apporter:
9– TÉMOINS EXPERTS (s'il y a lieu) :
A) Témoins experts pour le SYNDICAT : 1) Nom de l'expert Domaine d'expertise + Durée de son témoignage :
2) Nom de l'expert Domaine d'expertise + Durée de son témoignage :
B) Témoins experts pour l'EMPLOYEUR: 1) Nom de l'expert Domaine d'expertise + Durée de son témoignage :
2) Nom de l'expert Domaine d'expertise + Durée de son témoignage :
57

La conférence préparatoire avec l'arbitre – Modèle de compte-rendu (préparé par Me Sabourin) : (6 de 8) 10-PIÈCES: Échange de pièces avant la tenue de l'arbitrage : Oui (Délai à fixer:)	
□ Non	
A) Pièces SYNDICALES : Nombre :	
Rapport(s) d'expertise : Lequel (lesquels) :	
B) Pièces PATRONALES: Nombre: Laquelle (lesquelles): P-1: P-2: P-2: P-3: P-4: P-5: P-6: P-7:	
Rapport(s) d'expertise :	8

	•	ec l'arbitre – Modèle r Me Sabourin) : (7 de 8	3)
11 – AUTORITÉS (jurisp Nombre :	rudence, doctrine, législation e	t autres) :	
☐ Syndicale(s) :		□ Patronale(s) :	
Échanges avant pl	aidoiries :		
□ Oui (Délai à fixe	er :)	□ Non	
Objet des autorité	s :		
Autres remarques			
12-NOTES STÉNOGR	APHIQUES: □ Non		
			
•	de de quelle partie :		
☐ Syndicat	☐ Employeur		
Si oui, les frais son	t assumés par quelle partie :		
☐ Syndicat	☐ Employeur		
Si oui, copie(s) pou	r l'arbitre et l'autre partie :		
□ Oui	□ Non		
			59

ompte-rendu (préparé par Me Sabourin) : (8 de 8
Nombre de jours : Date(s) déjà convenue(s) : Autre(s) date(s) à fixer : Lieu d'audience : Chez l'Employeur : Ou dans un Hôtel : Heure : Autres remarques relatives à la tenue de l'arbitrage :
14-VARIA: Ex: Interprète (si audience autre qu'en français ou en anglais): Ex: Visite des lieux (le cas échéant):
À :, le
Me Me Procureur(e) syndical(e) Procureur(e) patronal(e)
Me DIANE SABOURIN. c.r.h.a.

7. Toute la preuve par admissions 3. Toute la preuve par admissions «d'usage» 4. Exemples d'admissions «particulières»

Toute la preuve par admissions

- Exemples d'admissions dites «d'usage» : (1 de 1)
- Respect de la procédure de griefs et d'arbitrage
- Compétence de l'arbitre pour trancher le (les) grief(s) en cause
- Réserve de compétence pour fixation du quantum
- Respect de la procédure disciplinaire ou administrative
- Règlement ou désistement de certains griefs, lorsqu'il y en a plusieurs
- Amendements ou soustraction de certaines réclamations du (des) griefs en cause, le cas échéant
- Lorsqu'il y a regroupement de griefs : Preuve commune et une seule sentence à rendre
- Sentence applicable à un (d') autre(s) grief(s) (à identifier précisément),
 dont l'arbitre n'est pas actuellement saisi(e)

Toute la preuve par admissions :

- Exemples d'admissions dites «particulières» : (1 de 1)
 - Le libellé de la(des) question(s) en litige, notamment à partir des prétentions respectives des 2 parties
 - > Si monsieur (madame) venait témoigner, il (elle) dirait que ...
 - Énumération des emplois occupés antérieurement
 - Liste des cours de formation déjà suivis
 - Description du poste en cause
 - Cédule de travail du (de la) plaignant(e)
 - Dossier disciplinaire antérieur du (de la) plaignant(e)
 - Données sur l'entreprise en question (Ex : Secteur d'activités)
 - Faits au cœur du litige, mais non-contestés (Ex : Rencontres entre les parties)
 - Autres faits accessoires (Ex : Température extérieure lors d'un incident donné)

