



**Fraternité des
policiers et policières
de Montréal**

**MÉMOIRE PORTANT SUR LE PROJET DE LOI
N° 101**

LOI VISANT L'AMÉLIORATION DE CERTAINES LOIS DU TRAVAIL

PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

PAR

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE
MONTRÉAL

LE 29 mai 2025

Table des matières

I.	PRÉSENTATION DE LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL	3
II.	RÉSUMÉ	3
III.	PRÉAMBULE.....	4
IV.	COMMENTAIRES.....	5
V.	RECOMMANDATIONS.....	10
VI.	CONCLUSION	15

I. PRÉSENTATION DE LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

Dans le cadre des débats qui auront lieu à l'Assemblée nationale du Québec sur le projet de Loi 101 intitulé *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, la Fraternité des policiers et policières de Montréal (ci-après la « Fraternité ») tient à communiquer aux élus ses perspectives sur celui-ci.

Accréditée depuis 1950 et reconnue comme l'un des chefs de file du milieu policier québécois, la Fraternité est le plus grand syndicat de policiers municipaux du Québec. À elle seule, la Fraternité représente plus de 4 700 policiers et policières actifs du Service de police de la ville de Montréal (ci-après le « SPVM ») soit près du tiers (1/3) de l'effectif policier au Québec. En plus des policiers et policières actifs qu'elle représente, elle dispense également des services auprès de 5 000 policiers et policières retraités et a pour mission d'étudier, de défendre et de promouvoir les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres policiers.

La Fraternité est dûment constituée en conformité avec les dispositions de la *Loi sur les syndicats professionnels*¹ et souhaite remercier les élus pour l'opportunité d'être entendue sur les enjeux découlant du projet de Loi 101.

II. RÉSUMÉ

La Fraternité accueille favorablement les diverses initiatives contenues dans le projet de Loi visant à améliorer le traitement des griefs en milieu de travail. Elle souligne l'importance de préserver, au sein du processus arbitral, la flexibilité nécessaire aux parties pour suspendre la désignation d'un arbitre ou la tenue d'une première journée d'audience, notamment afin de privilégier les procédures internes prévues par les conventions collectives. Une telle approche favorise l'adaptation aux réalités spécifiques des milieux de travail et contribue à éviter des incompatibilités avec le *Code du travail*, notamment par l'instauration de dispositions transitoires applicables lors du renouvellement des conventions.

La Fraternité encourage également l'introduction du recours à la médiation comme étape préalable à l'arbitrage, soulignant le potentiel de ce mode alternatif à désamorcer les conflits, à restaurer les relations entre les parties et à réduire considérablement les délais et les coûts associés aux procédures formelles. La possibilité de recourir à une médiation-arbitrage, avec la flexibilité d'un consentement mutuel, apparaît comme un levier efficace pour réconcilier justice, efficacité et justice réparatrice.

¹ *Loi sur les syndicats professionnels*, RLRQ c S-40.

Par ailleurs, la mise en place de conférences préparatoires ainsi que l'encadrement rigoureux de la communication de la preuve contribuent à la planification, à la transparence et à la gestion efficiente des audiences, des éléments indispensables pour réduire les délais qui affectent actuellement la crédibilité et l'efficience du processus arbitral.

Ainsi, la Fraternité réaffirme son soutien à ces mesures qui, combinées, favorisent un cadre plus souple, collaboratif et pragmatique, au bénéfice de toutes les parties en litige. Elles participent à construire un système de règlement des différends mieux adapté aux défis contemporains du monde du travail, où l'efficacité procédurale s'allie à la justice équitable et réparatrice.

III. PRÉAMBULE

En dehors des règles d'ordre public qui circonscrivent la liberté contractuelle de toute partie à un contrat, le droit des rapports collectifs du travail repose essentiellement sur un équilibre négocié entre les parties.

