



Fédération indépendante  
des syndicats autonomes

**Mémoire de la Fédération indépendante des syndicats  
autonomes  
(FISA)**

**Dans le cadre des consultations particulières et auditions  
publiques sur le Projet de loi n° 101, *Loi visant  
l'amélioration de certaines lois du travail***

**Assemblée nationale du Québec**

## Table des matières

Présentation .....	3
Sommaire .....	4
Imposition de délais pour la nomination d'un arbitre de griefs et la tenue d'une première journée d'arbitrage .....	5
La rigidité des délais .....	5
L'encombrement et les coûts associés à la nomination et à la tenue d'une première journée d'audience .....	6
La perte de droit .....	7
Les états financiers vérifiés : une augmentation du fardeau financier des organisations syndicales .....	9
Conclusion .....	10

## Présentation

La Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA) est l'un des principaux acteurs syndicaux indépendants au Québec. Elle regroupe plus de 70 syndicats dans les secteurs municipal et privé. Fondée en 1947, elle se démarque par la qualité de ses services de proximité tout en préservant l'autonomie et l'indépendance des syndicats qui la composent. Elle est présente dans l'ensemble de la province de Québec et représente près de 6 000 membres.

La FISA est constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels* et ses activités ont pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres.

Elle se distingue par son indépendance et son approche alternative aux grandes centrales syndicales traditionnelles. Son histoire témoigne d'un engagement constant envers la défense des droits des travailleurs et travailleuses tout en préservant une autonomie organisationnelle.

Dans cette perspective, la FISA s'est développée en mettant l'accent sur la liberté d'action et la flexibilité des groupes qui la composent. Contrairement aux grandes centrales, elle privilégie un modèle où chaque syndicat membre conserve une marge de manœuvre importante, tout en bénéficiant d'un soutien collectif. Son développement s'est appuyé sur des luttes syndicales marquantes qui ont contribué à façonner son identité et à renforcer sa présence dans divers secteurs professionnels.

L'indépendance de la FISA repose sur une volonté de proposer un syndicalisme à échelle humaine, adapté aux besoins spécifiques des travailleurs et travailleuses qu'elle représente. Son fonctionnement repose sur une structure plus souple, favorisant une prise de décision décentralisée et une proximité accrue avec les réalités du terrain. Cette approche lui permet de répondre rapidement aux défis contemporains du monde du travail, tout en défendant avec vigueur les intérêts de ses membres.

Au fil des ans, la FISA a exercé une influence notable sur les relations de travail au Québec. Par son action dans la négociation collective et ses prises de position sur des enjeux sociaux et économiques, elle a su affirmer son rôle comme un acteur incontournable du dialogue syndical.

Ainsi, la FISA incarne une alternative aux grandes centrales syndicales en mettant de l'avant un modèle où l'indépendance et la proximité avec les travailleurs et travailleuses sont au cœur de ses actions. Son parcours illustre la diversité du syndicalisme québécois et l'importance de conserver des structures adaptées aux réalités changeantes du monde du travail.

## Sommaire

Le 24 avril dernier, le ministre du Travail du Québec, M. Jean Boulet, a présenté à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 101, intitulé « *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* », ci-après projet de Loi.

Ce nouveau texte propose des amendements législatifs à différents régimes juridiques applicables en droit du travail québécois dont la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>1</sup>, le *Code du travail*<sup>2</sup>, la *Loi sur les normes du travail*<sup>3</sup>, et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>4</sup>.

Dans le cadre du présent mémoire, nous allons nous concentrer sur les articles du projet de Loi portant sur les modifications qui seraient apportées au *Code du travail*.

Nous constatons que les amendements proposés visent à s'attaquer à certains enjeux contemporains du processus d'arbitrage. Plus particulièrement, le délai de nomination des arbitres, celui écoulé entre le dépôt du grief et le début de l'arbitrage, ainsi que le nombre de jours consacré aux audiences.