63

8. Soumission entière du dossier, par écrit seulement

8.1 Points saillants8.2 Modèle de sentence

Soumission entière du dossier, par écrit seulement - Points saillants : (1 de 2)

- Avantageux pour :
 - Les questions de droit seulement
 - · Les cas d'interprétation, où il y a absence de témoins
 - · Les cas où toute la preuve est faite par admissions
 - Les griefs dont la preuve est simple et de courte durée
 - Les griefs en régions éloignées
- N.B.: Aussi avantageux pour éviter des frais de déplacement en régions éloignées : utilisation de vidéoconférence ou autre nouvelle technologie

65

Soumission entière du dossier, par écrit seulement – Points saillants : (2 de 2)

- Modes de soumission écrite :
 - Par télécopieur ou courriel
 - Avec envoi des autorités, par messager ou poste
- Contenu possible de l'envoi :
 - Pièces des 2 parties
 - Admissions conjointes
 - Déclarations assermentées d'un ou de 2 témoins, au max
 - Plaidoiries des 2 procureurs
 - Leurs autorités :
 - Jurisprudence et doctrine
 - · Législation et réglementation, le cas échéant
 - Voire même politiques et directives, spécifiques au milieu concerné

Soumission entière du dossier, par écrit seulement - Modèle de sentence : (1 de 6)

- Voici un extrait d'une sentence rendue par l'arbitre Diane Sabourin, le 10 mars 1995, pour le STTP/Postes Canada, sentence dans laquelle toute la preuve a été soumise, via les 40 admissions ci-dessous
- Cette sentence intérimaire portait sur 3 objections syndicales relatives au non-respect de la procédure disciplinaire et sur une objection patronale relative à la renonciation («waiver»)
- Pour fins de confidentialité, les noms et les numéros de griefs ont été «renommés» comme suit :
 - 1. «M. C» travaille à la Société canadienne des postes depuis le : 1er juin 1967 ;
 - 2. Date d'ancienneté reconnue le : 1er juin 1967 ;
 - 3. Son statut est commis des postes PO-4, plein temps ;
 - 4. Il travaillait à la succursale «B» de Hull ;
 - 5. Il y a des employés du groupe I et du groupe II qui travaillent à cet endroit (commis et facteurs) ;
 - 6. Horaire de travail : du lundi au vendredi 06h15 à 14h15

- 1ère pause-repos : 09h30 à 09h45 pause laver mains : 10h25 à 10h30 pause-repas : 10h30 à 11h00 - 2e pause-repos : 13h00 à 13h15 pause laver mains : 14h10 à 14h15

(Voir la pièce P-4) ;

67

Soumission entière du dossier, par écrit seulement - Modèle de sentence : (2 de 6)

Grief #XXX (pièce S-13 a)) :

- 7. «M. C» a reçu le 12 janvier 1994 un avis de convocation (pièce S-14) daté du 12 janvier 1994 signé par le «Sup. G.» concernant un incident du 7 janvier 1994 ;
- 8. «M. L» travaille à la Société canadienne des postes comme PO-EXT-2 à plein temps (employé de relève). Il est également représentant syndical à la succursale «B» de Hull ;
- 9. «M. C» et «M. L» se sont présentés à l'entrevue le 14 janvier 1994 vers 12h30 ;
- 10. Le 14 janvier 1994, ils ont refusé de continuer à participer à l'entrevue car une partie du dossier personnel de «M. C» n'était pas disponible et que ceux-ci voulaient examiner le dossier complet de «M. C» ;
- 11. Si «Sup. G» venait témoigner, il dirait que le 14 janvier 1994, il ne savait pas ce qui s'était passé et qu'il n'avait qu'une partie du dossier personnel de «M. C» et qu'il prendrait les dispositions nécessaires pour avoir son dossier ;
- 12. L'Employeur a avisé «M. C» et «M. L» qu'il reportait l'entrevue au 17 janvier 1994;
- 13. Le 17 janvier 1994, «M. C» était en congé de maladie et ne s'était pas présenté à l'entrevue ;
- 14. L'Employeur a recédulé l'entrevue pour le 18 janvier 1994(sic);
- 15. À la demande du représentant syndical «M. L», celui-ci a demandé de reporter l'entrevue au 19 janvier 1994 car il n'était pas disponible le 18 janvier 1994 ;
- 16. L'Employeur a reporté l'entrevue au 19 janvier 1994 ;