Il s'agit d'un droit fondamentalement consensuel, dans lequel les règles applicables naissent, dans une large mesure, de la volonté exprimée par les parties de baliser leur relation de travail, tant du point de vue des salariés que de l'employeur.

C'est précisément ce consensus qui fonde la compétence de l'arbitre de grief : la convention collective, en tant que contrat librement négocié entre le syndicat et l'employeur, constitue le socle juridique à partir duquel cette compétence s'exerce. Dans certaines conventions collectives, comme celle conclue entre la *Fraternité des policiers et policières de Montréal* et la *Ville de Montréal*, les parties ont convenu d'une procédure rigoureuse encadrant le dépôt des griefs, leur mise au rôle ainsi que leur audition devant un arbitre. Elles vont même jusqu'à établir ensemble une liste d'arbitres habilités à trancher les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

Ce mode de désignation constitue une autre manifestation du caractère fondamentalement consensuel du régime de négociation et d'application des conventions collectives. Ces stipulations ont été librement négociées entre les parties lors des différents renouvellements de la convention, au fil du temps.

Lorsque la convention collective ne contient pas de dispositions précises quant à la désignation d'un arbitre, les parties doivent alors s'entendre, au cas par cas, non seulement sur l'identité de l'arbitre, mais également sur le grief à être entendu, la date de l'audience, ainsi que son lieu. Cette nécessité de concertation illustre une fois de plus le caractère partagé de la responsabilité procédurale.

Qu'il soit d'origine syndicale ou patronale, un grief ne progresse que dans la mesure où les deux parties coopèrent pour en permettre l'arbitrage. La responsabilité de faire entendre un grief demeure donc commune. Cette architecture contractuelle repose sur la coopération et la volonté des deux signataires de la convention collective.

Fort de ces considérations, la Fraternité vous fait parvenir les commentaires suivants.

IV. COMMENTAIRES

Sous-section 1 - La nomination de l'arbitre de grief

16. Ce code est modifié par l'insertion, après l'article 100, du suivant :

*« **100.0.0.0.1.** Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du grief, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, **sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief**. Le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir.*

***L'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt**, lequel délai peut être prolongé, une seule fois, d'un nombre de jours précis, si les parties en font la demande à l'arbitre et que celui-ci y consent. ».*

L'article 16 du projet de Loi 101, reproduit ci-dessus, prévoit l'ajout au *Code du travail* d'une disposition imposant un fardeau de responsabilité substantiel à la partie qui dépose un grief, une obligation lourde de conséquences pour les associations syndicales, qui pourraient se retrouver en défaut de s'y conformer malgré leur diligence et leur bonne volonté.

La Fraternité comprend que l'objectif poursuivi par cette disposition est d'assurer une plus grande célérité et efficacité du processus d'arbitrage en introduisant des délais de déchéance visant à encadrer le déroulement de l'instance. Elle accueille favorablement toute initiative visant à améliorer le fonctionnement du système arbitral, dans une perspective d'accès à la justice pour les parties syndicales et patronales.

Cela dit, la Fraternité considère que l'article 16, dans sa forme actuelle, risque d'entraîner des difficultés sérieuses sur le terrain. En effet, dans plusieurs milieux, notamment ceux régis par des conventions collectives complexes comme celle liant la Fraternité et la Ville de Montréal, le processus de mise au rôle des griefs repose sur une série d'étapes convenues entre les parties. Dans un tel contexte,

faire peser unilatéralement sur la partie requérante le fardeau d'éviter la déchéance pourrait compromettre l'équité du processus et créer des effets indésirables, indépendants de sa volonté ou de son contrôle.

Tel qu'annoncé dans notre préambule, il est généralement reconnu, en droit du travail, que la structure interne du processus arbitral ainsi que ses modalités de fonctionnement découlent essentiellement du consensus établi entre les parties à la convention collective. Ce sont ces dernières qui, dans l'exercice de leur autonomie contractuelle, se dotent de règles encadrant non seulement leurs droits et obligations respectifs, mais également les mécanismes de règlement des différends, incluant leur propre système de justice conventionnelle².

