

L'arbitrage de première convention collective

Un portrait statistique, 1978-2001

Josée Marotte

Direction des données sur le travail

en collaboration avec

Francine Paré

Direction de l'arbitrage et de la médiation

Ministère du Travail

Novembre 2002

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
1 LA MISE EN CONTEXTE	4
1.1 Historique	4
1.1.1 Le but recherché par les dispositions concernant les premières conventions collectives	4
1.1.2 La période de 1978 à 1982	4
1.1.3 Les modifications de 1983	5
1.2 Articles pertinents	5
1.2.1 La section sur les premières conventions collectives	5
1.2.2 L'application de certains principes généraux	6
2 LES DEMANDES D'ARBITRAGE	7
2.1 Le ratio entre le nombre de demandes d'arbitrage et le nombre de premières conventions collectives.....	7
2.2 La part des demandes d'arbitrage accordées et des demandes d'arbitrage refusées.....	10
2.3 Le sort des demandes d'arbitrage accordées	11
2.4 Le sort des demandes d'arbitrage refusées.....	13
2.5 La répartition des demandes d'arbitrage selon leur provenance	15
2.6 L'existence d'un conflit de travail lors d'une demande d'arbitrage	15
2.7 La répartition des demandes d'arbitrage selon l'affiliation syndicale des associations accréditées.....	16
2.8 La répartition des demandes d'arbitrage selon la taille des unités de négociation.....	17
3 LE SUIVI DES SENTENCES ARBITRALES	19
3.1 La conclusion d'une convention collective après l'expiration de la sentence arbitrale	19
3.2 Le renouvellement de la convention collective	21
CONCLUSION.....	22
BIBLIOGRAPHIE	24

INTRODUCTION

Tout processus de négociation a comme but ultime la conclusion d'une convention collective pour régir les relations du travail dans l'entreprise. Malheureusement, la première expérience de négociation n'est pas toujours facile pour les parties. C'est pour cette raison que le *Code du travail*¹ prévoit un processus spécial d'arbitrage des différends lorsque les parties à la négociation collective cherchent pour la première fois à fixer les termes d'une convention.

La présente étude sur l'arbitrage de première convention collective est basée sur les statistiques compilées depuis le début de la mise en vigueur de ce dispositif, soit le 1^{er} février 1978, et s'étend jusqu'au 31 décembre 2001². La dernière étude du ministère du Travail concernant cette question avait été publiée en 1993³.

La publication intitulée *Résumé statistique sur l'arbitrage de première convention (cumulatif des dossiers) du 1^{er} février 1978 au 31 décembre 2001*⁴, produite par la Direction de l'arbitrage et de la médiation du ministère du Travail, est utilisée ici comme base de données. Il est possible qu'apparaissent de minimes différences entre ce document et la présente étude, car nous avons uniformisé, pour l'ensemble de la période de référence, la procédure de compilation des données. Par exemple, pendant les premières années où les statistiques étaient recueillies, lorsqu'une demande était faite pour plusieurs unités d'accréditation distinctes du même employeur, on comptabilisait autant de demandes d'arbitrage, et ce, même si une seule sentence était rendue. Maintenant, et depuis quelques années, une telle situation est considérée comme une seule demande d'arbitrage puisqu'une même sentence déterminerait les conditions de travail des salariés de ces unités de négociation. Cette dernière méthode a donc été appliquée pour l'ensemble de la période de référence couverte dans la présente étude.

1. *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27, art. 93.1 à 93.9.

2. Nous tenons à remercier Denis Morin de la Direction des données sur le travail qui a été d'une grande aide pour la compilation des différentes statistiques nécessaires à l'étude.

3. Réjean Courchesne, « L'arbitrage de première convention collective – douze années d'application », *Le Marché du travail*, vol. 14, n^o 1, janvier 1993, p. 5 à 10 et 65 à 67.

4. Ce document est disponible dans le site Internet du ministère à l'adresse www.travail.gouv.qc.ca

1 LA MISE EN CONTEXTE

1.1 Historique

1.1.1 *Le but recherché par les dispositions concernant les premières conventions collectives*

Une étude du ministère du Travail parue en 1982⁵ comportait notamment une revue de la littérature sur l'état des relations du travail au Québec pour la période antérieure aux années 1970 et qui avaient alors mené à l'adoption du processus d'arbitrage des premières conventions collectives. On y mentionne, entre autres éléments, que la situation qui existait à cette période pour certaines associations accréditées n'était pas des plus faciles. Elles pouvaient en effet être confrontées à deux situations problématiques. Premièrement, on observait un problème de reconnaissance syndicale, c'est-à-dire des difficultés d'acceptation par l'employeur du syndicat comme agent négociateur, le seul représentant autorisé et reconnu de l'ensemble des salariés réunis dans l'unité de négociation. En plus de cette réalité, certains problèmes apparaissaient lors de la négociation de la première convention collective. En effet, les statistiques démontraient que, de 1964 à 1978, 13 % de tous les conflits de travail au Canada étaient des grèves de reconnaissance syndicale ou des conflits en lien avec la conclusion d'une première convention collective⁶. La donnée québécoise comparable pour la même période se situait à 16 %⁷.

C'est dans cette optique que l'Assemblée nationale a, en décembre 1977, modifié le *Code du travail* pour y ajouter entre autres des dispositions qui permettent de faciliter la conclusion d'une convention collective par des parties qui entament pour la première fois un processus de négociation⁸.

1.1.2 *La période de 1978 à 1982*

L'adoption du projet de loi mentionné précédemment a fait en sorte que les modifications au *Code du travail* ont été mises en vigueur dès le 1^{er} février 1978. C'est donc dire que, depuis cette date, il est possible pour une partie qui négocie une première convention collective de demander au ministre du Travail de nommer un arbitre de différend lorsqu'elle est incapable de s'entendre avec l'autre partie. Les dispositions encadrant le processus arbitral constituaient et constituent encore un mode de règlement particulier des différends, qui fait exception au principe de la libre détermination des conditions de travail par les

5. Michelle Girard et Yvan St-Onge, *Étude sur l'arbitrage des premières conventions collectives*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, 1982, p. 15-18.

6. *Idem.*, p. 16.

7. Donnée non publiée fournie par la Direction de l'information sur les milieux de travail, DRHC.

8. *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre*, L.Q., 1977, c. 41, art. 45, introduisant alors les articles 81a) à 81i) au Code.

parties. Il était donc devenu possible pour un conseil d'arbitrage formé de trois arbitres, dont un syndical et un patronal, de fixer, à la place des parties, les conditions de travail qui auront cours dans une entreprise pour une période maximale de deux ans.

1.1.3 *Les modifications de 1983*

Les deux principales modifications de 1983⁹ qui touchent l'arbitrage des premières conventions collectives sont présentées ici de façon sommaire puisque nous traiterons plus loin du fonctionnement particulier du système à la lumière des articles pertinents du *Code du travail*.