Soumission entière du dossier, par écrit seulement - Modèle de sentence : (3 de 6)

- 17. Si «M. G» venait témoigner, il dirait que le 19 janvier 1994, «M.C» et «M. L» ont refusé de participer à l'entrevue car le «Sup. G» les a informés que le dossier personnel de «M. C» était toujours incomplet ;
- Le 19 janvier 1994, le «Sup. G» a dit à «M. C» et à «M. L» qu'ils devraient participer quand même à l'entrevue et visionner le dossier personnel de «M. C» plus tard;
- 19. Si «M. C» venait témoigner, il dirait que le 19 janvier 1994, celui-ci a répondu au «Sup. G» qu'il participerait à l'entrevue seulement lorsque son dossier personnel serait complet ;
- 20. Les 14 et 19 janvier 1994, le «Sup. G» a indiqué à «M. C» que la partie disciplinaire de son dossier personnel était présente et disponible ;
- 21. Entre le 14 et le 19 janvier 1994, «M. C» n'a pas fait de demande écrite pour voir son dossier personnel ;
- 22. Si «M. C», «M. S» et «M. L» venaient témoigner, ils diraient qu'à la succursale «B» de Hull, il y a une pratique lorsque l'Employeur convoque un employé en entrevue que son dossier personnel est présent afin que celui-ci puisse le visionner;
- 23. Si «Sup. G» venait témoigner, il dirait que la pratique est la suivante : lorsqu'il y a une entrevue disciplinaire, il ne demande que la portion disciplinaire du dossier personnel et lorsqu'il y a une entrevue pour l'assiduité, les deux parties du dossier personnel sont présentes, soit la partie administrative (dossier de la paye) et la partie disciplinaire;
- 24. «M. J», coordonnateur et représentant de la Société canadienne des postes, a fait parvenir à «M. C» une lettre datée du 20 janvier 1994 l'informant qu'il procédait unilatéralement et qu'il le suspendait pour deux (2) jours pour le motif invoqué dans cette lettre (pièce S-15);
- 24A. Si «M. C», «M. S» et «M. L» venaient témoigner, ils diraient qu'ils ne connaissent pas et qu'ils n'ont jamais vu l'avis à tous les employés de la division Rideau du 1^{er} octobre 1991 (pièce S-5);

69

Soumission entière du dossier, par écrit seulement - Modèle de sentence : (4 de 6)

Griefs #YYY et #ZZZ (pièces S-23 a) et S-24 a)) :

- 25. «M. C» a reçu le 27 janvier 1994 un avis de convocation daté du 27 janvier 1994 (pièce S-25) concernant son comportement ;
- 26. «M. B» travaille à la Société canadienne des postes comme PO-EXT-1 à temps partiel à la succursale «B» de Hull et est un représentant syndical ;
- 27. «M. C» et «M. B» se sont présentés à l'entrevue le 3 février 1994 vers 12h40 et celle-ci a eu lieu ;
- 28. Suite à cette entrevue du 3 février 1994, le «Sup. G» a rédigé et expédié à «M. C» la lettre datée du 8 février 1994 (par poste prioritaire) (pièce S-26) ; celle-ci l'informait qu'il serait suspendu pour trois (3) jours pour l'incident du 27 janvier 1994 ;
- 29. La lettre du 8 février 1994 a été livrée par le facteur le 9 février 1994 ;
- 30. L'incident du 27 janvier 1994 a eu lieu avec le «Sup. G». C'est ce dernier qui a fait et transmis l'avis de convocation du 27 janvier 1994 ainsi que la lettre du 8 février 1994 ;
- 31. À l'entrevue du 3 février 1994, «M. C» n'a pas offert d'excuses au «Sup. G» mais a participé à l'entrevue et a donné des explications ;

Soumission entière du dossier, par écrit seulement - Modèle de sentence : (5 de 6)

32. L'horaire de travail pour «M. C» pour cette période-là était le suivant :

27-01-94: au travail

28-01-94: suspendu 1 journée

29-01-94: congé roulement - fin de semaine 30-01-94: congé roulement - fin de semaine