Dans ce sens, il revient aux parties d'élaborer la procédure interne de gestion des griefs et de se doter des moyens utiles et opportuns pour tenter de solutionner leurs griefs et d'éviter l'intervention d'un arbitre. Les parties n'ont pas toujours intérêt à soumettre directement et immédiatement tout grief à l'arbitrage étant donné qu'elles maintiennent généralement des rapports continus, efficaces et utiles entre-elles³.

Les auteurs Morin et Blouin énumèrent certains facteurs susceptibles d'influencer la procédure interne de gestion des griefs et les modalités relatives à l'intervention d'un arbitre comme : le type d'industrie, la dimension de l'entreprise, les structures administratives de l'entreprise et celles du syndicat, l'expérience des parties, le climat particulier des relations de travail et la conception des parties sur la notion de l'arbitrage de grief⁴.

Or, le projet de Loi 101 ne semble pas tenir compte de ces facteurs. La Fraternité représente plus de 4 500 policiers et policières œuvrant dans le secteur de la sécurité publique. Un nombre important de ses membres sont confrontés à des enjeux de relations de travail pouvant générer plusieurs centaines de griefs chaque année. Ces membres exercent leurs fonctions dans une cinquantaine d'établissements du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), sous la direction d'un seul employeur, la Ville de Montréal. Cet employeur, en tant qu'entité municipale, est soumis à des délégations de pouvoirs spécifiques et à des voies hiérarchiques propres aux corps policiers.

Le nombre important de membres, combiné à la complexité de la structure organisationnelle tant de l'Employeur que de la Fraternité, rend difficilement conciliable l'application rigide de l'article 16 du projet de Loi 101 avec la réalité opérationnelle et procédurale vécue par les parties. Or, ces dernières demeurent les mieux placées pour établir, par voie de négociation, une procédure adaptée à leur propre réalité et aux exigences spécifiques de leur milieu de travail.

² *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Morin Blouin Brière et Villaggi, Édition Yvon Blais (p.3).

³ *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Morin Blouin Brière et Villaggi, Édition Yvon Blais (p.102).

⁴ *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Morin Blouin Brière et Villaggi, Édition Yvon Blais (p.102).

Dans ce contexte, l'article 16 du projet de Loi entre en contradiction avec plusieurs dispositions de la convention collective conclue entre la Fraternité et l'Employeur, notamment en ce qui concerne la procédure interne de gestion des griefs.

Par exemple, ce n'est qu'en l'absence d'entente entre les parties qu'un grief est soumis à l'arbitrage, conformément à la convention collective⁵. Les parties ont expressément convenu de ne pas saisir un arbitre dès le dépôt d'un grief, afin de se laisser le temps et la latitude nécessaires pour en arriver, le cas échéant, à un règlement négocié. Or, le projet de Loi impose la désignation d'un arbitre dans un délai de six mois suivant le dépôt du grief, ce qui s'inscrit à contre-courant de l'esprit de la convention collective et restreint la marge de manœuvre des parties en matière de résolution des différends.

Par ailleurs, la convention collective nomme spécifiquement cinq (5) arbitres de griefs pour sa durée⁶. Ces arbitres ont été désignés d'un commun accord entre les deux parties à l'issue de négociations. Celles-ci ont exprimé leur volonté de se consulter et de s'entendre sur les personnes habilitées à trancher leurs griefs. Or, le projet de Loi confère au ministre le pouvoir de nommer un arbitre, supplantant ainsi les dispositions des conventions collectives qui prévoient des stipulations spécifiques en matière de désignation, et prévoit que, à défaut d'une telle nomination dans les délais prescrits, le grief sera déchu.

