

**Le système québécois d'analyse des sentences
arbitrales de grief :
un aperçu**

Lyne Joncas
Direction des données sur le travail

Ministère du Travail

Avril 2004

Version modifiée et corrigée
4 mai 2004

Système d'analyse des sentences arbitrales de grief

Mise en contexte

La convention collective est une entente écrite qui résulte des négociations entreprises par les parties patronale et syndicale, au regard des conditions de travail qui prévaudront au sein de l'entreprise. Elle exprime un consensus intervenu entre les parties à partir de propositions patronales et syndicales souvent divergentes.

Malgré ce consensus consacré dans un texte écrit, cela ne signifie pas que les deux parties ont nécessairement la même interprétation d'une disposition de la convention collective, au moment de son application, surtout dans un cas d'espèce. Cette mésentente sur la teneur d'une disposition a donc pour effet que l'une des parties, se sentant lésée dans ses droits, peut déposer un grief. Fait à noter, le grief peut parfois, selon la volonté des parties, inclure des litiges touchant des conditions de travail non prévues à la convention collective. À ne pas confondre avec un grief, le différend¹, lui, réfère plutôt à une mésentente relative à la négociation, ou au renouvellement d'une convention, ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.

Une convention collective contient généralement des dispositions sur la procédure interne à suivre pour résoudre la mésentente. Habituellement, la première étape interpelle directement les deux parties qui tentent, entre elles, de régler le cas litigieux. Si aucun règlement n'intervient à l'une ou l'autre des étapes internes de réclamation, la procédure prévoit le recours à un tiers, soit à un arbitre. La présentation d'un grief à l'arbitrage est également fonction des règles édictées dans l'entente écrite. On y retrouve habituellement le mode de nomination des arbitres, parfois même leur identité, leurs pouvoirs, les délais à respecter, ainsi que le partage du paiement des frais liés à l'arbitrage.

Toutefois, il s'avère important de spécifier que, si la convention est muette au regard de la procédure de grief et de l'arbitrage, le *Code du travail* contient des dispositions supplétives. Celles-ci se retrouvent aux articles 100 à 102 du Code. Le grief sera alors référé à un arbitre choisi, par accord, entre l'association accréditée représentant les salariés et l'employeur; à défaut d'entente, l'arbitre sera nommé par le ministre du Travail. Cette nomination se fera à partir de la liste annotée qui aura été dressée par le ministre, après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)².

Depuis 1983, à la suite des changements apportés à la Loi (L.Q., 1983, c. 22), le recours à l'arbitrage se fait devant un arbitre unique, assisté ou non d'assesseurs. Ces derniers sont des personnes choisies par les parties pour les représenter et donner leur avis sur le fond de l'affaire, sans toutefois prendre part à la décision.

1. L.R.Q., c. C-27, art. 1, paragr. e).

2. L.R.Q., c. C-27, art. 77. Cette liste est disponible sur le site internet du CCTM : www.cctm.gouv.qc.ca.

Les principaux pouvoirs qui fixent le cadre de l'intervention du décideur font l'objet d'une énumération législative. En outre, l'arbitre est tenu de rendre sentence à partir de la preuve recueillie³.

Présentation sommaire du système d'analyse des sentences arbitrales de grief (SAG)

En 1978, le gouvernement du Québec a adopté le *Règlement concernant le dépôt des sentences arbitrales et des renseignements relatifs à la durée des étapes de la procédure suivie pour l'arbitrage*⁴, conformément à l'article 115 du *Code du travail* alors en vigueur. C'est ainsi que les arbitres ont l'obligation de compléter le formulaire «Dépôt d'une sentence arbitrale » et de le transmettre au greffier de la Commission des relations du travail (autrefois le Bureau du commissaire général du travail), en même temps qu'ils procèdent au dépôt administratif de leur sentence. À la suite de l'émission d'un certificat de dépôt, la CRT transmet la sentence au ministère du Travail, nommément à la Direction des données sur le travail.