31-01-94: au travail 01-02-94: au travail 02-02-94: suspendu 03-02-94: au travail 04-02-94: au travail

05-02-94 : congé roulement - fin de semaine 06-02-94 : congé roulement - fin de semaine

07-02-94 : au travail 08-02-94 : au travail

09-02-94 : réception de la lettre du 8 février 1994 ;

71

Soumission entière du dossier, par écrit seulement - Modèle de sentence : (6 de 6)

Griefs #XXX, #YYY et #ZZZ (pièces S-13 a), S-23 a)) et S-24 a) :

- 33. «M. S» travaille à la Société canadienne des postes depuis le 28 février 1976 :
- 34. Son statut est facteur PO-EXT-1, temps plein;
- 35. Il travaille à succursale «B» de Hull depuis 1985 :
- 36. «M. S» a été élu délégué d'atelier au moins de mars 1993 pour représenter le Syndicat à la succursale «B» ;
- 37. «M. S» a été élu président de sa section locale, soit l'Outaouais— Québécois, à la fin de juin 1993 ;
- 38. «M. S» ne s'était jamais occupé de la procédure des griefs avant d'être élu président en juin 1993 ;
- 39. C'est «M. S» qui a participé à la réunion de règlement des griefs #XXX, #YYY et #ZZZ au niveau local de la procédure et celui-ci n'a pas soulevé d'objection technique lors de la réunion.

9. Divulgation préalable de la preuve 3. Points saillants 9.2 Modèle de clause

Divulgation préalable de la preuve

- Points saillants : (1 de 1)
- Échange d'une copie de toutes les pièces à être déposées éventuellement à l'arbitrage :
 - Lettres, télécopies, courriels, compte-rendu ou procès-verbaux
 - · Rapports : médical, d'expert ou autre
 - Photos, CDs, bandes sonores ou vidéo
- Dans un délai à être fixé dans la convention collective :
 - Soit immédiatement après le dépôt du grief
 - Soit avant ou après la rencontre obligatoire entre les parties
 - Soit avant ou après la conférence préparatoire avec l'arbitre
 - Soit avant la poursuite de l'audience à une date ultérieure
 - Soit en tout autre temps, à la demande d'une des 2 parties
- Avec pénalité, à défaut de s'y conformer, telle :
 - Pas tenue d'arbitrage tant et aussi longtemps que non-produite
 - Impossibilité de mettre en preuve une pièce non-divulguée
 - Octroi de dommages-intérêts ou autre pénalité monétaire

Divulgation préalable de la preuve

- Modèle : (1 de 1)
 - Convention collective Fonction publique provinciale Fonctionnaires 2003–2010, à sa clause 3-12.17 (Fin) :
 - Une partie ne peut soulever lors de l'audience une objection préliminaire non mentionnée à son dossier final ni mettre en preuve une pièce dont copie n'y a pas été jointe, ni faire témoigner un professionnel de la santé qui n'y est pas identifié.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement, lors de l'audience, soulever une objection préliminaire non mentionnée à son dossier final, soumettre comme preuve une pièce dont copie n'y a pas été jointe ou faire témoigner un professionnel de la santé non identifié à son dossier final. Le cas échéant, à moins d'une admission de l'autre partie quant à la recevabilité de cette requête, la partie demanderesse doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête devant l'arbitre.

 N.B.: Pour le début de cette clause, voir la section 2.2 du présent texte, sous Exposé écrit - Modèle de clause

75

10. Pré-enquête en matière disciplinaire >>> 10.1 Points saillants

La pré-enquête disciplinaire

- Points saillants : (1 de 1)
- Dans les cas disciplinaires, surtout pour les congédiements et les griefs de longue durée d'audience :
 - En mode de participation conjointe, employeur-syndicat
 - Ou à tout le moins, pré-enquête menée par l'employeur, mais en présence de(s) représentant(e)s syndical(e)s
 - Déclarations alors recueillies et pièces en appui, pouvant directement être déposées à l'arbitrage

77

11. Médiation des griefs

>> 11.1 Points saillants

11.2 Premier modèle de clause

11.3 Deuxième modèle de clause

La médiation des griefs - Points saillants : (1 de 5)

Comme procédure :