Également, la convention collective prévoit un calendrier d'arbitrage conjointement établi entre les parties⁷. En pratique, la planification du calendrier d'arbitrage est effectuée sur une base annuelle, et les parties s'entendent pour réserver quatre (4) dates parmi celles proposées par les cinq (5) arbitres désignés dans la convention collective. En l'absence d'entente contraire, les parties peuvent s'attendre à la tenue d'environ vingt journées d'audition par année⁸. Ce mécanisme permet une planification efficace et adaptée des besoins en matière d'arbitrage de griefs. Or, le projet de Loi ne tient pas compte des particularités que peut comporter une convention collective relativement à la procédure interne convenue entre les parties pour l'établissement d'un rôle d'arbitrage commun.

De l'avis de la Fraternité, ces exemples témoignent d'un manque de considération à l'égard des conventions collectives et des procédures internes de gestion des griefs que les parties établissent par voie de négociation. L'article 16 du projet de Loi crée ainsi une incompatibilité entre la procédure convenue de gestion des griefs et le régime prévu au *Code du travail*.

⁵ 27.04 b) convention.

⁶ 27.12 b).

⁷ 27.12 c).

L'article 16 du projet de Loi soulève également des préoccupations en raison de la présomption légale qu'il instaure quant au désistement d'un grief, advenant l'absence de désignation d'un arbitre dans les six (6) mois suivant son dépôt, le défaut de tenir une audience dans l'année ou le non-respect du délai de dix (10) jours prévus.

En droit du travail, de nombreuses raisons peuvent justifier ces absences procédurales. Les délais ne traduisent pas nécessairement une inaction des parties, mais bien la réalité complexe des relations de travail. Ainsi, ces absences peuvent être causées par l'indisponibilité d'un membre ou d'un témoin, en raison d'une maladie, d'un congé, d'un prêt de service ou d'une affectation à une mission internationale. Elles peuvent également découler d'une situation de litispendance, lorsqu'un litige est pendant devant une instance juridictionnelle. Dans d'autres cas, les parties peuvent être dans l'attente du résultat d'une enquête disciplinaire, déontologique, criminelle, du coroner ou en matière de harcèlement psychologique. Autrement, ces absences peuvent découler du renouvellement d'une convention collective ou de la volonté des parties de régler le grief à l'amiable. Tous ces motifs sont légitimes et peuvent retarder l'intervention d'un arbitre.

En milieu policier, il arrive régulièrement que la désignation d'un arbitre ou la tenue d'une audition soit suspendue de consentement entre les parties au motif d'une litispendance quelconque. Par exemple, un policier faisant l'objet d'une suspension administrative au motif qu'il fait l'objet d'une allégation criminelle bénéficie d'un grief déposé par la Fraternité. Il est illusoire d'envisager la tenue d'une audition devant un arbitre de grief avant la conclusion du processus criminel étant donné que ce policier bénéficie de son droit constitutionnel au silence. Dans le même ordre d'idée, la tenue d'une audition pour contester la suspension administrative devient inutile si ce policier est reconnu coupable au terme du processus criminel étant donné qu'il fera alors l'objet d'une destitution automatique conformément aux dispositions de la *Loi sur la police*.

Il importe de se rappeler que le grief ne constitue pas uniquement une procédure introductive d'instance donnant ouverture à l'arbitrage ; il peut également revêtir un caractère conservatoire étant maintenu tant que subsiste sa raison d'être. Il peut ainsi être retiré en tout temps lorsque cette raison d'être disparaît. Dans la pratique, il constitue un outil de négociation, permettant aux parties de préserver leurs droits tout en favorisant le dialogue en vue d'un règlement. Il n'est pas dépourvu de sens que l'obligation de désigner un arbitre dans les six (6) mois ou celle de tenir une audition au plus tard dans l'année est susceptible de surcharger les rôles des arbitres pour des griefs conservatoires qui seraient abandonnés ou réglés à la satisfaction des parties ultérieurement. Évidemment, cette mise au rôle obligatoire entraînerait des coûts supplémentaires aux parties pour l'ouverture des dossiers et pour l'annulation subséquente des auditions facturées par les arbitres. Tous les dossiers ne peuvent être traités promptement. Pour ceux-ci les parties doivent pouvoir continuer de bénéficier d'une plus grande latitude avant une intervention arbitrale.