Lors de l'implantation du système d'arbitrage des premières conventions collectives, le conseil d'arbitrage, constitué de trois arbitres, avait autorité pour régler le différend. Après quelques années, les divers intervenants ont constaté que d'importants délais étaient attribuables au cadre tripartite de l'institution arbitrale. C'est pour cette raison que le législateur a instauré un système d'arbitre unique accompagné de deux assesseurs représentant chacune des parties. Ces derniers sont nommés pour aider et conseiller l'arbitre à rendre sentence, mais ils ne participent pas à la prise de décision.

Le deuxième changement introduit en 1983 concerne la balise utilisée par l'arbitre pour justifier sa décision d'imposer le contenu de la convention collective. Les premières dispositions mentionnaient les critères de diligence et de bonne foi des parties à la négociation. Depuis les amendements de 1983, l'arbitre doit plutôt constater l'improbabilité que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable pour en fixer le contenu.

1.2 **Articles pertinents**

1.2.1 *La section sur les premières conventions collectives*

La section sur les premières conventions collectives se trouve dans le chapitre IV qui s'intitule « Du règlement des différends et des griefs ». La première section de ce chapitre concerne l'arbitrage des différends en général et la section 1.1, qui couvre les articles 93.1 à 93.9, s'intéresse expressément aux premières conventions collectives. Voici un bref résumé de ces dispositions et de certaines interprétations données par les tribunaux.

Le premier article de cette section formule le principe de base du système (art. 93.1). Les seules personnes pouvant demander au ministre de soumettre leur différend à un arbitre sont l'une des parties engagées dans la négociation d'une première convention collective pour un groupe de salariés précis. Par contre,

9. *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, L.Q. 1983, c. 22, art. 48, 49 et 50.

avant de pouvoir déférer un cas à l'arbitrage, le ministre doit avoir la preuve d'une intervention conciliatrice et de son caractère infructueux¹⁰. La demande au ministre doit être faite par écrit et transmise à l'autre partie au même moment (art. 93.2). Il est intéressant de noter que la décision du ministre est d'ordre administratif et qu'elle ne peut pas faire l'objet d'une révision judiciaire¹¹. Le ministre a donc la discrétion nécessaire pour disposer de la demande formulée par une partie¹². En effet, lorsqu'il reçoit la demande, le ministre peut charger un arbitre de tenter de régler le différend (art. 93.3).

Tel qu'il a été mentionné précédemment, l'arbitre doit évaluer le facteur de l'improbabilité que les parties en arrivent à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable pour décider s'il déterminera le contenu de la convention collective (art. 93.4). Les parties et le ministre doivent être informés de sa décision. Le rôle de l'arbitre est donc double. La première étape consiste à déterminer, grâce aux efforts de rapprochement entre les parties qu'il peut tenter, les possibilités ou les probabilités d'une entente et, le cas échéant, la deuxième étape sera de définir le contenu de la convention collective selon les règles et les procédures applicables à un tribunal juridictionnel¹³. L'arbitre doit alors en quelque sorte rédiger le texte conventionnel auquel les parties en seraient probablement arrivées¹⁴.

Il existe d'autres règles régissant ce système d'arbitrage. L'une de celles-là est la cessation de la grève ou du lock-out dès que l'arbitre a pris la décision de déterminer le contenu de la convention collective (art. 93.5). Une autre règle se fonde sur l'esprit de la libre négociation : si les parties en viennent à un accord, même partiel, l'arbitre est tenu de le consigner dans sa sentence, sans possibilité d'en modifier le contenu (art. 93.7).

Le dernier article de cette section particulière (art 93.9) sert à rendre applicables les articles généraux sur l'arbitrage de différend, c'est-à-dire les articles 75 à 93, à l'arbitrage de première convention collective. La prochaine section donne une vision générale de ces principes.

1.2.2 *L'application de certains principes généraux*

Eu égard aux articles généraux sur l'arbitrage, il en résulte d'abord l'obligation pour les parties de s'entendre dans un délai préfix de dix jours sur le choix de ce tiers décideur, à défaut de quoi le ministre en désignera un d'office et il le

10. *Sœurs franciscaines missionnaires de Marie c. Fortier*, D.T.E. 83T-494 (C.S.).

11. *Séguin c. Industries Simard & Frères inc.*, (1992) R.J.Q. 652 (C.A.).

12. Gagnon, Robert P., *Le droit du travail du Québec, pratiques et théories*, 4^e édition, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 1999, p. 384.

13. *Syndicat des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 57 c. Lefebvre*, D.T.E. 88T-910 (C.S.).

14. *Union des employé(e)s de la restauration, section locale 8470 des Métallurgistes unis d'Amérique c. Société de gestion Michel Dauville inc.*, D.T.E. 88T-17 (T.A.).

choisira à partir de la liste qu'il dresse annuellement après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre¹⁵ (art. 77). Par la suite, chaque partie doit nommer un assesseur, mais leur absence ne contraint pas pour autant l'arbitre à l'inaction (art. 78).

L'arbitre se doit de respecter certaines obligations : il lui est interdit d'avoir un intérêt pécuniaire dans le différend (art. 76) et il se doit de rendre une sentence selon l'équité et la bonne conscience (art. 79). D'ailleurs, cet article mentionne, mais d'une manière non limitative, des critères sur lesquels il peut s'appuyer pour rendre sa sentence : les conditions de travail dans des entreprises semblables, dans des circonstances similaires et les conditions de travail des autres salariés de l'entreprise¹⁶. Le Code précise aussi les pouvoirs des arbitres, notamment au regard de l'assignation des témoins (art. 83 à 87).

Les derniers éléments ont trait à la sentence arbitrale comme telle. Cette dernière se doit d'être motivée, écrite et signée par l'arbitre (art. 88). Elle doit être remise au ministre, aux parties ainsi qu'au greffe du Bureau du commissaire général du travail (art. 89). L'arbitre jouit d'un délai de 60 jours calculé à partir de la date de la dernière séance d'arbitrage (audience), mais il existe une possibilité de demander un délai supplémentaire pour rendre la sentence¹⁷ (art. 90). La sentence arbitrale doit avoir une durée d'au moins un an et d'au plus trois ans¹⁸ (art. 92) et elle produit les mêmes effets qu'une convention collective (art. 93). Il est donc exact de dire que le non-respect de l'une ou plusieurs de ses dispositions peut faire l'objet d'un grief¹⁹.

2 LES DEMANDES D'ARBITRAGE

2.1 Le ratio entre le nombre de demandes d'arbitrage et le nombre de premières conventions collectives

L'une des données intéressantes pour mesurer l'importance de ce mécanisme dérogatoire à la liberté contractuelle consiste à établir le rapport entre le nombre de demandes d'arbitrage et le nombre de premières conventions collectives signées au cours d'une année. Même si les données relatives au nombre de premières conventions collectives ne sont pas disponibles pour l'année 1978, l'intervalle de temps compris entre 1979 et 2001 apparaît néanmoins suffisamment long pour dégager certaines observations. Ces dernières sont

15. Cette liste indique notamment la disponibilité des arbitres selon le type d'arbitrage, y compris dans les dossiers de première convention collective.

16. *Montréal (Communauté urbaine de) c. Dufresne*, D.T.E. 89T-164 (C.S.).