- Obligatoire, avant de recourir à l'arbitrage
- Alternative à l'arbitrage (mais, à défaut d'entente au terme de cette médiation, l'arbitrage demeure obligatoire, selon l'article 100 du Code du travail du Québec)
- De style «med/arb», c'est-à-dire que la même personne (ou 2 personnes distinctes), occupe(nt) successivement 2 fonctions distinctes dans le même dossier, soit d'abord médiateur, et ensuite arbitre de griefs

Griefs visés :

- Seulement les griefs <u>spécifiquement énumérés</u> dans le protocole de médiation, signé par les 2 parties en cause et par le(la) médiateur(trice)
- <u>Ou</u> encore, énumération dans la convention collective de la catégorie de griefs <u>exclus nommément</u> du processus de médiation

79

La médiation des griefs - Points saillants : (2 de 5)

Début du processus :

- Avis donné, conjointement ou séparément, par l'une ou l'autre des parties désirant se prévaloir de la procédure de médiation
- Ou énumération du(des) grief(s) visé(s) par ladite demande

Choix du (de la) médiateur(trice) :

- À tour de rôle, à même la liste prévue à cette fin dans la convention collective
- Ou nommé(e) «ad hoc» pour un(des) grief(s) en particulier

Pouvoirs du(de la) médiateur(trice) :

- Tenter d'amener les parties à un règlement, en vertu de ses pouvoirs d'enguête et de conciliation
- Contrairement à l'arbitre, le(la) médiateur(trice) n'a pas le pouvoir de trancher le(s) grief(s)
- Fixer les «règles de jeu» pour le bon déroulement de la(des) séance(s) de médiation
- Faciliter les communications et la négociation entre les parties au sujet des griefs en litige
- Les amener à élaborer des pistes de solution
- Participer à la conclusion d'une entente, voire même consigner par écrit le règlement alors intervenu
 - À défaut d'entente, le(la) médiateur(trice) peut simplement faire un rapport

La médiation des griefs - Points saillants : (3 de 5)

- Rôle des intervenant(e)s :
 - À titre de représentant(e)s des parties
 - Et non d'avocat(e)s porte-parole
- Déroulement de la médiation :
 - Présentation des faits, positions et intérêts par chacune des 2 parties en cause
 - Définir les tenants et aboutissants du conflit
 - Élaborer des pistes de solution
 - Possibilité de caucus entre le(la) médiateur(trice) et une des 2 parties
 - Possibilité d'intervention, en cours de médiation, pour les personnes directement concernées par le(s) grief(s)
 - Le cas échéant, rédiger l'entente de règlement hors cour
 - À défaut, donner avis à la partie adverse et au(à la) médiateur(trice) de son intention de référer le(s) grief(s) en cause à un(e) arbitre qui a mandat de trancher le(s) grief(s) non réglé(s)

81

La médiation des griefs - Points saillants : (4 de 5)

- Si une entente intervient :
 - Le(la) médiateur(trice) en prend acte et la dépose auprès du Ministère du travail, en règlement du grief alors en litige (N.B.: Dépôt comme pour une sentence arbitrale)
 - Ou, lorsqu'il y a un greffe d'arbitrage (Ex : secteur des affaires sociales ou secteur de l'éducation), l'avise qu'une entente est intervenue
- À défaut d'entente, il peut y avoir «med/arb» :
 - Le(la) médiateur(trice) peut «changer de chapeau» et peut siéger alors comme arbitre pour trancher le grief
 - Ou, c'est une autre personne qui agit alors comme arbitre pour trancher le(s) grief(s) non-réglé(s) au terme de la médiation

La médiation des griefs - Points saillants : (5 de 5)

- Autres dispositions que l'on retrouve habituellement dans les conventions collectives qui instaurent la médiation des griefs :
 - Confidentialité de tous les propos tenus lors de la(des) session(s) de médiation
 - Renonciation par les parties à contester le processus de médiation des griefs
 - Immunité du(de la) médiateur(trice) pour les gestes accomplis de bonne foi dans l'exercice de son mandat
 - Non-contraignabilité du(de la) médiateur(trice) à témoigner éventuellement à l'arbitrage ou devant d'autres instances
 - Possibilité pour l'une des 2 parties de mettre fin à la médiation, moyennant avis à cet effet à la partie adverse et au(à la) médiateur(trice)
 - Paiement des honoraires et déboursés du(de la) médiateur(trice)