Les données recueillies alimentent le système d'analyse des sentences arbitrales de grief (SAG), lui-même une composante du principal système d'information corporatif du Ministère, dénommé « Gestion des relations du travail » (GRT). Réalisée en 1999, l'intégration des données permet de faire des liens avec d'autres variables du système corporatif.

Sans faire une nomenclature exhaustive de toutes les variables du système, et prenant en considération que le but principal consiste à établir et maintenir la liste annotée des arbitres, il va de soi que plusieurs des éléments codifiés sont reliés à des dates d'événements survenus pendant le processus d'arbitrage. En voici quelques exemples : la date du dépôt du grief, la date de nomination de l'arbitre, les dates d'audience, la date de réception des mémoires, la date de la ou des décisions de l'arbitre⁵. De plus, d'autres aspects qui ne sont pas reliés à une date sont aussi importants à noter : le mode du choix de l'arbitre (tribunal unique ou avec assesseurs), le recours au Tribunal d'arbitrage de procédure allégée (TAPA), la nature et le sort du grief, etc.

Comme mentionné précédemment, le système des SAG représente une source d'information importante au regard de la liste annotée des arbitres qui est dressée annuellement par le ministre du Travail, après consultation du CCTM. Il faut préciser que le Conseil a l'obligation de diffuser une politique sur les critères qu'il prend en considération pour étayer l'avis qu'il donne au ministre sur la liste des arbitres dont parle le second alinéa de l'article 77 du Code⁶. À ce propos, les objectifs du Conseil consistent notamment à s'assurer que la liste annotée est constituée d'arbitres impartiaux, compétents, disponibles et dynamiques. Ils doivent respecter les règles de compétence et de conduite professionnelle tout en conservant, au fil des ans, la confiance des parties. Le Conseil édicte ainsi des règles constituant des balises à l'intérieur desquelles les

3. Voir à cet effet les articles 100.11 et 100.12.

4. Voir à ce sujet l'arrêté en conseil n° 1868-78 du 7 juin 1978, publié à la *Gazette officielle du Québec*, Vol. 110, n° 31, 28 juin 1978, aux pages 3585 et 3586.

5. L'arbitre peut, en effet, être appelé à rendre des décisions provisoires (art. 100.12, paragr. g) ou à trancher des objections préliminaires, par exemple celles qui ont trait à sa compétence d'attribution.

6. *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, L.R.Q., c. C-55, art. 2.1.

arbitres doivent agir, par exemple en ce qui concerne le respect des délais raisonnables et celui d'une disponibilité minimale⁷.

Par ailleurs, la loi constitutive du CCTM prévoit aussi, depuis 1991⁸, un mécanisme de réception et de résolution des plaintes qui peuvent être portées à l'encontre d'un arbitre. Par exemple, des plaintes concernant la rémunération et les frais réclamés ou celles relatives à leur compétence et leur conduite peuvent être déposées pour étude et décision.

Il faut aussi ajouter qu'en marge des procédures courantes prévues aux conventions collectives ou au *Code du travail*, une autre procédure d'arbitrage, se voulant plus souple, plus rapide et moins coûteuse, existe. Ce tribunal d'arbitrage de procédure allégée (TAPA) est né de l'initiative des organisations patronales et syndicales représentées au CCTM mais la gestion du greffe a été confiée au Ministère, sous la supervision d'un arbitre en chef⁹. Cette structure vise à réduire les délais et les coûts croissants de la procédure d'arbitrage des griefs. Après une durée maximale d'audition de trois heures et demie, tenue dans les 21 jours de la demande d'arbitrage, la sentence doit, selon les règles du processus arbitral établies dans ce régime particulier, être rendue dans les sept jours après la fin des audiences tenues par l'arbitre. Les frais fixes et prédéterminés d'arbitrage sont partagés en parts égales entre les parties concernées.