17. Tel que modifié par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c. 26, art. 44.

18. L.Q. 2001, c. 26, art. 45, premier alinéa.

19. *Roberval (Ville de) c. Association des policiers-pompiers de Roberval inc.*, (1995) T.A. 125, D.T.E. 95T-239 (T.A.).

tirées du tableau 1. De plus, on y présente le nombre d'accréditations en champ libre accordées par année et les demandes d'arbitrage de première convention.

Tableau 1 Le nombre de demandes d'arbitrage, le nombre d'accréditations accordées en champ libre et le nombre total de premières conventions collectives, 1978-2001

Année	Demandes d'arbitrage	Accréditations accordées en champ libre ¹	Premières conventions collectives ²	% demandes/première convention
1978	55	N/D	N/D	N/D
1979	44	N/D	374	11,8
1980	37	N/D	520	7,1
1981	54	N/D	589	9,2
1982	70	N/D	519	13,5
1983	54	N/D	390	13,8
1984	56	N/D	557	10,1
1985	64	N/D	541	11,8
1986	61	N/D	477	12,8
1987	43	N/D	508	8,5
1988	49	556	504	9,7
1989	36	685	428	8,4
1990	28	558	418	6,7
1991	40	481	331	12,1
1992	23	487	280	8,2
1993	36	426	272	13,2
1994	39	456	249	15,7
1995	27	417	219	12,3
1996	35	478	259	13,5
1997	45	502	257	17,5
1998	38	683	361	10,5
1999	31	570	318	9,7
2000	35	463	307	11,4
2001	31	459	319	9,7
TOTAL	1 031	7 221	8 997	

1. Le nombre d'accréditations accordées en champ libre est disponible à partir de 1988 seulement.
2. Il est à noter qu'une première convention collective ne concernerait pas une situation de maraudage, à moins d'une modification substantielle à la description de l'unité de négociation.

Il est important de comprendre que les différents tableaux contenus dans cet article représentent toujours les statistiques concernant le nombre de demandes reçues par année.

Les données concernant les accréditations accordées en champ libre indiquent que 6,8 % de ces situations ont fait l'objet d'une demande d'arbitrage, soit 493 cas sur 7 221, pour la période de 1988 à 2001. Par contre, il est important de réaliser que plusieurs de ces accréditations ne mènent pas à la conclusion d'une convention collective. On constate en effet que, pour la même période, soit de 1988 à 2001, seulement 4 522 premières conventions collectives (62,6 % du nombre total d'accréditations accordées en champ libre) ont été signées.

La moyenne annuelle du nombre de demandes d'arbitrage s'établit à 43, pour un total de 1 031 pour l'ensemble de la période couverte. Le plus bas niveau de demandes, en nombre absolu, est de 23 en 1992 et le plus haut, de 70 en 1982. Quant au nombre total de premières conventions, de 1979 à 2001, il s'élève à 8 997, pour une moyenne annuelle d'environ 375. L'année 1995 a été caractérisée par le plus petit nombre de premières conventions collectives signées (219), alors que le plus grand nombre a été enregistré en 1981, avec 589. On note une légère tendance à la baisse du nombre total de premières conventions collectives par année, et ce, jusqu'en 1995.

D'une manière générale, par rapport à la période allant de 1979 à 2001, il est possible d'affirmer que près de 11 % (10,8 %) des premières conventions collectives signées dans une année ont fait l'objet d'une demande d'arbitrage selon les articles 93.1 et suivants du *Code du travail*.

2.2 La part des demandes d'arbitrage accordées et des demandes d'arbitrage refusées

La lecture du tableau 2 révèle que la part des demandes d'arbitrage accordées est de 52,5 % pour l'ensemble des années 1978 à 2001, soit 541 sur 1 031. En nombre absolu, cela veut dire qu'entre 13 et 46 demandes ont été acceptées par année. Le taux d'acceptation des demandes varie également entre 38 et 70.

Tableau 2 Le sort des demandes d'arbitrage reçues, 1978-2001

Année	Demandes d'arbitrage	Demandes accordées	%	Demandes refusées	%
1978	55	24	43,6	31	56,4
1979	44	22	50,0	22	50,0
1980	37	20	54,1	17	45,9
1981	54	38	70,4	16	29,6
1982	70	46	65,7	24	34,3
1983	54	35	64,8	19	35,2
1984	56	22	39,3	34	60,7
1985	64	27	42,2	37	57,8
1986	61	23	37,7	38	62,3
1987	43	18	41,9	25	58,1
1988	49	21	42,9	28	57,1
1989	36	19	52,8	17	47,2
1990	28	15	53,6	13	46,4
1991	40	19	47,5	21	52,5
1992	23	13	56,5	10	43,5
1993	36	18	50,0	18	50,0
1994	39	22	56,4	17	43,6
1995	27	13	48,1	14	51,9
1996	35	20	57,1	15	42,9
1997	45	27	60,0	18	40,0
1998	38	23	60,5	15	39,5
1999	31	17	54,8	14	45,2
2000	35	18	51,4	16	45,7
2001	31	21	67,7	8	25,8 ²⁰
TOTAL	1 031	541	52,5	487	47,2

Cependant, un nombre important de demandes d'arbitrage ont été refusées par le ministre. Pour la période étudiée ici, 47,2 % des demandes ont donné lieu à un refus, ce qui représente 487 des 1 031 demandes. Sur une base annuelle, le nombre de demandes refusées oscille entre 8 et 38, soit respectivement 26 % et 62 % des demandes.

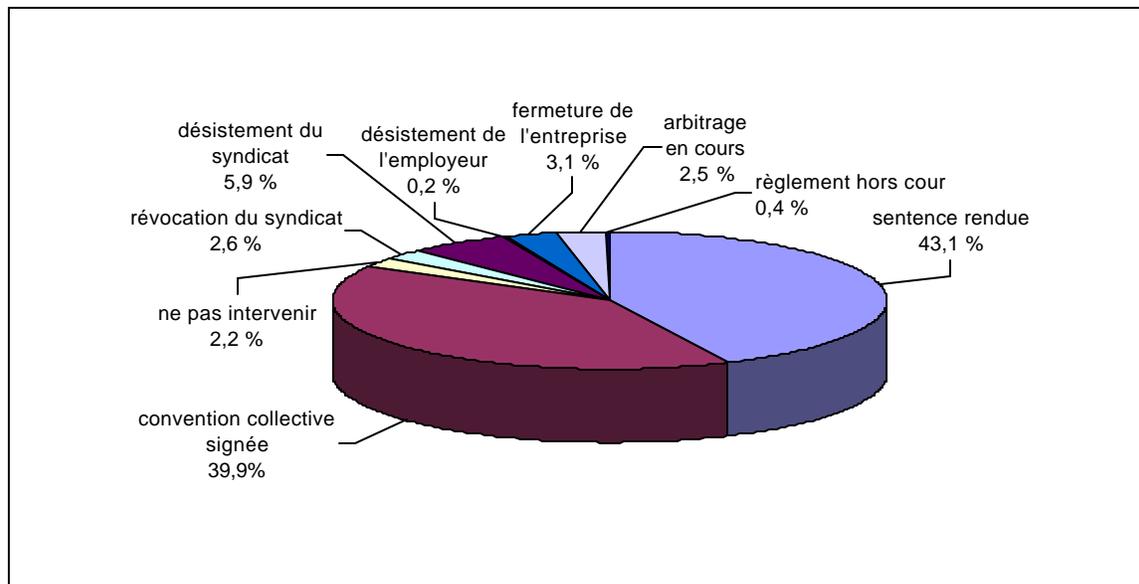
20. La somme des pourcentages des demandes d'arbitrage accordées et des demandes refusées n'est pas égale à 100 % pour les années 2000 et 2001 car trois demandes sont encore à l'étude pour ces années, l'une dans un dossier de 2000 et les deux autres dans des dossiers reçus en 2001.

Les données du tableau 2 permettent toutefois de constater que le pourcentage des demandes d'arbitrage accordées est presque toujours plus élevé que celui des demandes refusées. Le milieu des années 1980 constitue une exception à cet égard puisque, de 1984 à 1988, le nombre de demandes refusées a dépassé celui des demandes accordées.

2.3 Le sort des demandes d'arbitrage accordées

Qu'en est-il du sort des demandes d'arbitrage lorsqu'elles ont été acceptées par le ministre ? Que se passe-t-il une fois que les demandes sont accordées ? Les statistiques disponibles et présentées au graphique 1 rendent compte de neuf scénarios possibles.

Graphique 1 Le sort des demandes d'arbitrage accordées, 1978-2001



Parmi ces possibilités, on observe plus particulièrement deux situations. Premièrement, pour l'ensemble de la période, on constate que, dans 43,1 % des cas (233 demandes), l'arbitre rend effectivement une sentence de différend qui tient lieu de convention collective. Deuxièmement, les données indiquent qu'au regard de 39,9 % des cas (216 demandes), les parties s'entendent sur le contenu de la convention collective une fois la demande d'arbitrage agréée, ce qui porte à croire que ce mode particulier de résolution des différends conduit assez souvent (près de quatre fois sur dix) à des règlements négociés, avec ou sans l'aide de l'arbitre. Au total, sur les 541 demandes accordées, on en compte 449 (83 %) qui ont été réglées de l'une de ces deux manières. C'est dire, à n'en pas douter, que la possibilité d'un arbitrage constitue une incitation puissante au règlement du litige.

Les autres situations possibles se partagent donc le reste des demandes acceptées, soit 17 % des cas. Le graphique 1 montre ces diverses situations avec leur fréquence relative. Les plus courantes sont les cas de désistement du syndicat (5,9 %), de fermeture d'entreprise (3,1 %) et de révocation du syndicat (2,6 %). On a aussi observé des situations où l'arbitre avait pris la décision de ne pas intervenir, la dernière fois remontant à 1983. Diverses raisons ont pu l'inciter à rendre une telle décision : il avait été démontré que l'une des deux parties avait manifesté de la mauvaise foi ou une absence de diligence dans la négociation, ou bien le syndicat manquait d'intérêt pour ses membres, ou bien l'arbitre a simplement décidé que les parties devaient continuer à négocier. Aujourd'hui, lorsque l'arbitre constate l'improbabilité que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective, il est tenu de déterminer le contenu de la première convention. Un employeur peut aussi se désister de sa demande. Cette situation ne s'est produite qu'une seule fois, en 1987. À deux reprises, pendant toute la période recensée, les parties ont conclu un règlement hors cour (en 1980 et en 1983). Finalement, 2,6 % des dossiers sont encore en arbitrage, ce qui correspond à 14 cas qui remontent à 1998, 2000 et 2001.

Cette dernière observation conduit à s'interroger sur les différents délais qui surviennent avant que la sentence arbitrale ne soit rendue. Le tableau 3 montre à cet égard les délais moyens et médians entre certaines phases du processus et le dépôt de la sentence arbitrale.

Tableau 3 Les délais entre le déféré en arbitrage, la nomination de l'arbitre, la première rencontre et la sentence arbitrale

Année	Délai entre le déféré et la sentence (en jours)		Délai entre la nomination et la sentence (en jours)		Délai entre la première rencontre et la sentence (en jours)	
	Délai moyen	Délai médian	Délai moyen	Délai médian	Délai moyen	Délai médian
1996	315,7	243	280,9	224	238,3	189
1997	332	311	312,3	268	270,5	198
1998	271,1	241	256	241	197,9	208
1999	195,6	193	176,1	174	146,7	167
2000	295,7	227,5	274,3	212	209,7	151
Pour l'ensemble de la période	291,6	242,5	268,7	230	222,9	181

Les données concernant ces délais n'ont été compilées que pour les années 1996 à 2000. Cependant, les délais moyens pour l'ensemble de cette période permettent d'apprécier leur ordre de grandeur. Il semble qu'à partir du moment où un dossier est déféré en arbitrage par le ministre, près de 300 jours s'écoulent en moyenne avant qu'une sentence arbitrale ne soit rendue. Une fois le dossier déféré, la nomination de l'arbitre s'effectue environ 23 jours après cette décision. Par la suite, la sentence est normalement rendue quelque 269 jours plus tard. Finalement, d'une manière générale, une période d'environ 46

jours s'écoule après la nomination de l'arbitre, avant que ce dernier ne préside la première rencontre entre les parties, ce qui signifie que le délai moyen entre cette première séance et la sentence est de 223 jours. Quand on calcule les délais au regard des mêmes étapes du processus arbitral, cette fois à partir de la médiane plutôt qu'à l'aide de la moyenne, on arrive à des résultats différents, la plupart du temps à des délais plus courts, en raison des caractéristiques mêmes de la médiane comme mesure de tendance centrale d'une distribution. En effet, alors que la moyenne est influencée par les scores extrêmes, surtout lorsque le nombre d'observations est peu élevé – de l'ordre d'une vingtaine par année comme dans le cas qui nous occupe – la médiane traduit mieux ici la réalité parce qu'elle atténue le poids des scores limites et que sa valeur constitue le centre de la distribution. Il doit y avoir la moitié des données qui soient inférieures à sa valeur numérique et l'autre moitié qui lui soit supérieure.

La présentation parallèle de ces deux indices statistiques révèle ainsi que pour l'ensemble des années 1996 à 2000, tous les résultats médians sont inférieurs aux scores moyens et, au premier chef, celui qui prend en compte le nombre de jours écoulés entre le déferé du dossier à l'arbitrage et le dépôt de la sentence. L'écart alors observé entre les délais moyen (291,6) et médian (242,5) s'élève à près de 50 jours.