83

La médiation des griefs - 1 er modèle : (1 de 2)

- Convention collective Professionnels (CSQ) Commissions scolaires francophones 2005-2010, notamment à ses clauses 9-3.01 à 9-3.07 :
 - 9-3.01 La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.04.
 - 9-3.02 La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela arrive, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose une copie au greffe. Ce règlement lie les parties.
 - 9-3.03 Le greffe en dépose deux (2) copies conformes auprès du ministre du Travail.
 - 9-3.04 Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la commission et le syndicat.

La médiation des griefs – 1 er modèle : (2 de 2)

- Convention collective Professionnels (CSQ) Commissions scolaires francophones 2005-2010, notamment à ses clauses 9-3.01 à 9-3.07 :
 - 9-3.05 À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la procédure de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l'une des procédures d'arbitrage prévues à l'article 9-2.00.
 - 9-3.06 La médiatrice ou le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.
 - 9-3.07 Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales par les parties.

85

La médiation des griefs – 2e modèle : (1 de 2)

- Convention collective Infirmières (FIIQ) Secteur de la santé et des services sociaux 2006-2010, notamment à ses clauses 11.31 à 11.37 :
 - 11.31 Une partie peut signifier son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs. L'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord.
 - 11.32 S'il y a accord, les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur. À défaut d'entente, la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage s'applique, selon le cas.
 - 11.33 Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation.
 - 11.34 Si le litige n'est pas réglé par la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage.

La médiation des griefs – 2e modèle : (2 de 2)

- Convention collective Infirmières (FIIQ) Secteur de la santé et des services sociaux 2006-2010, notamment à ses clauses 11.31 à 11.37 :
 - 11.35 Les propos échangés lors de la médiation ne peuvent être présentés à l'arbitrage.
 - 11.36 Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation.
 - 11.37 Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

87

La médiation des griefs – 3e modèle : (1 de 1)

- Convention collective Fonction publique provinciale Fonctionnaires 2003-2010, notamment à sa clause 3-12.18 :
 - En tout temps, avant le début de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à un médiateur et transmettre un avis écrit à cet effet au greffier du tribunal d'arbitrage.

La date de la médiation du dossier est déterminée conformément aux dispositions prévues à l'article 3-13.10. Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, les parties peuvent, en tout temps avant la date du délibéré par l'arbitre, convenir de nommer une personne pour agir comme médiateur.

Le grief est soumis au médiateur désigné choisi parmi ceux ayant un contrat signé avec les parties. Le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de trente (30) jours suivant la fin de la médiation.

Les propos échangés lors de la séance de médiation et le rapport du médiateur ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties.

Les dépenses et honoraires du médiateur sont acquittés à parts égales par chaque partie.

Lors d'une séance de médiation, le syndicat est représenté par un conseiller du comité de griefs du syndicat et l'employeur par un conseiller en gestion des ressources humaines.

12. Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique

>> 12.1 Points saillants

12.2 Première sentence arbitrale

12.3 Deuxième sentence arbitrale

12.4 Modèle de clause

89

Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique – Points saillants : (1 de 4)

Contexte général :

- En juin 2004, entrée en vigueur des amendements à la Loi sur les normes du travail
- Désormais, peuvent déposer des plaintes de harcèlement psychologique, non seulement les syndiqués régis par une convention collective, mais aussi les non-syndiqués
- Articles 81.18 à 81.20, ainsi que 123.6 à 123.16 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., N-1.1)
- Depuis 2007, accroissement significatif du nombre de plaintes entendues tant par les arbitres de griefs, que par les juges administratifs de la CRT

Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique – Points saillants : (2 de 4)

Constats actuels :

- Depuis 2009, plusieurs arbitres de griefs ont eu à rendre davantage de sentences interlocutoires, soit avant même de se rendre sur le fond du grief contestant le harcèlement
- Exemples: intervention de tiers, ordonnance de sauvegarde, précisions sur le libellé du grief, divulgation de la preuve, exclusion du présumé harceleur de la salle d'arbitrage, etc.