Présentation de tableaux et graphiques

Au moment du dépôt d'une sentence arbitrale, l'arbitre doit faire une déclaration écrite et produire certains renseignements prévus au *Règlement sur le dépôt d'une sentence arbitrale et les renseignements relatifs à la durée des étapes de la procédure suivie pour l'arbitrage* (c. C-27, r. 2) et ce, en utilisant un formulaire prévu à cette fin.

➤ Le sort du grief

Le tableau 1 fait état de la répartition des sentences arbitrales de grief selon le sort qui leur a été réservé. Quelques observations s'imposent ici. Première constatation, on note une augmentation générale du nombre de griefs d'année en année, en l'occurrence près de 1 000 sentences entre les années 2000 et 2003. Seconde remarque, pour toutes les années observées, plus de la moitié des griefs déposés font l'objet d'un règlement hors cour. Par ailleurs, le pourcentage de griefs accueillis se situe autour de 10 %, ce qui peut sembler une proportion peu élevée. Cependant, il faut garder en perspective le pourcentage élevé de règlements hors cour.

7. Le texte intégral de cette politique est disponible dans la liste annotée présentée par le Conseil et en vigueur du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004. Voir à cet effet la partie 4 de ce document, qui est accessible sur le site Internet du CCTM.

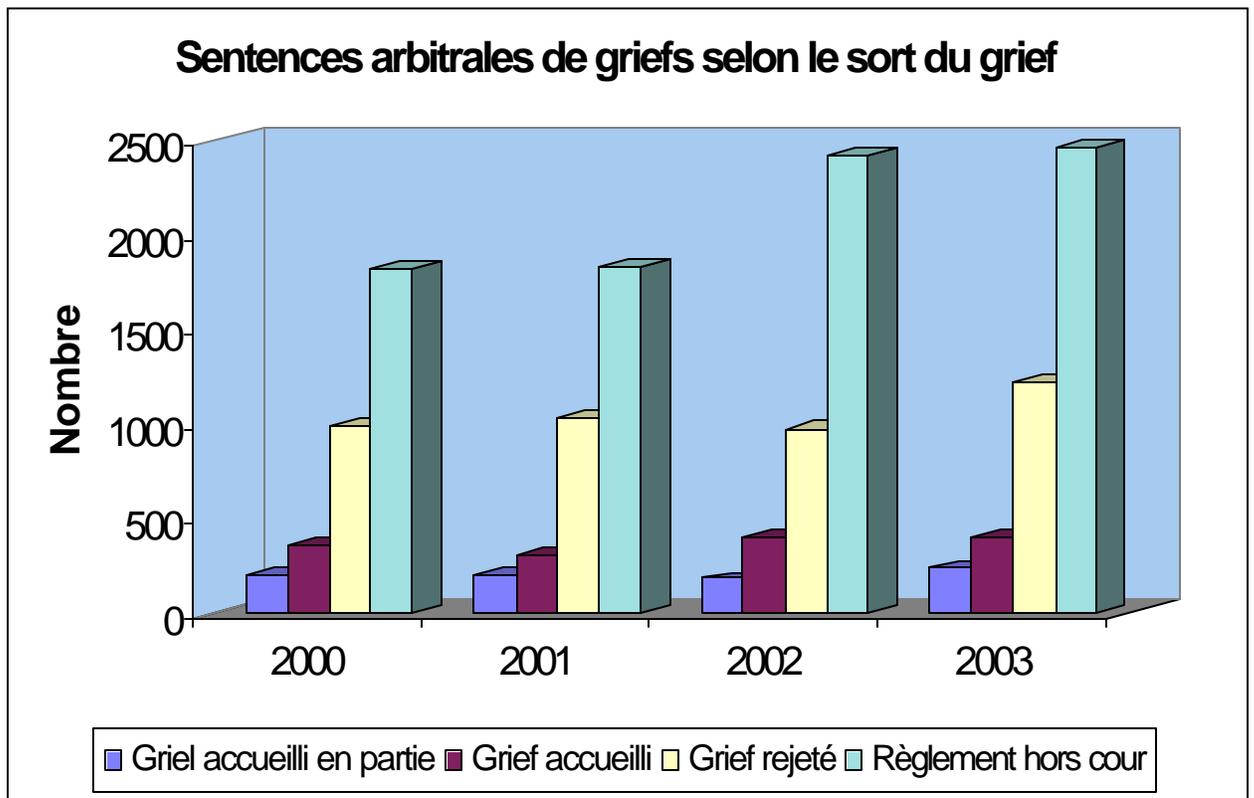
8. *Supra*, à la note 6, aux deuxième et troisième alinéas de l'article 2.1 de la loi.