D'ailleurs, les organisations, tant syndicale que patronale, ne disposent pas de ressources humaines et financières illimitées. Les contraindre à s'impliquer activement dès la nomination de l'arbitre dans chaque dossier risque d'imposer un fardeau démesuré à tous égards. Cela est d'autant plus vrai, comme c'est le cas entre la Fraternité et la Ville de Montréal, lorsque des mécanismes efficaces de discussion et de règlement sont déjà en place à l'échelle locale, notamment par l'entremise de divers comités spécialisés en matière de relations de travail.

La Fraternité ne peut passer sous silence l'effet clairement disproportionné que la présomption légale de désistement, prévue à l'article 16 du projet de Loi, exerce sur les organisations syndicales, notamment en leur imposant de démontrer une impossibilité d'agir du seul fait de l'écoulement des délais prescrits.

En droit du travail, la majorité des griefs sont déposés par les organisations syndicales à la demande de leurs membres, soulevant tant des enjeux individuels que collectifs. Or, le dépôt d'un grief ne constitue ni une évaluation de ses chances de succès ni une garantie qu'il sera éventuellement soumis à un arbitre pour adjudication. Les organisations syndicales doivent disposer du temps nécessaire pour analyser les divers aspects du grief et engager, au besoin, un dialogue avec la partie patronale afin d'en explorer les avenues de règlement.

Une augmentation substantielle des plaintes pour défaut au devoir de représentation, en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*, devant être traitées par le Tribunal administratif du travail est à prévoir si le simple écoulement du temps entraîne une présomption légale de désistement du grief par les organisations syndicales.

Dans ce sens, la Fraternité considère avec réserve l'introduction de la notion d'« *impossibilité d'agir* » au *Code du travail* en lien avec les délais prévus au projet de Loi. Or, cette notion s'avère difficilement applicable au monopole de représentation syndicale ainsi qu'aux relations collectives continues et dynamiques entre les parties liées par une convention collective.

La Cour suprême indique que la notion d'« *impossibilité d'agir* » doit être interprétée de manière étroite et objective, équivalant à un cas de force majeure, et qu'elle doit être absolue pour constituer une cause d'interruption de la prescription⁸. La Cour d'appel met d'ailleurs en garde contre un élargissement démesuré de cette notion, tout en rappelant qu'il s'agit d'un fardeau de preuve particulièrement lourd⁹.

⁸ *Gauthier c. Beaumont*, 1998 CanLII 788 (CSC), [1998] 2 R.C.S. 3.

⁹ *Olivier c. Canada (Procureur général)*, 2013 QCCA 70 (CanLII).

À titre d'exemple, un arrêt de la Cour d'appel précise que l'allégation d'impossibilité d'agir doit généralement être étayée par une preuve experte à cet égard¹⁰.

Il est difficile d'envisager qu'une organisation syndicale ou un employeur puisse invoquer avec succès l'impossibilité d'agir, compte tenu de la complexité de leurs structures internes respectives, incluant membres, moniteurs syndicaux, délégués syndicaux, élus syndicaux, cadres de l'employeur, employés et directeurs des ressources humaines, ainsi que les élus municipaux.

V. RECOMMANDATIONS

Pour ces motifs, la Fraternité propose les recommandations suivantes pour l'article 16 du projet de Loi :