L'amélioration de la célérité de ce processus d'arbitrage est un objectif louable, certainement partagé par la communauté syndicale. Cependant, certains des amendements proposés présentent des enjeux pratiques importants qui seront soulevés dans le cadre du présent mémoire.

De plus, la FISA s'inquiète du fait que les syndicats devront porter un fardeau financier additionnel si l'ensemble des amendements est adopté. Cela se répercutera sur les taux de cotisations syndicales, ce qui n'est évidemment pas souhaitable.

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. A-3.001

<sup>2</sup> RLRQ, c. C-27

<sup>3</sup> RLRQ, c. N-1.1

<sup>4</sup> RLRQ, c. S-2.1

## Imposition de délais pour la nomination d'un arbitre de griefs et la tenue d'une première journée d'arbitrage

### La rigidité des délais

L'insertion au *Code du travail* de l'article 100.0.0.0.1 suscite des préoccupations sur le plan financier et pratique. Les délais de 6 mois pour la désignation d'un arbitre et d'un an pour la tenue d'une première journée d'audience ne devraient pas être applicables à tous les types de griefs.

L'imposition de délais stricts généralisés ne tient pas compte de la réalité des acteurs œuvrant dans le milieu du travail, de la nature et de l'importance des griefs déposés et de l'effet positif que peut avoir l'écoulement du temps sur le règlement de nombreux griefs.

Pensons par exemple à ceux portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective échue, qui est en cours de renégociation. Pensons également à un grief contestant la non-obtention d'un poste qui est susceptible de se régler en raison d'affichages subséquents ainsi qu'à celui contestant une mesure disciplinaire ou administrative visée par une clause d'amnistie.

Nous soumettons qu'il serait approprié de laisser aux parties de la flexibilité dans le délai de nomination d'un arbitre à l'égard de certains griefs. Les délais prévus pourraient être applicables à l'égard de griefs qualifiés de prioritaires. À cet effet, le Comité sur la refonte de l'arbitrage de griefs, ci-après le Comité, émettait des recommandations quant aux délais de nomination de l'arbitre et de fixation d'une première journée d'audience :

*La nomination de l'arbitre : au plus tard 120 jours après le dépôt d'un grief dans les dossiers prioritaires, sous peine que la réclamation soit réputée déférée au ministre du Travail pour nomination et que des dommages puissent être octroyés à la discrétion de l'arbitre désigné afin de compenser le retard.*

*La fixation d'une première date d'audience: dans les 12 mois de la nomination de l'arbitre dans les dossiers prioritaires, cette cible étant à atteindre dans un horizon de 3 ans.*<sup>5</sup>

Nos soulignements

---

<sup>5</sup> Travaux du comité sur la refonte de l'arbitrage de griefs présentés au Conseil d'administration de la conférence des arbitres du Québec septembre 2024 : Repenser l'Arbitrage de griefs. Pour renouer avec la célérité l'efficacité et la proportionnalité, page 61.

Tel que l'écrit le Comité, les solutions proposées découlent des constats partagés par la communauté juridique œuvrant dans le monde de l'arbitrage de griefs. Ils ont été recueillis lors de la tenue de groupes de discussion auxquels participaient des procureurs patronaux et syndicaux d'expérience<sup>6</sup>. Il nous semble donc que le projet de Loi devrait être le reflet de ces recommandations, qui sont certainement mieux adaptées à la réalité du milieu. Force est de constater que les amendements proposés par le ministre s'éloignent de ces recommandations, tant sur la question des délais que sur la conséquence de leur non-respect.

### **L'encombrement et les coûts associés à la nomination et à la tenue d'une première journée d'audience**

L'obligation de nommer un arbitre dans un délai de six (6) mois, tout comme celle de fixer une date d'audience dans les douze (12) mois du dépôt du grief, risque d'encombrer les agendas des arbitres par de multiples griefs qui pourraient être réglés en temps opportun. En accordant plus de souplesse dans les délais à l'égard de certains d'entre eux, nous éviterions de monopoliser des dates d'audience qui pourraient être consacrées à des poursuites d'arbitrage ou des griefs jugés prioritaires par les parties.