9. Voir à ce propos : Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et ministère du Travail, *Le tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA). Un choix judiciaire*, Québec, 1999, 32 pages.

Tableau 1
Sentences arbitrales de grief selon le sort du grief
déposées entre 2000 et 2003¹⁰

	Grief accueilli en partie ¹¹		Grief accueilli		Grief rejeté		Règlement hors cour		
	griefs Nb	%	griefs Nb	%	griefs Nb	%	Griefs Nb	%	
2000	201	6	358	11	983	29	1 814	54	3 356
2001	209	6	305	9	1 032	31	1 822	54	3 368
2002	184	5	409	10	977	25	2 415	61	3 985
2003	239	6	398	9	1 211	28	2 447	57	4 295
Total	833		1 470		4 203		8 498		15 004

Figure 1



10. Les décisions arbitrales rendues par rapport aux objections préliminaires ne sont pas comptabilisées ici, ce qui fait en sorte que le nombre total de griefs peut varier d'un tableau à l'autre.

11. Un grief est accueilli en partie lorsque l'arbitre ne donne raison que partiellement au requérant (par exemple lorsqu'il modifie une sanction disciplinaire en une sanction moins sévère).

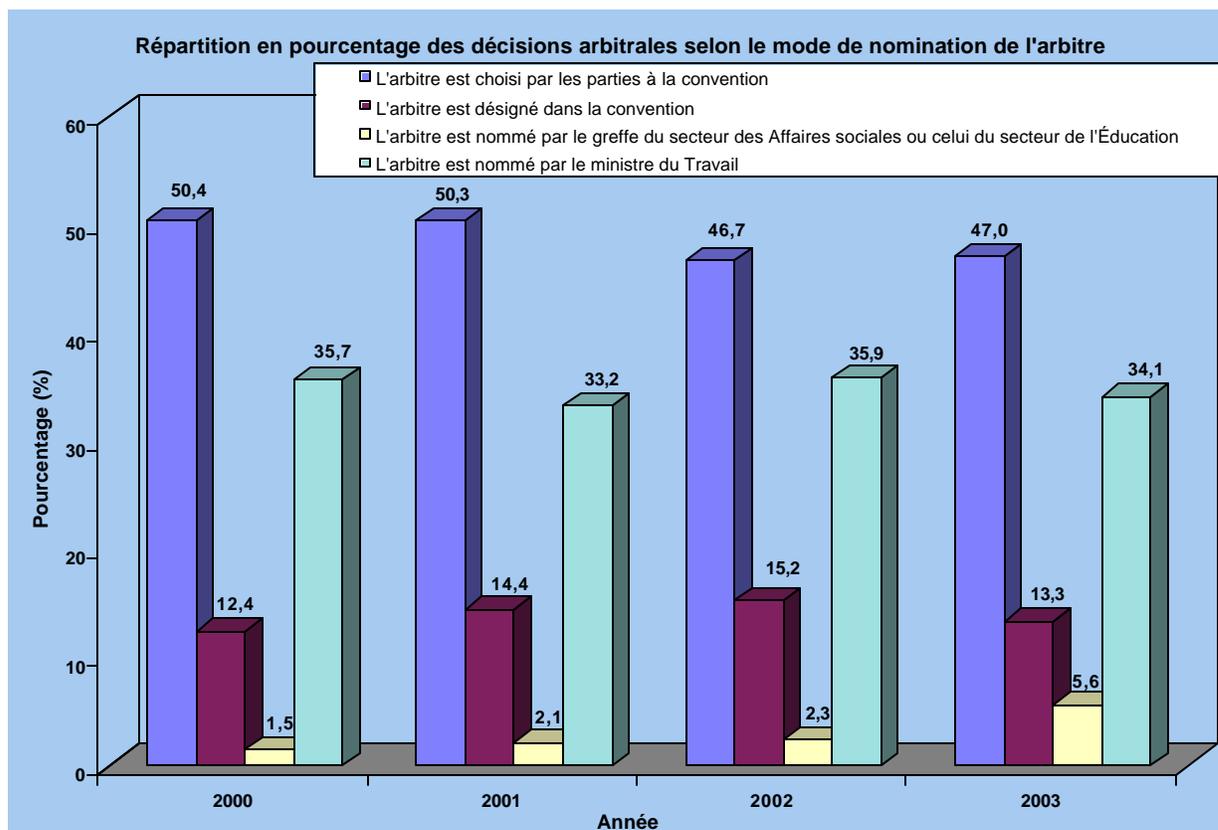
➤ Choix de l'arbitre

Les données du tableau 2 et sa présentation graphique révèlent, au regard des quatre dernières années, qu'environ la moitié des sentences déposées ont été rendues par des arbitres choisis par les parties. Pour nos fins, constitue également une sentence le fait, pour l'arbitre, de rendre une décision par laquelle il ne constate que l'accord des parties.

Tableau 2
Mode de nomination de l'arbitre

	2000		2001		2002		2003	
	griefs Nb	%						
Choisi par les parties	1 400	50,4	1 455	50,3	1 657	46,7	1 773	47,0
Désigné dans la convention	343	12,4	418	14,4	539	15,2	502	13,3
Nommé par le greffe du secteur des affaires sociales ou celui du secteur de l'éducation	43	1,5	61	2,1	80	2,3	210	5,6