- ❖ Permettre aux parties de suspendre la désignation d'un arbitre ou la tenue d'une première journée d'audience afin de donner préséance aux procédures internes de gestion des griefs prévues aux conventions collectives et adaptées aux réalités des milieux de travail dans lesquels œuvrent les organisations syndicales et leurs employeurs respectifs.
- ❖ Dans l'éventualité où les délais sont maintenus, le projet de Loi doit contenir des dispositions transitoires afin de permettre aux parties de s'ajuster aux nouvelles exigences du *Code du travail*. Plus particulièrement, ces nouvelles exigences devraient être applicables uniquement à l'expiration ou à la conclusion d'une nouvelle convention collective afin d'éviter toute incompatibilité avec le *Code du travail*.
- ❖ Dans l'éventualité où les délais sont maintenus, le projet de Loi doit permettre aux parties de suspendre de consentement la désignation d'un arbitre ou la tenue d'une première journée d'audition. De plus, le projet de Loi doit laisser un espace de négociations aux parties d'une convention collective de s'entendre afin de prévoir l'énumération des motifs justifiant la suspension de la désignation d'un arbitre ou la tenue de la première journée d'audition. Ainsi, il revient aux parties d'identifier les circonstances selon lesquelles il n'est pas approprié de se lancer dans le processus d'adjudication par un arbitre.

¹⁰ *Kelly c. Communauté des Soeurs de la Charité de Québec*, J.E. 95-1875, par. 57 et s. (C.S.); *Ringuette c. Ringuette*, [2003] R.R.A. 602, (C.S.), appel rejeté, C.A. Québec, n° 2004 CanLII. 72999 (QC CA), 200-09-004476-039, 11 mai 2004, jj. Mailhot, Rochette et Hilton; *Roberge c. Carrier*, 1997 CanLII 9249 (QC CS), B.E. 98BE-86 (C.S.).

- ❖ Dans l'éventualité où les délais sont maintenus, le projet de Loi doit remplacer la notion d'impossibilité d'agir par celle du motif raisonnable. La notion de motif raisonnable est déjà appliquée par le Tribunal administratif du travail en matière de lésion professionnelle. Il s'agit d'un motif qui est non farfelu, crédible et qui fait preuve de bon sens, de mesure et de réflexion. Cette notion est mieux adaptée au monde du travail que celle de l'impossibilité d'agir.

Sous-section 2 - La médiation

17. Ce code est modifié par l'insertion, après l'article 100.0.1, des suivants:

*« **100.0.1.1.** Les parties doivent considérer le recours à la médiation pour tenter de régler le grief avant de recourir à l'arbitrage.*

*« **100.0.1.2.** À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de médiation n'est recevable en preuve devant un tribunal ou un arbitre ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires. Un médiateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou un arbitre ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires.*

*« **100.0.1.3.** La personne qui agit comme médiateur ne peut agir comme arbitre dans le grief en cause, à moins que les parties n'y consentent. ».*

La Fraternité accueille favorablement l'invitation du législateur à envisager d'autres modes de règlement des différends que le recours systématique à l'arbitrage de griefs. Elle salue notamment la proposition de médiation prévue à l'article 17 du projet de Loi 101, qui s'inscrit dans une volonté de déjudiciariser le traitement de certains griefs au profit d'une justice réparatrice, plus efficiente et moins coûteuse.

Elle salue la disposition de l'article 100.0.1.3, qui prévoit qu'une même personne ne peut agir à la fois comme médiateur et comme arbitre dans un même grief, à moins que les parties n'y consentent. Elle apprécie particulièrement que le législateur ait prévu cette possibilité de consentement, laquelle ouvre la voie à une médiation-arbitrage, si les parties le jugent opportun. Cette flexibilité contribue à diversifier les modes de règlement des différends offerts aux parties.

Au fil du temps, l'arbitrage des griefs s'est complexifié, notamment en raison d'une judiciarisation croissante qui a souvent compromis la célérité du processus. Par ailleurs, le modèle *adversarial* de l'arbitrage n'est pas toujours adapté à la nature des litiges en milieu de travail, car il se limite trop souvent à la détermination d'un gagnant et d'un perdant. Ce type de processus contribue peu, voire pas du tout, à la reconstruction des relations entre les parties ni à la restauration d'un climat de travail sain.

En somme, le modèle *adversarial* se limite souvent à confirmer la rupture entre les parties en validant la position de l'une au détriment de l'autre.