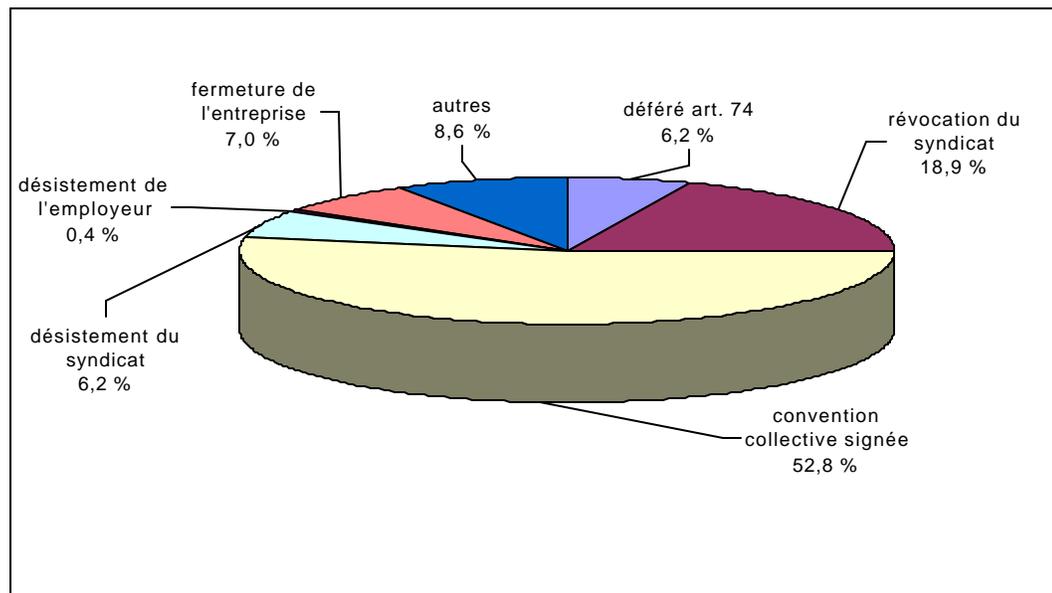
2.4 Le sort des demandes d'arbitrage refusées

Il est important de rappeler ici que le rapport du conciliateur doit avoir été déposé avant que la décision du ministre d'accepter ou de refuser la demande ne soit prise. D'ailleurs, ce rapport doit démontrer que la conciliation a été infructueuse afin que la demande puisse être accordée.

Tel qu'indiqué précédemment, les demandes d'arbitrage peuvent être refusées par le ministre. Cela s'est produit à 487 reprises sur un total de 1 031 demandes (47,2 %) de 1978 à 2001.

En outre, il s'avère également opportun de faire état du sort des demandes refusées. Diverses situations ont été recensées pour expliquer le cheminement de ces dossiers. Au nombre de six, l'importance relative de ces scénarios est schématisée au graphique 2.

Graphique 2 Le sort des demandes d'arbitrage refusées, 1978-2001



Parmi ces événements explicatifs, la conclusion d'une convention collective sans l'aide de l'arbitre est celui qui se produit le plus souvent, soit dans 52,8 % des cas au cours de la période. Il apparaît ainsi intéressant de constater à quel point l'approche conventionnelle peut réussir une fois la demande d'arbitrage refusée. La deuxième situation la plus fréquente est la révocation du syndicat qui survient dans 18,9 % des dossiers, ce dernier ayant alors perdu sa représentativité (art. 41). Une fermeture d'entreprise survient aussi dans 7 % des cas. Par ailleurs, 6,2 % des dossiers refusés font suite au désistement du syndicat alors requérant, et, dans une proportion similaire, au renvoi du dossier à l'arbitrage volontaire, les parties, dans ce cas, s'étant mises d'accord pour soumettre leur différend à l'arbitrage²¹. Finalement, moins de 1 % (0,4 %) de l'ensemble des dossiers refusés sont attribuables à un désistement de l'employeur. Ce faible pourcentage tient à ce que cette situation ne s'est produite qu'à deux reprises, soit en 1985 et en 1993.

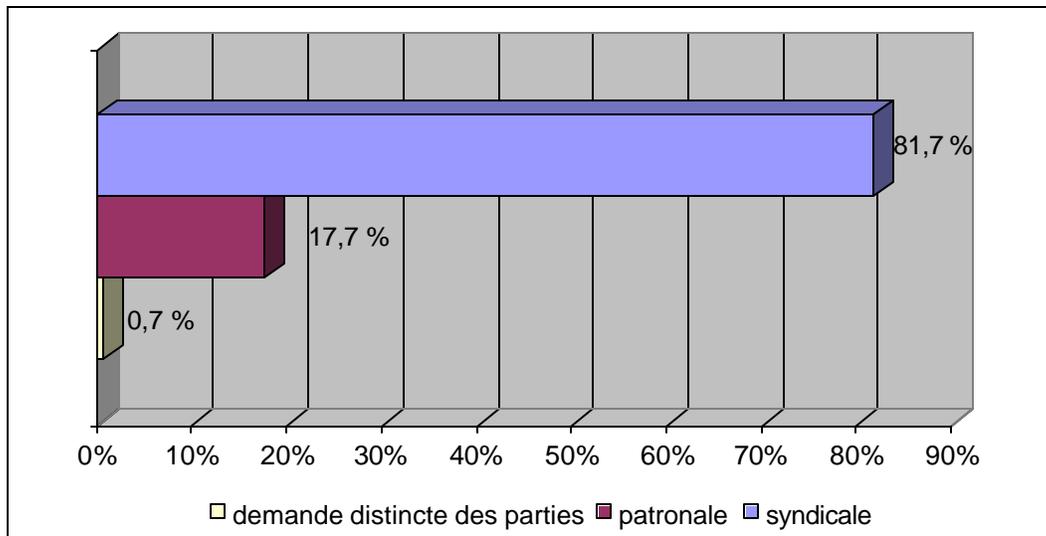
Enfin, toute demande qui a été refusée pour d'autres raisons a été classée dans la catégorie « autres ». De 1978 à 2001, 8,6 % des demandes refusées ont été inscrites sous cette rubrique. Différentes raisons peuvent expliquer ce classement, par exemple un syndicat n'est plus représentatif ou a cessé ses activités, ou encore une demande a été jugée irrecevable.

21. Apparemment sans conséquence sur le plan du mécanisme lui-même, cette décision de faire cheminer le dossier par la voie de l'arbitrage volontaire, plutôt que par celle de première convention, entraîne une conséquence financière : les honoraires de l'arbitre nommé conformément à l'article 74 sont payés par les parties depuis les modifications du *Code du travail* en 1996 tandis que ceux de l'arbitre nommé en vertu de l'article 93.3 sont assumés par l'Administration publique, c'est-à-dire le ministère du Travail.

2.5 La répartition des demandes d'arbitrage selon leur provenance

Les demandes d'arbitrage peuvent être formulées par l'une ou l'autre des parties à la négociation collective. Cependant, dans les faits, comme l'illustre sans équivoque le graphique 3, c'est le plus souvent l'association accréditée qui formule au ministre une demande d'arbitrage de première convention collective.

Graphique 3 La provenance des demandes d'arbitrage, 1978-2001



Parmi toutes les demandes faites au ministre au cours de la période d'observation, 842 ont été déposées par la partie syndicale et 182 par l'employeur, soit respectivement 81,7 % et 17,7 %. Ces proportions n'étonnent guère dans la mesure où ce sont les salariés de l'entreprise qui, regroupés au sein d'une association accréditée, cherchent à améliorer leurs conditions de travail par la négociation collective et en réclament la tenue. La troisième catégorie comprend les dossiers où les deux parties ont fait séparément une demande d'arbitrage de différend. Seulement sept cas ont été dénombrés et, à l'exception d'un dossier en 2001, le dernier cas semblable a eu lieu en 1985.

Par ailleurs, il s'avère intéressant de noter que, pour chacune des années de la période de référence, le syndicat constitue la principale partie demanderesse, avec des ratios variant entre 65,2 % et 94,4 %. Quant à la partie patronale, elle est l'instigatrice de la demande dans des proportions se situant entre 2,9 % et 34,8 %.

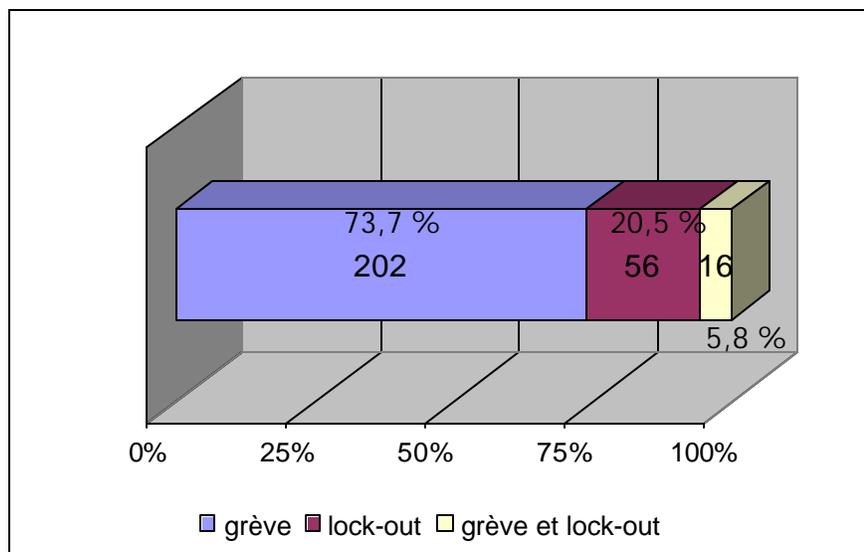
2.6 L'existence d'un conflit de travail lors d'une demande d'arbitrage

Les statistiques dont nous disposons montrent que, dans la très grande majorité des dossiers, les demandes sont formulées en l'absence d'un conflit de travail, en l'occurrence dans 73,4 % des cas (757 demandes sur 1 031). À titre informatif, une comparaison avec l'ensemble des négociations qui ont eu cours en 2001

montre que 94,9% des conventions collectives ont été conclues sans qu'un conflit de travail ne soit intervenu.

Cependant, pour l'ensemble de la période de référence, un conflit de travail avait été déclenché au moment de la demande dans un peu plus du quart des dossiers examinés (26,6 % ou 274 observations). Ces conflits prennent la forme d'une grève, d'un lock-out ou d'une combinaison successive de ces arrêts de travail. Le graphique 4 présente la distribution de fréquence du type d'arrêt de travail en cause au moment de la demande.

Graphique 4 Le type de conflit de travail observé lors des demandes d'arbitrage, 1978-2001

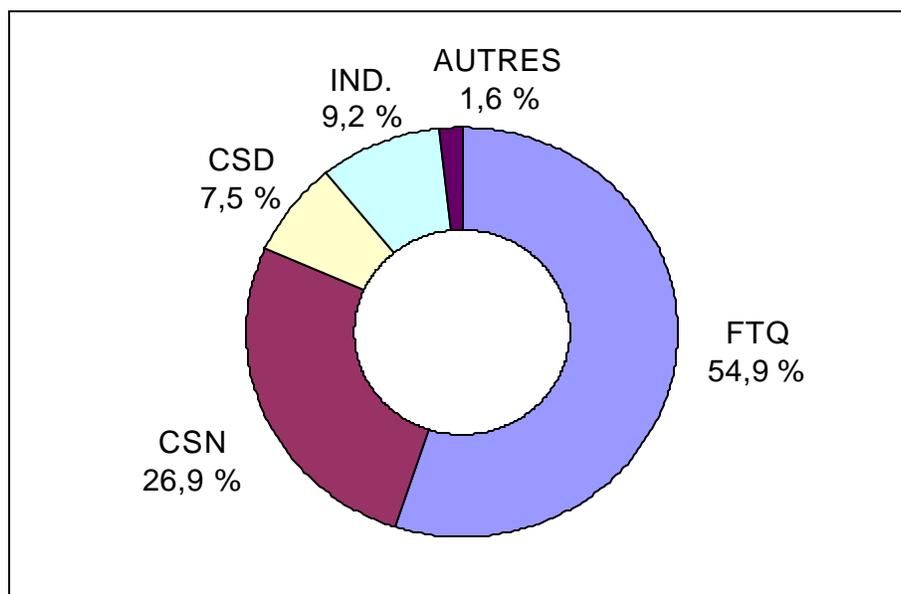


La plupart des demandes (73,7 %) où un conflit est en cours sont associées à des grèves. Les lock-out regroupent 20,5 % des demandes avec un conflit de travail. Les situations réunissant les deux types de conflits se rencontrent dans seulement 16 cas, ce qui équivaut à 5,8 % des dossiers pour lesquels un arrêt de travail avait été signalé.

2.7 La répartition des demandes d'arbitrage selon l'affiliation syndicale des associations accréditées

Les demandes d'arbitrage de première convention collective ont également été colligées selon l'affiliation syndicale des associations accréditées en cause. Comme le montre le graphique 5, quatre centrales syndicales et regroupements sont davantage visés lorsque l'on parle des demandes d'arbitrage de première convention.

Graphique 5 Les demandes d'arbitrage selon l'affiliation syndicale, 1978-2001



La première, et de loin, est la FTQ avec 54,9 % des demandes au cours de la période. La CSN suit, bien qu'elle ne soit intervenue que dans la moitié du nombre de dossiers comparativement à la FTQ (277 par rapport à 566). En troisième place nous retrouvons, dans une proportion de 9,2 %, les syndicats indépendants, c'est-à-dire des syndicats qui n'entretiennent pas un lien formel avec une centrale syndicale. Finalement, la CSD est à la source de 7,5 % des demandes. La catégorie « autres » regroupe les demandes émanant de la Centrale des syndicats québécois (11 dossiers ou 1,1 %), de la Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec (3 dossiers tous en 1985 ou 0,3 %) et d'autres regroupements syndicaux.

Cette répartition reflète assez fidèlement la ventilation de l'univers des conventions collectives actuellement en vigueur, selon l'affiliation syndicale (FTQ : 53 %, CSN : 21,1 %, CSD : 5,5 %) ²². La différence la plus marquée concerne les syndicats indépendants : leur représentation est de 16,5 % par rapport à l'univers des conventions collectives, mais leurs demandes d'arbitrage regroupent seulement 9,2 % de tous les cas.

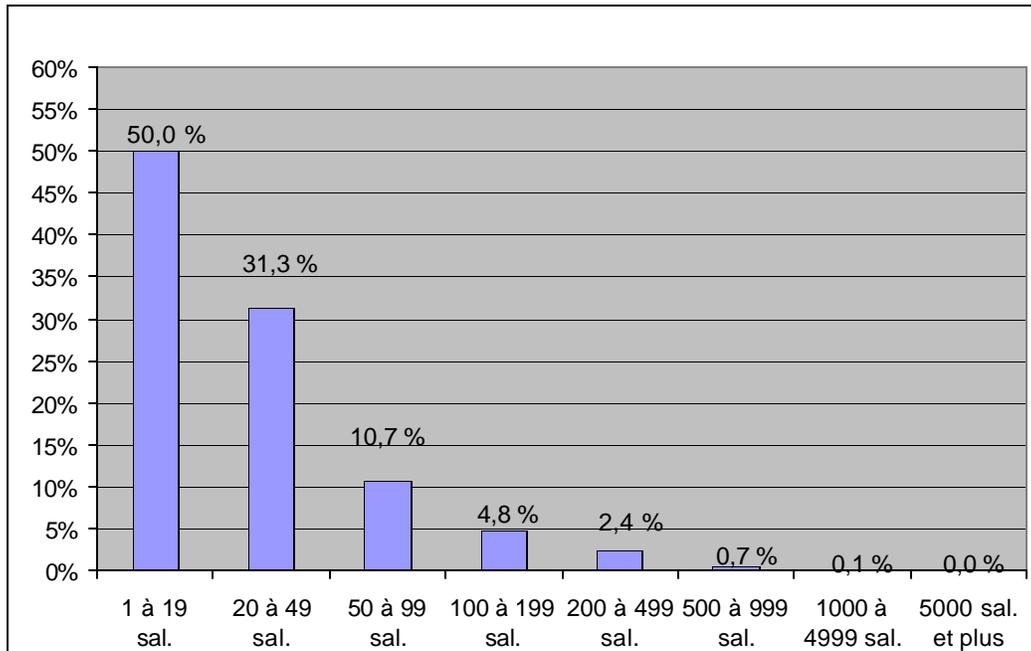
2.8 La répartition des demandes d'arbitrage selon la taille des unités de négociation

La distribution des demandes d'arbitrage de première convention collective selon la taille des unités de négociation présentée au graphique 6 illustre d'une

22. Ces données proviennent du système de gestion des relations du travail (GRT), en date du 23 septembre 2002.

manière convaincante le partage inégal entre le nombre de demandes formulées à l'égard de grandes unités et celles plus petites.

Graphique 6 Les demandes selon la taille de l'unité de négociation, 1978-2001



Pour l'ensemble de la période, les unités de la plus petite strate au regard de la taille, soit celle qui regroupe moins de 20 salariés, sont davantage visées par une demande d'arbitrage (516 demandes ou 50 %). Il est aussi intéressant de noter que les groupes de moins de 100 salariés ont été l'objet de la presque totalité des demandes (949 sur un total de 1 031). Malgré la disproportion dans le nombre de demandes formulées en fonction de la taille des unités, il apparaît logique qu'il en soit ainsi, la réalité économique du Québec comportant davantage de PME que de grandes entreprises. D'ailleurs, la répartition des conventions collectives actives montre que la majorité d'entre elles (65,4 %) lient moins de 50 salariés. Ce pourcentage s'élève à 83,7 % si l'on prend en considération les unités regroupant moins de 100 salariés.

L'une des causes possibles de cette situation, mis à part le plus grand nombre de PME au Québec, réside peut-être dans le fait que les employeurs dans les entreprises de plus petite taille ont souvent moins de ressources pour les aider et les guider dans l'apprentissage du processus de la négociation collective.

3 LE SUIVI DES SENTENCES ARBITRALES

3.1 La conclusion d'une convention collective après l'expiration de la sentence arbitrale

Dans le but de vérifier si les parties sont en mesure de maintenir des rapports collectifs du travail après l'expiration de la sentence arbitrale (première génération), il s'avère important de vérifier si les sentences rendues ont été suivies d'une convention collective librement consentie (deuxième génération), puis d'un premier renouvellement (troisième génération).

Une note est de mise pour expliquer pourquoi les données relatives aux sentences qui ont eu une suite dans l'organisation sont absentes pour les années 1999, 2000 et 2001. Comme celles-ci sont encore récentes et que leur durée peut maintenant varier entre un et trois ans, nous ne sommes pas actuellement en mesure de constater si une entente a pu intervenir au-delà de la sentence arbitrale.

On peut toutefois affirmer que, parmi les 218 dossiers où une sentence arbitrale tenant lieu de première convention a été rendue entre 1978 et 1998, des conventions collectives ont été conclues à l'égard de 103 d'entre eux, ce qui représente 47,2 % des cas. Pour chacune de ces années, il est rare que le pourcentage soit inférieur à 40 %. C'est dire que par rapport à l'institution de la négociation collective, le mécanisme de l'arbitrage de première convention conduit à un résultat positif et probant.

Le tableau 4 précise le nombre de sentences arbitrales pour les années 1978 à 1998, le nombre de conventions collectives conclues à la suite de la sentence arbitrale (deuxième génération) et le nombre de renouvellements de ces conventions collectives pour les années 1978 à 1998 inclusivement (troisième génération).

Tableau 4 Incidence de l'arbitrage de première convention sur la signature de nouvelles conventions, 1978-1998

Année	Sentences arbitrales de différend (A)	Conventions collectives (B)	% (B/A)	Renouvellements (C)	% (C/B)	% (C/A)
1978	11	5	45,5	2	40,0	18,2
1979	14	5	35,7	2	40,0	14,3
1980	7	2	28,6	1	50,0	14,3
1981	19	6	31,6	3	50,0	15,8
1982	24	10	41,7	4	40,0	16,7
1983	13	6	46,2	2	33,3	15,4
1984	9	4	44,4	2	50,0	22,2
1985	12	7	58,3	5	71,4	41,7
1986	8	3	37,5	1	33,3	12,5
1987	9	4	44,4	2	50,0	22,2
1988	10	4	40,0	2	50,0	20,0
1989	7	3	42,9	2	66,7	28,6
1990	2	2	100,0	1	50,0	50,0
1991	7	4	57,1	3	75,0	42,9
1992	7	3	42,9	2	66,7	28,6
1993	8	5	62,5	3	60,0	37,5
1994	10	6	60,0	3	50,0	30,0
1995	9	8	88,9	1	12,5	11,1
1996	8	5	62,5	4	80,0	50,0
1997	13	6	46,2	5	83,3	38,5
1998	11	5	45,5	4	80,0	36,4
TOTAL	218	103	47,2	54	52,4	24,8

* Colonne A = première génération (sentence arbitrale tenant lieu de convention collective), colonne B = deuxième génération (convention collective qui constitue le renouvellement de la sentence), colonne C = troisième génération (renouvellement des conventions collectives).

3.2 Le renouvellement de la convention collective

En plus d'indiquer les pourcentages des sentences qui ont mené à une convention collective (seconde génération), de l'ordre de 47,2 %, le tableau 4 fait état des conventions conclues à la suite des sentences et mesure jusqu'à quel point elles ont fait l'objet d'un renouvellement. Dans un peu plus de 50 % des cas (52,4 %), ces conventions ont donné lieu à une troisième génération, ce qui conforte l'hypothèse de l'utilité de l'arbitrage de première convention collective sur un horizon temporel plus long.

Enfin, il convient de noter que 24,8 % des sentences arbitrales rendues entre 1978 et 1998 ont fait l'objet d'au moins un renouvellement de la convention collective à la suite de la sentence. D'ailleurs, on note une augmentation du nombre de dossiers où l'institution de la négociation semble s'instaurer d'une manière plus marquée. Les faibles pourcentages (inférieurs à 20 %) touchant les renouvellements de convention collective semblent être révolus ou de rares exceptions. C'est donc dire que les rapports entre les parties visées par une sentence arbitrale de différend ont été maintenus pendant plusieurs années. Effectivement, on distingue trois périodes où les statistiques ont varié d'une manière significative : 1978-1983, 1984-1989 et 1990-1998. Au cours des six premières années (1978-1983), les pourcentages sont tous inférieurs à 20 %. La moyenne pour la deuxième période, soit de 1984 à 1989, se situe à environ 25 %. Quant au dernier intervalle, à partir de 1990, la moyenne est supérieure à 35 %.

Malgré l'évidence que les parties impliquées continuent, dans au moins un dossier sur quatre, à entretenir des relations après la conclusion d'une convention collective à la suite d'une sentence arbitrale, il faut préciser ici que les raisons pour lesquelles les autres dossiers ne se sont pas rendus aussi loin n'ont pas été recensées dans la présente étude. On peut songer, par exemple, à la révocation du syndicat, à des fusions ou à des fermetures d'entreprise.

CONCLUSION

Ce portrait statistique confirme non seulement l'utilité mais également l'usage constant du mécanisme d'arbitrage de première convention, et ce, depuis plus de vingt ans. Voici un bref résumé des faits saillants de cet article.

Le sort des demandes

Les 541 demandes d'arbitrage accordées ont été suivies d'une sentence arbitrale dans 233 cas ou d'une convention collective dans 216 cas, ce qui représente une proportion de 83 % des demandes accordées (449 cas sur 541), tandis que celles qui ont été refusées ont amené la conclusion d'une convention collective dans 53 % des cas (257 sur 487).

L'origine des demandes

Le syndicat est la partie qui formule le plus souvent (81,7 %) les demandes d'arbitrage de première convention collective et les grèves constituent le type de conflit de travail le plus présent lors d'une demande. La représentation des affiliations syndicales et de la taille des unités de négociation reflète assez bien la réalité vécue par les organisations du Québec : la FTQ (54,9 %) et les plus petites unités (50 % pour les unités de moins de 19 salariés) sont les groupes les plus souvent touchés par les demandes.

Le suivi des sentences arbitrales

Il s'avère intéressant de noter que les sentences arbitrales sont de plus en plus suivies de conventions collectives, et même de renouvellements de ces dernières. C'est donc dire que les relations entre l'employeur et les représentants syndicaux ont tendance à se maintenir au fil du temps.

Comparaisons avec l'étude publiée en 1993

Finalement, il est pertinent de comparer quelques données de la présente étude avec celle effectuée en 1993 par le ministère du Travail²³. Ainsi, dans 68,5 % des cas (706 sur 1 031 demandes) où une demande a été formulée pour avoir accès au processus d'arbitrage de première convention collective, et ce, que la demande ait été acceptée ou refusée, la situation s'est réglée grâce à la

23. Courchesne, Réjean, *op. cit.*

conclusion d'une convention (45,9 %, soit 216 cas pour les demandes accordées et 257 cas pour les demandes refusées) ou par une sentence arbitrale (22,6 %, soit 233 cas). L'étude de 1993 avait établi ce pourcentage à 68,3 (44,9 % pour les conventions collectives et 23,4 % pour les sentences arbitrales). Si l'on considère seulement les demandes qui ont été acceptées, ce chiffre atteint 83 % comparativement 82,4 % pour l'étude de 1993. En ce qui concerne la conclusion d'une convention collective après l'expiration de la sentence arbitrale, il semble que 47,2 % des cas y parviennent (103 sur 218 sentences arbitrales), comparativement à 51 % dans l'étude de 1993. La troisième génération est présente ici dans 24,8 % des cas (54 sur 218) contre 37,6 % en 1993. Il est donc facile de conclure que les résultats ayant accompagné les demandes d'arbitrage sont semblables, sauf pour les statistiques concernant le renouvellement.

Pour conclure, il semble évident que le mécanisme d'arbitrage des différends pour les premières conventions collectives a son importance dans le milieu des relations du travail au Québec puisqu'un peu plus de 10 % des premières conventions collectives signées font l'objet d'une demande à cet effet.

BIBLIOGRAPHIE

- BRIÈRE, Jean-Yves et Fernand MORIN. *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson & Lafleur, 1998, Montréal, 1998, 1 448 p.
- COURCHESNE, Réjean. « L'arbitrage de première convention collective – douze années d'application », *Le marché du travail*, vol. 14, n^o 1, Québec, janvier 1993, p. 5-10 et 65-67.
- D'AOUST, Claude. « L'arbitrage de la première convention », *La négociation collective en question*, 11^e colloque, École des relations industrielles, Montréal, Université de Montréal, 1980, p. 109-114.
- DESCHÊNES, Jean-Paul. « L'arbitrage d'une première convention collective », *Le Code du travail du Québec, 15 ans après, XXXIV^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval*, Québec, PUL, 1979, p. 145-171.
- Développement des ressources humaines Canada. « Résumé de la législation d'application générale régissant les négociations collectives dans le secteur privé », 2002, p. 48-54.
http://labour.hrdcdrhc.qc.ca/psait_spila/lmric_irlc/index.cfm/doc/francais
- GAGNON, Robert P. *Le droit du travail du Québec : pratiques et théories*, 4^e édition, Les Éditions Yvon Blais inc., Cowansville, 1999, 677 p.
- GIRARD, Michelle. « L'arbitrage des premières conventions collectives », *Le Marché du travail*, vol. 1, n^o 3, Québec, juillet 1980, p. 40-43.
- GIRARD, Michelle et Yvan ST-ONGE. « L'arbitrage des premières conventions collectives quatre ans après », *Le Marché du travail*, vol. 3, n^o 9, Québec, septembre 1982, p. 53-56.
- GIRARD, Michelle et Yvan ST-ONGE. *Étude sur l'arbitrage des premières conventions collectives*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, Québec, 1982, 137 p. et annexes.
- HÉBERT, Gérard. *Traité sur la négociation collective*, Éditions G. Morin, Boucherville, 1992, 1 242 p.

LAPORTE, Pierre et Hélène OUIOMET. *Code du travail du Québec : législation, jurisprudence et doctrine*, 14^e édition, Collection Alter ego, Wilson & Lafleur, Montréal, 2001-2002, 852 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, Direction de l'arbitrage et de la médiation. *Résumé statistique sur l'arbitrage de première convention (cumulatif des dossiers) du 1^{er} février 1978 au 31 décembre 2001*, 2002, 110 p.

NADEAU, Gaston. « Les récents amendements au *Code du travail* », *Le Marché du travail*, vol. 4, n^o 10, Québec, octobre 1983, p. 53-61.

SEXTON, Jean. « L'arbitrage de première convention collective au Québec : 1978-1984 », *Relations industrielles*, vol. 42, n^o 2, Québec, 1987, p. 272-291.