Nommé par le ministre du Travail	991	35,7	961	33,2	1 272	35,9	1 287	34,1
TOTAL	2 777		2 895		3 548		3 772	

Figure 2



➤ Délais de règlement

Le tableau 3 présente, pour chacune des années considérées, les divers délais liés au système d'arbitrage. Comme l'on pouvait s'y attendre, le délai entre la date de dépôt du grief et celle de la décision se révèle généralement toujours plus long lorsque l'arbitre est accompagné d'assesseurs, sauf en 2002 dans le secteur primaire. Les délais peuvent varier, nonobstant le secteur d'activité, entre 351 et 1 077 jours. Dans le cas d'un arbitre unique, ils se situent entre 409 et 765 jours. Les trois décisions rendues par le TAPA sont toutes répertoriées dans le secteur tertiaire. Signalons aussi que pour l'ensemble de la période, 75 % du total des décisions rendues se retrouvent dans le secteur tertiaire, 22 % dans le secteur secondaire et 3 %, dans le secteur primaire.

Tableau 3
Comparaison des délais moyens pour rendre une décision, par grand secteur de l'économie et selon la composition du tribunal
(excluant les règlements hors cour)

Année 2000	Délai du grief à la nomination (jour)			Délai de la nomination à l'audition (jour)			Délai de l'audition à la décision (jour)			Délai de la nomination à la décision (jour)			Délai du grief à la décision (jour)			Nombre total de décisions (SAG)		
	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)
Secteur primaire	225.50	339.32		53.33	192.36		122.00	51.64		650.00	256.33		640.00	505.17		6	37	
Secteur secondaire	563.50	169.84		305.50	189.03		21.33	49.73		342.50	277.18		706.67	454.30		3	296	
Secteur tertiaire	412.58	272.19	172.00	254.86	208.87	30.50	24.09	52.16	6.00	459.26	328.71	36.50	878.15	609.50	231.00	108	981	2
Nombre total de décisions																117	1 314	2