Références (3) :

- SABOURIN, Diane, «Le pouvoir de redressement des arbitres en matière de harcèlement psychologique», Conférence des arbitres du Québec, Journée de formation du 16 avril 2011, au Manoir Rouville-Campbell (Mont St-Hilaire), texte de 30 pages, notamment aux pages 18 à 25.
- SABOURIN, Diane, «Quoi de neuf chez les arbitres de griefs? Obligation d'accommodement, harcèlement psychologique et application de l'arrêt Isidore Garon», dans Service de la formation permanente du Barreau. Développements récents en droit du travail (volume 267). Éditions Yvon Blais: Cowansville, 2007, pp. 135 à 166, notamment aux pages 151 à 158.
- SABOURIN, Diane, « Récents développements jurisprudentiels en matière d'arbitrage de griefs », dans Barreau du Québec, Service de la formation permanente, Développements récents en droit du travail (2004), Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 2004, pages 281 à 322, notamment aux pages 304 à 312.

91

Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique - Points saillants : (3 de 4)

- De longues et nombreuses journées d'arbitrage sont requises, souvent au détriment des autres griefs :
 - Nécessité de faire la preuve des 5 éléments essentiels du harcèlement psychologique, à savoir :
 - une «conduite vexatoire»
 - qui doit «se manifester soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés»
 - · qui sont «hostiles ou non désirés»
 - qui portent «atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié»
 - et qui entraînent «un milieu de travail néfaste»
 - Donc, preuve circonstancielle, contradictoire, complexe et ardue, qui requiert plusieurs journées d'arbitrage, vu une accumulation de nombreux incidents, souvent étalés sur une longue période de temps

Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique – Points saillants : (4 de 4)

- À défaut de procédure spéciale dans les conventions collectives actuelles, et pour accélérer l'audience des griefs de harcèlement psychologique, certains arbitres ont suggéré des façons de faire dans leurs sentences arbitrales, dont notamment les suivantes :
 - <u>Ville de Montréal Fonctionnaires</u> (27 février 2009), Me François Hamelin (AZ-505446736 et D.T.E. 2009T-375)
 - A contrario: Commission scolaire Au-Cœur-des-Vallées (8 mai 2009), Me Denis Gagnon (AZ-50562494 et D.T.E. 2009T-513)

93

Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique – 1 ère sentence arbitrale : (1 de 2)

- Ville de Montréal Fonctionnaires (27 février 2009), Me François Hamelin (AZ-505446736 et D.T.E. 2009T-375) :
 - Aux paragraphes 114 à 141, l'arbitre François Hamelin traite de la nécessité d'introduire une procédure spéciale en matière de harcèlement psychologique
 - Voir aussi du même arbitre <u>CSSS de Sorel-Tracy</u> (AZ-50637467 et D.T.E. 2010-479), ainsi que <u>Aéroports de Montréal - Pompiers</u> (AZ-50464765 et D.T.E. 2008T-86)
 - Les 2 justifications qui ont incité Me Hamelin à proposer cette nouvelle procédure, mise de l'avant par lui-même :
 - Souvent, les faits en cause ne sont pas contestés, mais les prétentions divergent quant au fait de savoir s'il s'agit ou non d'une conduite vexatoire, répétitive et hostile
 - De plus, il y a inéquité pour le syndicat, l'employeur ayant souvent pu procéder au préalable à une enquête interne complète, avant de se présenter à l'arbitrage

Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique – 1 ère sentence arbitrale : (2 de 2)

- Ville de Montréal Fonctionnaires (27 février 2009), Me François Hamelin (AZ-505446736 et D.T.E. 2009T-375)
- Procédure en 2 étapes :

«l'estime que la justice et l'équité pour toutes les parties en cause de même que l'accessibilité et l'efficacité du recours seraient mieux servies avec une divulgation préalable intégrale de toute la preuve, suivie, le cas échéant, d'une décision préliminaire portant sur la qualification du recours. Je m'explique.» (Paragraphe 115)