Dans le cadre du traitement des griefs complexes, notamment ceux relatifs au harcèlement psychologique au travail, il est reconnu que ces dossiers mobilisent d'importantes ressources, tant en termes de temps que d'audiences, du fait du volume, de la complexité des preuves à examiner et du nombre de témoins à présenter lors de l'enquête.

À la Fraternité, nous avons constaté que la médiation-arbitrage constitue une solution prometteuse pour améliorer l'efficacité du processus.

En effet, même lorsque la médiation n'aboutit pas à un règlement définitif, le cadre informel qu'elle offre permet aux parties de dialoguer, de s'expliquer et d'échanger leurs éléments de preuve, ce qui contribue non seulement à apaiser les tensions, mais aussi à restaurer la communication et la compréhension mutuelle. Cette approche rejoint les principes de la justice réparatrice, qui privilégie la reconstruction des relations et la réparation du préjudice plutôt que la simple confrontation *adversarial*.

Ce processus contribue non seulement à la reconstruction des relations mais aussi à la célérité du traitement des griefs en réduisant significativement la durée et les coûts des procédures.

Elle facilite par ailleurs l'identification précoce des dossiers susceptibles d'être réglés sans recourir à une audience formelle.

Dans le cadre d'une médiation-arbitrage, il est possible que l'arbitre, après avoir agi comme médiateur, reprenne son rôle décisionnel pour trancher une ou plusieurs questions sur lesquelles un accord n'a pu être trouvé. Il peut alors rendre sa décision à partir des éléments factuels et des représentations présentés durant la phase de médiation, sous réserve, bien entendu, de toute preuve complémentaire qu'une partie souhaiterait soumettre dans le cadre d'une audition formelle, si cela s'avérait nécessaire.

L'arbitre devient ainsi un acteur persuasif durant la médiation, capable de susciter des rapprochements entre les parties. Même lorsque la médiation n'aboutit pas complètement, l'arbitre peut contribuer à réduire considérablement la portée du

litige, en éliminant certaines questions à arbitrer et en simplifiant celles qui restent. Le tout se déroule dans un cadre informel propice aux échanges constructifs.

En somme, au lieu d'être contraint d'entendre une preuve complète sur chaque aspect du grief, l'arbitre est adéquatement informé des enjeux dès la phase de médiation, ce qui lui permet de rapprocher les parties de manière significative. Il en résulte une réduction notable du nombre de jours d'audiences requis, au bénéfice de toutes les parties impliquées.

La médiation-arbitrage constitue, aux yeux de la Fraternité, un outil à la fois souple, efficient et porteur de justice réparatrice au sein des relations de travail. À cet égard, elle salue cette initiative du législateur de promouvoir des modes alternatifs de règlement des différends, autres que le recours exclusif à l'arbitrage.

La réduction significative des délais et du nombre de journées d'audiences doit aujourd'hui constituer une priorité absolue.

Les délais judiciaires représentent actuellement un problème généralisé dans toutes les instances au Québec. À la lumière de cette réalité, nous croyons que le recours à la médiation-arbitrage dans le contexte des différends en milieu de travail constitue une proposition concrète et viable pour réduire ces délais, tout en maintenant un processus juste, rigoureux et respectueux des parties.

Sous-section 3 - Conférence préparatoire

19. L'article 100.2 de ce code est modifié par le remplacement du troisième alinéa par le suivant :

*« Aux fins prévues à l'article 27 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), l'arbitre peut aussi, **d'office**, tenir avec les parties une conférence préparatoire à l'audition du grief. **Il doit toutefois la tenir à la demande de l'une des parties.** »*

La Fraternité accueille favorablement l'initiative du législateur visant à améliorer l'efficacité du processus d'arbitrage des griefs. Elle tient toutefois à souligner que les dossiers en milieu policier présentent une complexité particulière qui commande des ajustements adaptés à cette réalité. Cette complexité découle non seulement de la structure organisationnelle propre aux corps policiers, mais aussi des notions juridiques et techniques qui y sont traitées, de la nature spécialisée de certaines fonctions policières, ainsi que de l'interaction entre divers corpus normatifs, comme le règlement de discipline interne, la déontologie policière et d'autres mécanismes d'enquête pouvant avoir des interactions avec le domaine des relations de travail.