Année 2001	Délai du grief à la nomination (jour)			Délai de la nomination à l'audition (jour)			Délai de l'audition à la décision (jour)			Délai de la nomination à la décision (jour)			Délai du grief à la décision (jour)			Nombre total de décisions (SAG)		
	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)
Secteur primaire	341.60	146.22		127.00	267.65		42.25	40.59		366.60	352.38		663.75	469.48		8	34	
Secteur secondaire	424.86	215.85		372.00	190.76		28.62	44.07		578.56	280.25		926.30	484.53		13	347	
Secteur tertiaire	360.86	260.24		268.43	229.36		24.71	59.75		450.08	358.65		766.54	603.87		122	960	
Nombre total de décisions																143	1 341	

Année 2002	Délai du grief à la nomination (jour)			Délai de la nomination à l'audition (jour)			Délai de l'audition à la décision (jour)			Délai de la nomination à la décision (jour)			Délai du grief à la décision (jour)			Nombre total de décisions (SAG)		
	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)
Secteur primaire	71.50	235.94		248.00	212.56		21.56	36.68		371.60	257.58		351.63	485.63		9	47	
Secteur secondaire	165.33	170.79		143.71	188.00		23.63	43.43		319.43	278.39		522.14	459.17		8	299	
Secteur tertiaire	496.21	373.73		170.57	234.89		22.99	57.66		372.84	360.27		915.51	709.34		119	1 012	
Nb total de décisions																136	1 358	

Année 2003	Délai du grief à la nomination (jour)			Délai de la nomination à l'audition (jour)			Délai de l'audition à la décision (jour)			Délai de la nomination à la décision (jour)			Délai du grief à la décision (jour)			Nombre total de décisions (SAG)		
	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)	Arbitre avec assesseurs	Arbitre unique	Arbitre unique (TAPA)
Secteur primaire	465.75	182.39		332.60	180.06		28.80	29.32		600.20	213.88		1 007.25	409.87		5	38	
Secteur secondaire	568.18	174.20		381.83	218.38		12.72	46.40		506.25	308.34		923.12	505.80		18	303	
Secteur tertiaire	337.98	389.48		204.80	259.19	61.00	22.50	55.60	3.00	410.06	389.42	64.00	781.22	765.83		109	1 130	1
Nb total de décisions																132	1 471	1

Pour chaque décision arbitrale déposée, est pris en compte le délai (en nombre de jours) entre la date de la fin de l'instruction du grief et la date où la décision arbitrale a été rendue. La fin de l'instruction du grief peut correspondre, selon le cas, à la date de la dernière journée d'audience ou à la date à laquelle l'arbitre a reçu les derniers documents provenant des parties.

Les délais d'arbitrage sont calculés en tenant compte uniquement des renseignements fournis par l'arbitre dans ses déclarations écrites. Or, certains arbitres ne déposent pas toujours le formulaire de renseignements requis ou parfois, ils déposent un formulaire incomplet. Les délais de l'arbitrage sont alors établis sur une base fragmentaire et peuvent ne pas correspondre exactement à la réalité.

➤ **Nature des griefs**

Les données du tableau 4 portent sur l'objet des griefs déposés et codifiés dans le système. Au regard de chacune des années de référence, en excluant les règlements hors cour, la rémunération des salariés constitue le principal motif ayant conduit au dépôt d'un grief. Le congédiement représente le deuxième facteur en importance de mécontentement entre les parties. La catégorie « autres matières », qui regroupe diverses conditions de travail sous la rubrique des mesures administratives, occupe le troisième rang (sauf pour l'année 2000, où la catégorie « réclamation de poste » la surpasse en nombre absolu). Une note intéressante : seulement 1 % des griefs enregistrés portait sur la sous-traitance.