De plus, les coûts associés à la nomination d'un arbitre et à la tenue d'une première journée d'audience sont importants. En effet, suivant les informations disponibles sur le site de la Conférence des arbitres, la nomination entraîne automatiquement des frais inhérents variant entre 400\$ et 600\$ pour les parties. Une journée d'arbitrage de 7 heures coûte entre 1 890\$ et 2 800\$ d'honoraires en plus des dépenses associées au déplacement et des frais de séjour. Ces tarifs sont moindres en cas de désignation ministérielle considérant le *Règlement sur la rémunération des arbitres*<sup>7</sup> mais demeure de 402\$ pour l'ouverture du dossier et de 1 876\$ pour une journée d'audience de 7 heures.

Dans cette optique, n'est-ce pas plus sage de prioriser certains griefs afin que les ressources financières restantes soient utilisées au moment choisi par les parties?

---

<sup>6</sup> Idem page 10

<sup>7</sup> RLRQ, c. C-27, R.6

## La perte de droit

Selon ce qui apparaît à l'article 100.0.0.0.1, la conséquence de l'absence de nomination d'un arbitre dans les délais prévus est la perte du droit de grief, la partie étant réputée s'être désistée de ce dernier.

Déjà la FISA demande : pourquoi prévoir la perte du droit de grief? Le gouvernement désire-t-il réellement que les parties perdent des droits parce que la nomination de l'arbitre n'a pas été faite dans le délai prescrit?

Ne serait-il pas plus judicieux de prévoir une solution se rapprochant de celle suggérée par le Comité de refonte de l'arbitrage de griefs soit que des dommages puissent être octroyés pour compenser le retard dans la nomination lorsqu'une partie démontre avoir subi un préjudice<sup>8</sup>. Le ministre aurait également pu s'inspirer de la théorie des lâches et prévoir que la partie qui estime subir un préjudice grave du non-respect du délai puisse en faire la démonstration devant l'arbitre et demander le rejet du grief.

À l'évidence, ces options n'ont pas été retenues, le ministre a plutôt décidé de prévoir que le Tribunal administratif du travail, ci-après TAT, peut prolonger le délai de nomination de 10 jours. Cependant, l'obtention de cette prolongation est assujettie à une condition importante, soit celle de démontrer une impossibilité d'agir.

Considérant la conséquence qu'aurait le refus de prolonger le délai, soit la perte de droit, ne s'agit-il pas d'un fardeau trop lourd pour les parties? Pourquoi ne pas plutôt exiger la démonstration d'un motif raisonnable pour être relevé du défaut comme le prévoient plusieurs lois québécoises dont la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*<sup>9</sup>, ci-après LITAT:

15. Le tribunal peut prolonger un délai ou relever une personne des conséquences de son défaut de le respecter, s'il est démontré que celle-ci n'a pu respecter le délai prescrit pour un motif raisonnable et si, de l'avis du Tribunal, aucune partie n'en subit de préjudice grave.

---

<sup>8</sup> Précitée note 5, page 31

<sup>9</sup> RLRQ, c. T-15.1 article 15. Voir également : *Loi sur le tribunal administratif du logement*, RLRQ, c. T-15.01, article 59, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001, articles 352 et 358.2, *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles*, RLRQ, c. P-33.01, article 5, *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1, article 135, *Loi sur la justice administrative*, RLRQ, c. J-3, article 106, *Loi visant à aider les personnes victimes d'infraction criminelle et à favoriser leur rétablissement*, RLRQ, c. P-9.2.1, articles 25 et 87 et *Loi sur les renseignements de santé et de services sociaux*, RLRQ, c. R-22.1, article 132

On ne peut ignorer que les syndicats ne bénéficient pas tous de ressources internes leur permettant de faire une vigie et une gestion serrée des délais. Malgré toute leur bonne foi, ils ne sont pas à l'abri d'une erreur ou d'un manquement et cela ne devrait pas être préjudiciable aux Salariés qui seront vraisemblablement les plus concernés par la perte du droit de grief<sup>10</sup>.