- 1ère étape : une divulgation intégrale de la preuve avant l'arbitrage
 - Exposé écrit de la présumée victime
 - · Réponse écrite de l'employeur et du présumé harceleur
 - · Réplique de la présumée victime
- 2e étape : la qualification juridique préalable faite par l'arbitre «Selon les critères de la «victime raisonnable» et en tenant pour avérés les faits et circonstances essentiels allégués par la présumée victime ainsi que ceux allégués par le présumé harceleur que cette dernière n'a pas directement contredits, le tribunal peut-il raisonnablement en venir à la conclusion que la détresse psychologique alléguée (atteinte à la dignité ou à l'intégrité) de la présumée victime a été causée par une conduite vexatoire, répétée et hostile du présumé harceleur (ce qui constitue du harcèlement psychologique) ou 'la-t-elle été par toute autre cause (ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique)?» (Paragraphe 132).

95

Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique – 2^e sentence arbitrale : (1 de 1)

- A contrario: Commission scolaire Au-Cœur-des-Vallées (8 mai 2009), Me Denis Gagnon (AZ-50562494 et D.T.E. 2009T-513)
 - Opposition du syndicat à ce que l'arbitre procède à la qualification préalable du recours sur la base de la divulgation et des précisions écrites, fournies par les 2 parties alors en cause
 - Décision interlocutoire de l'arbitre Denis Gagnon : obligation d'avoir le consentement des 2 parties pour ce faire, ce qui n'est pas le cas, donc rejet de cette nouvelle procédure de qualification préalable du recours

Procédure spéciale pour le harcèlement psychologique – Modèle : (1 de 1)

- Convention collective des infirmières (FIQ) 2006–2010
 - 11.05 Dans le cas de griefs visant le congédiement d'une salariée, une mesure administrative affectant son lien d'emploi de façon définitive, une suspension disciplinaire ou administrative de cinq (5) jours et plus ou de griefs de harcèlement psychologique ou de discrimination, la procédure suivante s'applique

(...).

97

C) Conclusion Nefflexion de 1896, encore d'actualité... Ne restons pas accrochés au passé, rejoignons enfin le 21e siècle!

Conclusion - Réflexion de 1896, encore d'actualité...

- «Men are getting so far apart, that they do not understand one another, and consequently have no mutual sympathy and good will.»
 - Richard T. Ely, 1896 «Arbitration», North American Review, vol. 143, no 359 (October 1886), pp. 317–328, University of North Iowa, Etats-Unis.
 - Cet auteur américain a été cité par l'honorable Warren K. Winkler, juge en chef de l'Ontario, dans sa conférence prononcée à l'Université Queen's (Kingston, Ontario), en 2011, intitulée «Arbitration as a Cornerstone of Industrial Justice».
 - Voir aussi du même auteur Winkler, et de la même School of Policy Studies, de l'Université Queen's, en 2010, «Labour Arbitration and Conflict Resolution : Back to Our Roots», où il est aussi notamment question du «Golden Age» de l'arbitrage de griefs, ainsi que du principe de la proportionnalité.

99

Conclusion - Ne restons pas accrochés au passé, rejoignons enfin le 21e siècle!

- Bref rappel historique des origines de l'arbitrage :
 - En France : Au début du 19e siècle, sous Napoléon 1er, instauration de «Conseils des Prud'hommes», contrôlés par le gouvernement français
 - En Angleterre: En 1860, établissement à Nottingham, d'un tribunal permanent d'arbitrage/conciliation pour «The Glove and Hosiery Trade»
 - Aux États-Unis : Le «Golden Age» de l'arbitrage a eu cours après la 2e guerre mondiale, ses débuts remontant à la Révolution industrielle
 - Au Canada: après d'âpres luttes pour la reconnaissance des syndicats, il y a finalement eu, en 1944, *l'Arrêté en conseil no 1003* (au fédéral) et la *Loi sur les relations ouvrières* (au Québec), où l'arbitrage obligatoire est apparu, mais sans pour autant que les sentences soient finales et exécutoires...
 - Au Québec, en 1964, entrée en vigueur de l'actuel Code du travail, le système d'arbitrage alors établi ayant connu quelques amendements depuis lors...mais si peu!
- Comme le dit la chanson : «Qu'est-ce qu'on attend pour être heureux ?». À mon tour, je vous demande : Qu'est-ce qu'on attend pour changer un système d'arbitrage qui date de 1964 ?!