Tableau 4
Nature des griefs déposés entre les années 2000 et 2003

MESURES DISCIPLINAIRES	2000		2001		2002		2003	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Autres mesures	14	0	10	0	12	0	16	0
Avertissement	20	1	13	0	24	1	49	1
Congédiement	335	10	307	9	300	7	375	8
Réprimande	8	0	12	0	15	0	15	0
Rétrogradation	0	0	1	0	0	0	4	0
Suspension	206	6	211	6	176	4	242	5
MESURES ADMINISTRATIVES								
Affectation	8	0	10	0		0	24	1
Affichage de poste	53	2	45	1	36	1	45	1
Ancienneté	33	1	29	1	29	1	37	1
Autres congés : évén. familiaux, aff. judiciaires, congé sans solde, etc.	15	0	19	1	22	1	19	0
Autres matières (modification aux conditions de travail, contrat à temps partiel, quantum, préavis mise à pied, assistance judiciaire)	195	6	245	7	265	6	270	6
Classification, classement, promotion	41	1	56	2	63	2	64	1
Congé parental : maternité, paternité	0	0	2	0	3	0	0	0
Congés annuels	29	1	27	1	34	1	37	1
Congés de maladie	5	0	11	0	7	0	8	0
Congés fériés	18	1	17	0	16	0	20	0
Discrimination, harcèlement	16	0	12	0	9	0	22	0
Évaluation des tâches	14	0	18	1	13	0	17	0
Horaire de travail (période de repas, période de repos)	33	1	50	1	52	1	51	1
Hors cour (absence de nature)	1 814	52	1 822	51	2 415	58	2 447	55
Mouvements de main-d'œuvre	2	0	2	0	8	0	5	0
Rappel au travail	12	0	21	1	23	1	13	0
Réclamation de poste, attribution ou abolition de poste, contestation de nomination, droit de supplantation	210	6	183	5	160	4	170	4
Réclamation frais divers	12	0	30	1	17	0	24	1
Refus de titularisation, probation, liste de rappel	9	0	22	1	21	1	15	0
Remplacement	24	1	26	1	17	0	14	0
Rémunération : indexation, primes, rétro, hres supp., ass.-sal., etc	340	10	326	9	373	9	388	9
Sous-traitance, répartition de contrat	22	1	21	1	35	1	30	1
Travail fait par personne exclue de l'unité	24	1	25	1	12	0	34	1

Conclusion

En ce qui concerne le nombre de griefs déposés, il pourrait s'avérer intéressant de mettre en relation leur accroissement avec celle de la durée des conventions collectives. Cette hausse est peut-être l'une des conséquences des conventions collectives dites de longue durée. À titre de rappel, des modifications législatives ont été apportées au *Code du travail*, il y a dix ans (L.Q. 1994, c. 6), afin de dé plafonner la durée des conventions collectives, limitée jusqu'alors à trois ans. Aujourd'hui, en vertu du deuxième alinéa de l'article 65 du *Code du travail*, la seule contrainte est à l'effet qu'une convention collective doit avoir une durée minimale d'une année. Cependant, une exception a été apportée au regard d'une première convention collective et de celles à intervenir dans les secteurs public et parapublic¹²: leur durée ne peut ainsi excéder trois ans.

Nous avons aussi constaté au tableau 3, sur les divers délais moyens, que la résolution des griefs requiert une période de temps assez longue. Cette situation génère inmanquablement des coûts élevés. On peut donc se demander à cet égard si le recours à une procédure allégée comme celle du TAPA (trois décisions déposées au cours des quatre années de référence) ne servirait pas mieux, en certaines matières, les justiciables dans le domaine des rapports collectifs du travail ?

12. Voir à cet effet l'article 111.1 du Code.

Pour en savoir plus sur l'arbitrage de grief...

BERNATCHEZ, Jean-Claude, *La convention collective. Savoir la négocier, l'interpréter, l'appliquer*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, (2002) 451 pages; voir en particulier les pages 271 à 400.

BLOUIN, Rodrigue et Fernand MORIN, *Droit de l'arbitrage de griefs, 5^e édition*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., (2000) 766 pages.

BLOUIN, Rodrigue, *La judiciarisation de l'arbitrage de grief*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., (1996) 427 pages.

HÉBERT, Gérard et al., *La convention collective au Québec*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur Ltée, (2003) 410 pages; voir en particulier les pages 103 à 135.