En imposant un fardeau aussi contraignant que l'impossibilité d'agir, une erreur ou un manquement de bonne foi commis par un représentant d'un syndicat permettrait-il au TAT d'accorder une prolongation de délai? Nous en doutons.

Pourquoi le ministre impose-t-il un fardeau différent de celui prévu à l'article 15 de la LITAT pour qu'une partie puisse avoir une prolongation de délai? Nous ne voyons rien qui puisse le justifier et nous ne comprenons donc pas son objectif.

L'utilisation du terme « réputé » au premier alinéa amène aussi des questionnements.

Rappelons que l'article 2847 du *Code civil du Québec*<sup>11</sup> prévoit ceci :

La présomption légale est celle qui est spécialement attachée par la loi à certains faits; elle dispense de toute autre preuve celui en faveur de qui elle existe.

Celle qui concerne des faits présumés est simple et peut être repoussée par une preuve contraire; celle qui concerne des faits réputés est absolue et aucune preuve ne peut lui être opposée.

Ajoutons que les termes « réputé » et « présumé » sont définis ainsi dans le Dictionnaire de droit québécois et canadien:

Réputé, ée : Se dit d'un fait auquel une présomption légale absolue est attachée, celle-ci ne pouvant être repoussée par une preuve contraire.

Présumé, ée : Se dit d'un fait auquel une présomption légale simple est attachée, celle-ci pouvant être repoussée par une preuve contraire.<sup>12</sup>

Pourquoi utiliser le terme « réputé » et prévoir la possibilité d'obtenir une prolongation de délai? N'est-ce pas dichotomique? L'utilisation du terme « présumé » au premier alinéa et l'imposition d'un fardeau de preuve moins exigeant pour obtenir une prolongation de délai donneraient plus de souplesse au TAT en plus d'être conformes au pouvoir qui lui est octroyé en cette matière par l'article 15 de la LITAT. Cela éviterait également la multiplication des plaintes fondées sur l'article 47.3 du *Code du travail*.

---

<sup>10</sup> Sauf pour les griefs patronaux qui représentent un très faible pourcentage des griefs portés en arbitrage.

<sup>11</sup> L.Q.1991, c. 64

<sup>12</sup> Dictionnaire de droit québécois et canadien, Reid Hubert, 3<sup>e</sup> édition, Wilson et Lafleur.

En effet, devant un refus de prolongation du délai, la seule option du Salarié sera de déposer une plainte pour manquement au devoir de juste représentation. Les parties devront donc consacrer argent, temps et énergie à la préparation de l'audience de la plainte en plus de monopoliser les ressources du TAT. Il nous apparaît que cela n'est bon pour personne.

Rappelons aussi que le fait de devoir présenter une requête au TAT pour obtenir une prolongation du délai engendrera également des frais pour les organisations, en plus de monopoliser, encore une fois, les ressources du syndicat, de l'employeur et celles du TAT.

La FISA s'inquiète donc de la rigidité de l'amendement. C'est un processus qui nous apparaît beaucoup trop coercitif, d'autant qu'on ne connaît pas l'objectif du gouvernement. De plus, en poursuivant l'analyse du projet de Loi, nous constatons que ces délais ne seraient pas applicables au secteur public et parapublic créant ainsi un système de justice arbitrale plus contraignant à l'égard d'un groupe. Pourquoi ce choix? Aucune explication n'est fournie.

### **Les états financiers vérifiés : une augmentation du fardeau financier des organisations syndicales**

Plusieurs des modifications proposées auront pour effet d'augmenter le fardeau financier des organisations syndicales, à commencer par l'obligation de présenter des états financiers vérifiés.

Nous nous questionnons sur la raison pour laquelle le ministre veut imposer aux associations accréditées l'obligation de présenter en assemblée générale des états financiers vérifiés. Entretient-il des doutes quant à la transparence de l'ensemble des organisations syndicales?

L'article 47.1 du *Code du travail* prévoit pourtant la divulgation des états financiers d'une association accréditée et la remise de ces derniers aux membres qui en font la demande.

De plus les associations accréditées, unions, fédérations, centrales, etc. prévoient déjà dans leurs statuts et règlements des procédures de vérification interne des revenus et des dépenses. Ces procédures peuvent prendre différentes formes.

Par exemple dans les statuts de la FISA, il est prévu que les associations affiliées doivent transmettre annuellement à la fédération une copie des états financiers adoptés par leur assemblée générale et en certifier l'exactitude<sup>13</sup>. Des pouvoirs

---

<sup>13</sup> Statut et règlement 2.11

d'enquête sont également prévus<sup>14</sup>. Une trésorerie voit à l'administration des biens suivant les décisions des instances et soumet, au congrès, un rapport financier annuel et à l'assemblée fédérative, les états des revenus et dépenses adoptés par le conseil syndical<sup>15</sup>. Un comité de surveillance est formé et a pour mandat de vérifier le respect de la politique de placements de la Fédération et les revenus et dépenses de l'Organisation.<sup>16</sup>

Nous soumettons que c'est aux membres de déterminer s'ils désirent ou non avoir accès à des états financiers vérifiés d'autant que le coût associé à leur confection est très important. Le cas échéant, une demande de modification des statuts et règlements peut être adressée en assemblée générale. Il s'agit d'une question de régie interne qui ne devrait pas faire l'objet d'une intervention législative.

Cette obligation impose une charge financière additionnelle importante pour les organisations syndicales et *a fortiori* pour les petites unités qui peuvent parfois être composées de moins de dix membres.

De plus, nous ne pouvons passer sous silence que les employeurs privés n'ont aucune exigence en ce sens. Il y a donc un affaiblissement du rapport de force et un impact sur les services aux membres créé par une pression économique supplémentaire non justifiée. Les milliers de dollars dépensés dans la préparation d'états financiers vérifiés ne sont pas investis dans la principale mission des associations qui est de veiller à la défense des droits et au développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres.

## Conclusion

La FISA est évidemment en accord avec toute mesure visant l'amélioration du processus d'arbitrage. Nous estimons à cet effet que les dispositions du projet de loi prévoyant la tenue d'une conférence préparatoire obligatoire à la demande d'une partie, le devoir de considérer la médiation, la communication préalable de la preuve, seront toutes bénéfiques au processus d'arbitrage.

En revanche, imposer des délais stricts de nomination et de tenue d'une première date d'audience ne rendra pas service aux différents acteurs œuvrant dans le secteur des relations du travail. Il nous apparaît essentiel que les parties puissent nommer un arbitre et procéder à l'arbitrage des griefs au moment qu'elles estiment opportun afin d'utiliser leurs ressources à bon escient. L'imposition de délai pour

---

<sup>14</sup> Idem 2.12, 7.08 0), 7.12, 8.03, 8.10

<sup>15</sup> Idem 7.12

<sup>16</sup> Idem 8.10

certaines griefs prioritaires pourrait être une alternative à la proposition actuelle du ministre, telle que le recommandait le Comité sur la refonte de l'arbitrage de griefs.

En terminant, il est fondamental que les ressources financières des syndicats soient utilisées dans la défense des droits et dans le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres. Considérant les mesures de transparence déjà prévues à l'article 47.1 du *Code du travail* ainsi que dans les Statuts et règlements des différentes organisations, il nous apparaît excessif d'exiger que toutes les associations présentent des états financiers vérifiés à leurs membres. Cette proposition d'amendement devrait donc être rejetée.