Dans ce contexte, la conférence préparatoire constitue un outil essentiel à la célérité du processus d'arbitrage, susceptible d'en réduire le nombre de jours d'audition en pour assurant une gestion efficace et ordonnée des audiences d'arbitrage. La Fraternité souligne qu'elle permet aux parties de clarifier les enjeux, de structurer la preuve, de soulever les objections préalables, de convenir du déroulement de l'audience et d'évaluer les possibilités de règlement. Plus encore, favorise également la divulgation anticipée des éléments clés du dossier – témoins, documents, expertises – et permet à l'arbitre d'exercer un rôle actif dans la coordination des étapes à venir.

Conséquemment, la Fraternité accueille favorablement cette invitation du législateur à doter les parties d'outils favorisant une planification rigoureuse, permettant de structurer les débats, de réduire les délais et d'améliorer l'efficacité du processus arbitral.

Sous-section 4 - La communication de la preuve

20. Ce code est modifié par l'insertion, après l'article 100.3, du suivant :

*« **100.3.1.** La partie qui entend produire une pièce ou un autre élément de preuve à l'audition doit en communiquer une copie aux autres parties et à l'arbitre, dans les délais convenus lors de la conférence préparatoire ou au moins 30 jours avant le début de l'audition, à moins qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice. Elle doit également déposer auprès de l'arbitre la preuve de sa communication aux autres parties. »*

À l'égard de la communication de la preuve, la Fraternité accueille favorablement cette initiative, laquelle s'inscrit dans le même ordre d'idées que sa position générale en faveur de mesures susceptibles de réduire la durée des auditions.

Les rôles d'arbitrage demeurent trop souvent encombrés par un nombre important de demandes de remise, notamment en raison de la divulgation tardive d'objections, de moyens préliminaires ou d'éléments de preuve. Afin d'assurer le respect des principes de justice naturelle, la partie concernée se voit alors contrainte de solliciter une remise.

L'audience est dès lors reportée à plusieurs mois d'intervalle, ce qui allonge considérablement les délais de traitement des griefs.

Or, de telles situations nuisent à une saine gestion du processus arbitral et pourraient, dans bien des cas, être évitées moyennant une anticipation minimale et une meilleure coordination entre les parties.

En somme, la Fraternité est sensible à l'objectif de célérité dans le traitement des griefs et se réjouit de constater que le législateur entend promouvoir des mécanismes favorisant l'efficacité des audiences, notamment par l'adoption de pratiques plus transparentes et collaboratives entre les parties.

VI. CONCLUSION

La Fraternité soutient fermement l'objectif du projet de Loi visant à améliorer et rendre plus efficace la gestion des griefs en milieu de travail. Elle insiste sur la nécessité de préserver la flexibilité essentielle aux parties pour suspendre la désignation d'un arbitre ou la tenue d'une première audience, permettant ainsi de privilégier les procédures internes prévues par les conventions collectives. Cette souplesse est indispensable pour respecter les spécificités des milieux de travail et pour éviter toute incompatibilité avec le *Code du travail*.

Dans l'éventualité où les délais sont maintenus, le projet de Loi doit contenir des dispositions transitoires afin de permettre aux parties de s'ajuster aux nouvelles exigences du *Code du travail*.

En favorisant la médiation, la planification rigoureuse et une communication transparente de la preuve, le projet de Loi ouvre la voie à un processus arbitral plus juste, rapide et respectueux des relations entre employeurs et syndicats.

La Fraternité encourage donc l'adoption de ces mesures, convaincue qu'elles contribueront à une meilleure qualité de la justice en relations de travail.

LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS.

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL