

ARCS

001865

L'ARBITRAGE DISCIPLINAIRE DANS LA FONCTION
PUBLIQUE QUEBECOISE ET FEDERALE

Thèse soumise à l'Ecole des Etudes supérieures

de l'Université d'Ottawa

en vue de l'obtention du grade de

Maîtrise en Droit (Droit public)

par

Louise ALLAIRE



UMI Number: EC55303

INFORMATION TO USERS

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleed-through, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.

UMI[®]

UMI Microform EC55303
Copyright 2011 by ProQuest LLC
All rights reserved. This microform edition is protected against
unauthorized copying under Title 17, United States Code.

ProQuest LLC
789 East Eisenhower Parkway
P.O. Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346

TABLE DES MATIERES

	PAGE
INTRODUCTION	
A) Québec	
1) Régime disciplinaire avant 1965	1
2) Régime disciplinaire à partir de 1965: Loi de la fonction publique	2
3) Régime disciplinaire à partir de 1966-71 - 1 ^{ère} et 2 ^e convention collective - naissance de l'arbitrage	7
4) 1969: Loi du ministère de la fonction publique	9
B) Fédéral	
1) Régime disciplinaire avant 1967	15
2) Régime disciplinaire à partir de 1967: Loi sur les relations de travail dans la fonction publique	16
 PREMIERE PARTIE - MISE EN OEUVRE DE L'ARBITRAGE	 21
 CHAPITRE PREMIER - ETAPES PRELIMINAIRES OU CONDITIONS PREALABLES A L'ARBITRAGE	 22
Section I - Du dépôt du grief	22
Sous-section 1 - Mesures disciplinaires qui peuvent donner lieu à un grief	22
Sous-section 2 - Des personnes qui peuvent déposer un grief et problème particulier du stagiaire	25
Sous-section 3 - Forme du grief	31
Sous-section 4 - De la réponse de l'employeur au grief	32
Section II - Des étapes intermédiaires entre le dépôt du grief et le renvoi à l'arbitrage	33
 CHAPITRE SECOND - L'ARBITRAGE	
Section I - Renvoi à l'arbitrage	35
Section II - Importance des délais de présentation d'un grief	41

Section III	- De l'arbitre en chef	
Section IV	- De certaines procédures spéciales auxquelles un arbitrage peut donner lieu	44
DEUXIEME PARTIE - DE L'INSTRUCTION D'UN ARBITRAGE		47
CHAPITRE PREMIER - DU REGIME DES PREUVES EN MATIERE D'ARBITRAGE		47
Section I	- Quel est le régime des preuves applicables en général à l'arbitrage?	47
Section II	- Règles de fond en matière de preuve	50
Sous-section 1	- Fardeau de la preuve	50
Sous-section 2	- Le degré de preuve requis	51
Section III	- Le oui-dire est-il accepté en preuve?	54
Section IV	- L'aveu comme moyen de preuve	58
Section V	- Preuve par présomptions	63
Sous-section 1	- Preuve de caractère	63
Sous-section 2	- Preuve circonstancielle	66
Sous-section 3	- La présomption de l'autorité de la chose jugée	68
Section VI	- Production de documents	70
CHAPITRE SECOND - DE L'ADMINISTRATION DE LA PREUVE		73
Section I	- Du déroulement de l'enquête et de l'audition	73
Sous-section 1	- De l'enquête	73
I)	- De la mise au rôle et de la date de l'arbitrage	73
II)	- Du lieu d'arbitrage	74
III)	- De l'ajournement d'un arbitrage	75
IV)	- Du caractère de l'enquête	76
V)	- Ordre de présentation de la preuve	78

Sous-section 2	- De l'audition	80
Section II	- Les pouvoirs d'enquête de l'arbitre	82
Sous-section 1	- L'arbitre peut-il contraindre une personne à témoigner?	82
Sous-section 2	- L'arbitre peut-il assermenter les témoins?	85
Sous-section 3	- L'arbitre peut-il de lui-même interroger les parties, les témoins?	85
Sous-section 4	- L'arbitre peut-il se déplacer dans la recherche des éléments de preuve?	87
Section III	- De l'administration des témoignages	87
Sous-section 1	- De l'interrogatoire	87
Sous-section 2	- L'appréciation des témoignages	89
Sous-section 3	- Témoignage d'expert	93
TROISIEME PARTIE - SENTENCE ARBITRALE		94
CHAPITRE PREMIER - L'ARBITRE PEUT-IL ORDONNER AUX PARTIES D'EXECUTER TELLE CHOSE, OU DOIT-IL SEULEMENT SE CONTENTER DE FORMULER UNE RECOMMANDATION?		94
CHAPITRE SECOND - LA SENTENCE EST-ELLE EXECUTOIRE?		100
CHAPITRE TROISIEME - PEUT-ON EN APPELER D'UNE SENTENCE ARBITRALE?		102
CHAPITRE QUATRIEME - COMMUNICATION DE LA SENTENCE AUX PARTIES		104
CHAPITRE CINQUIEME - QU'EN EST-IL DES DEPENS?		105
CONCLUSION		107
ANNEXE A		110

ANNEXE B

111

ANNEXE C

112

ANNEXE D

113

BIBLIOGRAPHIE

114

INTRODUCTION

Avant de passer à l'analyse du système d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et québécoise tel qu'il existe actuellement en 1973, nous aimerions exposer très brièvement ce qui se passait en matière disciplinaire avant l'instauration de ce système d'arbitrage.

A) QUEBEC

1) Régime disciplinaire avant 1965

L'employeur gouvernemental jouissait d'un pouvoir absolu sur l'employé: il pouvait le congédier comme bon lui semblait ou le suspendre, sans être obligé de suivre une procédure quelconque d'enquête et d'information. Ce régime disciplinaire n'était assorti d'aucun contrôle, et l'employé lésé n'avait aucun moyen de protection contre un tel acte unilatéral de son employeur si ce n'est de prendre une action devant un tribunal de droit commun. Nous sommes portés à dire que la discipline était alors considérée comme une prérogative de l'employeur, comme faisant partie de son droit de gestion.

Messieurs Dussault et Bernatchez (1) expriment cette idée du pouvoir disciplinaire:

"tant au fédéral qu'au Québec, le pouvoir disciplinaire repose donc entre les mains des hautes autorités administratives, l'exécutif ou le sous-chef, qui sont les seules habilitées à appliquer les mesures disciplinaires les plus sérieuses, soit la destitution et la suspension. Quant aux

(1) René DUSSAULT, Roger BERNATCHEZ, La fonction publique canadienne et québécoise, (1972), vol. 15, Admin. Pub. Can., 364 et 365.

mesures disciplinaires moins graves, telles la notation au dossier, l'avertissement écrit et autres, elles pourront être appliquées par les représentants hiérarchiques immédiats de l'employeur auprès des employés. Même si cette dernière sous-délégation n'est pas formellement prévue par la loi, il s'agit là d'une facette particulière du pouvoir de gérance".

2) Régime disciplinaire à partir de 1965

En 1965 au Québec, on voit le premier effort de structurer le régime disciplinaire de la fonction publique, lors de l'entrée en vigueur de la Loi de la fonction publique. (2)

Cette loi essayait de régler les relations de travail de tout l'ensemble de la fonction publique et prévoyait deux cas de discipline: la suspension et le congédiement. Une Commission de la fonction publique était créée et on lui donnait des pouvoirs d'enquêter les cas de suspension et de congédiement par les article 4 (3) et 13 (4) de ladite Loi de la fonction publique.

(2) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, sanctionnée le 6 août 1965.

(3) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 4.

"Un organisme formé de trois membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil est établi sous le nom, en français de 'Commission de la fonction publique du Québec' et, en anglais, de 'Quebec Civil Service Commission'".

(4) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 13.

"La Commission, ou l'un de ses membres ou délégués, instruisant une enquête a tous les pouvoirs et immunités d'un commissaire nommé en vertu de la Loi des commissions d'enquête (Statut refondus, 1964, chapitre 11)."

Le pouvoir de la Commission de faire enquête pouvait être en théorie exercé par la Commission elle-même ou par un de ses membres ou par un délégué, en fait et en pratique la Commission a délégué ce pouvoir au notaire Jacques Perrin qui a donc des pouvoir de commissaire-enquêteur, et qui a entendu toutes les demandes de suspension et congédiement de 1965 jusqu'en 1968. (5)

A cette époque, il n'y a pas encore d'arbitrage proprement dit, lors d'un congédiement le pouvoir est exercé par l'exécutif ou ses représentants. C'est-à-dire, le chef d'un ministère ou service; ceci se voit dans l'arrêté en conseil, no. 282 du 28 février 1966:

"le chef ou sous-chef d'un ministère fait par écrit une demande de révocation de nomination ou de destitution d'un employé permanent à la Commission de la fonction publique, cette dernière procède à l'enquête prévue à l'article 61(1) de la

-
- (5) "Il n'est pas possible d'analyser les recommandations du délégué enquêteur de la Commission de la fonction publique (Jacques Perrin) dans les divers cas de congédiement d'employés non syndiqués présentés devant lui car l'accès à de telles sources est interdit comme d'ailleurs le soulignent d'autres auteurs: Richard Lévesque, le règlement des griefs dans la fonction publique du Québec, janvier 1969, thèse de maîtrise en sciences sociales, Université Laval, p. 184; et Patrice Garant, Le droit disciplinaire de la fonction publique, R.I., 1972, Volume 27, no. 3, p. 458."

Loi de la fonction publique (6) et si la Commission rend une décision de destitution ou de révocation, elle transmet une copie de ladite décision au greffier du Conseil exécutif. C'est donc dire que la destitution relève du lieutenant-gouverneur en conseil. L'employé peut se faire entendre avec des témoins lors de l'enquête et expliquer pourquoi il ne devrait pas être destitué."

Si la Commission décide de rejeter la demande de destitution, cette décision est finale et sans appel, en ce sens que la destitution ne peut être prononcée et que l'autorité qui a sollicité la destitution n'a aucun droit d'appel. Dans le cas contraire, la recommandation écrite est envoyée à l'autorité qui a le pouvoir de destitution. Cette dernière n'est pas théoriquement et juridiquement tenue de procéder à la destitution mais jusqu'ici dans tous les cas on a donné suite à cette recommandation.

(6) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 61.

"Les sous-ministres et les fonctionnaires et ouvriers permanents, temporaires ou surnuméraires ne peuvent être révoqués ou destitués que sur la recommandation écrite de la Commission après enquête, au cours de laquelle l'employé impliqué a droit de se faire entendre avec ses témoins.

"A la demande de l'employé, le dossier doit être transmis au lieutenant-gouverneur en conseil, avant que la révocation ou la destitution soit décrétée."

Ensuite selon l'article 61(2) de la loi de la fonction publique (7), le dossier est envoyé au lieutenant-gouverneur en conseil "qui exerce alors une véritable censure sur la recommandation de la Commission et qui pourrait intimer à l'autorité compétente de ne pas donner suite à cette recommandation" vu que c'est lui qui est titulaire du pouvoir de destitution.

Le cas de l'employé occasionnel est prévu à l'article 3 de la Loi de la fonction publique (8). Pour ce qui est de leur destitution, elle est laissée en général à la discrétion du ministre de qui ils relèvent.

(7) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 61(2) amendée par la Loi du ministère de la fonction publique, 1969, L.Q., c. 14, art. 38.

(8) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 3.

"Lorsque la Commission décide qu'il n'est ni praticable ni dans l'intérêt public d'appliquer la présente loi à un ou plusieurs emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel dans la fonction publique, elle peut, avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, les soustraire à l'application partielle ou totale de cette loi et déterminer, par règlement, la manière dont seront régis ces emplois ou fonctions et leurs titulaires.

"Dans les trente jours de l'ouverture de chaque session, la Commission adresse à l'Assemblée législative un rapport annuel indiquant les emplois ou fonctions exclus, sous l'autorité du présent article, de l'application partielle ou total de cette loi, les raisons à cet effet, ainsi que les règlements prescrits et approuvés relativement à ces emploi ou fonctions.

La révocation d'une nomination à titre temporaire se fait sans la recommandation écrite de la Commission (article 62 de la Loi de la fonction publique amendé par l'article 39 de la Loi du Ministère de la fonction publique) (11). Nous reviendrons un peu plus loin dans ce travail sur le problème du renvoi d'un stagiaire.

Pour ce qui est du problème de la suspension (12), ce pouvoir repose sur le chef d'un ministère. Il peut, cependant, être exercé par le sous-chef, ou s'il s'agit d'un employé du service extérieur, il peut alors être exercé par tout fonctionnaire spécialement autorisé par écrit du chef du ministère (13).

(11) Loi du ministère de la fonction publique, 1969, L.Q., c. 14, art. 39.

"L'article 62 de ladite loi est remplacé par le suivant: toute nomination faite à titre temporaire peut cependant être révoquée sans la recommandation écrite de la Commission."

(12) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 59.

"Toute suspension doit être immédiatement portée à la connaissance de la Commission par rapport écrit exposant les motifs de cette suspension, et la durée n'en doit pas excéder deux mois sans l'assentiment de la Commission."

(13) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 58.

"Le pouvoir de suspension peut être exercé par le sous-chef ou, s'il s'agit d'employés du service extérieur, par tout fonctionnaire spécialement autorisé par écrit du chef du ministère."

3) Régime disciplinaire à partir de 1966-71

Enfin, nous arrivons à la naissance elle-même de l'arbitrage des griefs disciplinaires dans la fonction publique. L'arbitrage voit le jour lors de la signature de la première convention collective de travail, 1966-1968, entre le Gouvernement de la province de Québec et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (comme il y a différentes unités, nous nous basons ici sur l'unité: fonctionnaires). Dans cette première convention collective, l'article 17.00 dit que:

"toute mesure disciplinaire autre qu'une destitution ou une révocation de nomination peut faire l'objet d'un grief",

on y établit le mécanisme de présentation du grief jusqu'au stade de l'arbitrage, et l'on y nomme un arbitre. Ensuite la deuxième convention collective de travail, 1968-1971, entre le Gouvernement de la province de Québec et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (nous prenons encore ici comme exemple l'unité des fonctionnaires) à son article 19.01 prévoyait que:

"toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est appliquée, sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement seront soumis à la troisième étape de la procédure des griefs dans les 15 jours ouvrables qui suivent la suspension ou le congédiement."

Donc par cette deuxième convention collective, on couvre non seulement les cas de suspension mais aussi de congédiement qui étaient déjà règlementés par la Loi de la fonction publique à

l'article 61 (14). Or, cette Loi lors de la signature des deux premières conventions collectives n'a pas encore été amendée pour reconnaître que les conventions collectives puissent régler les cas de suspension et de congédiement, le texte de ladite loi est parallèle à celui de la convention collective non complémentaire en regard de ces deux mesures disciplinaires. Pour remédier à cette situation, le Gouvernement de la province de Québec a signé une lettre d'entente le 19 juillet 1968 avec le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec dont nous reproduisons ci-dessous un résumé pour mieux comprendre le problème:

"il a été impossible d'amender la loi de la fonction publique de façon à donner suite immédiatement à l'entente prise entre votre Syndicat et le Gouvernement à l'article 19 de la nouvelle convention collective. Nous vous assurons que les amendements nécessaires seront faits à la prochaine session. Toutefois, jusqu'au moment où la loi sera amendée, nous sommes prêts à appliquer le *modus vivendi* suivant:

- (a) la décision arbitrale en matière de congédiement ou de suspension tiendra lieu des formalités prévues à la loi précitée;
- (b) la Commission de la fonction publique, si l'arbitre opte pour un congédiement, recommandera au lieutenant-gouverneur en conseil, la révocation de la nomination de l'employé visé et dans la négative, elle en informera le ministère intéressé;
- (c) l'employé visé s'engagera à ne pas exercer le recours qui lui est donné en vertu du deuxième alinéa de l'article 61."

4) 1969: Loi du ministère de la fonction publique

L'année suivante, l'article 61 de la Loi de la fonction publique fut amendé par l'article 38 de la Loi du ministère de la fonction publique (15) qui prévoyait que les cas de suspension et de congédiement d'employés syndiqués seraient réglés selon les modalités prévues à la convention collective mais ne relèveraient plus de l'article 61 de la Loi de la fonction publique.

(15) Loi du ministère de la fonction publique, 1969, L.Q.,
c. 14, art. 38.

"L'article 61 de ladite loi est modifié en remplaçant, dans les trois premières lignes, les mots 'Les sous-ministres et les fonctionnaires et ouvriers permanents, temporaires ou surnuméraires' par les suivants: 'Le secrétaire-général du Conseil exécutif, les sous-ministres, le secrétaire de l'Assemblée nationale, le surintendant des assurances ainsi que les fonctionnaires permanents et les ouvriers, à l'exception de ceux qui sont régis par une convention collective de travail."

L'article 35 de la Loi du ministère de la fonction publique qui a amendé l'article 52 de la Loi de la fonction publique (16) dit bien que les cas de règlement de grief, de suspension et de congédiement seront réglés conformément aux dispositions des conventions collectives, ou à défaut de ces dernières, par les dispositions de la Loi du ministère de la fonction publique.

(16)

52(a). Les fonctionnaires et ouvriers sont régis par les dispositions de la convention collective qui leur sont applicables ou, à défaut de telles dispositions dans une telle convention collective, par les dispositions de la présente loi, nonobstant toute loi générale ou spéciale, relativement aux sujets suivants:

- a) traitement ou rémunération additionnelle;
- b) heures de travail et durée du travail;
- c) congés;
- d) règlement des griefs;
- e) suspension;
- f) congédiement;
- g) appel d'un employé qui se croit lésé par une décision relativement à son classement.

Toutefois aucune disposition d'une convention collective ne peut porter sur un autre sujet qui, en vertu de la présente loi, relève de la Commission ou du lieutenant-gouverneur en conseil à moins que la Commission n'y ait concouru par règlement et qu'un tel règlement n'ait été approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Aucun décret ou document qui en tient lieu, non plus qu'aucune convention collective conclue en vue d'un décret, ne s'appliquent aux conditions de travail des fonctionnaires ou ouvriers.

Les conventions collectives de travail ont toutes au moins un article qui se lit comme suit:

"toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé auquel elle est appliquée."

Il nous faut donc retenir qu'au Québec, lors de la signature de la deuxième convention collective de travail entre le Gouvernement du Québec et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux est réellement né, l'arbitrage des griefs tel que nous le connaissons présentement.

Donc M^e Jacques Perrin, délégué de la Commission n'entendra plus que les demandes de suspension et congédiement des fonctionnaires qui ne sont pas syndiqués: car les syndiqués ont désormais un arbitre choisi par les parties qui entend les causes de mesures disciplinaires. (Celui qui agit comme arbitre au Québec a toujours été un juge de 1968 à nos jours).

L'année 1968 doit être aussi retenue comme étant celle où l'on a finalement apporté une solution au cas des employés irrégulièrement nommés qui ne pouvaient être ni membres d'une unité de négociation, ni régis par les dispositions de la Loi de la fonction publique, et qui de ce fait ne pouvaient se défendre contre une destitution. En effet, l'irrégularité de leur nomination venait du fait qu'aucune liste d'éligibilité n'avait été émise, ou qu'aucun écrit du

chef du ministère n'avait constaté leur nomination.

Afin qu'ils puissent eux aussi avoir une enquête impartiale lors de leur congédiement ou suspension, le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec a signé une entente le 18 juillet 1968: l'arrêté en conseil portant le numéro 2171 (en date du 17 juillet 1968 autorisait le ministre délégué de la fonction publique à signer ladite entente qui convenait d'appliquer aux employés "irréguliers" les mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux employés nommés régulièrement, pourvu que la plainte les concernant ait eu son origine entre la date de la sanction de la Loi de la fonction publique: 6 août, 1965 et la date de la signature de la nouvelle convention collective de travail à intervenir entre le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec et le Gouvernement: 18 juillet 1968.

Puis, comme il restait toujours de nombreux cas à régler même après les signatures de nouvelles conventions collectives, les 16 mai 1969 et 21 août 1969, le Gouvernement et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec ont décidé de continuer de suivre ce genre de juridiction d'arbitrage ad hoc; et finalement, le 8 juillet 1970, le lieutenant-gouverneur en conseil adoptait l'arrêté numéro 2630 "concernant la révocation ou destitution de fonctionnaires et d'ouvriers nommés sans les formalités requises par la Loi de la fonction publique et non régis par une convention collective de travail".

Dans ces cas-ci, le notaire Jacques Perrin était nommé à titre d'arbitre pour entendre les arguments de l'employé irrégulièrement nommé qui s'estimait lésé par un tel congédiement ou suspension; et si une demande de congédiement avait déjà fait l'objet d'une enquête par la Commission de la fonction publique (article 61 de la Loi de la fonction publique), il était entendu qu'il n'y aurait pas de nouvelle enquête, l'arbitre devant alors rédiger sa sentence à partir de la preuve qui aurait été présentée lors de la première enquête. L'employé signait une formule où il déclarait accepter la compétence et la décision à être rendue par l'arbitre.

Enfin, il nous faut dire un mot d'une directive émise par le Conseil du Trésor en date du 12 juillet 1972 (17) pour voir au règlement des plaintes du personnel de la fonction publique non régi par une convention collective de travail, et qui ne fait pas partie des cadres supérieurs, ni n'est adjoint aux cadres supérieurs. Tout le monde peut se plaindre d'une mesure disciplinaire. On y prévoit donc une espèce de mécanisme de grief pour les non-syndiqués qui peuvent désormais

(17) Conseil du Trésor, Gouvernement du Québec, le 12 juillet 1972, Directive concernant une procédure de règlement des plaintes pour le personnel de la fonction publique non régi par une convention collective de travail autre que les adjoints aux cadres supérieurs, voir l'Annexe A, page 110.

se plaindre non seulement d'un congédiement mais aussi d'une suspension et autre mesure disciplinaire. L'employé devra suivre trois étapes pour loger sa plainte, et là, s'il n'a pas encore obtenu satisfaction, le sous-chef réfère ladite plainte à un comité formé de quatre membres, dont deux sont désignés par l'employé, un est désigné par le sous-chef, et l'autre est désigné par le ministère de la fonction publique.

Donc, au Québec lorsque l'on parle de contester une mesure disciplinaire, il faut distinguer entre les employés syndiqués et les non syndiqués: ces derniers ne peuvent profiter de l'arbitrage tel quel, mais ils ont droit à une enquête contradictoire, où ils peuvent être entendus et plaider contre la sanction qui leur est imposée.

Leur droit s'appuie sur certains articles de la Loi de la fonction publique amendés par la Loi du ministère de la fonction publique que nous avons déjà analysés ci-haut, ainsi que sur la Directive du Conseil du Trésor, qui a elle aussi déjà été étudiée dans cette introduction.

Avant de terminer la 1^{ère} partie de l'introduction, nous tenons à avertir le lecteur que toutes les fois où il sera désormais question dans ce travail d'un article quelconque d'une convention collective de travail, il s'agira de la convention collective de travail, 1972-1975, entre le Gouvernement du Québec, unité: ouvriers, dont le texte en matière de procédure de grief et d'arbitrage est presque identique à celui des autres unités de fonctionnaire, sous réserve de certaines différences mineures, et c'est d'ailleurs le seul texte disponible qu'a pu nous fournir le Ministère du travail du Québec.

Après avoir vu brièvement au Québec comment est né le système d'arbitrage, passons maintenant à la scène fédérale.

B) FEDERAL

1) Régime disciplinaire avant 1967.

On peut dire ici aussi qu'à l'origine, le pouvoir disciplinaire était une prérogative de l'employeur, qu'il n'y avait pas de système érigé pour régler les problèmes de discipline et que l'employeur considérait son pouvoir en ce domaine comme un droit de gestion. L'employé lésé n'avait pas d'autre recours que celui de s'adresser aux tribunaux de droit commun s'il voulait obtenir un redressement quelconque de la situation.

Avant de voir la naissance du système d'arbitrage tel quel, il nous semble opportun d'indiquer sommairement sur qui repose le pouvoir disciplinaire.

Il repose généralement dans les mains d'un agent de l'employeur, c'est-à-dire le Conseil du Trésor qui a le pouvoir d'édicter les normes disciplinaires et les sanctions s'y rattachant incluant la suspension et le congédiement (18).

De son côté, le Conseil du Trésor délègue ce pouvoir à l'autorité administrative de chaque ministère ou office du gouvernement tout en se gardant le pouvoir de reviser ou annuler ainsi l'autorité conférée (19).

(18) Loi sur l'administration financière, 1970, S.R.C.,
c. F-10, art. 7(1)(f).

(19) Loi sur l'administration financière, 1970, S.R.C.,
c. F-10, art. 7(2).

A son tour, le sous-chef d'un département, ministre, le fonctionnaire administratif en chef peut autoriser une ou plusieurs personnes relevant de son autorité à exercer le pouvoir qui lui a été délégué par le Conseil du Trésor. (20)

Quant aux éléments de la fonction publique qui constituent des employeurs distincts, le gouverneur en conseil va autoriser le ministre compétent en l'espèce: sous-ministre ou fonctionnaire administratif en chef à exercer ses pouvoirs et fonctions ou celles du Conseil du Trésor. (21)

Exceptionnellement, l'Exécutif lui-même (le gouverneur en conseil) va décider de la suspension ou de la destitution d'une personne afin de protéger la sécurité ou sûreté du pays (22) ou pour destituer un sous-chef pour cause d'ingérence dans la politique (23).

2) Régime disciplinaire à partir de 1967

Enfin, l'arbitrage a pris naissance avec l'avènement de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique lors de la sanction de cette dernière en date du 13 mars 1967.

(20) Loi sur l'administration financière, 1970, S.R.C., c. F-10, art. 7(4)

(21) Loi sur l'administration financière, 1970, S.R.C., c. F-10, art. 7(3)

(22) Loi sur l'administration financière, 1970, S.R.C., c. F-10, art. 7(7)

(23) Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, 1970, S.R.C., c. P-32, art. 32

L'article 90 de cette loi consacre le droit de présenter des griefs en général (24) tandis que l'article 91(1)(b) prévoit le renvoi à l'arbitrage d'une mesure disciplinaire: l'employé qui a présenté son grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure applicable aux griefs, à propos d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, et dont ledit grief n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui, pourra renvoyer son grief à l'arbitrage.

Notons qu'au fédéral, l'employé a juridiquement le droit de présenter un grief qu'il y ait en vigueur ou non une convention collective à laquelle il soit assujetti, et ce en vertu de certaines conditions que nous discuterons dans notre premier chapitre. Un tel droit lui est conféré par la loi plutôt que par une entente conclue entre l'employeur et l'association représentant les employés: cependant, les conventions peuvent contenir des dispositions traitant de la procédure applicable aux griefs, pourvu qu'elles n'entrent pas en contradiction avec les conditions essentielles prévues à la loi.

Le droit de recourir à la procédure applicable aux griefs n'est pas réservé aux employés qui ont le droit de

(24) Voir l'article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, 1970, S.R.C., c. P-35, reproduit à l'Annexe B, page 111.

négocié collectivement mais il est aussi accessible aux personnes exclues de la classé des "employés" parce qu'elles ont été "désignées" par la Commission comme personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles car la loi définit l'expression "employé" pour les fins de la procédure applicable aux griefs de façon à les comprendre (25).

Cependant, les personnes exclues de la définition "employé" pour des motifs autres que le fait d'être préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, ne peuvent alors recourir à la procédure applicable aux griefs sous cette loi, ainsi les employés occasionnels qui n'ont pas terminé six mois d'emploi sont exclus.

Aucun grief ne peut être examiné s'il y a une procédure administrative corrective prévue aux termes d'une autre loi du Parlement: ainsi il y a une procédure établie aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique relativement à la nomination, rétrogradation, renvoi pour incompétence, mise en disponibilité en raison du manque de travail ou suppression d'une fonction; renvoi d'un stagiaire pour rendement insatisfaisant, inhabilité, pour infraction aux dispositions prohibant les activités politiques, pour la révocation de nomination de personnes ayant participé à quelque

(25) Voir les définitions d'employé, d'employé désigné, de personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles, et de grief, à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, 1970, S.R.C., c. P-35, reproduit à l'Annexe C, page 112.

pratique frauduleuse et pour infraction au règlement concernant des examens. La Loi sur l'administration financière contient des dispositions statuant sur les personnes visées par toute mesure prise par le Gouvernement du Canada dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du Canada.

Donc au fédéral lorsqu'il s'agit d'un grief se rapportant à une matière disciplinaire couverte par l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, il importe peu de distinguer entre l'employé syndiqué ou le non syndiqué, vu que le texte de la Loi leur accorde à tous deux l'accès à l'arbitrage.

Ce qui revient à dire que si au Québec l'arbitrage est né du texte d'une convention collective, au fédéral, il est créé par la loi elle-même, donc dans les deux cas, l'arbitrage a son origine dans un texte précis.

Pour le reste du travail, nous procéderons de la façon suivante.

Dans une première partie, nous étudierons la mise en oeuvre de l'arbitrage, c'est-à-dire ce qu'il faut faire préalablement avant d'aller à l'arbitrage tel quel; dans une deuxième partie, nous discuterons de la procédure suivie au moment même où il y a audition de l'arbitrage, c'est-à-dire les règles de fond de la preuve et d'administration des témoignages; dans une troisième partie, nous analyserons la sentence arbitrale elle-même.

Avant d'aborder le coeur de ce travail, nous nous permettons de faire les observations suivantes pour une meilleure compréhension du sujet.

Lorsque nous citons des sentences arbitrales, que ce soit au Québec ou au fédéral, les numéros auxquels nous référons sont ceux qui leur ont été octroyés au greffe même du tribunal d'arbitrage. Il n'y a pas de recueil de ces sentences arbitrales à l'heure actuelle. Elles nous ont été données par le Directeur du contentieux des relations de travail dans la fonction publique au Québec et par le greffier de la Commission des relations de travail dans la fonction publique fédérale.

PREMIERE PARTIE - MISE EN OEUVRE DE L'ARBITRAGE

Dans l'introduction nous avons essayé de décrire un peu la façon dont le système de discipline de la fonction publique tant fédérale que québécoise a pu évoluer jusqu'à ce qu'il en arrive au stade de l'arbitrage tel quel.

Dans cette partie du travail, nous étudions les étapes préliminaires ou conditions préalables à l'arbitrage au cours d'un premier chapitre, alors que nous abordons le sujet de l'arbitrage lui-même lors d'un chapitre second. Nous insistons donc spécialement sur la procédure qui doit régir l'arbitrage.

CHAPITRE PREMIER - ETAPES PRELIMINAIRES OU

CONDITIONS PREALABLES A L'ARBITRAGE

Section I - Du dépôt d'un grief.

Sous-section I - Mesures disciplinaires qui peuvent
donner lieu à un grief.

Il n'est pas nécessaire de donner une énumération exhaustive des différentes sanctions disciplinaires qui peuvent exister, vu que notre analyse ne porte pas sur le pouvoir disciplinaire tel quel mais bien sur l'arbitrage.

L'arbitrage présuppose l'imposition d'une mesure disciplinaire; puis pour que la sanction devienne efficace, il est nécessaire que l'employé en soit avisé, d'où la nécessité d'un avis donné par l'employeur à l'employé.

Nous avons dit que l'employé a été avisé de l'imposition d'une sanction disciplinaire par son employeur, en général, il n'y a pas de disposition prévoyant la forme ni le contenu de cet avis si ce n'est au Québec dans l'article 21.02 de la convention qui prévoit que dans le cas d'une réprimande, suspension ou congédiement, l'employeur devra informer par écrit l'employé d'une telle mesure disciplinaire et des raisons la motivant, car plus tard au stade de l'arbitrage, seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit pourront être allégués.

Un arbitre n'a cependant pas respecté le texte de cet article 21.02 car selon notre opinion personnelle, un tel article est impératif et l'employeur est obligé de donner un avis motivé à l'employé d'une réprimande, suspension ou congédiement qu'il désire lui imposer. Or, au procureur syndical qui plaidait qu'en vertu de cet article, il était impératif, sous peine de déboulement qu'en cas de mesure disciplinaire, les motifs en soient explicités dans l'écrit alors que dans le cas présent, le libellé de l'acte de suspension était incomplet, l'arbitre a offert de suspendre l'enquête pour exiger du gouvernement les explications nécessaires. Le procureur syndical refuse en demandant le rejet de la procédure vu qu'il s'agissait d'une question fondamentale de droit, l'arbitre réplique qu'en relations de travail, il faut éviter tout formalisme qui ferait perdre un droit à l'une des parties, et il rejette l'objection formulée par le procureur syndical. (28)

(28) Doris CHARLAND, s.a., 10 juin 1969, no: 02-68-1070SR.

Il y a aussi eu des motions pour détail de présentées par le procureur syndical qui voulait obtenir du Gouvernement des précisions sur les motifs mentionnés à l'acte de suspension ou de congédiement, et dans deux sentences l'arbitre a refusé de les accorder parce que dans un cas la cause était fixée par avis d'audition non contesté, ce qui impliquait un consentement implicite du syndicat à ce que la cause procède et une renonciation à des motifs supplémentaires, (29) et dans l'autre cas parce que (30) l'arbitre indiqua au procureur du Syndicat que lorsque la preuve gouvernementale serait déclarée close, il lui accorderait tout le délai requis à la préparation de sa propre preuve, l'autorisant même, s'il le jugeait nécessaire, à transquestionner de nouveau les témoins de la partie adverse.

De ces différentes sentences arbitrales, nous nous permettons de conclure que lorsqu'il s'agit des mesures disciplinaires mentionnées à l'article 21.02 de la convention, l'arbitre se refuse d'accorder des motions ou objections qui auraient pour but d'altérer ou de modifier d'une façon quelconque l'avis écrit de l'employeur à l'employé.

Au fédéral, nous ne trouvons pas l'équivalent de cet article 21.02 de la convention collective québécoise, l'employeur n'est pas soumis à l'obligation d'envoyer un avis écrit motivé d'une sanction disciplinaire qu'il désire imposer car l'article 40(1) du Règlement (31) parle d'un avis verbal ou écrit.

(29) Gérald LAUZON, s.a., 12 novembre 1968, no: 02-66-3426SR.

(30) Françoise GRAVEL, s.a., 4 novembre 1969, no: 01-68-1957.

(31) op. cit., p. 22.

Sous-section 2 - Des personnes qui peuvent déposer un grief
et problème particulier du stagiaire.

Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction, il faudra qu'au Québec, l'employé soit syndiqué pour pouvoir déposer un grief, alors qu'au fédéral ceci n'est pas nécessaire.

Au Québec, l'article 13.02 a) (33) de la convention prévoit que l'employé peut déposer son grief seul par lui-même, ou en se faisant accompagner de son délégué syndical.

Au fédéral, lorsqu'il s'agit d'un grief en matière disciplinaire, l'employé peut déposer son grief seul, ou il peut demander à son représentant syndical, en autant qu'il est un employé syndiqué de l'accompagner. Nous n'insistons pas plus ici sur le fait que les syndiqués comme les non syndiqués peuvent déposer un grief puisque ceci fut déjà discuté au cours de l'introduction.

(33) op. cit., note 26, p. 31.

Nous devons cependant analyser la situation de l'employé stagiaire qui n'a pas encore obtenu le statut de permanent et qui est congédié ou renvoyé au cours de ladite période de probation.

Au Québec, le droit de loger un grief qui pourrait ensuite se rendre jusqu'à l'arbitrage est totalement dénié au stagiaire.

L'article 16.02 de la convention collective 1972-1975, unité: ouvriers (34) ainsi que la jurisprudence établie par différentes sentences arbitrales dénie le droit de grief au stagiaire renvoyé au cours de son stage.

(34) Convention collective de travail, 1972-1975, art. 16.02

La décision de l'employeur de mettre fin à l'engagement d'un employé temporaire au cours des périodes prévues au paragraphe 16.01 ou à la fin de ces périodes ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluder l'application du paragraphe 16.01.

art. 16.01: A l'expiration de la période d'emploi continu prescrite par les règlements édictés en vertu de l'article 36 de la Loi de la Fonction publique, l'employé nommé à titre temporaire suivant ces dispositions est nommé à titre permanent s'il est maintenu en fonction.

La plupart des sentences arbitrales (35) consacrent le principe que l'employé stagiaire peut être mis à pied à tout moment durant sa période de probation non seulement pour manque de travail à son occupation, mais aussi pour tous autres motifs, car le gouvernement a un droit absolu de révocation.

Au tout début du système d'arbitrage, un arbitre a dû s'appuyer sur l'article 62 de la Loi de la fonction publique (36) vu que la convention collective n'avait pas encore une clause assez claire pour régler le cas de l'employé stagiaire. L'arbitre, dans cette sentence (37) dit que l'article 62 prévoit que toute nomination à titre temporaire peut être révoquée dans les six mois suivants sans la recommandation écrite de la Commission de la fonction publique. Durant les six mois de probation, le gouvernement juge les aptitudes de l'employé, et s'il le considère inapte à servir dans la Fonction publique, il révoque sa nomination et l'employé n'en souffre pas de préjudice puisqu'il n'a encore acquis aucun droit.

Cependant au Québec, l'ouvrier stagiaire de par les articles 16.01 et 16.02 de la convention collective qui réussit à prouver la mauvaise foi du gouvernement qui le renvoie en cours de stage a un recours, ainsi un arbitre a dit:

(35) Lionel BUREAU, s.a., 7 avril 1967, no: 02-66-46;
Jean-Yves GALARNEAU, s.a., 12 octobre 1971, no: 03-68-4434;
Lyse GOSSELIN, s.a., 23 novembre 1972, no: 01-68-6836

(36) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 62

Toute nomination faite à titre temporaire
peut cependant être révoquée dans les six
mois suivants sans la recommandation écrite
de la Commission.

(37) Omer RENAUD, s.a., 2 décembre 1968, no: 03-66-1003

"le concept qui se dégage de ces articles est que le Gouvernement, pour éluder, doit poser un acte en vertu duquel il se dérober à une obligation qui dans le présent cas est l'obligation de nommer permanent un employé temporaire." (38)

Ce qui, d'autre part, revient à dire qu'aussi longtemps que le Gouvernement agit dans l'exercice d'un droit à l'endroit d'un employé démuné de tout droit, il ne peut se dérober à une obligation.

Que ressort-il de cette démonstration, sinon que pour qu'un salarié puisse être admis à plaider avec succès, en s'appuyant sur cette réserve,

"il s'impose qu'il allègue et prouve que le Gouvernement qui n'en avait pas le droit, l'a révoqué en usant à mauvais escient de subterfuge et que telle révocation reprehensible dans sa manoeuvre l'a privé d'un droit acquis, c'est-à-dire de son droit à la permanence." (39)

Au fédéral, l'employé stagiaire n'a pas non plus droit à l'arbitrage s'il est renvoyé en cours de stage; ce renvoi est prévu à l'article 28(3) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique(40) qui réserve à l'employeur le privilège de renvoyer un employé au cours de sa période de probation. Cependant, ici,

(38) Yves MCNABB, s.a., 5 novembre 1970 et 2 mars 1971, no: 01-68 01-68-808.

Dans le même sens, Jean-Eudes ST ARNAUD, s.a., 16 juillet 1970, no: 02-68-2697.

(39) op. cit., supra.

(40) Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, 1970, S.R.C. c. P-32, art. 28(3).

à la différence du système québécois, l'employé stagiaire qui pourra prouver que son renvoi était en fait un congédiement à motif disciplinaire déguisé, c'est-à-dire, une mesure disciplinaire qui pourrait être couverte par l'article 91(lb) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (41) pourra alors jouir du processus de l'arbitrage.

Un arbitre au cours d'une sentence (42) affirmait:

"puisque l'employé s'estimant lésé n'a pas réussi à faire la preuve du contraire, la présomption existe à première vue, que son renvoi en cours de stage a été décidé en vertu des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et qu'il ne s'est pas agi d'une sanction disciplinaire au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il appartient à l'employé s'estimant lésé de réfuter cette présomption, ce qu'il n'a pas réussi à faire; je me vois donc obligé d'accepter l'exception qu'oppose l'employeur relativement à ma compétence et contraint de refuser de rendre une décision, étant donné que la présente affaire n'est pas arbitrale."

Un autre arbitre s'exprimait de la façon suivante: (43)

"Le représentant des employés: M. Done a été invité dès le début à démontrer que la cessation d'emploi, dans les deux cas, était de nature disciplinaire. Selon l'usage établi, il a été le premier à produire les éléments de preuve et il a été suivi par M. Newman qui a tenté d'établir la question de compétence et le fond de l'affaire; son adversaire a ensuite cité des témoins. La réfutation s'est faite dans le même

(41) Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, 1970, S.R.C., c. P-35.

(42) Réal CONSTANTINEAU, s.a., 12 mars 1971, no: 359.

(43) Ross J. SABOURIN et Barry E. HEADLEY, s.a., 28 avril 1971, nos: 410 et 411.

ordre. Cet ordre aurait naturellement été interverti s'il avait été admis que la cessation d'emploi était de nature disciplinaire."

Bien d'autres sentences arbitrales appuient ce principe. (44)

Toujours au fédéral, il faut noter qu'en plus du renvoi au cours du stage, les cas de rétrogradation, de refus d'accorder une augmentation, de mise en disponibilité, renvoi pour incompétence qui sont tous traités par la Loi de l'emploi dans la Fonction publique (45), ne peuvent pas être renvoyés à l'arbitrage aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, à moins que l'employé n'établisse d'abord soit lors d'une audition préliminaire ou au début de l'audition principale, que la mesure imposée était véritablement une mesure disciplinaire et non ce que l'employeur allègue être (46). Il n'existe pas d'équivalent de ceci au Québec.

(44) Jean Michel CARON, s.a., 9 août 1967, no: 1.

Carol Diane CHIMIRRI, s.a., 9 et 10 mars 1970, no: 224.

Norman L. WRIGHT, s.a., 12 janvier 1971, no: 355.

Norman L. WRIGHT, s.a., 29 janvier 1973, no: 168-2-16.

Joseph A. FARDELLA, s.a., 20 mars 1973, no: 734.

(45) Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, 1970, S.R.C., c. P-32.

(46) Edward B. JOLLIFFE, Présentation et arbitrage des griefs dans la fonction publique du Canada, 6 octobre 1971, Discours prononcé à la Conférence bi-nationale sur les négociations collectives dans la fonction publique.

Sous-section 3 - Forme du grief

L'employé a reçu un avis de l'employeur comme quoi il est réprimandé, suspendu ou congédié pour telle ou telle raison, l'employé décide alors qu'il ne mérite pas cette sanction, et il conteste les raisons données par l'employeur au soutien de la sanction. L'employé pourrait essayer de régler à l'amiable sa situation en discutant avec son employeur, ou bien il peut décider de se servir de la procédure de grief dès le début, mais il est une chose certaine, il ne demeure pas passif et il use son droit de contestation.

L'employé qui conteste une mesure disciplinaire au Québec dépose chez son supérieur immédiat un grief écrit dans les 21 jours de ladite mesure disciplinaire (article 13.02a).

(26) Et au fédéral, l'employé contestant une mesure disciplinaire va déposer chez son supérieur hiérarchique immédiat ou chez son chef de service local un grief écrit dans les 20 jours de ladite mesure disciplinaire (article 40(1) et 41(1) du Règlement). (27)

Au Québec, l'article 13.06 de la convention collective, dit ceci: tout grief doit être présenté sur les formules préparées à cette fin par l'employeur ayant consulté le syndicat sur le sujet et ayant distribué des exemplaires desdites formules aux délégués syndicaux. Cependant, l'exposé du grief n'est pas invalide pour le seul motif de défaut de conformité avec la formule rédigée par l'employeur. Il y a donc des formules spéciales, mais cependant, on n'invalidera pas un grief qui serait présenté autrement que conformément auxdites formules.

(26) Voir l'article 13.02 de la convention collective, 1972-75, unité: ouvriers, reproduit à l'annexe D, page 113.

(27) Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, DORS, 67-200, (1967) 101, G.C. II, 718 (no. 26-4-1967).

L'article 13.02a) de la convention (47) dit que la formule de grief doit être signée par l'employé et elle doit contenir un exposé sommaire des faits.

Au fédéral, la présentation du grief se fait aussi par écrit, ainsi l'article 39 du Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique (48) affirme que l'employeur prépare et soumet à l'approbation de la Commission une ou des formules de griefs au moyen desquelles l'employé qui s'estime lésé doit fournir tel et tel renseignement; une fois approuvée par la Commission, les exemplaires de cette formule seront mis à la disposition des employés par l'employeur.

L'article 41(2) du même Règlement affirme qu'un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec la formule rédigée par l'employeur. Ceci fut aussi affirmé par un arbitre qui prétend que l'employé ne peut pas se voir refuser le droit de renvoyer une affaire à l'arbitrage en vertu de l'article 91(1b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, pour le seul motif qu'il aurait mal énoncé son grief initial.(49)

Il est à noter que l'article 44(1) du même Règlement prévoit le cas de l'employé qui désire renoncer à son exposé de grief à un palier quelconque de la procédure, en l'obligeant à faire cette renonciation au moyen d'un avis écrit à son supérieur hiérarchique immédiat ou à son chef de service.

(47) op. cit., note 26, p. 31.

(48) op. cit., note 27, p. 31.

(49) Réjean C. COUTURE, s.a., 21 avril 1971, no: 247.

Cependant, il est prévu au fédéral qu'une fois qu'un grief a été rédigé par écrit et déposé, il devient impossible de modifier l'exposé dudit grief (32).

Au Québec comme au fédéral, il faut des formules écrites pour la présentation d'un grief, cependant, un vice forme ne peut pas invalider le grief lui-même.

(32) Garnet Wayne STRAHL, s.a., 30 juin 1969, no: 97.

"On n'autorise pas la modification d'un exposé de grief. Permettre qu'on apporte une modification dans la présente affaire, équivaldrait à autoriser la présentation d'un nouveau grief, ce qui changerait la nature fondamentale du grief dont on demande le renvoi à l'arbitrage dans des circonstances où les représentants de l'employeur n'ont pas évalué le point en litige, ainsi qu'il faut le faire au cours de la procédure normale applicable aux griefs. En d'autres mots, c'est une question de fond et non de procédure.

Même si les parties s'étaient entendues pour accorder ce pouvoir à l'arbitre, ce serait en sorte comme si les parties, de concert avec l'arbitre, cherchaient à rédiger de nouveau la loi."

Section II - Des étapes intermédiaires entre le dépôt
du grief et le renvoi à l'arbitrage.

Au Québec, en vertu de l'article 13.02b) de la convention, l'employé qui n'est pas satisfait de la réponse que son supérieur immédiat lui a fournie à la suite du dépôt de son grief, ou dont le supérieur n'a pas répondu dans le délai imparti, peut, accompagné s'il le désire de son délégué syndical en chef, soumettre son grief par écrit au supérieur hiérarchique désigné par l'employeur, dans les 7 jours de la réception d'une réponse au dépôt de son grief, ou dans les 7 jours suivant l'expiration du délai imparti pour la réponse du supérieur immédiat.

Le supérieur hiérarchique doit donner sa réponse par écrit à l'employé avec copie au délégué syndical en chef, et ce dans les 5 jours de la réception du grief.

Il est à noter que lors de cette étape intermédiaire, en vertu de l'article 13.03 de la convention, l'employé, ou le délégué syndical en chef ou le supérieur hiérarchique peuvent demander par écrit que les faits qui ont donné lieu au grief soient clarifiés en exigeant la formation d'un Comité d'enquête composé d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du Syndicat. Ce Comité a pour fonction de recueillir les faits pertinents au grief et de faire dans les 5 jours de sa formation un rapport écrit au supérieur hiérarchique. Ce dernier devra alors accepter le grief de l'employé ou le rejeter et donner par écrit les raisons de son refus et à l'employé et au délégué syndical en chef et ce dans les 5 jours de la réception du rapport ou de la date prévue pour recevoir ce dit rapport.

Puis, selon l'article 13.02c) de la convention, si la réponse du supérieur hiérarchique donnée à la première étape intermédiaire ne satisfait pas l'employé ou s'il ne donne pas sa réponse dans les délais prévus, l'employé peut soumettre son

grief par écrit au sous-chef ou au représentant de ce dernier en donnant une copie au Comité des griefs du Syndicat. L'employé soumet ainsi son grief dans les 7 jours suivant la réponse reçue de son supérieur hiérarchique ou dans les 7 jours du délai imparti pour rendre une décision.

Lors de cette 2^e étape intermédiaire, dans les 60 jours de la réception du grief, le sous-chef ou son représentant va tenir une rencontre avec le Comité des griefs pour discuter du grief lui-même, pour décider s'il est arbitrable ou non en vertu des dispositions de la convention. Ensuite, le sous-chef ou son représentant rend une décision par écrit dans les 5 jours qui suivent cette rencontre et remet cette dernière au Comité des griefs.

C'est à partir de cette 2^e étape intermédiaire que nous faisons la distinction entre la présentation d'un grief quelconque et la présentation d'un grief fait à la suite d'une mesure disciplinaire comportant suspension et congédiement. Dans ce dernier cas, l'employé dépose son grief directement auprès du sous chef sans passer par l'intermédiaire de deux étapes précédemment décrites. En définitive, la 1^{ère} étape pour ce genre de grief correspond aux trois paliers des griefs ne comportant pas suspension ou congédiement. (50)

Au fédéral, il y a aussi la plupart du temps deux étapes intermédiaires à franchir entre le dépôt du grief et le renvoi à l'arbitrage, nous en déduisons ceci après la lecture de l'article 38 (1) du Règlement (51) qui dit qu'une procédure applicable aux griefs ne doit pas comprendre plus de quatre paliers.

(50) Convention collective de travail, 1972-75, art. 21.02:

"Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé auquel elle est appliquée, sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis à la troisième étape de la procédure des griefs dans les vingt et un (21) jours qui suivent la suspension ou le congédiement."

(51) op. cit., note 27, p. 31.

Il y a aussi l'article 42 du même Règlement qui prévoit qu'un employé ne doit pas présenter un grief à un palier supérieur au premier palier de la procédure applicable aux griefs à moins qu'il n'aie présenté par écrit son grief à son supérieur hiérarchique le 10^e jour suivant celui où il a reçu une réponse à son grief au dernier palier inférieur qui précède ou le 15^e jour suivant le dernier jour auquel l'employeur était tenu de répondre à son grief, en prenant de ces deux jours celui qui est antérieur à l'autre.

L'employeur de son côté, par l'entremise de son représentant autorisé doit alors signifier à l'employé une réplique écrite à l'exposé du grief dans les 15 jours suivant celui où l'exposé de grief a été présenté à ce palier.

C'est exactement la même procédure qui s'impose au fédéral pour les deux périodes intermédiaires. Il faut de plus noter qu'au fédéral, en matière disciplinaire, l'employé n'est pas obligé d'avertir le syndicat de la présentation de son grief à la première ou à la deuxième période intermédiaire, mais s'il désire l'assistance du syndicat, il avertira ce dernier (article 43(3) du Règlement).

Ces étapes intermédiaires étant franchies, nous passerons dans un chapitre suivant au stade de l'arbitrage lui-même.

CHAPITRE SECOND - L'ARBITRAGE

Section 1 - Renvoi à l'arbitrage.

Au Québec selon l'article 13.02d) de la convention (52), si la réunion prévue à la dernière période intermédiaire, que

(52) op. cit., note 26, p. 31.

nous avons alors discutée dans le chapitre précédent, n'a pas été tenue dans le délai fixe, ou si la décision du sous-chef ou du représentant de ce dernier n'a pas satisfait l'employé, ou si une telle décision n'a pas été rendue dans le délai prévu le Syndicat peut en informer par écrit l'employeur et l'arbitre en chef, en employant une formule prescrite à cette fin au plus tard le 21^e jour après le dernier délai prévu à la procédure des griefs (article 14 de la convention). C'est donc le syndicat au Québec qui renvoie un grief à l'arbitrage.

Une sentence arbitrale a étudié ce problème d'une façon très extensive (53). Une clause de la convention collective disait qu'il appartenait au syndicat en vertu des pouvoirs qui lui sont donnés de décider si le grief sera appelé à l'arbitrage ou non; la convention selon l'arbitre reconnaît le syndicat comme étant le mandataire exclusif de tous les employés et qu'il pouvait alors agir au nom collectif de tous les employés, car les dispositions de la convention collective lient non seulement les employés à l'emploi du gouvernement lors de la signature de la convention, mais aussi les tiers inconnus qui seront embauchés dans l'avenir. Et l'arbitre argumente de la façon suivante:

"il s'ensuit que le syndicat à qui il appartient de loger et de défendre les intérêts des employés à l'arbitrage a aussi le pouvoir exclusif de choisir et de nommer le procureur qui représentera les employés devant le tribunal. S'il en était autrement, tout employé pourrait défendre ses intérêts avec l'aide d'un procureur de son choix, ce qui, à notre sens, serait contraire à la lettre et à l'esprit de la convention qui définit les pouvoirs des parties. En effet, alors que le syndicat aurait jugé un grief non arbitrable tant dans l'intérêt de l'employé que dans la collectivité, tout employé insatisfait pourrait, s'il en était autre-

(53) Pierre PRINCE, s.a., 14 octobre 1971, no: 01-66-1357.

ment, faire revivre son grief, ce qui enlèverait à la partie syndicale tout pouvoir de décision. Il faut noter que le syndicat doit toujours agir dans les meilleurs intérêts de la collectivité, et il se peut qu'à un moment donné il y ait conflit entre les revendications d'un salarié particulier et les droits collectifs des autres salariés dans l'unité accréditée.

Permettre à un employé en particulier d'être représenté par son procureur personnel ou même de plaider lui-même sa propre cause contre le gré du syndicat pourrait très bien compromettre ou mettre en péril les droits des autres membres du syndicat.

Il n'y a rien dans ce qui précède qui puisse enlever le droit à tout syndiqué de prendre conseil auprès du procureur personnel de son choix, et cela, même après la troisième étape du grief. Ce procureur personnel ne peut cependant à moins d'avoir été expressément mandaté par le syndicat, être considéré le procureur du syndicat et agir comme tel à l'arbitrage. Il ne peut, en somme, négocier directement une entente hors cours, ni interroger ou contre-interroger les témoins, ni argumenter.

A la lumière de ce qui précède, il n'y a aucun doute que les seules parties en cause sont le Gouvernement du Québec et le Syndicat des Fonctionnaires et que le pouvoir de loger ou de retirer un grief de l'arbitrage appartient uniquement au syndicat ou au Gouvernement. Dans ce sens, l'arbitre doit même maintenir la demande du Syndicat à continuer un grief, malgré le désir du plaignant de s'en retirer."

Au fédéral, pour qu'un grief soit renvoyé à l'arbitrage, il doit avoir franchi le stage du dépôt du grief et des étapes intermédiaires selon les procédures prévues pour ce (article 95 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique). Ensuite l'employé seul ou assisté de son syndicat dans le cas d'un grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage selon l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (ce qui veut dire pour un grief disciplinaire que l'on conteste une mesure disciplinaire qui a entraîné une suspension ou un congédiement ou une peine pécuniaire), doit dans les vingt jours de la réception d'une réplique au dernier palier ou du jour où elle aurait dû être reçue, produire à l'arbitre en chef un avis conforme à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, ainsi qu'une copie de l'exposé de grief soumis au supérieur hiérarchique du premier palier, et si le syndicat était demandé pour assister, une copie de l'acceptation de ce dernier (article 45 du Règlement). Si la copie de l'exposé du grief au premier palier ne contenait pas en même temps la réplique donnée par l'employeur, l'arbitre en chef demandera à l'employeur de lui en faire parvenir un exemplaire (article 46 du Règlement). Si l'employé a déclaré dans son avis de renvoi à l'arbitrage qu'il ne désirait pas d'audition de son grief, l'employeur lui, peut demander une audition à l'arbitre en chef, ou encore ce dernier peut de lui-même décider qu'il y aura audition (article 45(1) du Règlement).

Donc au fédéral, l'employé comme nous l'avons mentionné ci-haut, peut lorsqu'il s'agit d'un grief disciplinaire, être représenté à l'arbitrage par lui-même, par un avocat, ou par toute autre personne. En pratique, la plupart des employés impliqués dans des affaires disciplinaires sont cependant représentés par le syndicat; et l'employé déclare habituellement dès le dépôt de son grief s'il désire ou non l'assistance du syndicat.

Si l'employé au fédéral peut de lui-même présenter son grief à l'arbitrage, il en découle la conséquence suivante: il peut aussi de lui-même décider de le retirer et ce toujours sans la nécessité de l'assentiment du syndicat.

Une sentence arbitrale exprime cette liberté de l'employé de présenter lui-même son grief, ainsi le greffier du tribunal d'arbitrage lui a demandé de signer un autre avis de renvoi à l'arbitrage, vu qu'il va désormais présenter son grief seul sans l'aide du syndicat Douanes Accise. (54)

Section II - Importance des délais de présentation d'un grief.

Au Québec comme au fédéral, les paliers et délais prescrits par les procédures de présentation d'un grief sont en fait une étape nécessaire à franchir avant d'atteindre le stade de l'arbitrage lui-même. Si l'employé ou le syndicat laissent tomber le grief après certain palier au lieu de le présenter au palier suivant, ou si l'on laisse écouler des délais sans s'en préoccuper, la décision donnée par le supérieur hiérarchique à ce palier et à ce moment, est en fait une décision définitive et exécutoire, ce qui revient à dire qu'il y a alors renonciation et impossibilité d'aller à l'arbitrage.

(54) Jean-Paul DUBOIS, s.a., 4 février 1969, no: 58.

Au Québec, l'article 13.07 de la convention collective dit que les délais prévus pour le règlement des griefs et l'arbitrage sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat. Une telle entente devra être constatée par écrit pour lier l'employeur et le syndicat (article 13.08 de la convention collective).

L'article 14.05 affirme qu'aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a pas suivi les étapes prévues.

Deux sentences arbitrales illustrent bien le fait que les délais sont de rigueur; dans la première, l'arbitre se dit lié par les dispositions de la convention collective et que du fait qu'il n'y a pas eu entente écrite entre le syndicat et le gouvernement pour prolonger le délai de présentation du grief, il doit rejeter le grief

"car il s'agissait du premier délai à observer pour donner l'existence légale au grief et qu'il s'agissait d'un délai de prescription." (55)

Dans la deuxième sentence, l'arbitre décide aussi qu'il s'agit d'un délai de prescription et qu'il ne peut entendre le grief. (56)

Cependant, même s'il s'agit d'un délai de rigueur, il a quant même été décidé que si une partie ne soulevait pas ce défaut dès la présentation du grief au premier palier, mais attendait d'être rendue à l'arbitrage pour plaider cette tardivité, cette façon d'agir de la partie qui a laissé soumettre le grief à l'arbitrage constituait une renonciation d'invoquer le vice de forme que cette tardivité aurait constituer. (57)

(55) François BEGIN, s.a., 22 août 1969, no: 01-66-648.

(56) Gabriel LEVESQUE, s.a., 5 mars 1969, no: 03-66-3482.

(57) Louis-Philippe BOIES, s.a., 22 décembre 1969, no: 01-66-696.

Au fédéral par contre, même si les délais de présentation d'un grief ont une certaine importance, nous ne pouvons les qualifier comme au Québec d'être des délais de rigueur, car l'article 55 du Règlement permet la prolongation de ceux-ci à certaines conditions:

Nonobstant toute disposition de la présente Partie, les délais prescrits par la présente Partie pour faire toute action, présenter tout grief, signifier ou produire tout avis, toute réplique ou tout document peuvent être prolongés soit avant soit après l'expiration de ces délais,

- a) de l'accord des parties, ou
- b) sur demande d'un employeur, d'un employé ou d'un agent négociateur,
 - (i) par l'arbitre en chef, lorsqu'à son avis la prolongation du délai éviterait des ennuis, relativement à un grief en particulier, ou
 - (ii) par la Commission relativement à tout grief en particulier ou à toute catégorie de griefs.

Les sentences arbitrales illustrent ce pouvoir de prolongation des délais, mais à condition de faire valoir des raisons sérieuses, ou bien parce qu'il n'y a pas eu d'objection de soulevée à cet effet. Dans une sentence, l'arbitre a accordé une prolongation du délai pour produire un avis de renvoi à l'arbitrage vu que l'employeur ne s'y opposait pas, que ceci ne causait pas de préjudice et qu'en matière de procédure il ne fallait pas être plus exigeant qu'une "cour d'archives" (58).

(58) Warren C. BOWER, s.a., 18 novembre 1968, no: 75.

Dans une autre sentence arbitrale, il fut refusé d'annuler un congédiement pour défaut de la partie patronale de donner sa réponse à un palier de la procédure dans le délai prescrit. L'arbitre prétend qu'aucun préjudice n'en a découlé pour l'employé et que l'on ne peut annuler un geste de l'autorité patronale en invoquant un vice de forme. (59)

Cependant, deux autres sentences arbitrales refusent la prolongation du délai de présentation d'un grief, vu qu'aucune explication du retard n'a été fournie:

"il arrive un moment où l'observation des règles de procédure étant si négligée, le refus d'entendre l'affaire est la seule manière de maintenir le système." (60)

Section III - De l'arbitre en chef

Au Québec, l'arbitre en chef est celui que les parties à la convention avaient décidé de nommer et dont le nom apparaît à ladite convention. C'est cet arbitre en chef qui entendra le grief à moins qu'il ne décide de désigner un autre arbitre à sa place en s'inspirant d'une liste de noms fournie par les parties et qui est annexée à ladite convention collective. (article 14.04)

(59) J.A.P. DESROCHERS, s.a., 30 juin 1970, no: 181.

(60) Edythe Mary Iris HODGSON, s.a., 26 juin 1968, no: 19 et
Lucille THIBAUT, s.a., 25 février 1970, no: 183.

Quel rôle l'arbitre en chef joue-t-il? L'article 14.10 de la convention définit son rôle de la manière suivante:

"L'arbitre en chef établit les règlements relatifs à la procédure à suivre en matière d'arbitrage en ce qui concerne:

- a) le délai dans lequel les conseils d'arbitrages doivent être établis;
- b) la procédure que doivent suivre les arbitres et les parties;
- c) la forme des décisions rendues par les arbitres;
- d) le mode de présentation de tout avis."

En vertu de cet article, l'arbitre en chef est donc le gardien et créateur des règles de procédure du tribunal d'arbitrage, vu qu'il n'existe pas de règles procédurales comme pour les tribunaux de droit commun.

Il peut de plus, sur demande écrite de l'une ou l'autre partie, fixer par priorité l'audition de tout grief si l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'arbitrage avait pour effet de rendre la sentence inapplicable ou de priver un employé de l'exercice d'un droit (article 14.11).

Qu'en est-il au fédéral? D'où viennent l'arbitre en chef et les autres arbitres? Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour une période n'excédant pas cinq (5) ans, sur la recommandation de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. L'un des arbitres nommé est désigné au poste d'arbitre en chef, et il a la responsabilité de l'application du régime d'arbitrage des griefs (article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique).

Les parties choisissent ensuite un arbitre ainsi nommé par le gouverneur en conseil et ils inscrivent le nom de ce dernier au sein de leur convention collective; si ceci n'a pas été fait, l'arbitre en chef pourra lui-même désigner un arbitre pour entendre l'arbitrage du grief (article 48(3) du Règlement).

Quel est le rôle de l'arbitre en chef? Il peut de lui-même, dès la réception de l'avis de renvoi à l'arbitrage ou après représentation de l'employeur à cet effet, décider que l'employé n'a pas droit de renvoyer son grief à l'arbitrage et le rejeter en indiquant ses raisons pour ce, ou encore signifier un avis d'audition aux parties où il exige que l'employé indique le motif pour lequel le grief devrait être entendu (article 45(1) du Règlement).

A ce moment, l'employé peut dans les dix (10) jours de la réception de la décision de l'arbitre en chef, faire une demande de révision de celle-ci, et l'arbitre en chef peut alors annuler, confirmer sa décision ou signifier un avis d'audition du motif d'audition du grief à l'employé et à toute autre personne qui peut être atteinte par le grief (article 53 du Règlement).

C'est à l'arbitre en chef que les parties doivent faire la production des documents exigés par la loi pour fins de production lors d'un arbitrage (article 56 du Règlement). A son tour, l'arbitre en chef signifiera au syndicat des copies de toutes les répliques produites, si l'employé est représenté par le syndicat (article 51 du Règlement).

Nous pouvons dire que l'arbitre en chef au Québec comme au fédéral joue un rôle d'importance; ils nous font un peu penser au rôle du juge en chef de la Cour supérieure au Québec.

Section IV - De certaines procédures spéciales auxquelles
un arbitrage peut donner lieu.

Au Québec, l'article 13.01 de la convention reconnaît que les griefs des employés doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles, et que le fait d'avoir une procédure de griefs ne doit pas s'interpréter comme un empêchement pour les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs. Les griefs sont portés au rôle d'arbitrage et sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage, cependant la priorité est accordée aux cas de suspension et de congédiement.

Les parties peuvent aussi faire par écrit une demande spéciale à l'arbitre en chef pour fixer l'audition du grief par priorité dans les cas où un délai subséquent affecterait les parties (article 14.11 de la convention).

Au fédéral, on pense aussi de la même façon en ce qui concerne la célérité et il est coutume de donner priorité aux renvois alléguant un congédiement injustifié parce qu'il est impératif pour l'employeur comme pour l'employé de connaître la décision aussitôt que possible.

Les parties au Québec comme au fédéral peuvent décider que les griefs de différentes personnes ou les différents griefs d'une même personne peuvent être réunis afin de faire l'objet d'une même audition, pour le Québec, cette décision ressemble à la procédure de réunion d'actions du code de procédure civile, tandis qu'au fédéral, elle ressemble à une procédure de common law.

Au Québec, l'objection soulevée par une partie quant à l'arbitrabilité du grief doit être entendue avant le grief tel quel, et l'arbitre dispose immédiatement de cette objection si c'est possible sans entendre la preuve au mérite, sinon il peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite (article 14.04 de la convention).

Il en est de même au fédéral, l'arbitre va entendre les objections préliminaires et essayer de les trancher immédiatement, ou il les prendra sous réserve.

Un détail de plus à considérer dans le cas du fédéral est que l'arbitre peut par avis sommer une partie de lui produire une déclaration de sa position relativement au grief (article 50 du Règlement). Une sentence arbitrale a appliqué cet article, en effet l'arbitre a demandé à l'employeur de produire une déclaration de sa position donnant le détail de l'alléguée faute de conduite professionnelle ou de l'allégué

manquement à la discipline par l'employé ainsi que les motifs justifiant sa mesure disciplinaire. (61)

Enfin, il y a une procédure au fédéral qui n'existe pas au Québec, lorsqu'une question de droit ou de compétence est soulevée relativement à une question qui a été renvoyée à un arbitre et que ce dernier ou l'une des parties désire renvoyer la question à la Commission des Relations de travail dans la Fonction publique pour qu'elle soit entendue ou décidée, l'arbitre ou la partie doit produire à la Commission l'énoncé de la question de droit ou de compétence, en y exposant les observations qu'elle se propose de faire (article 64 du Règlement). Le renvoi d'une question de ce genre n'a pas pour effet de suspendre les procédures relatives à l'affaire à moins que l'arbitre ne décide que la nature de la question justifie une telle suspension ou que la Commission n'ordonne ladite suspension (article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique). Les articles 65, 66, 67 et 68 du Règlement spécifient la procédure et les délais des renvois quant à ces questions de droit et de compétence, mais pour les fins du sujet, il n'est pas nécessaire de les discuter. D'ailleurs, il y a présentement devant la Commission des sentences arbitrales cités dans ce travail qui attendent d'être jugées sous cet article. (62)

Pour conclure cette première partie du travail, nous pouvons affirmer que nous avons constaté qu'au Québec, la procédure de règlementation des griefs était prévue aux conventions collectives, alors qu'au fédéral, elle était dictée par la loi et un règlement.

(61) James J. KOCSIS, s.a., 4 mai 1972, no: 587.

(62) J. LEGAULT, s.a., 9 juin 1972, no: 578.

Léon ELEMENT, s.a., 20 septembre 1972, no: 595.

Joseph A. FARDELLA, s.a., 20 mars 1973, no: 734.

DEUXIEME PARTIE - DE LINSTRUCTION D'UN ARBITRAGE.

CHAPITRE PREMIER - DU REGIME DES PREUVES EN MATIERE D'ARBITRAGE.

Section I - Quel est le régime des preuves applicable en général à l'arbitrage?

Au Québec comme au fédéral, il n'y a rien de prévu comme règles de fond en matière de preuve, ni comme règles d'administration de ladite preuve. Cependant, les arbitres essaieront de suivre autant que faire se peut, les règles existant devant les tribunaux de droit commun.

Un bon exemple de ce que nous venons de dire se trouve dans le troisième Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour l'année 1969-70, qui constitue l'Appendice "C" du discours prononcé par M^e Edward B. Jolliffe (63):

"on respecte la nécessité de la pertinence de la preuve et les principes généraux de droit, mais en les appliquant avec discernement, ce qui semble conforme aux exigences de la loi à l'effet que l'arbitre doit donner aux parties au grief l'occasion d'être entendues."

Les arbitres du Québec pensent du fait qu'ils siègent dans un conflit de relations de travail et non de droit commun, que le légalisme et le formalisme seraient de nature à nuire plutôt qu'à servir les intérêts des parties en cause.

(63) Edward B. JOLLIFFE, Présentation et arbitrage des griefs dans la Fonction publique du Canada, 1969-70, Discours prononcé à la Conférence nationale sur les négociations collectives dans la Fonction publique.

L'arbitre se sent tenu:

"tant par la tradition et la jurisprudence sur ce point, que par les prétentions des parties, souventes fois exprimées, d'éviter tout formalisme et légalisme qui n'aurait pour seul effet que la perte d'un droit pour l'une ou l'autre des parties." (64)

Il y a une exception à ce libéralisme procédural: lorsqu'un article d'une convention collective dicte une procédure quelconque, l'arbitre ne peut pas y passer outre. Il se trouve lié par cette disposition:

"l'arbitre appelé à interpréter et à appliquer la convention collective n'a pas le droit de mettre de côté un article de ladite convention." (65)

Au fédéral, les arbitres eux non plus, ne tiennent à imiter le formalisme ou légalisme qui existe habituellement dans les cours de justice. L'arbitre ne se sent pas strictement lié par les règles de témoignage habituellement appliquées dans une cour de justice,

"bien que le bon sens commande qu'elles soient de manière générale respectées et observées le plus strictement qu'il soit possible ou praticable dans un tribunal où la moitié des comparants ne sont pas des avocats de métier". (66)

(64) Doris CHARLAND, s.a., 10 juin 1969, no: 02-68-1070SR, dans le même sens: Raymond OUELLET, s.a., 20 novembre 1972, no: 02-68-6295.

(65) Gérald LAFOREST, s.a., 9 août 1968, no: 02-66-1752.

(66) Carl Clifford CATHCART, s.a., 9 juillet 1969, no: 118. Edward J. TRUDEAU, s.a., 3 mai 1970, no: 232.

C'est le principe fondamental d'équité qui doit guider les arbitres dans l'appréciation d'une preuve et non seulement des règles de preuve rigoureuses. (67)

Dans une autre sentence, l'arbitre malgré

"la confusion et la conception erronée de leur position juridique démontrées par les deux parties",

s'est fondé sur les documents produits pour trouver quelle était la vraie question à trancher (68).

Enfin, il est opportun de citer un autre extrait du troisième Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour l'année 1969-70, qui constitue l'Appendice "C" du discours prononcé par M^e Edward B. Jolliffe (69)

"dans la plupart des cas, il y a audience ouverte au public, au cours de laquelle les témoins des deux parties déposent, ou des pièces justificatives sont produites et où les représentants des parties présentent leurs arguments. Règle générale, les employeurs comme les agents négociateurs de la Fonction publique semblent comprendre et respecter les exigences de la justice naturelle et de leurs fonctions respectives

(67) W.G. CAMCHE, H.F. TAGGART, E.O. AHENAKEW, T.C. SANDBECK, et J.S. SKIBICKI, s.a., 23 août 1971, nos: 444, 445, 446, 447 et 448.

(68) Norman L. WRIGHT, s.a., 17 novembre 1970, no: 355.

(69) op. cit., note 63, p. 47.

dans les usages et les procédures que les arbitres ont constamment développés ces trois dernières années. On n'y retrouve pas les formalités strictes observées lors des procès ou des appels dans les cours de justice et pourtant les audiences se déroulent d'une façon ordonnée et les renvois sont étudiés depuis leur production jusqu'au prononcé de la décision en conformité du Règlement et règles de procédure de la Commission des Relations de Travail dans la Fonction publique."

Section II - Règles de fond en matière de preuve.

Sous-section 1 - Fardeau de la preuve.

Est-ce à l'employé atteint d'une sanction qu'il appartient de se disculper dès le début de l'arbitrage, ou est-ce à l'employeur de faire la preuve des motifs qui l'ont amené à imposer une sanction disciplinaire à l'employé?

Règle générale au Québec, c'est le gouvernement qui a le fardeau de prouver les motifs de la sanction disciplinaire qu'il a imposée à l'employé, qu'il s'agisse d'une suspension ou d'un congédiement, les sentences arbitrales illustrent cette théorie (70).

La seule exception à ceci était le cas au Québec de l'employé non permanent qui est renvoyé en période de stage et dont nous avons discuté la théorie du chapitre premier aux pages 25 et suivantes.

(70) Jean RENAUD, s.a., 13 novembre 1969, no: 02-68-1348SR.
Jean-Paul LELIEVRE, s.a., 30 juin 1970, no: 03-68-2403.
Jean-Guy GILBERT, s.a., 8 novembre 1971, no: 02-68-4495.
Yvon DORE, s.a., 16 mars 1972, no: 01-68-4012.

Au fédéral, règle générale, le fardeau de la preuve retombe aussi sur l'employeur, les arbitres disent:

"qu'en matière de discipline, la charge de la preuve incombe à l'employeur." (71)

Il existe aussi au fédéral l'exception de l'employé stagiaire, qui avait lui le fardeau de prouver que son renvoi au cours du stage était en fait un congédiement disciplinaire déguisé. Nous avons aussi décrit cette situation au cours de l'introduction.

Et il y avait l'autre exception des mesures relevant de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui pouvaient parfois être rattachées à une mesure disciplinaire déguisée, dans ce cas-ci, c'était encore l'employé qui avait le fardeau de la preuve. Nous avons développé cette idée au cours de l'introduction.

Sous-section 2 - Le degré de preuve requis.

Même s'il s'agit de l'arbitrage d'un grief pris à l'encontre d'une mesure disciplinaire, c'est-à-dire, d'une matière dont les éléments s'apparentent un peu au droit pénal, nous pouvons affirmer que règle générale au Québec comme au fédéral, le degré de preuve requis ressemble à celui exigé lors d'un procès civil et non à celui d'un procès criminel.

(71) Edward J. TRUDEAU, s.a., 3 mai 1970, no: 232.
J.O. LEDUC, s.a., 18 mars 1971, no: 201.
J.R.P. LAJEUNESSE, s.a., 30 avril 1971, no: 389.
W.G. CAMCHE, H.F. TAGGART, E.O. ABENAKEW, T.C. SANDBECK
et S. SKIBICKI, s.a., 23 août 1971, nos: 444, 445, 446,
447 et 448.

En effet, les sentences arbitrales suivantes emploient les mots "prépondérance de preuve" et "doute raisonnable". (72)

Nous n'avons rencontré qu'une sentence arbitrale où l'arbitre a employé les mots "démontrer hors de tout doute raisonnable" en parlant des éléments de preuve. C'est donc par exception ici que l'on a accepté la preuve exigée par le droit criminel (73).

Au fédéral, l'arbitre se satisfait aussi d'une preuve selon la balance des probabilités comme en "common law". Ainsi dans une sentence arbitrale, l'arbitre dit:

"le représentant de l'employeur n'était pas obligé d'établir son point de manière à satisfaire à l'obligation de supporter la charge de la preuve comme c'est le cas lors d'une poursuite criminelle dans une cour ordinaire. Il n'avait pas à établir l'existence du fait en litige au-delà de tout doute raisonnable. Tout ce qu'il avait à faire était de produire des éléments de preuve relatifs à ce fait de manière à l'établir en se fondant sur une somme raisonnable de probabilités."(74)

-
- (72) Roméo BLETTE, s.a., 19 novembre 1968, no: 03-66-2659
André HUDON, s.a., 10 novembre 1969, no: 03-68-2996.
Jean-Paul LELIEVRE, s.a., 30 juin 1970, no: 03-68-2403.
Malcolm Neil HAYES, s.a., 4 décembre 1973, no: 02-68-6060R.
- (73) Hector LAMOUREUX, Yves MECTEAU, Marcel MATHIEU, s.a.,
27 septembre 1971, nos: 03-68-4737, 4738 et 4739.
- (74) A.W. GREEN, R.B. ITENSON, s.a., 26 mars 1973, nos: 730 et 731.

Plusieurs autres sentences arbitrales expriment la même idée. (75)

Nous n'avons trouvé que deux sentences arbitrales où l'arbitre avait retenu le principe que la preuve à faire devait être "hors de tout doute raisonnable" comme l'exigent les principes du droit criminel. Ainsi pour prouver que l'employé s'estimant lésé a commis un acte de fraude, l'arbitre demande au procureur gouvernemental de prouver l'intention de frauder, la mens rea, qui est un élément essentiel du délit un peu comme en droit criminel, et si l'employeur ne réussit pas cette preuve, il ne s'agit pas d'une fraude mais d'une négligence. (76)

(75) Z.H. Armand LANGLAIS, s.a., 31 octobre 1967, nos: 5 et 6.

J.R. Gilles DEXTRAZE, s.a., 16 juillet 1968, no: 38.

Réal CONSTANTINEAU, s.a., 3 septembre 1971, no: 414.

J.O. LEDUC, s.a., 18 mars 1971, no: 201.

Graham L. DIXON, s.a., 2 mars 1972, no: 555.

Lorenzo DEAN, s.a., 2 décembre 1972, no: 671.

(76) Robert Bernard MORRISON, s.a., 15 mai 1968, no: 18.

Graham L. DIXON, s.a., 2 mars 1972, no: 555.

Section III - Le oui-dire est-il accepté en preuve?

Au Québec, les arbitres essaient de suivre les prescriptions de l'article 294(1) du code de procédure civile qui prohibe le oui-dire au cours d'un procès. Il faut dire, cependant, que les arbitres, parce qu'ils considèrent les relations de travail comme un champ différent du droit civil, se montrent beaucoup moins formalistes que les juges au civil et qu'ils vont décider parfois d'accepter du oui-dire en preuve pour certaines raisons particulières. Ainsi, l'arbitre va accepter du oui-dire parce que l'on en est seulement au début du témoignage (78) ou encore parce que les questions du procureur gouvernemental qui sont basées sur des oui-dires servent à compléter sa preuve que telle chose était de notoriété publique, et que sans ces questions, il ne pourrait compléter sa preuve. (79)

L'arbitre, vu le consentement des deux parties, accepte la production d'un rapport fait par le directeur de la prison, bien que ce dernier n'ait pas témoigné à l'audition (80).

Par contre, l'arbitre va refuser un oui-dire s'il est en fait du oui-dire de second degré:

"je ne peux accepter les affirmations attribuées à Mme Payette et provenant de l'écrit du médecin, il serait téméraire à l'extrême de leur attribuer une valeur de corroboration quelconque, encore plus d'en faire une preuve autonome, constituant du oui-dire au second degré." (81)

(78) Adélarde MERCIER, procès verbal, 12 août 1969, no: 02-66-921.

(79) Roland BELISLE, procès verbal, 21 avril 1970, no: 02-66-3422.

(80) Claude RENAUD, procès verbal, 7 août 1969, no: 03-66-3459SR.

(81) Etienne PAYETTE, s.a., 22 août 1969, no: 03-66-3344.

Donc, l'arbitre lorsqu'il accepte le oui-dire va en étudier le pour et le contre au moment d'analyser toute la preuve devant lui, il n'accepterait sûrement pas du oui-dire en tant que preuve autonome.

L'arbitre refuse aussi la production d'un certificat médical vu que comme le dit le procureur gouvernemental, le médecin devrait être interrogé en rapport avec cet exhibit (82).

Qu'en est-il au fédéral?

Une sentence arbitrale résume l'opinion générale sur le sujet de la façon suivante:

"la meilleure attitude à prendre au moins dans les procédures d'arbitrage prévues par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, consiste à déclarer recevables les éléments de preuve par oui-dire, tout en laissant à l'arbitre le soin de déterminer l'importance à accorder à ces éléments de preuve; selon la nature de la preuve par oui-dire, l'arbitre peut décider de ne leur accorder aucune importance, ou de leur accorder une importance très limitée." (83)

D'autres sentences arbitrales sont dans la même veine, les arbitres admettent qu'ils ne sont pas liés par les règles de témoignage habituellement appliquées dans une cour de justice, bien que le bon sens commande de les respecter en général lorsque c'est possible; ils vont faire remarquer aux parties que tout élément de preuve non sujet à un contre-interrogatoire n'aura pas à leurs yeux le même poids qu'un témoignage fait personnellement

(82) Jean-Louis PELLERIN, procès verbal, 22 avril 1969, no: 02-66-3396SR.

(83) Réal CONSTANTINEAU, s.a., 3 septembre 1971, no: 414.

à l'audition où il pourrait faire l'objet d'un interrogatoire et d'un contre-interrogatoire scrrés. (84)

Par contre, un arbitre dans un cas bien particulier a accepté dans un cas d'accusation de fraude qu'un employé répète la conversation téléphonique qu'il avait eue avec son épouse en regard de ladite fraude, vu qu'au moment de l'incident le ménage était en voie de se désunir et en était aux procédures légales, et que l'épouse refusait de venir témoigner lors de l'arbitrage. (85)

L'arbitre refuse d'accepter la production d'un résumé de conversations qui aurait eu lieu entre l'employées'estimant lésée et le témoin qu'a rédigé ledit résumé, et ce, bien que ce dernier aurait été lu et corrigé par le procureur de l'employé. Le procureur syndical a raison de s'objecter à la production de cet exhibit, car l'employée n'était pas présente à l'audition, et le procureur syndical ne pouvait pas la contre-interroger pour vérifier la qualité de ses déclarations contenues audit exhibit (86).

Dans une autre sentence similaire à celle ci-haut, l'arbitre a refusé la production d'un questionnaire de l'employé s'estimant lésé qui avait été pris en sténographie, car le procureur syndical qui s'y objectait n'en avait pas pris connaissance, l'employé lors du questionnaire n'était pas au courant de ses droits, ou ignorait la compétence du sténographe, et parce qu'il:

-
- (84) Carl Clifford CATHCART, s.a., 9 juillet 1969, no: 118.
William Peter FOGARTY, s.a., 9 septembre 1969, no: 134.
Herbert George WASHBROOK, s.a., 23 septembre 1969, no: 133.
- (85) Graham L. DIXON, s.a., 2 mars 1972, no: 555.
- (86) Gérald J.L. SIMARD, s.a., 15 avril 1969, no: 84.

"est douteux à tout le moins que le témoignage donné par des employés en présence d'un supérieur à une audition à huis clos puisse être reconnu de la même manière qu'un témoignage donné en public devant un arbitre. Le devoir d'un arbitre est d'entendre les éléments de preuve présentés devant lui par les parties et non pas de s'appuyer sur des déclarations faites en d'autre temps devant quelqu'un d'autre; une audition d'arbitrage ressemble à un procès de novo plutôt qu'à un appel, si l'on veut faire une comparaison." (87)

La lecture d'une autre sentence arbitrale nous fait voir qu'on a fait fi d'une règle de base de preuve utilisée devant les tribunaux civils: la règle de la meilleure preuve. L'on sait que devant les tribunaux civils, l'on ne peut interroger le témoin d'une déclaration d'une autre personne impliquée dans le litige soit comme partie soit comme témoin, on doit faire entendre la personne même qui a fait la déclaration, que cette dernière soit pure et simple, ou qu'il s'agisse d'une réponse à des questions. L'arbitre vu que contrairement aux procédures devant les tribunaux civils à la demande d'une partie au litige ne peut forcer des témoins à comparaître, a décidé de permettre l'interrogatoire de l'auteur d'un rapport qui faisait état de témoignages ou de réponses à des questions posées par un représentant de l'employeur malgré l'objection du procureur syndical et en acceptant l'argument de privilège de la couronne, à l'effet que le rapport ne serait pas déposé. L'arbitre a permis l'interrogatoire de l'auteur du rapport non pas en le laissant lire des extraits du rapport mais en lui demandant de donner de mémoire ce qu'il se rappelait des événements mentionnés dans ledit rapport, cependant, au besoin, le témoin pourrait se rafraichir la mémoire en consultant parfois son rapport avant de répondre aux questions. L'arbitre ajoute qu'il permet ceci vu son incapacité d'assigner des témoins, car sinon les questions et réponses précises de la transcription du rapport seraient employées seulement lors de l'interrogatoire contradictoire des

(87) Leon KIWAK, s.a., 19 août 1970, no: 299.

témoins ou parce que l'avocat d'une partie essaierait de faire déclarer son propre témoin comme étant hostile en contredisant une de ses dépositions antérieures. (88)

Dans une autre sentence arbitrale, l'arbitre se sentant lié par une clause de la convention collective qui interdisait la production d'une pièce particulière n'a pas voulu accepter que ladite pièce soit produite, (89) forçant les parties à présenter une preuve secondaire.

La règle du oui-dire n'est donc pas appliquée avec autant de rigueur qu'elle ne l'est devant les tribunaux de droit commun, et ce, tant au Québec qu'au fédéral.

Section IV - L'aveu comme moyen de preuve.

Au Québec les parties peuvent décider d'admettre les faits et s'entendre pour ne plaider qu'en droit. Ceci ressemble évidemment aux dispositions du code de procédure civile qui prévoient une telle possibilité aux articles 448, 449 et 452.

Un exemple de ceci se trouve à la sentence arbitrale suivante: l'arbitre accepte que les parties ne plaident qu'exclusivement en droit au regard d'une question bien déterminée. (90)

(88) W.G. CAMCHE, H.F. TAGGART, E.O. AHENAKEW, T.C. SANDBECK et J.S. SKIBICKI, s.a., 23 août 1971, nos: 444, 445, 446, 447 et 448.

(89) W.L. CHADWICK, s.a., 19 janvier 1972, no: 539.

(90) Gilbert PARADIS, s.a., 14 avril 1971, no: 01-68-2290.

Une autre sentence arbitrale parle d'une motion du procureur gouvernemental qui veut présenter des mémoires conjoints selon l'article 448 du code de procédure civile, dans un délai d'un mois, vu qu'il n'y a pas de sténographe officiel. (91)

Au fédéral, il en est de même, les parties peuvent aussi d'un commun accord décider de ne plaider qu'en droit seulement. M^e Jolliffe dans son discours (92) dit que l'on règle parfois quelques renvois de griefs en se fondant sur les observations écrites produites, parfois accompagnées d'un exposé commun des faits et des points en litige.

L'arbitre va aussi considérer l'aveu d'une partie comme étant une sorte de preuve telle que décrite à l'article 12 05 du code civil.

Ainsi, dans les sentences arbitrales suivantes (93), l'arbitre a retenu l'aveu du plaignant comme quoi il avait commis tel acte, ou comme quoi ce n'était pas la première fois qu'on lui imposait une sanction disciplinaire pour le même motif, et l'arbitre décida qu'un tel aveu constituait un moyen de preuve en soi.

(91) Omer BILODEAU, procès verbal, 9 septembre 1968, no: 02-66-3441S

(92) op. cit., note 46, p. 30.

(93) Léo WHALEN, s.a., 15 octobre 1968, no: 02-66-3442.

Roméo BLETTE, s.a., 19 novembre 1968, no: 03-66-2659.

Pierre BRETON, s.a., 22 août 1969, no: 01-68-578S.

Au fédéral, la situation vis-à-vis l'aveu est fort différente. Les arbitres ne sont pas prêts de prime abord à l'accepter comme un moyen de preuve en soi. comme en common law. Ils analysent tous les faits et circonstances ayant amené un tel aveu pour savoir s'ils vont le prendre en considération ou non.

Ainsi, un arbitre a décidé de refuser les aveux qu'un employé avait fait à son supérieur. Il disait que ce n'était pas une preuve de culpabilité dudit employé, car

"il arrive bien souvent qu'un employé pour conserver son poste se croit obligé de contenter son employeur et d'accepter le blâme ou d'admettre des fautes plutôt que de protester de son innocence." (94)

Une autre sentence exprime exactement la même idée que celle citée ci-haut bien que l'arbitre ici était beaucoup plus explicite:

"il est important de reconnaître la situation d'un employé: il peut être congédié s'il admet sincèrement avoir mal agi ou s'il ne coopère pas au cours de l'enquête en s'incriminant lui-même. A la différence d'un citoyen qui fait face à une accusation au criminel, il ne peut pas simplement se taire et attendre la preuve de ses accusateurs. A la différence d'un plaideur dans une cause au civil qui est forcé de faire des aveux avant le procès parce qu'on recourt aux plaidoyers, aux divulgations ou aux interrogatoires, il n'a aucun droit réciproque d'être contraint à des révélations complètes par son employeur au cours des poursuites disciplinaires. Ainsi, j'ai pour principe d'être peu enclin à accepter, comme fondement d'une preuve concernant une infraction, des déclarations de culpabilité venant d'un employé, tout au moins lorsque l'employé s'oppose à leur production à titre d'élément de preuve. Bien entendu, on peut utiliser de telles déclarations à l'interrogatoire contradictoire lors d'une audition d'arbitrage, étant donné qu'on peut avec justice demander à un employé de rendre compte des divergences entre les propos qu'il a tenus à son employeur et son témoignage subséquent." (95)

(94) Douglas L. MACLEAN, s.a., 30 mars 1969, no: 87.

(95) William Peter FOGARTY, s.a., 9 septembre 1969, no: 134.

Par contre dans une autre sentence l'arbitre a accepté comme preuve un aveu fait par un agent de correction qui occupait le poste d'agent responsable en second du Pénitencier parce que cet aveu allait à l'encontre de l'intérêt personnel de la personne qui le faisait, et qu'en plus, ce dernier ne l'a pas contredit par la suite lors de l'audience où il était présent. (96) Ici, l'aveu est donc accepté pour un cas très particulier et avec certaines restrictions: fait par une personne en autorité contre son intérêt personnel et il ne le contredit pas plus tard lors de l'arbitrage lui-même.

Donc en général, nous pouvons affirmer qu'au fédéral, l'aveu ne constitue pas un moyen de preuve que l'arbitre accepte de prime abord comme au Québec. Nous croyons que la façon d'analyser un aveu de l'employé par l'arbitre au fédéral qui peut décider de l'accepter ou de le rejeter est une façon de procéder plus logique que la position québécoise sur le même sujet, surtout dans ce domaine particulier des relations de travail.

Toujours dans le domaine de l'aveu, nous désirons insister sur le fait que ni au Québec, ni au fédéral un témoin ne peut être contraint de témoigner lors d'un arbitrage et que lorsqu'une telle personne décide de répondre aux questions qui lui sont posées, nous pouvons alors considérer qu'il s'agit d'un aveu judiciaire dès qu'elle reconnaît par ses réponses les faits qu'on lui reproche.

Au Québec, quelques sentences arbitrales parlent de la peur du témoin de s'incriminer, nous croyons que l'expression est erronée: si l'arbitre n'a pas de pouvoir de contraindre une personne à venir témoigner devant lui, il s'ensuit que toute personne peut refuser de son plein gré de donner un témoignage. Il s'ensuit aussi qu'une personne qui témoigne sans être contrainte ne peut jouir de la protection de la cour.

(96) N.C. CAMCHE, H.F. TAGGART, E.O. ABENAKEW, T.C. SANDBECK et J.S. SKIBICKI, s.a., 28 août 1971, nos: 444, 445, 446, 447 et 448.

Les sentences arbitrales devraient plutôt traiter un tel témoignage sous l'angle de l'aveu judiciaire.

Une sentence québécoise démontre qu'un arbitre a permis l'interrogatoire de la partie elle-même (l'employé s'estimant lésé) malgré l'objection du procureur syndical à ce que l'employeur demande à la partie de faire sa preuve, et que de ce fait même le témoin s'incriminerait lui-même. Le procureur syndical a ajouté que rien ni en droit criminel ni en droit du travail ne pouvait obliger la partie à témoigner dans sa propre cause, l'arbitre a refusé cette objection et permis le témoignage en accordant cependant au procureur syndical toute la latitude voulue pour le contre-interrogatoire (97).

Au fédéral, il semble qu'en général, les arbitres ont mieux cerné le problème: comme le témoin n'est pas contraignable il peut très bien refuser de témoigner, et l'arbitre n'en tirera pas une conclusion défavorable, mais il n'aura pas d'autre choix que d'accepter et apprécier les autres témoignages qu'il a devant lui, même si ces derniers sont défavorables à la personne refusant de témoigner (98).

De plus, l'arbitre n'interprète jamais le refus de témoigner de l'employé s'estimant lésé comme étant une preuve de sa culpabilité (99).

Une sentence arbitrale fédérale fait état cependant de la peur du témoin de s'incriminer et du fait que l'arbitre décide qu'il a le pouvoir de lui accorder la protection de la

(97) Augustin MICHAUD, procès verbal, 22 octobre 1969, no: 03-66-3419SR.

(98) Léon KIWAK, s.a., 24 mai 1968, no: 40.
Douglas L. MACLEAN, s.a., 30 mars 1969, no: 87.

(99) M.J. Sébastien SASTRE, s.a., 24 avril 1970, no: 225.
A.W. GREEN et R.B. ITENSON, s.a., 26 mars 1973, nos: 730 et 731.

cour, il demande au témoin d'exiger cette protection en invoquant la Loi sur la preuve au Canada (100). Nous croyons que cet arbitre a erré comme ses homologues québécois sur le sujet; un témoin qui n'est pas contraignable, n'a qu'à refuser de témoigner, et s'il accepte de témoigner, il ne s'agit pas de s'incriminer et de demander la protection de la cour, mais il s'agit alors purement et simplement d'un aveu judiciaire qui est reconnu comme un moyen de preuve.

Donc au Québec et au fédéral, le fait qu'un arbitre ne puisse contraindre une personne à témoigner lors d'un arbitrage, nous rapproche ici du droit criminel où il est impossible de contraindre une personne à témoigner et où nul n'est tenu alors de s'incriminer puisqu'il est libre d'accepter ou de refuser de répondre.

Section V - Preuve par présomptions.

Sous-section 1 - Preuve de caractère.

Nous avons retracé un procès verbal où à l'objection du procureur syndical qui disait que la preuve du gouvernement de certains reproches à l'employé, remontait trop loin dans le temps; l'arbitre a quant même laissé le procureur gouvernemental invoquer des faits lointains car il voulait établir une preuve de caractère contre cet employé, c'est-à-dire montrer que c'était un employé récalcitrant depuis bon nombre d'années. (101)

(100) R.H. DAVIS, s.a., 6 octobre 1971, no: 484.

(101) Alfred LAUZON, procès verbal, 9 septembre 1969, no: 02-66-3375.

Au fédéral, cette façon de donner une preuve est beaucoup plus élaborée qu'au Québec, bien qu'elle se distingue aussi de celle faite en droit criminel. Il faut avant que l'arbitre accepte une preuve de caractère, que la sanction qui est reprochée et attaquée par un grief devant le tribunal d'arbitrage, soit elle-même prouvée. Ensuite, la partie gouvernementale peut invoquer le dossier antérieur de l'employé pour plaider que cette dernière infraction constituait en fait l'incident culminant du dossier de l'employé indiscipliné. Ainsi un arbitre exprime l'idée suivante:

"il va sans dire que lorsqu'un acte d'inconduite se produit, il faut tenir compte des antécédents de l'employé quand la sanction est établie. Le bénéfice du doute peut jouer en sa faveur dans le cas d'une première infraction; il disparaît devant un long passé d'inconduites périodiques. Mais seule une nouvelle inconduite peut amener la réouverture de son dossier." (102)

Plusieurs autres sentences arbitrales suivent ce courant de pensée. (103) L'arbitre va aussi ajouter que lorsque l'on invoque le dossier antérieur de l'employé pour dire que la dernière infraction constituait en fait l'incident culminant, il fallait que les infractions antécédentes aient été assorties de sanctions assez sévères

"car il est impossible de les amplifier rétroactivement de manière à dresser un lourd dossier disciplinaire à une date aussi tardive." (104)

(102) Darcy Leo O'HARA, s.a., 14 septembre 1967, no: 4.

(103) Louis-Philippe LARIVIERE, s.a., 18 décembre 1967, no: 8.

William Peter FOGARTY, s.a., 9 septembre 1969, no: 134.

Leon FIROAK, s.a., 19 août 1970, no: 299.

Jacques DOUCET, s.a., 8 septembre 1970, no: 300.

W. SHANKS, s.a., 30 janvier 1973, no: 619.

Toujours au fédéral, nous voyons que les arbitres retiennent certains éléments comme étant pertinents à la preuve de caractère.

Ainsi, l'arbitre décide d'accepter en preuve la guérison de l'employé qui a eu lieu postérieurement à l'infraction d'état d'ébriété pour lequel l'employeur lui a imposé une sanction disciplinaire, et ce, malgré l'objection du procureur gouvernemental. L'arbitre prétend qu'il doit juger non seulement si le congédiement était la seule peine appropriée au moment de l'infraction, mais de toutes les circonstances de l'affaire, y compris les éléments de preuve touchant des faits nouveaux après l'incident, surtout s'ils apportaient des éclaircissements sur le caractère de l'employé et sur ses perspectives de rachat et d'utilité, et que cette façon d'agir n'était nullement contraire aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'arbitre conclue que les éléments de preuve relatifs à la conduite et à la valeur d'un employé qui sont découverts après l'infraction peuvent être aussi importants que tout autre renseignement disponible avant l'infraction. (105)

Nous pouvons affirmer que la façon dont est conçue une preuve de caractère par les arbitres au fédéral est sûrement beaucoup plus logique et juste du point de vue légal vis-à-vis de l'employé, que la façon de procéder québécoise dans ce domaine.

Elle est aussi plus près de la preuve de caractère telle qu'elle existe en droit criminel: on ne peut prouver la commission de telle faute au moyen de la preuve de caractère. Cette dernière ne peut être retenue qu'au niveau de la sentence une fois l'infraction ou le crime prouvé.

(105) Robert C. EMBURY, s.a., 2 novembre 1972, no: 618.

Sous-section 2 - Preuve circonstancielle.

L'arbitre va parfois voir une présomption de fait là où ne se retrouve aucune preuve directe.

Ainsi, le comportement d'une personne peut en certaines circonstances non pas établir un fait mais le rendre probable. Il s'agit alors non d'une présomption légale mais d'une présomption de fait. (106)

Dans une autre sentence, il s'agissait d'essayer de déceler la mauvaise foi du gouvernement lorsqu'il décida de révoquer l'emploi d'un ouvrier stagiaire; pour ce l'arbitre a examiné non seulement la preuve directe mais aussi la preuve de circonstance fournie par le syndicat pour arriver à la conclusion que le gouvernement avait agi à l'intérieur de ses pouvoirs. (107)

Voilà pour le Québec. Que se passe-t-il au fédéral? L'arbitre prend aussi en considération une preuve circonstancielle qu'il qualifie habituellement comme étant une preuve indirecte; ceci ressemble à ce qui se passe en "common law".

Ainsi, un arbitre qui doit décider si un employé était en état d'ébriété ou non, va qualifier la description de l'allure physique de l'employé comme constituant une preuve directe alors que l'allégation de ses fautes professionnelles constituerait la preuve circonstancielle. (108)

(106) Georges CARTER, s.a., 30 mai 1969, no: 02-66-3393.

(107) Yves MCNABB, s.a., 2 mars 1971, no: 01-68-808.

(108) Daniel PERRON, s.a., 2 mai 1972, no: 517.

Dans une autre sentence arbitrale (109), l'arbitre analyse des preuves relatives à un certain nombre de circonstances, c'est-à-dire des preuves indirectes à partir desquelles le procureur gouvernemental lui demande de conclure à la commission d'une faute par les employés s'estimant lésés, il en profite pour dire qu'il ne doit pas arriver à la déduction d'une preuve hors de tout doute raisonnable comme c'est le cas en droit criminel, mais qu'il doit arriver à des conclusions qui doivent concorder en grande partie avec l'hypothèse avancée par le représentant de l'employeur. Or il en arriva à déduire que lesdits éléments de preuve produits au nom de l'employeur ne pouvaient à eux seuls satisfaire à l'obligation de s'acquitter de la charge de la preuve relativement à une somme raisonnable de probabilités, pour les raisons suivantes:

"Le fait que les éléments de preuve soient seulement indirects ne constituent nullement un défaut dans la présente affaire. De nombreuses poursuites couronnées de succès dans les cours ordinaires sont fondées sur des éléments de preuve indirects et seul le hasard permet que l'avocat de la poursuite puisse tirer parti du récit des événements fait par un témoin oculaire. Le problème, dans le cas d'une accusation fondée seulement sur des éléments de preuve indirects, c'est qu'il appartient à celui qui est chargé de trancher l'affaire (dans le cas présent un arbitre des griefs) de faire une déduction à partir des circonstances établies et que ces circonstances peuvent se rattacher à diverses hypothèses. Si les circonstances établies s'expliquent seulement par une théorie avancée par la partie qui établit la preuve de l'accusation, alors la personne qui doit trancher l'affaire peut en toute quiétude faire la déduction demandée par ladite partie or ici il m'est impossible de conclure que les circonstances concordent."

Donc au Québec et au fédéral, l'arbitre va considérer une preuve circonstancielle et en plus au Québec, il va étudier la question des présomptions.

(109) A.W. GREEN et R.B. ITENSON, s.a., 26 mars 1973, nos: 730 et 731.

Sous-section 3 - La présomption de l'autorité de la chose jugée

Au Québec, l'autorité de la chose jugée, traitée à l'article 1241 du code civil comme étant une présomption juris et de jure, est aussi respectée par l'arbitre. Un arbitre a refusé en vertu du principe de l'autorité de la chose jugée de modifier une sentence qu'il avait rendue, vu qu'il n'avait aucunement statué sur les droits des parties quant à la période ultérieure à la réintégration de l'employé s'estimant lésé, de ce fait, il refusait d'accepter une nouvelle preuve

"qui tendrait à modifier l'extension dans le temps des effets de cette sentence première, c'est ce qui se produirait si j'acceptais qu'il y ait preuve et débat relativement aux droits respectifs des parties au-delà de la date de réintégration." (110)

Le problème de l'autorité de la chose jugée peut se soulever également quant à un jugement rendu au criminel pour la même infraction. Malgré l'objection du procureur syndical, l'arbitre accepte la production d'une sentence d'un juge de la Cour des Sessions de la Paix, comme exhibit, même si l'avis de suspension donné à l'employé s'estimant lésé ne contenait pas l'accusation décrite à l'exhibit car

"la nuance entre le code du travail et le code civil n'existe pas ici étant donné que le congédiement est demandé à la suite d'une poursuite judiciaire et l'exhibit n'ajoute rien à la cause. Il n'est qu'une addition de poids à la preuve." (111)

Au fédéral, le principe de l'autorité de la chose jugée se trouve surtout illustré par le cas où l'employé, s'estimant lésé a déjà fait l'objet d'un procès au criminel.

(110) Omer BILODEAU, s.a., 30 juin 1972, no: 02-68-2474

(111) Maurice BUJOLD, procès verbal, 7 août 1969, no: 03-66-3459SR.

L'arbitre préfère alors ré-entendre la preuve d'une infraction alléguée contre l'employé s'estimant lésé et non se fier à la sentence d'un juge au criminel prononcée en rapport avec la même infraction. Ainsi dans une sentence arbitrale où le procureur gouvernemental n'avait que produit le jugement de la cour criminelle sans faire entendre de témoins, l'arbitre lui avait décidé d'examiner tous les faits, d'examiner les questions de droit, tout en examinant le dossier antérieur de l'employé ainsi que les circonstances atténuantes. (112)

Ceci est la règle générale, cependant, nous avons trouvé une sentence exceptionnelle sur le sujet où l'arbitre a décidé de se fier entièrement au jugement de la cour criminelle et de le respecter comme tel:

"ce n'est certes pas la fonction d'un arbitre en vertu des prescriptions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique de surajouter sa décision à la décision d'un juge d'une Cour d'archives. Etant donné que le dossier judiciaire de l'employé fait état que ce dernier a été trouvé coupable d'une faute sérieuse, le congédiement de l'employé par l'employeur se trouve par le fait même justifiée." (113)

De ceci, nous concluons, que lorsque les arbitres décident de se fier aveuglement au jugement rendu par un tribunal de droit commun, c'est que implicitement, ils appliquent alors le principe de l'autorité de la chose jugée. Cependant, nous préférons la position prise par d'autres arbitres qui du fait qu'ils jugent un conflit en relations de travail, préfèrent ré-entendre toute la preuve eux-mêmes et décider en fonction de cette preuve, c'est plus équitable pour l'employé s'estimant lésé.

(112) J. LEGAULT, s.a., 9 juin 1972, no: 578.

(113) J.S. GILL, s.a., 28 octobre 1968, no: 73.

Section VI - Production de documents.

Par ce qui est décrit ci-dessous, nous allons voir que la preuve écrite n'est pas un moyen de preuve important au cours des arbitrages. En effet, une preuve écrite a pour but de substantier un acte juridique, or l'arbitrage ne traite pas d'actes juridiques mais de faits matériels.

Au Québec, l'article 81 du code de procédure civile affirme qu'à moins d'une disposition au contraire, seul l'original d'une pièce peut servir comme preuve, mais il peut provisoirement être remplacé au dossier de la cour par une reproduction certifiée.

Les conventions collectives au Québec, et la loi au fédéral sont muettes sur ce point: la preuve écrite n'y est mentionnée nulle part.

Nous pouvons dire que les arbitres québécois montrent une très grande flexibilité lorsqu'il s'agit d'accepter ou de refuser la production d'un document. On va accorder la permission au procureur gouvernemental de produire une pièce qui par inadvertance a été oubliée en examen en chef, et ce, malgré l'objection du procureur syndical qui prétend que l'arbitre est incompétent pour décider cette question qui relève de la convention collective. (114)

Malgré l'objection du procureur syndical, l'arbitre accepte la production d'une pièce qui est postérieure au grief lui-même, vu que l'employeur prétend que ladite pièce ne vient que corroborer le rapport du médecin. (115)

(114) Gérald LAUZON, procès verbal, 12 novembre 1968, no: 02-66-3426SR.

(115) Etienne PAYETTE, procès verbal, 8 août 1969, no: 03-66-3344.

L'arbitre accepte la production d'un document par le procureur syndical qui prétend qu'il a été écrit par le témoin et bien que ce dernier nie l'avoir écrit. (116)

L'arbitre accepte la production d'une feuille de route malgré l'objection du procureur gouvernemental qui prétend qu'elle est antérieure aux faits reprochés à l'employé, car l'employé a droit de se défendre d'une accusation d'absence par cette production d'exhibit. (117)

Nous avons vu dans la section précédente traitant des présomptions qu'un arbitre a accepté la production d'une sentence rendue par un juge de la Cour des Sessions de la Paix (118) il n'y était pas dit cependant, s'il s'agissait d'une copie authentique ou d'un extrait officiel des dossiers de la Cour des Sessions de la Paix. Nous osons croire que l'arbitre avant d'accepter la production de ladite sentence s'était assuré de son authenticité, vu que la règle de la meilleure preuve devrait s'appliquer autant que possible. Il est évident, cependant, que dans le cas, où lors d'un arbitrage, il ne serait pas possible de prouver un fait au moyen de l'écrit original ou authentique, l'arbitre qui ne peut suivre le formalisme des tribunaux de droit commun, vu qu'il agit en matière de relations de travail, accepterait sûrement une copie de l'écrit, s'il croit que ceci serait plus juste et raisonnable pour l'employé s'estimant lésé.

D'ailleurs une sentence arbitrale québécoise donne l'opinion générale qui se dégage sur la manière dont un arbitre va réagir lorsque la production d'un document est contestée au cours d'un arbitrage:

(116) Alfred LAUZON, procès verbal, 9 septembre 1969, no: 02-66-3375.

(117) Alfred LAUZON, procès verbal, 10 mars 1970, no: 02-66-3375SR.

(118) op. cit., note 111, p. 68.

"en matière de conflit ouvrier-patronal, l'arbitre ne doit pas user à l'endroit des écrits des parties, des règles d'interprétation strictes et rigoureuses." (119)

Pour ce qui est de la façon de procéder des arbitres au fédéral en regard de la production de documents, nous n'avons rien trouvé de précis sur le sujet, mais en nous basant, sur la manière dont les arbitres fédéraux rejettent le formalisme rigoureux en d'autres procédures, nous croyons qu'il est sage de conclure, que lorsque les règles de procédure des tribunaux de droit commun peuvent être suivies, ils les appliqueront en cours d'arbitrage, et lorsque par contre, il serait plus juste pour l'employé s'estimant lésé, qu'ils acceptent une copie d'un document au lieu d'un original, ils acceptent ladite copie.

Il est à noter que les arbitres québécois et fédéraux n'ont pas le pouvoir de contraindre une personne à témoigner, et qu'il s'ensuit qu'ils n'ont pas non plus le pouvoir de contraindre une personne d'apporter et déposer tel document pour les fins de l'arbitrage en cours.

CHAPITRE SECOND - DE L'ADMINISTRATION DE LA PREUVE

Section I - Du déroulement de l'enquête et de l'audition.

Sous-section 1 - De l'enquête.

I) De la mise au rôle et de la date de l'arbitrage:

Au Québec à partir de 1966 date de la 1^{ère} convention collective jusqu'en 1972 date de la 3^e convention collective une fois que le grief était rendu au stade de l'arbitrage, les parties: le syndicat et le gouvernement se réunissaient et décidaient quelle cause devrait procéder, ils établissaient ainsi une liste qu'ils remettaient au greffier du tribunal d'arbitrage. Ce dernier procédait ensuite à la rédaction de son rôle d'audition à partir de cette liste puis il envoyait un avis aux parties ainsi qu'au juge qui serait l'arbitre, de la date fixée pour l'arbitrage.

Depuis 1972, les causes procèdent par ordre chronologique. Le premier jour ouvrable de chaque mois, le greffier fait l'appel du rôle d'audition pour le mois suivant, rôle qu'il a préparé en suivant l'ordre chronologique des griefs, le syndicat et le gouvernement sont présents lors de cet appel. Les conventions collectives sont muettes sur le sujet de la mise au rôle de l'arbitrage des griefs, mais les parties se sont établies un genre de manuel de procédure sur le sujet, qui n'est en fait qu'un guide administratif.

Au fédéral, la mise au rôle de l'arbitrage des griefs se fait par ordre chronologique. Le greffier, cependant, par courtoisie va consulter les parties et l'arbitre, pour savoir

s'ils sont disponibles à telle date, et une fois son rôle terminé, il fait parvenir un avis aux parties de la date de l'arbitrage du grief.

Il faut noter que le cas d'un congédiement ne sera pas placé selon l'ordre chronologique, mais par priorité à tous les autres cas d'arbitrage.

II) Du lieu d'un arbitrage:

Au Québec, il y a deux endroits où l'arbitrage peut avoir lieu. A Montréal, l'arbitrage se déroule dans une salle du Palais de Justice, et à Québec, ceci a lieu dans une salle aménagée pour ce au Complexe G, édifice abritant la direction générale des relations de travail dans la fonction publique.

Habituellement, au fédéral, l'arbitrage du grief prendra place au lieu dans la région où travaille l'employé s'estimant lésé, c'est l'arbitre qui se déplace pour s'y rendre. Exceptionnellement, le syndicat ou le gouvernement peuvent demander que l'arbitrage se fasse dans une autre région lorsque ceci accommoderait la plupart des témoins. L'arbitrage peut donc prendre place dans n'importe quelle région du Canada. A Ottawa, il y a une salle aménagée spécialement pour les arbitrages. Elle se trouve dans l'édifice abritant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. A Québec, dans la ville de Québec, ceci a lieu dans une des salles du Palais de Justice. Pour ce qui est des autres villes du Canada, on se servira de la salle de la Cour de citoyenneté, ou de celle de la Commission de révision de l'impôt, ou de celle de la Commission d'appel de l'immigration, ou d'une salle d'une cour provinciale et si aucune des salles énumérées n'est disponible, on louera une salle dans un hôtel.

L'arbitre va aussi parfois quitter la salle où a lieu l'arbitrage afin d'aller interroger une personne qui ne peut pas

se déplacer par raison de maladie ou autre; ainsi au Québec, un arbitre sur la demande du procureur syndical s'est rendu à un hôpital pour interroger un médecin dont le travail considérable l'empêchait de se rendre à l'audience du grief. (120)

Dans une autre sentence, l'arbitre de lui-même décide d'imposer des frais aux parties aux fins de se rendre dans un coin reculé de la province pour y entendre un témoin dont les déclarations auraient pu faire pencher la balance du côté de l'employé s'estimant lésé. (121)

Nous n'avons trouvé aucune sentence arbitrale fédérale qui illustrerait ce point, mais nous imaginons que si une raison suffisante existait pour que l'arbitre aille interroger une personne dans un lieu autre que celui de la salle d'audience de l'arbitrage, il le ferait.

Rien n'est prévu dans la loi sur la question du lieu, c'est en fait une procédure administrative qui s'est établie de concert entre les parties.

III) De l'ajournement d'un arbitrage:

Au Québec, bien que le rôle d'arbitrage établisse telle date pour l'audition d'un grief, il arrive parfois que le jour même, une partie demande à l'arbitre d'ajourner l'audition du grief parce qu'un témoin important pour sa preuve se trouve dans l'impossibilité d'être présent à l'audition du grief ce jour là; ou encore parce que le procureur d'une des parties veut avoir le temps de préparer une contre-preuve où il ferait entendre d'autres témoins. (122)

(120) André BOUTET, procès verbal, 28 janvier 1969, no: 02-66-3368.

(121) Malcolm NEIL-HAYES, s.a., 4 décembre 1972, no: 02-68-6060R.

(122) Roland BELISLE, procès verbal, 21 avril 1970, no: 02-66-3422.

L'arbitre accorde alors l'ajournement comme le fait un juge en droit civil (article 286 du code de procédure civile) ou un juge au criminel (article 501 du code criminel).

Au fédéral, nous n'avons pas trouvé de sentence arbitrale sur le sujet tel quel mais nous savons que c'est une pratique acceptée par les arbitres pour des cas particuliers, et qu'ils suivent ici ce que font les juges des tribunaux de droit commun.

IV) Du caractère de l'enquête:

Au Québec, rien n'empêche le public d'assister à l'arbitrage d'un grief; il en est de même au fédéral, nous pouvons donc affirmer que les séances d'arbitrage ont un caractère public comme en ont un les procès devant les tribunaux de droit commun. (122a)

Cependant, il arrive des situations où une partie va demander à l'arbitre d'ordonner l'exclusion des témoins, comme le ferait un juge civil en vertu de l'article 465j du code criminel.

Un arbitre au Québec a accepté la motion du procureur syndical qui demandait que les maris soient exclus de l'audience durant le témoignage de leurs épouses et ordonne donc l'exclusion des maris (123). D'autres sentences ont entériné ce principe (124).

Au fédéral, nous n'avons pas trouvé de sentence où une partie demandait l'exclusion des témoins, mais une sentence

(122a) op. cit., p. 49.

(123) Alfred LAUZON, procès verbal, 14 octobre 1969, no: 02-66-3375.

(124) Augustin MICHAUD, procès verbal, 22 octobre 1969, no: 03-66-3419SR et Philippe CHARESTÉ, procès verbal, 17 mars 1969, no: 02-66-3391SR.

où les procureurs demandaient à l'arbitre d'émettre une ordonnance prohibant la publication des éléments de preuve comme ceci se fait en droit criminel, l'arbitre a décidé qu'il n'avait pas le pouvoir pour émettre cette ordonnance, mais que par contre, il pouvait régler le problème en ordonnant le huis-clos ou l'exclusion de certaines personnes. Et en étudiant la motion des procureurs, il a prétendu que lorsqu'une motion est présentée, il doit la trancher en tenant compte du principe de l'intérêt public et des arguments de juges éminents, de la justice et non pas seulement de celui de la commodité ou de la convenance. Dans le cas présent, les procureurs avaient averti l'arbitre que l'employé était accusé d'un délit punissable selon le code criminel et que certains éléments de preuve qu'ils allaient présenter à l'audition de l'arbitrage seraient aussi présentés lors du procès au criminel, et que vu ceci, il n'était pas dans l'intérêt de la justice qu'un des éléments de preuve produits à l'arbitrage ne soit publié à ce stade. L'arbitre affirme alors que bien que le tribunal d'arbitrage n'était pas obligé de procéder à une audition de la même manière qu'à un procès qui se déroule devant une cour de justice, il ne devait quand même pas délaissier les principes de la justice naturelle et qu'il était impératif qu'il ne se passe rien à l'arbitrage qui pourrait préjudicier ou nuire à l'administration de la justice dans une autre cour. L'arbitre a aussi comparé ses pouvoirs à celui d'un juge au criminel qui lors d'une enquête préliminaire en vertu de l'article 467(1) du code criminel pouvait ordonner de ne pas publier avant la fin du procès la preuve recueillie durant l'enquête préliminaire:

"je n'ai pas compétence pour ordonner que rien ne soit publié et je n'émetts aucune telle ordonnance. Je crois avoir compétence pour déterminer que dans l'intérêt de la justice l'audition sera tenue, après un bref ajournement, à huis clos.

On pourra peut-être dire plus tard que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et les règlements édictés sous son régime sont muets sur ce point et que je ne devais pas assumer une compétence qui n'est pas expressément mentionnée dans la loi qui me confère compétence. La loi prévoit cependant, à l'article 92(2), que l'arbitre en chef est chargé d'appliquer le régime d'arbitrage des griefs. A mon avis, cette responsabilité comprend entre autres choses le devoir d'éviter soigneusement la tenue d'une audition qui pourrait de quelque façon compliquer la tâche d'un juge ou d'un jury à une date ultérieure. J'ai l'intention d'accomplir ce devoir en accédant à la demande des avocats des deux parties et en ordonnant qu'aucune personne, sauf celles que je vais désigner, ne soit admise à l'audition qui sera tenue plus tard aujourd'hui." (125)

V) Ordre de présentation de la preuve:

Au Québec, l'instruction d'une cause civile se déroule selon un certain ordre prescrit par les articles du code de procédure civile. L'arbitre s'inspire de cet ordre pour diriger le déroulement des plaidoiries de l'arbitrage. Ainsi l'article 289 du code de procédure civile demande que la partie sur qui repose le fardeau de la preuve commence à procéder la première à l'interrogation des témoins, puis la partie adverse présente sa preuve, et enfin l'autre partie peut soumettre une contre preuve; le tribunal a discrétion pour permettre l'interrogatoire d'autres témoins.

L'article 314 du même code dit que:

"lorsque la partie a terminé l'interrogatoire du témoin qu'elle a produit, toute autre partie ayant des intérêts opposés peut le

contre-interroger sur tous les faits du litige et établir de toutes manières les causes de reproche contre lui."

L'article 315 affirme:

"le témoin peut être entendu de nouveau par la partie qui l'a produit, soit pour être interrogé sur des faits nouveaux révélés par le contre-interrogatoire, soit pour expliquer ses réponses aux questions posées par une autre partie."

L'article 291 dit:

"l'enquête close, la partie sur laquelle reposait le fardeau de la preuve plaide la première; la partie adverse suit; l'autre réplique, et si elle soulève quelque point de droit nouveau, son adversaire peut lui répondre. Nulle autre plaidoirie ne peut avoir lieu sans la permission du tribunal."

L'arbitre et les parties suivent cet ordre du code de procédure civile en matière de présentation de la preuve. Certaines sentences arbitrales traitent de ce point, ainsi il y en a une où l'arbitre a indiqué au procureur syndical qu'il lui accorderait tout le délai requis à la préparation de sa propre preuve, une fois que la preuve gouvernementale serait close; et s'il le jugeait nécessaire, il l'autoriserait même à transquestionner à nouveau les témoins de la partie adverse. (126)

Dans un procès verbal (127) l'arbitre a permis au procureur gouvernemental et ce malgré l'objection du procureur syndical de reprendre en partie l'examen en chef afin de prouver certains faits qui auraient pu être oubliés

"vu que l'article 315 du code de procédure civile le permettait."

(126) Françoise GRAVEL, s.a., 4 novembre 1969, no: 01-68-1957.

(127) Alfred LAUZON, procès verbal, 9 septembre 1969, no: 02-66-3375

Au fédéral, on suit aussi la marche de l'instruction d'une cause civile (common law), or ceci est quasi similaire aux dispositions de notre code de procédure civile sur le sujet. Nous n'élaborons donc pas plus avant sur ce, afin d'éviter des répétitions fâcheuses.

Sous-section 2 - De l'audition.

Une fois que les faits ont été prouvés au niveau de l'enquête, et que les parties ont procédé à l'interrogatoire, ainsi qu'au contre-interrogatoire des témoins, et qu'elles ont de plus déclaré leur preuve comme étant close, elles vont alors plaider en droit seulement, tout comme lors d'un procès devant un tribunal de droit commun.

C'est à ce moment que l'on invoque un article de la loi ou d'une convention collective. C'est aussi à ce stade que les parties invoquent le stare decisis ou l'autorité du précédent.

Ainsi au Québec sur la question du droit d'un employé d'exprimer publiquement son opinion sur un sujet quelconque au lieu de faire un grief, l'arbitre se dit surpris de voir que le procureur gouvernemental ne lui aie pas cité de jurisprudence:

"le gouvernement ne m'a soumis aucune autorité, décision ou précédent indiquant que lorsqu'un syndiqué possède dans une convention collective une procédure de règlement des griefs, il renonce par le fait même à son droit d'exprimer publiquement son opinion quant à la façon avec laquelle l'employeur applique ou n'applique pas la convention collective." (128)

Dans une autre sentence, l'arbitre de lui-même affirme qu'en relations de travail, il y a une jurisprudence qui veut que l'on n'applique la peine capitale qu'est le congédiement que dans des cas très graves ou à la suite d'une mesure disciplinaire moindre accompagnée d'une menace de congédiement s'il y a récidive. (129)

Au fédéral, la règle du stare decisis est aussi suivie; pour décider si une sanction imposée était trop sévère, l'arbitre a décidé d'examiner la jurisprudence arbitrale sur le sujet:

" en plus d'analyser les faits et circonstances de l'affaire en particulier, il faut se référer quoique avec prudence et circonspection à la jurisprudence arbitrale citée, pour y voir une confirmation de notre opinion". (130)

Toujours au stade de l'audition, les parties pourraient aussi invoquer la coutume, l'usage comme étant une source de droit. Nous n'avons pas trouvé d'exemple de ce point au Québec, mais au fédéral, une sentence a rejeté la coutume invoquée comme étant non pertinente pour cette cause particulière:

"vu que dans le passé il n'avait jamais été nécessaire de faire des heures supplémentaires il n'existait donc pas de pratique passée qui pourrait m'amener à conclure que l'employeur avait abandonné son droit d'ordonner l'exécution des heures supplémentaires le cas échéant." (131)

Ce qui nous amène à déduire que si elle avait été pertinente, l'arbitre l'aurait accepté comme étant la source d'une règle de droit.

(129) Marcel LEMIRE, s.a., 22 septembre 1971, no: 01-68-4028.

(130) J. Cécile HETU, s.a., 29 février 1968, no: 27.

(131) G. BURRIDGE, Gaston LEMIEUX, Roland LAFOND, Karl RASL et Alfred KODZ, s.a., 8 février 1973, nos: 687, .688, 689, 690 et 691.

Section II - Les pouvoirs d'enquête de l'arbitre.

Sous-section 1 - L'arbitre peut-il contraindre une personne
à témoigner?

Non, l'arbitre au Québec n'a pas les pouvoirs de contrainte dont jouit un juge des tribunaux de droit commun. Il n'y a aucune loi, règlement ou convention collective qui prévoit ce pouvoir. Cependant, il y a une cause de Québec (132) où un juge de la Cour supérieure a émis une ordonnance enjoignant à une personne de comparaître devant un arbitre pour y rendre témoignage, en donnant les raisons suivantes pour justifier une telle ordonnance:

"le législateur a prévu à l'article 20 du code de procédure civile qu'on pouvait exercer un droit par toute procédure non incompatible lorsque le moyen d'exercer ce droit n'a pas été spécifiquement prévu. L'article 47 de la Loi sur l'interprétation conduit sensiblement au même résultat... l'autorisation de faire une chose comporte tous les pouvoirs nécessaires à cette fin. Quelqu'un peut et doit en effet avoir le pouvoir de contraindre des témoins devant l'arbitre. Nous disons 'peut avoir ce pouvoir', parce que la loi ne mentionne pas que ce pouvoir n'existe pas. Nous disons 'doit avoir ce pouvoir' parce que ce pouvoir est nécessaire à l'application des articles 88 et 89 du Code du travail qui peuvent être rendus illusoires et sans effet s'il n'est pas possible de contraindre des témoins car cela peut signifier que l'arbitre sera incapable d'exercer sa juridiction...

Si quelqu'un possède ce pouvoir de contraindre, ce ne peut être que la Cour supérieure, en vertu de sa juridiction et de ses pouvoirs généraux qui sont établis par l'article 31 du Code de procédure civile et le droit commun. Les articles 20 et 46 du code de procédure civile reviennent alors les instruments appropriés pour permettre à la Cour supérieure d'exercer ce pouvoir de contrainte."

(132) Malek V. PARENT et autres, 1971, R.D.T. 553.

Notre opinion personnelle est que cet arrêt pourrait aussi valoir pour l'arbitre qui entend un grief dans la fonction publique québécoise.

Au fédéral, l'arbitre n'a pas non plus les pouvoirs de contrainte que possèdent les juges des tribunaux de droit commun.

L'arbitre se montre en général déçu de ne pas avoir ce pouvoir:

"la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'autorise pas un arbitre à citer un témoin à comparaître ni, à l'obliger de produire un document. Le régime d'arbitrage dépend donc de la bonne foi des parties et de leur bonne volonté à divulguer sans réserve ce dont-elles ont connaissance." (133)

D'autres sentences expriment cette même idée. (134)

Dans le troisième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, pour l'année 1969-70, cité comme Appendice "B" du discours (135) prononcé par Me Edward B. Jolliffe, au no: 100, on décrit le problème ainsi:

"étant donné que les griefs portant sur une mesure disciplinaire impliquent nécessairement des questions de fait, il appartient aux deux parties de déposer devant l'arbitre tous les éléments de preuve pertinents, soit sous forme de documents, soit sous forme de dépositions de témoins. Le premier arbitre en chef, le professeur Arthurs a fait observer dans la première affaire qu'il a entendue (Caron, décisions arbitrales, dossier no: 166-

(133) Leslie URBANE CREWE, s.a., 16 septembre 1970, no: 294.

(134) Douglas L. MACLEAN, s.a., 30 mars 1969, no: 87.

Graham L. DIXON, s.a., 2 mars 1972, no: 555.

(135) op. cit., note, p. 29.

2-1) que la loi n'a pas conféré aux arbitres le pouvoir d'assigner des témoins ou d'obliger des personnes à produire des documents." Voici ce qu'il déclare dans une affaire postérieure (O'Hara, décisions arbitrales, dossier no: 166-2-4:) "Comme résultat d'un manque de pouvoirs statutaires à cet égard, une grande partie de la preuve présentée était incomplète ou peu convaincante."

Lorsque les arbitres n'ont pas le pouvoir d'assignation, les témoins qui ont connaissance de faits pertinents ou qui détiennent des documents pertinents à l'affaire peuvent impunément négliger ou refuser de témoigner ou de produire les documents à la demande de l'une ou l'autre partie, voir même de l'arbitre.

Le défaut de posséder ce pouvoir pose un certain problème aux arbitres nommés aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il n'est pas souhaitable, croit-on qu'ils soient obligés de rendre une décision lorsque l'une ou l'autre partie sait, soupçonne ou prétend que l'on cache des éléments de preuve ou qu'un témoin récalcitrant ne les fournit pas.

Dans l'affaire Cathcart (décisions arbitrales, dossier no: 166-2-118) les parties ont fait face à un problème mentionné dans le rapport de l'an dernier: la Loi n'accorde pas à un arbitre le pouvoir d'assigner un témoin important. L'employeur et l'agent négociateur souhaitent tous deux faire témoigner un capitaine de navire à l'audition. Il a refusé, bien qu'il ait déjà donné une déclaration statutaire à l'agent négociateur. La décision de l'affaire ne dépendait pas de sa présence et l'arbitre en chef n'a pu que suggérer aux parties de continuer de faire tout leur possible pour apporter les éléments de preuve les plus probants au moyen de documents officiels ou par l'intermédiaire de témoins. Dans la plupart des cas, leurs efforts ont été couronnés de succès."

Donc comme on peut le voir, ce manque de pouvoir de contrainte de l'arbitre au fédéral cause bien des problèmes et les arbitres souhaitent un amendement prochain à la loi pour remédier à une telle carence.

Sous-section 2 - L'arbitre peut-il assermenter les témoins?

Au Québec, l'arbitre assermente les témoins comme le fait ou un juge des cours civiles en vertu de l'article 299 du code de procédure civile, ou un juge de la cour criminelle en vertu des dispositions de l'article 13 du code criminel.

Il faut noter aussi que presque tous ceux qui sont choisis pour remplir le rôle d'arbitre sont des juges d'un autre tribunal québécois. Ils se servent donc de leur pouvoir d'assermentation, étant de facto commissaires à l'assermentation. Il n'y a personne à ce jour qui ait contesté le pouvoir d'assermentation de l'arbitre.

Au fédéral, l'arbitre lui aussi assermente les témoins. Vu que tous les arbitres à date étaient des avocats, ils se sont eux aussi servis de leurs pouvoirs de commissaires à l'assermentation.

Donc au Québec comme au fédéral, bien qu'il n'y aie rien de prévu sur le pouvoir d'assermentation de l'arbitre dans les lois, règlements ou conventions collectives, les arbitres ont toujours exercé ce pouvoir du fait qu'étant juges ou avocats, ils étaient automatiquement commissaires à l'assermentation, et cette façon de procéder n'a pas encore été contestée.

Sous-section 3 - L'arbitre peut-il de lui-même interroger les parties, les témoins?

Au Québec, l'arbitre décide de jouer un rôle actif, en suivant pour ce les prescriptions de l'article 318 du code de procédure civile.

Ainsi, lors d'un arbitrage, on voit qu'un dernier témoin est appelé à la demande expresse de l'arbitre qui lui pose lui-même des questions, puis les deux procureurs l'interrogent à leur tour, et une fois les preuves closes de part et d'autre, l'arbitre rappelle encore dans la boîte deux témoins auxquels il pose des questions supplémentaires. (136)

Dans une autre sentence, à l'objection du procureur syndical qui s'opposait à une question posée par le procureur gouvernemental, l'arbitre a tout simplement décidé de poser lui-même ladite question en employant des termes différents. (137)

Au fédéral, à travers les sentences arbitrales étudiées nous avons constaté que quelques arbitres jouaient un rôle actif en interrogeant les parties et les témoins à l'occasion pour faire ressortir certains points obscurs de la preuve.

Cependant, il paraît exister deux écoles de pensée sur le sujet. Il y a certains arbitres qui pensent exactement comme des juges des tribunaux civils (common law) et ils jouent un rôle passif; vu qu'il s'agit d'une procédure contradictoire, ils attendent que les procureurs des parties fassent eux-mêmes leur preuve et ils ne posent aucune question. Par contre, d'autres arbitres jouent un rôle très actif contrairement au rôle du juge de droit civil (common law); ils vont questionner eux-mêmes et demander des précisions pour compléter telle ou telle preuve.

Donc au Québec, pas de problème. Les arbitres sont certains de leur droit d'interroger les parties et les témoins, alors qu'au fédéral, certains ont encore de la difficulté à se débarrasser des principes de "common law" sur le sujet.

(136) Philippe CHARETTE, procès verbal, 17 mars 1969, no: 02-66-3391SR.

(137) Roland BELISLE, procès verbal, 21 avril 1970, no: 02-66-3422.

Sous-section 4 - L'arbitre peut-il se déplacer dans la
recherche des éléments de preuve?

Au Québec, nous n'avons pas vu de sentence arbitrale où ceci aurait eu lieu, cependant, nous croyons qu'ils le feraient si c'était nécessaire, et qu'ils invoqueraient au besoin l'article 290 du code de procédure civile qui prévoit cette situation.

Nous n'avons pas été plus chanceux du côté fédéral car aucune sentence ne rapporte un tel déplacement. Cependant, après discussion avec certaines personnes reliées au domaine de l'arbitrage fédéral, nous en venons à la conclusion que l'arbitre a le pouvoir de se déplacer à la recherche d'éléments de preuve sur les lieux mêmes de l'infraction reprochée à l'employé s'estimant lésé. Et que ceci se fait spécialement dans le cas d'infraction à la discipline par les gardiens de prison.

L'arbitre au fédéral considère ce rôle comme faisant partie de ses attributions, et que de plus, lorsqu'il se déplace ainsi, il le fait avec le consentement mutuel des parties.

Section III - De l'administration des témoignages.

Sous-section 1 - De l'interrogatoire.

Les arbitres au Québec comme au fédéral suivent en général dans la mesure du possible les règles de procédure d'administration des témoignages telles qu'elles existent devant les tribunaux de droit commun.

Ainsi au Québec, l'arbitre respecte en général la règle qui veut qu'un procureur qui interroge le témoin qu'il a lui-même produit doit poser des questions sur les faits de la contestation seulement, des questions qui ne soient pas suggestives et qui n'exigent pas que le témoin ne donne une opinion à moins qu'il ne soit un expert.

Une sentence respecte le principe que le procureur ne peut rien prouver en dehors des motifs allégués. (138)

Une autre sentence au contraire dit que l'on peut déborder des cadres du procès dans le procès vu que l'on avait jeté des bases très vastes lors du début du témoignage, (139) ou parce qu'il s'agissait d'un cas d'espèce et qu'en relations de travail, il faut éviter tout formalisme rigoureux.(140)

Une sentence a retenu l'objection d'un procureur au fait que le témoin ne pouvait donner une opinion à moins d'être un témoin expert. (141)

Il y a aussi le principe que les questions ne doivent pas être posées d'une manière qui suggère la réponse désirée à moins que le témoin ne cherche manifestement à éluder une question ou à favoriser une autre partie, ou que, étant lui-même partie au procès, il n'ait des intérêts opposés à la partie qui l'interroge. (14

(138) André BOUTET, procès verbal, 28 janvier 1969, no: 02-66-3368.

(139) Alfred LAUZON, procès verbal, 14 octobre 1969, no: 02-66-3375.

(140) Gilbert PARADIS, s.a., 15 octobre 1971, no: 01-68-2290.

(141) Maurice BUJOLD, procès verbal, 7 août 1969, no: 03-66-3459SR.

(142) André BOUTET, procès verbal, 28 janvier 1969, no: 02-66-3358.

Roland BELISLE, procès verbal, 21 avril 1970, no: 02-66-3422.

Au fédéral, nous n'avons pas trouvé de sentence sur ces points particuliers qui valaient la peine d'être citées, mais elles reflètent toutes cette idée que lorsqu'un procureur interroge le témoin qu'il a produit, l'interrogatoire doit porter sur les faits mêmes qui font l'objet du grief et il ne doit pas poser de questions suggestives, ni requérir une opinion à moins que le témoin soit en réalité un témoin expert.

Une fois qu'une partie a terminé l'interrogatoire du témoin qu'elle a produit, l'autre partie peut contre-interroger au cours de l'arbitrage, et l'arbitre demande que l'on respecte les règles régissant habituellement le contre-interrogatoire devant un tribunal de droit commun.

Il est aussi possible à une partie de rappeler son propre témoin après le contre-interrogatoire pour l'interroger sur les faits nouveaux qui y ont été dévoilés, ou afin qu'il explique les réponses aux questions posées par l'autre partie.

Ce que nous venons de décrire ci-haut s'applique aux arbitrages québécois et fédéraux, nous n'avons cependant pas trouvé de sentences précises sur le point, vu que cette façon de procéder n'a jamais été contestée.

Sous-section 2 - L'appréciation des témoignages.

Les témoignages sont laissés à l'appréciation de l'arbitre et il va tenir compte de la réticence d'une personne à témoigner ainsi que de différentes attitudes manifestées par le témoin lorsqu'il doit donner une appréciation de ce témoignage.

Une sentence a retenu les réponses réticentes d'un témoin à des questions fort claires

"cette attitude à mon avis jette un discrédit certain sur l'ensemble du témoignage." (143)

Le témoin qui s'exprime de façon franche, calmement et sans hésitation, qui fait montre d'une bonne mémoire des faits va l'emporter sur le témoin qui démontre du parti-pris, des réticences, des blancs de mémoire. (144)

L'absence de mémoire chez un témoin et le fait qu'il se trouve en marge d'un bon nombre d'autres témoins va mal impressionner l'arbitre à son égard. (145)

Le témoin qui démontre une émotivité hargneuse à l'égard d'une autre personne, ou de l'intérêt ou de l'envie ne sera pas cru par l'arbitre. (146)

Une sentence arbitrale québécoise résume le rôle de l'arbitre face à une version contradictoire: il doit prendre bien soin d'éviter d'interpréter, d'ajouter, ou de soustraire quoique ce soit de la preuve devant lui pour mieux saisir la vérité décelée par les faits, attitudes et comportements des témoins. L'arbitre s'appuiera sur les critères suivants: (147)

- (a) la déposition textuelle des témoins;
- (b) les contradictions évidentes qu'exprime une même version ou un même témoignage;
- (c) les indices matériels probants;
- (d) la pertinence des faits que révèle chacune des dépositions;
- (e) le comportement des témoins;
- (f) enfin, le degré de crédibilité de chacune des déposants.

Au fédéral, l'arbitre tient compte lui aussi de différents facteurs pour apprécier la crédibilité des témoins et

(144) Alfred LAUZON, s.a., 5 mai 1970, no: 02-66-3375.

(145) Jean-Yves BELANGER, s.a., 4 juin 1970, no: 02-66-3386.

(146) Roland BELISLE, s.a., 8 juin 1970, no: 02-66-3422.

Gaston CHARBONNEAU, s.a., 19 février 1971, no: 02-66-3362.

Yvon DORE, s.a., 16 mars 1972, no: 01-68-4012.

(147) Albert PETTIGREW, s.a., 19 mars 1970, no: 02-66-2987.

pour choisir le témoignage qu'il doit croire lors d'une version contradictoire.

L'arbitre est quand même libre de choisir la version qu'il préfère (148) ou d'accepter le grief, vu que les témoignages ne sont pas suffisants pour conclure à une indiscipline de la part de l'employé. (149) L'arbitre extrait de la preuve les éléments pertinents au grief (150).

Pour en revenir aux facteurs d'appréciation de la crédibilité d'un témoin, le comportement du témoin dans la boîte, sa façon directe et spontanée de répondre ou au contraire ses réponses évasives et équivoques, seront pris en considération par l'arbitre lors de l'appréciation des versions des témoins. (151)

Lorsque l'arbitre est en présence d'une version contradictoire, il peut choisir l'une ou l'autre si des deux côtés les témoins étaient dignes de foi (152); si, cependant, une version n'était pas spontanée, et contenait des réponses évasives, l'arbitre va alors choisir la version qui lui paraît la plus vraisemblable. (153)

Donc, les arbitres au Québec et au fédéral sont maîtres de l'appréciation des témoignages, et ce, de la même manière que l'est un juge d'un tribunal de droit commun.

(148) M.J. Cécile HETU, s.a., 11 octobre 1971, no: 425.

(149) Bernard C. GOWER, s.a., 6 avril 1971, no: 399.

(150) Daniel PERRON, s.a., 2 mai 1972, no: 517.

(151) J.A. MELANSON, s.a., 22 juin 1972, nos: 583 et 584.

(152) Donald LAIDLAW, s.a., 29 mai 1970, no: 226.

(153) Harold BASSET, s.a., 7 avril 1973, no: 551.

Pour ce qui est de la corroboration d'un témoignage, il faut dire qu'au Québec, il n'y a pas d'exigence de corroboration de la preuve, ceci ressemble au droit civil; de plus, une preuve non contredite fait foi par elle-même et l'arbitre se considère alors lié par cette preuve (154).

Au fédéral, il n'existe pas non plus de nécessité de corroborer la version d'un témoin comme c'est exigé en droit criminel pour certaines offenses; cependant, si une version est corroborée, l'arbitre se sentira lié par cette version. (155)

Au fédéral, une version non contredite lie l'arbitre (156). Par contre, la version d'un témoin qui est contredite par d'autres témoins ne sera pas retenue en général par l'arbitre (157).

-
- (154) Jos BOUCHARD, s.a., 10 novembre 1968, no: 02-66-1011.
Jean-Jacques TRUDEL, s.a., 19 septembre 1969, no: 02-66-3401.
Augustin MICHAUD, s.a., 8 janvier 1970, no: 03-66-3419.
Raymond FAUVELLE, s.a., 16 juin 1970, no: 03-68-2506.
J.P. ST. LOUIS, s.a., 5 février 1971, no: 03-68-3399.
Louis-Philippe LEVASSEUR, s.a., 22 février 1971, no:
02-66-3504.
Jean Claude BOUTET, s.a., 14 avril 1971, no: 01-68-2740.
Hector LAMOUREUX, Yves MECTEAU et Marcel MATHIEU, s.a.,
27 septembre 1971, no: 03-68-4737, 4738 et 4739.
Paul RODRIGUE, s.a., 5 avril 1972, no: 02-66-3506.

- (155) L.J. CLARKE, s.a., 5 novembre 1968, no: 64.
M.C. Philomène ARSENAULT, s.a., 7 décembre 1971, no: 530.
J.A. MELANSON, s.a., 22 juin 1972, nos: 583 et 584.

(156) J. Cécile HETU, s.a., 29 février 1968, no: 27.

(157) David Richard RANDALL, s.a., 30 septembre 1968, no: 41.

Sous-section 3 - Témoignage d'expert

Au Québec, l'arbitre a accepté que l'on procède à l'expertise d'écriture comme ça se fait selon une pratique établie devant les tribunaux civils, et en droit criminel en vertu de l'article 8 du code criminel.

L'arbitre a accepté le rapport d'un graphologue qui a identifié la signature de telle personne sur une pièce litigieuse (158).

Nous n'avons pas trouvé un tel cas dans les sentences arbitrales fédérales.

Un arbitre québécois a aussi écouté le témoignage d'un professeur de science politique pour définir ce qu'est le travail partisan lors d'une élection. (159) Un autre arbitre a écouté le témoignage d'un médecin sur les troubles psychiques du plaignant et leur relation avec son infraction. (160)

Il est important de préciser que l'arbitre ne suit pas le formalisme d'un juge en droit civil pour entendre le témoignage d'un expert, et que de plus, l'arbitre est libre d'accepter ou de rejeter la version d'un expert comme l'est un juge d'un autre tribunal.

Au fédéral, c'est la même chose. L'arbitre va aussi écouter la version de témoins experts; il n'exigera aucune formalisme quelconque pour ce, et il se sentira libre d'accepter ou non le témoignage de l'expert. Nous n'avons pas trouvé de sentence qui valait la peine d'être citée sur ce point.

(158) Alfred LAUZON, s.a., 5 mai 1970, no: 02-66-3375.

(159) Omer BILODEAU, s.a., 27 mai 1969, no: 02-66-3441.

(160) Jean LAURENCE, s.a., 2 février 1973, no: 01-68-6620.

TROISIEME PARTIE - SENTENCE ARBITRALE.

CHAPITRE PREMIER - L'ARBITRE PEUT-IL ORDONNER AUX PARTIES
D'EXECUTER TELLE CHOSE, OU DOIT-IL SEULEMENT
SE CONTENTER DE FORMULER UNE RECOMMANDATION?

Pour répondre à cette question au Québec, nous retournons à la convention collective de travail 1972-75, unité: ouvriers. L'article 14.06 intime à l'arbitre de décider d'un grief en respectant les dispositions de la convention collective; il n'a pas le pouvoir de modifier, ajouter, soustraire ou de suppléer à une clause de ladite convention collective. Si une convention collective n'avait pas prévu le paiement d'intérêt sur un montant, ou la faculté d'accorder des dommages-intérêt comme compensation de la non exécution d'une obligation par l'une des parties, l'arbitre n'aurait aucun droit d'ordonner un paiement d'intérêt, ni de condamner l'une des parties à des dommages-intérêt.

Pour le cas du grief de suspension ou de congédiement, nous citons l'article 21.03 de la convention collective qui circonscrit très précisément le rôle de l'arbitre; en dehors de ce qui est prévu à cet article, l'arbitre est impuissant à modifier quoi que ce soit:

"Tout grief de suspension ou de congédiement pour cause peut être réglé selon la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

- (a) en maintenant la décision de l'employeur; ou
- (b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou
- (c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
- (d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant le salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins ce qu'il a pu gagner ailleurs résultant d'une activité compensatoire à toute suspension qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement."

L'arbitre va se demander si la sanction dont se plaint l'employé s'estimant lésé crée un déni de justice du fait qu'elle serait disproportionnée à l'infraction commise, ou qu'il n'y a pas eu d'avertissement de donné à l'employé avant ladite sanction, ou si au contraire, l'infraction punie était une récidive de l'employé.

Donc, l'arbitre qui modifie une sanction le fait après une étude approfondie des événements qui ont conduit à l'imposition de ladite sanction, car un employeur a toujours discrétion en matière de discipline, (162) et il respecte les clauses de la convention collective qui s'appliqueraient au cas.

L'arbitre ne modifiera pas la sanction imposée lorsqu'il est convaincu qu'il s'agit en fait d'une récidive de l'employé qui avait par le passé déjà été averti, réprimandé, ou suspendu pour la même infraction pour laquelle il se retrouve aujourd'hui à l'arbitrage. (163)

La sanction ne doit pas être discriminatoire seulement envers un employé qui serait appelé "à payer" pour les autres employés aussi indisciplinés que lui, car l'arbitre va alors l'annuler ou la modifier. (164)

Cependant, dans le cas d'un employé faisant partie des cadres supérieurs ou transigeant directement avec le public l'arbitre ne considère pas qu'il y a discrimination et ne modifiera pas en général la sanction, si l'employeur impose une sanction plus sévère à cet employé qu'à un autre dont les fonctions n'ont pas la même importance, ou la même répercussion sur le public. (165)

(162) Fernand LECONTE, s.a., 19 novembre 1968, no: 03-66-1542.

Maurice SAWYER, s.a., 20 mai 1969, no: 02-66-3348.

Roland BELISLE, s.a., 8 juin 1970, no: 02-66-3422.

Gaston CHARBONNEAU' s.a., 19 février 1971, no: 02-66-3362.

(163) Jean-Jacques TRUDEL, s.a., 19 septembre 1969, no: 02-66-3401

André HUDON, s.a., 10 novembre 1969, no: 03-68-2196.

Jean-Paul LELIEVRE, s.a., 30 juin 1970, no: 03-68-2403.

Gérard OUELLETTE, s.a., 23 avril 1971, no: 02-66-3355.

Gilbert PARADIS, s.a., 15 octobre 1971, no: 01-68-2290.

Denis MELANCON, s.a., 4 mai 1972, no: 03-68-4116.

(164) Germain RIOUX, s.a., 10 novembre 1970, no: 03-68-3206.

(165) Jean-Eudes LELIEVRE, s.a., 9 mars 1972, no: 03-68-5496.

Yvon DORE, s.a., 16 mars 1972, no: 01-68-4012.

Lorsque le texte d'une convention collective permet à l'arbitre soit de maintenir la décision de l'employeur, soit de réinstaller l'employé avec tous ses droits, l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier la sanction en en imposant une autre.(166)

Un autre facteur à retenir est que l'arbitre en plus d'être lié par le texte d'une convention collective au moment de rendre sa sentence, va en plus se sentir lié par une décision rendue par un de ses collègues sur le même sujet; il va hésiter à renverser la décision de son collègue à moins qu'elle ne contienne une erreur grossière à sa face même:

"il devient primordial, dans l'intérêt des parties et pour favoriser la stabilité de leurs relations, qu'un arbitre s'abstienne dans la mesure du possible, de renverser la décision d'un de ses collègues, prononcée en vertu d'un même texte ou de textes identiques, à moins que celui-là ait commis une erreur grossière et ce à l'endroit de groupes d'employés qui forment l'entité communément appelée les fonctionnaires de l'Etat."(167)

Donc, le rôle de l'arbitre au Québec au moment de rendre sa sentence est sûrement différent de celui d'un juge ordinaire. Il joue un certain rôle actif lorsqu'il analyse tous les faits et circonstances du cas, mais tout en demeurant à l'intérieur d'un cadre précis: les dispositions de la convention collective qui le lient.

-
- (166) Denis THERRIEN, s.a., 25 juin 1969, no: 03-68-933.
Lévis LANDRY, s.a., 20 août 1969, no: 03-68-1045,
Jean RENAUD, s.a., 13 novembre 1969, no: 02-68-1348.
Romuald MATHIEU, s.a., 25 mars 1969, no: 02-66-3417.
(167) Rodrigue RAGOT, s.a., 30 juin 1972, no: 02-68-5443.

Au fédéral, l'arbitre n'est aucunement lié par le texte d'une convention collective dans l'analyse de la sanction imposée par l'employeur au moment de rendre sa sentence. Il a plus de liberté que son homologue québécois; il va, cependant, lui aussi, se demander si la sanction imposée à l'employé crée un déni de justice du fait qu'elle serait disproportionnée à la faute commise par ledit employé; s'il y a eu des réprimandes, avertissements ou sanctions antérieures d'imposées pour la même infraction, c'est-à-dire, le problème de la récidive. (168)

L'arbitre va analyser aussi toutes les circonstances atténuantes de l'affaire ainsi que les chances de réhabilitation pour voir si l'employeur de l'employé avait un juste motif d'imposer telle sanction disciplinaire. (169)

Des arbitres sont même allés jusqu'à donner l'ordre à l'employeur de rayer du dossier personnel de l'employé toute mention défavorable telle qu'un avis de suspension qui pourrait nuire à son avancement futur et qui ne correspondait pas à la preuve qu'on venait de faire de l'infraction reprochée à l'employé. (170)

L'arbitre fédéral comme l'arbitre québécois ne considère pas qu'il y a discrimination si l'employeur use de plus de sévérité dans sa sanction à l'égard d'un employé des cadres supérieurs ou qui transige directement avec le public.

(168) Lawrence Wesley CLARK, s.a., 6 novembre 1967, nos: 9 et 12.

M.J. Cécile HETU, s.a., 11 octobre 1971, no: 425.

M.C. Philomène ARSENAULT, s.a., 7 décembre 1971, no: 530.

Patrick SEGUIN, s.a., 24 février 1971, no: 396.

Robert Bernard MORRISON, s.a., 14 août 1968, no: 18.

(169) Edward B. JOLLIFFE, Présentation et arbitrage des griefs dans la Fonction publique du Canada, 6 octobre 1971, discours prononcé à la Conférence bi-nationale sur les négociations collectives dans la fonction publique.

(170) R.T.P. DACEY, s.a., 3 octobre 1969, no: 106.

Ernest Edward THORNQUIST, s.a., 30 octobre 1970 no: 296

Ainsi les contrôleurs aériens (171) et les gardiens de prison doivent recevoir une sanction très sévère lorsqu'ils ont commis une infraction, car par cette dernière, ils peuvent mettre la vie du public en danger.

Le public ne doit pas avoir une idée ternie de l'intégrité des services gouvernementaux; donc, la négligence d'un employé manipulant les fonds publics (172), les passe-droit pour favoriser une personne en particulier (173) ainsi que les critiques dans les journaux, la presse ou la télévision des politiques, programmes et services gouvernementaux, constituent une faute professionnelle qui doit être sanctionnée. (174)

L'arbitre au fédéral a donc un rôle semblable à celui de son homologue québécois, excepté qu'il n'est pas restreint par aucune clause de convention collective, règlement ou loi, ce qui signifie qu'il peut user de plus d'initiative pour rendre sa décision.

(171) Fridolin GARTNER, s.a., 27 août 1968, no: 42.

(172) Paul ST. PIERRE, s.a., 4 septembre 1970, no: 198.

(173) Graham L. DIXON, s.a., 2 mars 1972, no: 555.

Joseph CHAFE, s.a., 25 juillet 1972, no: 495.

(174) André VAILLANCOURT, André DUPONT-HEBERT et Louise TRUDEL, s.a., 14 mars 1973, nos: 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716.

CHAPITRE SECOND - LA SENTENCE EST-ELLE EXECUTOIRE?

L'article 14.07 de la convention collective, 1972-75, unité: ouvriers, nous apprend que la décision de l'arbitre agissant à l'intérieur de la juridiction qui lui est conférée par ladite convention doit être motivée, lier les parties et être exécutée dans le plus bref délai possible.

A cause de cet article de la convention, nous concluons que la sentence d'un arbitre est exécutoire. Qu'arriverait-il en pratique si l'une des parties ne se conformait pas à la sentence? Comme la convention collective reste muette sur le sujet, nous avons décidé de nous référer aux articles 89 et 81 (165) du code du travail du Québec qui donnent la solution au problème: une ordonnance d'exécution serait émise par le tribunal civil compétent. C'est ce qui s'est produit en matière d'arbitrage dans l'industrie privée et nous pensons que cette solution pourrait aussi s'appliquer à l'arbitrage des griefs dans la fonction publique québécoise.

(165) art. 89: Elle peut être exécutée suivant l'article 81.

art. 81: La sentence a l'effet d'une convention collective signée par les parties.

Elle peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent, sur poursuite intentée par une partie, laquelle n'est pas tenue de mettre en cause la personne pour le bénéfice de laquelle elle agit.

Au fédéral, la sentence est aussi exécutoire.

Ceci est prévu par un texte explicite. En effet, l'article 96(4) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que si une décision au sujet d'un grief doit être prise par l'employeur ou de sa part, ce dernier doit la prendre.

L'article 96(5) de la même loi assujettit l'employé ou le syndicat à la même obligation d'exécution.

Si l'employeur ou son représentant, l'employé ou le syndicat ne prennent pas la mesure à laquelle ils sont obligés, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique sera saisie du problème en vertu de l'article 20 (b et c) de ladite loi, et elle fera en sorte qu'il soit donné effet à la décision de l'arbitre sur un grief, et ce, sans qu'elle discute le fondement ou substance de ladite décision arbitrale (article 96(6) de la même loi).

CHAPITRE TROISIEME - PEUT-ON EN APPELER D'UNE SENTENCE
ARBITRALE?

Au Québec, il n'y a aucune clause dans la convention collective qui pourrait répondre à ce point d'interrogation. Nous avons alors décidé de nous référer au code du travail du Québec. Les articles 89, 121 et 122 (176) dudit code prohibent expressément tout appel de la sentence d'un arbitre de griefs, exception faite du cas d'excès de juridiction de l'arbitre.

Au fédéral, il en est de même, aucun appel n'existe après la prononciation d'une sentence arbitrale. Ceci est prévu

(176) art. 89: La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

art. 121: Nulle action sous l'article 50 du code de procédure civile ni aucun recours par bref de prohibition, quo warranto, certiorari ou injonction ne peuvent être exercés contre un conseil d'arbitrage, le tribunal d'arbitrage, un arbitre de griefs ou la Commission des relations de travail du Québec, ni contre aucun membre de ces organismes, en raison d'actes, procédures ou décisions se rapportant à l'exercice de leurs fonctions.

art. 122: Deux juges de la Cour du banc de la reine peuvent sur requête annuler sommairement tout bref et toute ordonnance ou injonction délivrés ou accordés à l'encontre de l'article précédent.

au texte de l'article 100 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (177) qui prohibe tout moyen de se pourvoir à l'encontre d'une sentence arbitrale.

(177) art. 100: (1) Sous réserve de la présente loi, toute ordonnance, décision arbitrale, directive, décision ou déclaration de la Commission, du Tribunal d'arbitrage ou d'un arbitre est définitive et ne peut être ni remise en question ni examinée devant un tribunal quelconque.

(2) Il ne doit être pris aucune ordonnance ni aucun moyen de contrainte, et il ne doit, devant aucun tribunal, être entamé de procédures, sous forme d'injonction, de certiorari, de prohibition, de quo warranto ou autrement, pour contester, examiner, rejeter ou restreindre la compétence de la Commission, du Tribunal d'arbitrage ou d'un arbitre dans l'une quelconque de ses délibérations.

Cependant, nous devons mentionner brièvement la portée que l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale (177A) peut avoir lorsqu'un arbitre:

- "a) n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier; ou
- c) a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon absurde ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance."

Toute partie qui est ainsi directement affectée par une telle décision ou ordonnance de l'arbitre peut dans les 10 jours suivant la première communication de cette décision ou ordonnance arbitrale ou dans le délai supplémentaire accordé par la Cour d'appel, faire une demande d'annulation ou d'examen de ladite sentence arbitrale à ladite Cour d'appel.

Deux sentences arbitrales ont ainsi été en appel et jugées par la Cour fédérale qui a dans un cas (177B) annulé la sentence arbitrale vu que l'arbitre n'avait pas juridiction pour étudier une révocation d'emploi qui n'était pas en fait un congédiement à motif disciplinaire, et qui dans l'autre cas (177C) a maintenu la sentence arbitrale vu que l'arbitre n'avait pas erré en droit en acceptant et décidant d'admettre des preuves portant sur des faits découverts après coup. Enfin concernant une erreur en droit commise par un arbitre, il y a une troisième sentence

(177A) Loi sur la Cour fédérale, 1970-71-72, S.C., C. 1, art. 28.

(177B) Norman L. Wright v. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique, 1973, C.F., No. A-37-73.

(177C) In re Gerald William McKendry, 1973, C.F., 126.

arbitrale (177D) qui est inscrite au rôle de la Cour fédérale
et qui sera entendue sous peu.

(177D) Joseph A. FARDELLA, s.a., 10 avril 1973, no: 734.

CHAPITRE QUATRIEME - COMMUNICATION DE LA SENTENCE AUX PARTIES

Au Québec, l'article 14.08 de la convention collective exige que l'arbitre rende sa décision dans les trente (30) jours qui suivent les plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision est alors communiquée aux parties par l'arbitre qui leur en fait parvenir une copie signée, et elle n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue en dehors du délai imparti.

Au fédéral, l'article 96(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, impose le devoir à l'arbitre de faire parvenir une copie à chaque partie ou à leur représentant et au syndicat si ce dernier s'occupe aussi du grief; l'arbitre doit aussi remettre une copie de sa décision de travail dans la fonction publique.

L'article 52 du Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, (178) définit le contenu de la sentence comme étant: un sommaire du grief, des observations des parties, de la décision intervenue sur le grief et des motifs de la décision qui a dû être signée par l'arbitre.

(178) op. cit., note, p. 22.

CHAPITRE CINQUIEME - QU'EN EST-IL DES DEPENS?

L'article 14.09 de la convention collective au Québec prévoit que chaque partie acquitte les dépens et salaires de son assesseur et de ses témoins. Quant aux dépens et honoraires de l'arbitre, ils sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de salaire pour la durée de l'audition; dans le cas d'un grief collectif, il n'y a qu'un seul des plaignants qui jouira de ce privilège.

Le procureur d'une des parties a essayé de faire supporter les frais d'un témoin à la partie qui perdrait le grief comme ceci se fait en droit civil. L'arbitre s'y est, cependant, objecté: "le procureur syndical m'a demandé de déclarer expert tel témoin, aux fins de faire supporter les frais de témoignage par la partie qui faillira. Je rejette cette demande

"qui n'est pas conforme à l'esprit de l'entente, ni à l'arbitrage en général, les parties ayant toujours payé leurs frais respectifs." (179)

Au fédéral, l'article 97 de la Loi sur les relations

(179) Alfred LAUZON, procès verbal, 14 octobre 1969, no: 02-66-3375.

de travail dans la Fonction publique (180) est très explicite sur le problème des frais d'arbitrage en couvrant le cas de nomination d'un arbitre au sein d'une convention collective dont la rémunération est prévue ou non, et le cas de l'arbitre non nommé à une convention collective et où le syndicat représente l'employé s'estimant lésé.

(180) art. 97:

(1) Lorsqu'un arbitre est nommé dans une convention collective, cette convention doit prévoir la méthode selon laquelle est fixée sa rémunération et selon laquelle sont payés les frais qu'il peut encourir. Toutefois, si elle ne précise pas de méthode, les parties supportent à parts égales la rémunération de l'arbitre nommé et ses frais.

(2) Lorsqu'un grief est renvoyé à l'arbitrage mais n'est pas renvoyé à un arbitre nommé dans une convention collective, et que l'employé qui a soumis le grief est représenté dans les procédures d'arbitrage par l'agent négociateur pour l'unité de négociation à laquelle l'employé appartient, l'agent négociateur est tenu de payer et doit remettre à la Commission la partie des frais de l'arbitrage que peut avec l'approbation de la Commission, déterminer le secrétaire de la Commission,

(3) Tout montant qui, aux termes du paragraphe (2) est payable à la Commission par un agent négociateur peut être recouvré comme une dette due à la Couronne par l'agent négociateur qui est, aux fins du présent paragraphe, réputé une personne."

CONCLUSION

Pour terminer cette étude, nous croyons opportun de communiquer notre opinion personnelle sur le domaine de l'arbitrage dans la fonction publique québécoise et fédérale.

Le 20^e siècle a fait connaître au monde une évolution complète pour ne pas dire même une révolution dans tous les domaines de pensée et d'action; la notion d'autorité et de pouvoir n'est plus du tout la même que par les siècles passés.

Il était donc normal de voir le monde du travail soumis lui aussi à des changements; le pouvoir absolu qu'avait un employeur sur ses employés à commencé à s'éroder tranquillement jusqu'à ce que l'on en arrive à un certain équilibre des deux forces. L'employeur ne peut plus désormais être le maître absolu du système disciplinaire; l'employé a maintenant le privilège de contester la sanction disciplinaire qui lui est imposée.

C'est pourquoi il a fallu établir une certaine procédure par laquelle les deux parties, employeur et employé, se rencontreraient pour discuter de ladite sanction: il s'agit du dépôt du grief, et des étapes intermédiaires que nous avons étudiés dans un chapitre antérieur.

Si les deux parties n'ont pu en arriver à une entente, après la passation des étapes intermédiaires, elles se rendent alors devant une tierce personne indépendante qui entendra les deux versions et qui donnera ensuite sa décision aux parties; c'est ce que nous décrivons sous le vocable d'arbitrage.

Nous avons vu qu'au cours de l'arbitrage l'arbitre joue un rôle un peu semblable à celui d'un juge des tribunaux de droit commun, mais qui en diffère aussi du fait, que tout en étant maître de la procédure, il se refuse à tout formalisme qui pourrait nuire à l'une des parties, et principalement à l'employé s'estimant lésé.

Nous croyons que cette attitude de l'arbitre qui se refuse à tout formalisme indû en affirmant que ceci ne serait pas viable dans le domaine particulier que sont les relations de travail, est salubre au système de l'arbitrage. Il y a certaines personnes qui prétendent qu'il serait nécessaire d'élaborer une sorte de code de procédure pour réglementer les séances d'arbitrage afin d'encadrer ce dernier dans des limites plus précises pour le rendre plus efficace. Nous croyons que ceci au contraire aurait pour effet de l'encadrer d'une façon trop rigide qui éventuellement amènerait un formalisme sclérosant et il n'y aurait plus de différence d'avec les tribunaux de droit commun.

En effet, dans le milieu des relations de travail, ce ne sont pas des avocats en général qui présentent les griefs à l'arbitrage, d'où la nécessité de ne pas avoir de procédures compliquées. Il y a aussi le facteur temps à considérer: les parties ne peuvent pas se permettre d'attendre deux ans avant de régler un grief; avec des procédures formalistes, les délais s'accumuleraient, et au point de vue efficacité, il n'y aurait plus de différence entre un tribunal de droit commun et un tribunal d'arbitre.

Nous sommes prêts par contre à appuyer les demandes qui se font actuellement afin soit d'amender la loi, soit d'instaurer de nouvelles clauses dans les conventions collectives pour améliorer les pouvoirs d'enquête de l'arbitre. Un exemple de ceci est illustré par le fait que l'arbitre n'a pas le pouvoir de contraindre une personne à témoigner, ni à déposer

un document, c'est une grave lacune qui devrait être comblée.

Nous n'établissons pas de préférence en faveur soit du système d'arbitrage québécois soit du système fédéral, vu que les deux ont plusieurs similarités en commun. De toute façon, au sein même de cette étude, nous avons déjà parfois mentionné que telle façon de procéder semblait meilleure dans un système que dans l'autre pour une raison particulière.

Enfin, pour établir une comparaison, il ne serait pas erroné d'avancer la proposition suivante: l'arbitrage ressemble au procès de novo qui existe en droit criminel. l'employé s'estimant lésé par une sanction disciplinaire, a plaidé sa cause, c'est-à-dire qu'il a fait part de ses récriminations par le dépôt du grief, et par la passation de deux étapes intermédiaires. Une fois rendu à l'arbitrage, il jouit d'un nouveau procès: l'arbitre va entendre toute la preuve, l'employeur doit recommencer cette dernière du début à la fin.

ANNEXE A

Directive concernant une procédure de règlement des plaintes pour le personnel de la fonction publique non régi par une convention collective de travail autre que les adjoints aux cadres supérieurs et les cadres supérieurs.

---oooo0oooo---

ATTENDU QUE le Conseil du trésor, en vertu de l'article 22 de la Loi de l'administration financière (chapitre 17 des lois de 1970) exerce les pouvoirs du lieutenant-gouverneur en conseil, en tout ce qui concerne l'approbation des plans d'organisation des ministères et organismes du gouvernement, les effectifs requis pour la gestion de ces ministères et organismes, les conditions de travail de leur personnel, ainsi que l'élaboration et l'application de la politique administrative générale suivie dans la fonction publique;

IL EST DECIDE par le Conseil du trésor que la procédure suivante de règlement des plaintes, pour le personnel de la fonction publique non régi par une convention collective de travail autre que les adjoints aux cadres supérieurs et les cadres supérieurs soit approuvée et entre en vigueur à compter de ce jour.

Tout employé temporaire ou permanent au sens de la Loi de la fonction publique non régi par une convention collective de travail autre qu'un adjoint aux cadres supérieurs et un cadre supérieur peut, s'il se croit lésé par une décision de son employeur, soumettre une plainte de la façon suivante:

Première étape

L'employé peut soumettre sa plainte verbalement ou par écrit à son supérieur immédiat, si celui-ci détient au moins la classification d'adjoint aux cadres, dans les deux mois de l'évènement qui a donné lieu à sa plainte. Si le supérieur immédiat n'est pas un adjoint aux cadres supérieurs ou un cadre supérieur, la plainte sera soumise par l'employé au supérieur hiérarchique suivant détenant l'une de ces

classifications. Dans tous les cas, le supérieur concerné donna sa réponse par écrit à l'employé dans les cinq jours qui suivent la date de la présentation de la plainte, à moins que le supérieur concerné à cette étape ne soit le sous-chef, auquel cas la procédure de troisième étape s'applique.

Deuxième étape

Si la réponse ne satisfait pas l'employé ou si la réponse n'a pas été donnée dans le délai prévu à la première étape, l'employé peut soumettre sa plainte à son directeur général, dans les vingt jours de la réponse ou de l'expiration du délai prévu, selon le cas. Si le directeur général est celui qui a reçu la plainte à la première étape, la plainte pourra être soumise au sous-chef (3e étape). Le directeur général donne sa réponse par écrit dans les cinq jours qui suivent la date de la présentation de la plainte en deuxième étape.

Troisième étape

Si la réponse ne satisfait pas l'employé ou si la réponse n'a pas été donnée dans le délai prévu à la deuxième étape, l'employé peut soumettre sa plainte par écrit au sous-chef, dans les vingt jours de la réponse ou de l'expiration du délai, selon le cas.

Dans les cinq jours qui suivent la réception de la plainte, et ce, dans tous les cas, le sous-chef réfère la plainte à un comité formé de quatre membres, dont deux membres sont désignés par l'employé, un membre désigné par le sous-chef, et un membre désigné par le ministère de la Fonction publique.

Ce comité doit étudier conjointement la plainte, faire enquête conjointement s'il y a lieu et soumettre des recommandations motivées au sous-chef dans les trente jours qui suivent la date à laquelle la plainte lui a été référée. Le sous-chef doit rendre sa décision dans les quinze jours qui suivent la réception du rapport du comité.

Le secrétaire

Michel Bélanger

ANNEXE B

board, the Chairman shall forthwith cause a copy thereof to be sent to the parties and may cause the report to be published in such manner as he sees fit. 1966-67, c. 72, s. 87.

88. No report of a conciliation board, and no testimony or proceedings before a conciliation board, are receivable in evidence in any court in Canada except in the case of a prosecution for perjury. 1966-67, c. 72, s. 88.

89. Where at any time before a conciliation board has made its report the parties so agree in writing, a recommendation made by a conciliation board is binding on the parties, subject to and for the purposes of this Act, and shall be given effect to accordingly. 1966-67, c. 72, s. 89.

PART IV GRIEVANCES

Right to Present Grievances

90. (1) Where any employee feels himself to be aggrieved

(a) by the interpretation or application in respect of him of

(i) a provision of a statute, or of a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment, or

(ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award; or

(b) as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment, other than a provision described in subparagraph (a)(i) or (ii),

in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament, he is entitled, subject to subsection (2), to present the grievance at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Act.

(2) An employee is not entitled to present any grievance relating to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award

bureau de conciliation, le Président doit immédiatement en faire adresser une copie aux parties et peut faire publier le rapport de la manière qu'il estime appropriée. 1966-67, c. 72, art. 87.

88. Aucun rapport d'un bureau de conciliation ni aucun témoignage recueilli ni aucune procédure intervenue devant un bureau de conciliation ne sont recevables à titre de preuve devant les tribunaux du Canada, sauf en cas de poursuite pour parjure. 1966-67, c. 72, art. 88.

89. Lorsque, avant qu'un bureau de conciliation ait fait son rapport, les parties en conviennent par écrit, une recommandation faite par un bureau de conciliation lie les parties sous réserve et aux fins de la présente loi, et il doit y être donné suite en conséquence. 1966-67, c. 72, art. 89.

PARTIE IV GRIEFS

Droit d'exposer des griefs

90. (1) Lorsqu'un employé s'estime lésé

a) par l'interprétation ou l'application à son égard

(i) de quelque disposition d'une loi, d'un règlement, d'une instruction ou d'un autre instrument établi ou émis par l'employeur, concernant des conditions d'emploi, ou

(ii) d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale; ou

b) par suite d'un événement ou d'une question qui vise ses conditions d'emploi, sauf une disposition indiquée au sous-alinéa a)(i) ou (ii),

relativement à laquelle ou auquel aucune procédure administrative de réparation n'est prévue en vertu d'une loi du Parlement, il a le droit, sous réserve du paragraphe (2), de présenter ce grief à chacun des paliers, y compris le dernier palier, que prévoit la procédure applicable aux griefs établie par la présente loi.

(2) Un employé n'a droit de présenter ni un grief relatif à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision

Force probante
du rapport

Effet obligatoire
sur accord des
parties

Les employés
ont le droit
d'exposer des
griefs

Limitation

unless he has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies, or any grievance relating to any action taken pursuant to an instruction, direction or regulation given or made as described in section 112.

arbitrale sauf s'il a l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation, à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et s'il est représenté par cet agent négociateur, ni un grief relatif à quelque mesure prise en vertu d'une instruction, directive ou règlement édicté selon l'article 112.

Right to be represented by employee organization

(3) An employee who is not included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may seek the assistance of and, if he chooses, may be represented by any employee organization in the presentation or reference to adjudication of a grievance.

(3) Un employé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation pour laquelle une association d'employés a été accréditée à titre d'agent négociateur peut demander l'aide de n'importe quelle association d'employés et, si tel est son choix, il peut être représenté par toute association d'employés, à l'occasion de la présentation d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

Droit d'être représenté par une association d'employés

Idem

(4) No employee who is included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may be represented by any employee organization, other than the employee organization certified as such bargaining agent, in the presentation or reference to adjudication of a grievance. 1966-67, c. 90.

(4) Aucun employé faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle une association d'employés a été accréditée à titre d'agent négociateur ne peut être représenté par une association d'employés autre que celle qui est ainsi accréditée à titre d'agent négociateur, à l'occasion de la présentation d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage. 1966-67, c. 72, art. 90.

Idem

Adjudication of Grievances

Arbitrage des griefs

Reference to Adjudication

Renvoi à l'arbitrage

Reference of grievance to adjudication

91. (1) Where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process with respect to
(a) the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, or
(b) disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty, and his grievance has not been dealt with to his satisfaction, he may refer the grievance to adjudication.

91. (1) Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable aux griefs inclusivement, au sujet
a) de l'interprétation ou de l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou
b) d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, et que son grief n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui, il peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

Renvoi d'un grief à l'arbitrage

Approval of bargaining agent

(2) Where a grievance that may be presented by an employee to adjudication is a grievance relating to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, the employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies signifies

(2) Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un employé à l'arbitrage est un grief relatif à l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective

Approbation : l'agent négociateur

ANNEXE C

	Board;	professionnels,	
"collective agreement" «convention»	"collective agreement" means an agreement in writing entered into under this Act between the employer, on the one hand, and a bargaining agent, on the other hand, containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters;	b) la catégorie des emplois techniques,	
"conciliation board" «bureau»	"conciliation board" means a board established under section 78 for the investigation and conciliation of a dispute;	c) la catégorie des emplois administratifs et du service extérieur,	
"conciliator" «conciliateur»	"conciliator" means a person appointed by the Chairman under section 52 to assist the parties to collective bargaining in reaching agreement;	d) la catégorie du soutien administratif, ou	
"designated employee" «employé désigné»	"designated employee" means an employee who is agreed by the parties to collective bargaining or determined by the Board pursuant to section 79 to be a designated employee within the meaning of that section;	e) la catégorie de l'exploitation,	
"dispute" «différend»	"dispute" means a dispute or difference arising in connection with the conclusion, renewal or revision of a collective agreement, in respect of which arbitration is requested pursuant to section 63 or in respect of which the establishment of a conciliation board may be requested pursuant to section 77;	et toute autre catégorie d'employés, dont les professions s'apparentent entre elles, que la Commission déclare être une catégorie d'occupations;	
"employee" «employé»	"employee" means a person employed in the Public Service, other than (a) a person appointed by the Governor in Council under an Act of Parliament to a statutory position described in that Act, (b) a person locally engaged outside Canada, (c) a person whose compensation for the performance of the regular duties of his position or office consists of fees of office, or is related to the revenue of the office in which he is employed, (d) a person not ordinarily required to work more than one-third of the normal period for persons doing similar work, (e) a person who is a member or special constable of the Royal Canadian Mounted Police or who is employed by that Force under terms and conditions substantially the same as those of a member thereof, (f) a person employed on a casual or temporary basis, unless he has been so employed for a period of six months or more, (g) a person employed by or under the	«Commission» désigne la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, instituée en vertu de l'article 11;	«Commission» "Board"
		«conciliateur» désigne une personne nommée par le Président en vertu de l'article 52 pour aider les parties aux négociations collectives à se mettre d'accord;	«conciliateur» "conciliator"
		«convention collective» désigne une convention écrite, conclue en vertu de la présente loi entre l'employeur, d'une part, et un agent négociateur, d'autre part, qui renferme des dispositions concernant des conditions d'emploi et d'autres questions connexes;	«convention collective» "collective"
		«décision arbitrale» désigne une décision rendue par le Tribunal d'arbitrage au sujet d'un différend;	«décision arbitrale» "arbitral"
		«différend» désigne un différend ou un désaccord qui survient à l'occasion de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective et au sujet duquel l'arbitrage est demandé en conformité de l'article 63, ou au sujet duquel l'établissement d'un bureau de conciliation peut être demandé en conformité de l'article 77;	«différend» "dispute"
		«employé» désigne une personne employée dans la Fonction publique, sauf	«employé» "employee"
		a) une personne que le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi du Parlement, nomme à un poste statutaire décrit dans cette loi,	
		b) une personne recrutée sur place hors du Canada,	
		c) une personne dont la rétribution pour l'exercice des fonctions normales de son poste ou de sa charge consiste en honoraires ou est en rapport avec le revenu du bureau dans lequel elle est employée,	
		d) une personne qui d'ordinaire n'est pas astreinte à plus du tiers de la durée normale de travail exigée des personnes exécutant des tâches semblables,	

Board, or

(h) a person employed in a managerial or confidential capacity,

and for the purposes of this definition a person does not cease to be employed in the Public Service by reason only of his ceasing to work as a result of a strike or by reason only of his discharge contrary to this or any other Act of Parliament;

"employee organization"
«association...»

"employee organization" means any organization of employees the purposes of which include the regulation of relations between the employer and its employees for the purposes of this Act, and includes, unless the context otherwise requires, a council of employee organizations;

"employer"
«employeur»

"employer" means Her Majesty in right of Canada as represented by,

(a) in the case of any portion of the public service of Canada specified in Part I of Schedule I, the Treasury Board, and

(b) in the case of any portion of the public service of Canada specified in Part II of Schedule I, the separate employer concerned;

"grievance"
«grief»

"grievance" means a complaint in writing presented in accordance with this Act by an employee on his own behalf or on behalf of himself and one or more other employees, except that

(a) for the purposes of any of the provisions of this Act respecting grievances, a reference to an "employee" includes a person who would be an employee but for the fact that he is a person employed in a managerial or confidential capacity, and

(b) for the purposes of any of the provisions of this Act respecting grievances with respect to disciplinary action resulting in discharge or suspension, a reference to an "employee" includes a former employee or a person who would be a former employee but for the fact that at the time of his discharge or suspension he was a person employed in a managerial or confidential capacity;

"initial certification period"
«période»

"initial certification period" means, in respect of employees in any occupational category, the period ending on the day specified in Column III of Schedule II applicable to that occupational category;

"occupational category"
«catégorie»

"occupational category" means any of the following categories of employees, namely,

(a) scientific and professional,

e) une personne qui est membre ou constable spécial de la Gendarmerie royale du Canada ou qui est employée par cette Gendarmerie à des conditions sensiblement les mêmes que celles qui s'appliquent à un de ses membres,

f) une personne employée à titre occasionnel ou temporaire, à moins qu'elle n'ait été ainsi employée pour une période de six mois ou plus,

g) une personne employée par la Commission ou qui relève de son autorité, ou

h) une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles,

et, aux fins de la présente définition, une personne ne cesse pas d'être employée dans la Fonction publique du seul fait qu'elle a cessé de travailler par suite d'une grève ou du seul fait qu'elle a été congédiée contrairement à la présente loi ou à quelque autre loi du Parlement;

«employé désigné» signifie un employé que, conformément à l'article 79, les parties aux négociations collectives reconnaissent pour un employé désigné au sens où l'entend cet article, ou que la Commission, conformément au même article, déclare être un tel employé;

«employé désigné»
«designated...»

«employeur» désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée,

«employeur»
«employeur»

a) dans le cas de tout élément de la fonction publique du Canada que spécifie la Partie I de l'annexe I, par le conseil du Trésor, et

b) dans le cas de tout élément de la fonction publique du Canada que spécifie la Partie II de l'annexe I, par l'employeur distinct qui est en cause;

«employeur distinct» désigne tout élément de la fonction publique du Canada que spécifie à l'occasion la Partie II de l'annexe I;

«employeur distinct»
«separate...»

«Fonction publique» désigne l'ensemble des postes qui sont compris dans un ministère, département ou autre élément de la fonction publique du Canada que spécifie à l'occasion l'annexe I, ou qui en relèvent;

«Fonction publique»
«Public...»

«grève» comprend un arrêt de travail ou un refus de travailler ou de continuer à travailler, par des employés, né, assorti ou conforme à une entente commune, ou un ralentissement ou une autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la restriction ou la limitation du rendement;

«grève»
«strike»

(b) technical,
 (c) administrative and foreign service,
 (d) administrative support, or
 (e) operational,
 and any other occupationally-related category of employees determined by the Board to be an occupational category;

"occupational group"
 «groupe...»

"occupational group" means a group of employees specified and defined by the Public Service Commission under subsection 26(1);

"parties"
 «parties»

"parties" means

(a) in relation to collective bargaining, arbitration or a dispute, the employer and a bargaining agent, and

(b) in relation to a grievance, the employer and the employee who presented the grievance;

"person employed in a managerial or confidential capacity"
 «personne...»

"person employed in a managerial or confidential capacity", means any person who

(a) is employed in a position confidential to the Governor General, a Minister of the Crown, a judge of the Supreme or Exchequer Court of Canada, the deputy head of a department or the chief executive officer of any other portion of the Public Service, or
 (b) is employed as a legal officer in the Department of Justice,

and includes any other person employed in the Public Service who in connection with an application for certification of a bargaining agent for a bargaining unit is designated by the Board, or who in any case where a bargaining agent for a bargaining unit has been certified by the Board is designated in prescribed manner by the employer; or by the Board on objection thereto by the bargaining agent, to be a person

(c) who has executive duties and responsibilities in relation to the development and administration of government programs,

(d) whose duties include those of a personnel administrator or who has duties that cause him to be directly involved in the process of collective bargaining on behalf of the employer,

(e) who is required by reason of his duties and responsibilities to deal formally on behalf of the employer with a grievance presented in accordance with the grievance process provided for by this Act,

«grief» désigne une plainte écrite, présentée en conformité de la présente loi par un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés, sauf que

«grief»
 «grievance»

a) aux fins de toute disposition de la présente loi visant les griefs, la mention d'un «employé» s'applique à une personne qui serait un employé n'était-ce le fait qu'elle est préposée à la gestion, ou à des fonctions confidentielles, et

b) aux fins de toute disposition de la présente loi visant les griefs, relativement aux mesures disciplinaires portant congédiement ou suspension, la mention d'un «employé» s'applique à un ancien employé ou à une personne qui serait un ancien employé n'était-ce le fait qu'au moment de son congédiement ou de sa suspension elle était préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles;

«groupe d'occupations» désigne un groupe d'employés que spécifie et définit la Commission de la Fonction publique en vertu du paragraphe 26(1);

«groupe d'occupations»
 «occupational group»

«méthode de règlement des différends» désigne l'une ou l'autre des façons suivantes de procéder pour régler un différend, savoir :

«méthode de règlement des différends»
 «process...»

a) le renvoi du différend à l'arbitrage, ou
 b) son renvoi à un bureau de conciliation;

«parties» désigne,

«parties»
 «parties»

a) par rapport aux négociations collectives, à un arbitrage ou à un différend, l'employeur et un agent négociateur, et

b) par rapport à un grief, l'employeur et l'employé qui a présenté le grief;

«période d'accréditation initiale» désigne, relativement aux employés compris dans une catégorie d'occupations quelconque, la période prenant fin le jour spécifié dans la colonne III de l'annexe II applicable à cette catégorie d'occupations;

«période d'accréditation initiale»
 «initial...»

«personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» désigne toute personne qui

«personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles»
 «person...»

a) occupe un poste de confiance auprès du gouverneur général, un ministre de la Couronne, un juge de la Cour suprême ou de la Cour de l'Échiquier du Canada, le sous-chef d'un ministère ou d'un département ou le fonctionnaire administratif en chef de tout autre élément de la Fonction publique; ou

	(f) who is employed in a position confidential to any person described in paragraph (b), (c), (d) or (e), or	b) est employée en qualité de conseiller juridique au ministère de la Justice, et comprend toute autre personne employée dans la Fonction publique qui, relativement à une demande d'accréditation d'un agent négociateur d'une unité de négociation, est désignée par la Commission, ou qui, chaque fois qu'un agent négociateur d'une unité de négociation a été accrédité par la Commission, est désignée de la manière prescrite par l'employeur, ou par la Commission lorsque l'agent négociateur s'y oppose, pour être une personne	
"prescribed" «prescrit»	"prescribed" means prescribed by regulation of the Board;	c) qui a des fonctions et des responsabilités de direction en ce qui a trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement,	
"process for resolution of a dispute" «méthode...»	"process for resolution of a dispute" means either of the following processes for the resolution of a dispute, namely: (a) by the referral of the dispute to arbitration, or (b) by the referral thereof to a conciliation board;	d) dont les fonctions comprennent celles d'un administrateur du personnel ou qui, par ses fonctions, est directement impliquée dans le mécanisme de la négociation collective pour le compte de l'employeur,	
"Public Service" «Fonction...»	"Public Service" means the several positions in or under any department or other portion of the public service of Canada specified from time to time in Schedule I;	e) qui est tenue, en raison de ses fonctions et de ses responsabilités, de s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, d'un grief présenté selon la procédure applicable aux griefs, établie en vertu de la présente loi,	
"remuneration" «rémunération»	"remuneration" includes a <i>per diem</i> or other allowance for the performance of the duties of a position or office;	f) qui occupe un poste de confiance auprès de l'une des personnes décrites aux alinéas b), c), d) ou e), ou	
"separate employer" «employeur distinct»	"separate employer" means any portion of the public service of Canada specified from time to time in Part II of Schedule I;	g) qui n'est pas autrement décrite aux alinéas c), d), e) ou f) mais qui, de l'avis de la Commission, ne devrait pas faire partie d'une unité de négociation en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur;	
"strike" «grève»	"strike" includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees in combination or in concert or in accordance with a common understanding, or a slow-down or other concerted activity on the part of employees designed to restrict or limit output;		
"Vice-Chairman" «vice-...»	"Vice-Chairman" means the Vice-Chairman of the Board. 1966-67, c. 72, s. 2.		
		«prescrit» signifie prescrit par règlement de la Commission;	«prescrit» "prescribed"
		«Président» désigne le président de la Commission;	«Président» "Chairman"
		«rémunération» comprend une allocation journalière ou autre pour l'exécution des fonctions d'un poste ou d'une charge;	«rémunération» "remuneration"
		«Tribunal d'arbitrage» désigne le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique institué en vertu de l'article 60;	«Tribunal d'arbitrage» "Arbitration..."
		«unité de négociation» désigne un groupe de deux ou plusieurs employés qui, en conformité de la présente loi, est déclaré constituer une unité d'employés habile à négocier collectivement;	«unité de négociation» "bargaining unit"
		«vice-président» désigne le vice-président de	«vice-président» "Vice-Chairman"

ANNEXE D

pêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs immédiats.

13.02 Un employé qui désire soumettre un grief, doit suivre la procédure suivante :

a) Première étape :

L'employé, accompagné s'il le désire de son délégué syndical, soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les vingt et un (21) jours de l'événement qui y a donné lieu. La formule de grief doit être signée par l'employé et elle doit contenir un exposé sommaire des faits.

Le supérieur immédiat doit répondre au grief par écrit dans les sept (7) jours de sa réception et il transmet une copie de sa réponse au délégué syndical.

b) Deuxième étape :

Si la réponse du supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé ou si sa réponse n'a pas été donnée dans le délai imparti, l'employé peut, accompagné s'il le désire de son délégué syndical en chef, soumettre son grief par écrit au supérieur hiérarchique désigné par l'employeur dans les sept (7) jours suivant la réception de la réponse du supérieur immédiat ou, s'il n'a pas reçu de réponse, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti pour la réponse du supérieur immédiat.

Le supérieur hiérarchique donne sa réponse par écrit à l'employé avec copie au délégué syndical en chef, dans les cinq (5) jours de la réception du grief ou, le cas échéant, dans les cinq (5) jours de la réception ou de la date prévue pour la transmission du rapport du comité qui peut être formé suivant les dispositions du paragraphe 13.03.

c) Troisième étape :

Si la réponse du supérieur hiérarchique ne satisfait pas l'employé ou s'il ne donne pas sa réponse dans les délais prévus, l'employé peut soumettre son grief par écrit au sous-chef ou à son représentant en en transmettant une copie au comité des griefs du Syndicat, dans les sept (7) jours suivant la réponse du supérieur hiérarchique ou, s'il n'a pas donné de réponse, dans les sept (7) jours de l'expiration du délai imparti pour rendre sa décision.

Le comité de griefs et le sous-chef ou son représentant doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les soixante (60) jours de sa soumission au sous-chef ou à son représentant; ils examinent en outre si le grief est arbitral en vertu des dispositions de la convention. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre. Le sous-chef ou son

représentant rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent cette rencontre. Une copie de cette décision est remise au comité des griefs.

d) Quatrième étape :

Si la réunion prévue à la troisième étape n'a pas été tenue dans le délai fixé ou si la décision du sous-chef ou de son représentant sur un grief relatif à une fausse interprétation ou prétendue violation de la présente convention ou à grief visé par le paragraphe 3.02 ne satisfait pas l'employé ou si telle décision n'a pas été rendu dans le délai prévu, le Syndicat peut, dans le délai et en la manière prévus à l'article 14, soumettre ce grief à l'arbitrage.

3.03 Un employé en soumettant un grief à la deuxième étape ou le délégué en chef, à la demande écrite de l'employé dans les cinq (5) jours de la soumission d'un grief à la deuxième étape, ou le supérieur hiérarchique, peut, s'il juge que les faits qui ont donné lieu au grief doivent être clarifiés, exiger par une demande écrite la formation d'un Comité d'enquête composé d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du Syndicat. Ce Comité a pour fonction de recueillir les faits pertinents au grief et de faire, dans les cinq (5) jours de sa formation, un rapport écrit au supérieur hiérarchique.

13.04 *Généralités :*

Si plusieurs employés d'un même ministère ou organisme se croient lésés par une même décision de l'employeur, un représentant spécialement désigné à cette fin par le Syndicat peut, dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit directement à la deuxième étape prévue au paragraphe 13.02, en indiquant les employés concernés par le grief et la décision recherchée.

13.05 S'il s'agit d'un grief qui affecte le Syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, présenter tel grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction générale des relations de travail.

Dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de tel grief, l'employeur rend sa décision par écrit par l'entremise de la Direction générale des relations de travail. Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 14.

13.06 Tout grief doit être présenté sur les formules préparées à cette fin par l'employeur après consultation avec le Syndicat. L'employeur met à la disposition des délégués syndicaux des exemplaires de ces formules.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

A. LOIS

Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, 1970, S.R.C., c. P-35.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, 1970, S.R.C., c. P-32.

Loi sur l'administration financière, 1970, S.R.C., c. F-10.

Loi de la Fonction publique, 1965, S.Q., c. 14.

Loi du Ministère de la Fonction publique, 1969, L.Q., c. 14.

Code du Travail, 1964, S.R.Q., c. 141.

Loi des employés publics, 1964, S.R.Q., c. 12.

Loi de l'administration financière, 1970, L.Q., c. 17.

Loi des commissions d'enquête, 1964, S.R.Q., c. 11.

B. LEGISLATION SUBORDONNEE

(1) REGLEMENTS FEDERAUX

Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, DORS, 67-200, (1967) 101, G.C. II, 718 (no. 8, 26-4-1967).

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, DORS, 67-129, (1967) 101, G.C. II, 469 (7, 12-4-1967).

(2) REGLEMENTS QUEBECOIS

Règlement relatif à la destitution d'un employé ou à la révocation de sa nomination, Gazette Officielle de Québec, (1966) G.O. 1593 (no 10, 23-2-1966)

Directives concernant une procédure de règlement des plaintes pour le personnel de la fonction publique non régi par une convention collective de travail autre que les adjoints aux cadres supérieurs et les cadres supérieurs, 1972, C.T. 65044.

C. CONVENTIONS COLLECTIVES AU QUEBEC

Convention collective de travail, 1966-68, entre le gouvernement du Québec et le syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec; unité: fonctionnaires.

Convention collective de travail, 1968-71, entre le gouvernement du Québec et le syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec; unité: fonctionnaires.

Convention collective de travail, 1972-75, entre le gouvernement du Québec et le syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec; unité: ouvriers.

D. REFERENCES A LA DOCTRINE

(1) ARTICLES

CARDIN, Jean-Réal, Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, y compris le renvoi, 1964 R. du B., 121.

GOW, J.I., La nouvelle loi de la Fonction publique dans la Province de Québec, 1966, Adm. Pub. Can., 96.

CARDIN, Jean-Réal, La nouvelle loi de la Fonction publique du Québec, 1966, R.I., 251.

MATTEAU, Arthur, Considérations sur la loi sur la Fonction publique du Québec, 1967, R.D.T., 257.

GARANT, Patrice, Le secret professionnel du fonctionnaire au Québec, (1967-68), 9 C. de D., 779.

GARANT, Patrice, Les conflits d'intérêts en droit public dans le droit québécois, 1968, Travaux du VI^e Colloque international de Droit Comparé. 215.

LEVESQUE, Richard, Le règlement des griefs dans la Fonction publique du Québec, janvier 1969, thèse de maîtrise en sciences sociales, Université Laval.

JOLLIFFE, Edward B., Présentation et arbitrage des griefs dans la Fonction publique du Canada, 1969-70, Discours prononcé à la Conférence bi-nationale sur les négociations collectives dans la Fonction publique.

GARANT, Patrice, Loi du ministère de la Fonction publique (1970), 11 C. de D., 92.

Analyse de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, 1970-71, Communication préparée par le personnel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

GARANT, Patrice, Le statut de la Fonction publique au Québec: à la frontière du droit administratif et du droit du travail, 1971.

DUSSAULT, René et BERNATCHEZ, Roger, La fonction publique canadienne et québécoise, (1972), 15 Adm. Pub. Can., 74.

GARANT, Patrice, Le droit disciplinaire de la Fonction publique, (1972), 27 R.I., 454.

(2) OUVRAGES

Traité de droit civil du Québec, t. 9, par André NADEAU et Léo DUCHARME, Montréal, Wilson et Lafleur, 1965, nos: 138 à 140, p. 97 à 99.

E. SENTENCES ARBITRALES

(1) QUEBEC

BEGIN, François, s.a., 22 août 1969, no: 01-66-648.

BELANGER, Jean-Yves, s.a., 4 juin 1970, no: 02-66-3386.

BELISLE, Roland, procès-verbal, 21 avril 1970, no: 02-66-3422.

BELISLE, Roland, s.a., 8 juin 1970, no: 02-66-3422.

BILODEAU, Omer, procès-verbal, 9 septembre 1969, no: 02-66-3441SR.

BILODEAU, Omer, s.a., 27 mai 1969, no: 02-66-3441.

BILODEAU, Omer, s.a., 30 juin 1972, no: 02-68-2474.

BLETTE, Roméo, s.a., 19 novembre 1968, no: 03-66-2659.

BOIES, Louis-Philippe, s.a., 22 décembre 1969, no: 01-66-696.

BOUCHARD, Jos, s.a., 10 novembre 1968, no: 02-66-1011.

BOUTET, André, procès-verbal, 28 janvier 1969, no: 02-66-3368.

BOUTET, Jean-Claude, s.a., 14 avril 1971, no: 01-68-2740.

BRETON, Pierre, s.a., 22 août 1969, no: 01-68-578S.
BUJOLD, Maurice, procès-verbal, 7 août 1969, no: 03-66-3459SR.
BUREAU, Lionel, s.a., 7 avril 1967, no: 02-66-46.
CARTER, Georges, s.a., 30 mai 1969, no: 02-66-3393.
CHARETTE, Philippe, procès-verbal, 17 mars 1969, no: 02-66-3391SR.
CHARBONNEAU, Gaston, s.a., 19 février 1971, no: 02-66-3362.
CHARLAND, Doris, s.a., 10 juin 1969, no: 02-68-1070SR.
DORE, Yvon, s.a., 16 mars 1972, no: 01-68-4012.
GALARNEAU, Jean-Yves, s.a., 12 octobre 1971, no: 03-68-4434.
GILBERT, Jean-Guy, s.a., 8 novembre 1971, no: 02-68-4495.
GOSSELIN, Lyse, s.a., 23 novembre 1972, no: 01-68-6836.
GRAVEL, Françoise, s.a., 4 novembre 1969, no: 01-68-1957.
HUDON, André, s.a., 10 novembre 1969, no: 03-68-2996.
LAFOREST, Gérald, s.a., 9 août 1968, no: 02-66-1752.
LAMOUREUX, Hector et MECTEAU, Yves et MATHIEU, Marcel, s.a.,
27 septembre 1971, nos: 03-68-4737, 4738, et 4739.
LANDRY, Lévis, s.a., 2 février 1973, no: 01-68-6620.
LAURENCE, Jean, s.a., 2 février 1973, no: 01-68-6620.
LAUZON, Alfred, procès-verbal, 9 septembre 1969, no: 02-66-3375.
LAUZON, Alfred, procès-verbal, 14 octobre 1969, no: 02-66-3375.
LAUZON, Alfred, procès-verbal, 10 mars 1970, no: 02-66-3375.
LAUZON, Alfred, procès-verbal, 5 mai 1970, no: 02-66-3375SR.
LAUZON, Gérald, procès-verbal, 12 novembre 1968, no: 02-66-3426SR.
LECONTE, Fernand, s.a., 19 novembre 1968, no: 03-66-1542.
LELIEVRE, Jean-Paul, s.a., 30 juin 1970, no: 03-68-2403.
LELIEVRE, Jean-Eudes, s.a., 30 juin 1970, no: 03-68-2403.
LEMIRE, Marcel, s.a., 22 septembre 1971, no: 01-68-4028.
LEVASSEUR, Louis-Philippe, s.a., 22 février 1971, no: 02-66-3504.
MATHIEU, Romuald, s.a., 25 mars 1969, no: 02-66-3417.
MELANCON, Denis, s.a., 4 mai 1972, no: 03-68-4116.
McNABB, Yves, s.a., 5 novembre 1970, no: 01-68-808.
McNABB, Yves, s.a., 2 mars 1971, no: 01-68-808.
MERCIER, Adélarde, procès-verbal, 12 août 1969, no: 02-66-921.
MICHAUD, Augustin, procès-verbal, 22 octobre 1969, no: 03-66-3419.
MICHAUD, Augustin, s.a., 8 janvier 1970, no: 03-66-3419SR.
NEIL-HAYES, Malcolm, s.a., 4 décembre 1972, no: 02-68-6060R.
OUELETTE, Gérard, s.a., 23 avril 1971, no: 02-66-3355.

PARADIS, Gilbert, s.a., 14 août 1971, no: 01-68-2290.
PARADIS, Gilbert, s.a., 15 octobre 1971, no: 01-68-2290.
PAYETTE, Etienne, procès-verbal, 8 août 1969, no: 03-66-3344.
PAYETTE, Etienne, s.a., 22 août 1969, no: 03-66-3344.
PELLERIN, Jean-Louis, procès-verbal, 22 août 1969, no: 02-66-3396SR.
PETTIGREW, Albert, s.a., 12 mars 1970, no: 02-66-2987.
PRINCE, Pierre, s.a., 14 octobre 1971, no: 01-66-1357.
RAGOT, Rodrigue, s.a., 30 juin 19-2, no: 02-68-5443.
RENAUD, Claude, procès-verbal, 7 août 1969, no: 03-66-3459SR.
RENAUD, Jean, s.a., 13 novembre 1969, no: 02-68-1348SR.
RENAUD, Omer, s.a., 2 décembre 1968, no: 03-66-1003.
RIOUX, Germain, s.a., 10 novembre 1970, no: 03-68-3206.
RODRIGUE, Paul, s.a., 5 avril 1972, no: 02-66-3506.
SAWYER, Maurice, s.a., 20 mai 1969, no: 02-66-3348.
ST-ARNAUD, Jean-Eudes et al, s.a., 16 juillet 1970, no: 02-68-2697.
ST-LOUIS, J.P., s.a., 5 février 1971, no: 03-68-3399.
THERRIEN, Denis, s.a., 25 juin 1969, no: 03-68-933.
TRUDEL, Jean-Jacques, s.a., 19 septembre 1969, no: 02-66-3401.
WHALEN, Léo, s.a., 15 octobre 1968, no: 02-66-3442.

JURISPRUDENCE AU QUEBEC

MALEK, V. PARENT et autres, 1971, R.D.T. 553.

2) FEDERAL

ARSENAULT, M.C. Philomène, s.a., 7 décembre 1971, no: 530
BASSET, Harold, s.a., 7 avril 1973, no: 551
BOWER, Warren C., s.a., 18 novembre 1968, no: 75.
BURRIDGE, G., et LEMIEUX, Gaston, et LAFOND, Roland, et RASL, Karl,
et KODZ, Alfred, s.a., 8 février 1973, nos: 687, 688, 689, 690 et
691.
CAMCHE, W.G., et TAGGART, H.F., et AHENAKEW, E.O., et SANDBECK,
T.G., et SKIBIEKI, J.S., s.a., 23 août 1971, nos: 444, 445, 446,
447 et 448.
CARON, Michel, s.a., 9 août 1967, no: 1
CATHCART, Carl, Clifford, s.a., 9 juillet 1969, no: 118.
CHADWICK, W.L. s.a., 19 janvier 1972, no: 539.
CHAFE, Joseph, s.a., 25 juillet 1972, no: 495.
CHIMIRRI, Carol Diane, s.a., 9 et 10 mars 1970, no: 224.

CLARK, Lawrence Wesley, s.a., 6 novembre 1967, nos: 9 et 12.
CLARKE, L.J., s.a., 5 novembre 1968, no: 64.
CONSTANTINEAU, Réal, s.a., 12 mars 1971, no: 359.
COUTURE, Réjean C., s.a., 21 août 1971, no: 247.
CREWE, Leslie, Urbane, s.a., 16 septembre 1970, no: 294.
DACEY, R.T.P., s.a., 3 octobre 1969, no: 106.
DAVIS, R.H., s.a., 6 octobre 1971, no: 484.
DEAN, Lorenzo, s.a., 2 décembre 1972, no: 671.
DESROCHERS, J.A.P., s.a., 30 juin 1970, no: 181.
DEXTRAZE, J.R. Gilles, S.A., 16 juillet 1968, no: 38.
DIXON, Graham, L., s.a., 2 mars 1972, no: 555.
DOUCET, Jacques, s.a., 8 septembre 1970, no: 300.
DUBOIS, Jean-Paul, s.a., 4 février 1969, no: 58.
ELEMENT, Leon, s.a., 20 septembre 1972, no: 595.
EMBURY, Robert C. s.a., 2 novembre 1972, no: 618.
FARDELLA, Joseph A., s.a., 20 mars 1973, no: 734.
FOGARTY, William Peter, s.a., 9 septembre 1969, no: 134.
GARTNER, Fridolin, s.a., 27 août 1968, no: 42.
GILL, Jagdish S., s.a., 28 octobre 1968, no: 73.
GOWER, Bernard C. s.a., 6 avril 1971, no: 399.
GREEN, A.W. et ITENSON, R.B., s.a., 26 mars 1973, nos: 731 et 731.
HETU, M.J. Cécile, s.a., 29 février 1968, no: 27.
HETU, M.J. Cécile, s.a., 11 octobre 1971, no: 425.
HODGSON, Edythe Mary Iris, s.a., 26 juin 1968, no: 19.
KIWAK, Léon, s.a., 24 mai 1968, no: 40.
KIWAK, Léon, s.a., 19 août 1970, no: 299.
KOCISIS, James J., s.a., 4 mai 1972, no: 587.
LAIDLLOW, Donald, s.a., 29 mai 1970, no: 226.
LAJEUNESSE, J.R.P., s.a., 30 avril 1971, no: 389.
LANGLAIS, Z.H. Armand, s.a., 31 octobre 1967, nos: 5 et 6.
LARIVIERE, Louis-Philippe, s.a., 18 décembre 1967, no: 8.
LEDUC, J.O., s.a., 18 mars 1971, no: 201.
LEGAULT, J., s.a., 9 juin 1972, no: 578.
MACLEAN, Douglas L., s.a., 30 mars 1969, no: 87.
MELANSON, J.A., s.a., 22 juin 1972, nos: 583 et 584.
MCKENDRY, Gérard William, s.a., 19 décembre 1972, no: 674.

MORRISON, Robert Bernard, s.a., 15 mai 1968, no: 18.
O'HARA, Darcy Leo, s.a., 14 septembre 1967, no: 4.
PERRON, Daniel, s.a., 2 mai 1972, no: 517.
RANDALL, David Richard, s.a., 30 septembre 1968, no: 41.
SABOURIN, Ross J. et HEADLEY, Barry E., s.a., 28 avril 1971,
nos: 410 et 411.
SASTRE, M.J. Sébastien, s.a., 24 avril 1970, no: 225.
SEGUIN, Patrick, s.a., 24 février 1971, no: 396.
SHANKS, W., s.a., 30 janvier 1973, no: 619.
SIMARD, Gérard J.L., s.a., 15 avril 1969, no: 84.
ST-PIERRE, Paul, s.a., 4 septembre 1970, no: 198.
STRAHL, Garnet Wayne, s.a., 30 juin 1969, no: 97.
THIBAUT, Lucille, s.a., 25 février 1970, no: 183.
THORNQUIST, Ernest Edward, s.a., 30 octobre 1970, no: 296.
TRUDEAU, Edward J., s.a., 3 mai 1970, no: 232.
VAILLANCOURT, André et DUPONT-HEBERT, André et TRUDEL, Louise,
s.a., 14 mars 1973, nos: 710, 711, 712, 713, 714, 715 et 716.
WASHBROOK, Herbert George, s.a., 23 septembre 1969, no: 133.
WRIGHT, Norman L., s.a., 17 novembre 1970, no: 355.
WRIGHT, Norman L., s.a., 12 janvier 1971, no: 355.
WRIGHT, Norman L., s.a., 29 janvier 1973, no: 168-2-16.

L'arbitrage disciplinaire dans la Fonction
publique québécoise et fédérale

RESUME

Ce travail consiste dans un essai d'analyser l'arbitrage des matières disciplinaires dans la fonction publique québécoise et fédérale.

Pour ce, l'introduction décrit brièvement le régime disciplinaire au Québec avant l'instauration de la Loi de la fonction publique en 1965, et au fédéral avant l'entrée en vigueur de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique de 1967.

Puis pour aborder le coeur même du sujet, il a fallu étudier les différentes sentences arbitrales qui ont été rendues par les arbitres québécois depuis 1965 jusqu'à nos jours et par les arbitres fédéraux depuis 1967 jusqu'à nos jours également.

Il s'agissait d'essayer de trouver au milieu de cette jurisprudence:

1. les formalités et procédures qui conduisent à l'arbitrage, c'est-à-dire les conditions préalables à l'arbitrage;
2. les formalités et procédures du renvoi à l'arbitrage tel quel;
3. le régime des preuves en matière d'arbitrage;
4. la manière d'administrer une preuve au cours d'un arbitrage;

5. Les caractéristiques d'une sentence arbitrale.

Une fois que ces cinq points étaient dégagés de la jurisprudence, il s'agissait ensuite d'essayer d'établir un parallèle avec les formalités, procédures, régimes de preuve, façons d'administrer une preuve et de rendre un jugement par les tribunaux de droit commun, au civil ou au criminel selon chaque cas particulier.

Enfin un deuxième parallèle s'établissait au sein même du travail entre l'arbitrage dans le système québécois et l'arbitrage dans le système fédéral.

De cette façon de procéder lorsqu'un parallèle était impossible à établir, il était alors permis de conclure que telle règle de fond ou de procédure était propre au système de l'arbitrage québécois ou fédéral, ou propre au système d'arbitrage des deux.

Revenons maintenant un peu plus en détail sur les cinq points énumérés ci-haut comme étant extraits de la jurisprudence arbitrale:

1. Formalités et procédures qui conduisent à l'arbitrage:

a) l'employé a reçu un avis de son employeur qui lui impose une sanction disciplinaire, au Québec l'avis doit être par écrit alors qu'au fédéral, l'avis peut être verbal ou écrit.

b) l'employé qui conteste cette mesure doit déposer un grief chez son supérieur immédiat, au Québec, il faut qu'il soit permanent et syndiqué; au fédéral, il doit être permanent, mais il n'est pas nécessaire qu'il soit syndiqué.

A cette règle générale, nous avons trouvé certaines exceptions spéciales qui sont analysées dans le travail.

c) il y a certaines formules spéciales au Québec et au fédéral que l'employé remplit et signe pour déposer son grief chez son supérieur immédiat;

d) il y a des délais à respecter par l'employé et par l'employeur ainsi que différents paliers d'autorité à franchir au Québec comme au fédéral dans la présentation du grief et dans les réponses et répliques qui s'ensuivent.

Nous n'avons pas établi de parallèle dans ce premier point avec le système judiciaire des tribunaux de droit commun, car il s'agit ici d'une caractéristique particulière à l'arbitrage.

2. Formalités et procédures du renvoi à l'arbitrage tel quel:

a) Au Québec, seul le syndicat peut décider d'envoyer le grief à l'arbitrage ou non, alors qu'au fédéral, l'employé seul ou accompagné d'un délégué syndical ou d'un avocat de son choix peut décider de renvoyer son grief à l'arbitrage.

b) au Québec, les délais de présentation d'un grief sont de rigueur et de plus aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas suivi les étapes prévues pour ce.

Au fédéral, les délais de présentation du grief ne sont pas de rigueur, s'il existe des raisons sérieuses au retard; cependant, les étapes doivent avoir été suivies;

c) au Québec comme au fédéral, il existe un arbitre en chef dont la nomination est particulière à chaque système, mais dont le rôle consiste à surveiller et même élaborer les règlements relatifs à la procédure à suivre en matière d'arbitrage;

d) certaines procédures spéciales ont parfois lieu lors d'un arbitrage, elles sont caractéristiques de tel ou tel système.

Nous n'avons pas ici non plus dans ce deuxième point établi un parallèle avec le système judiciaire des tribunaux de droit commun, vu qu'il s'agit encore d'une caractéristique particulière à l'arbitrage.

Dans le travail, nous avons conclu ces deux points en affirmant que la procédure de règlementation des griefs était prévue au Québec par les conventions collectives, alors qu'au fédéral, elle était dictée par la loi et un règlement.

3. Régime des preuves en matière d'arbitrage:

- a) le légalisme et formalisme des cours de justice n'existe pas ni au Québec, ni au fédéral, c'est le principe d'équité qui l'emporte;
- b) le fardeau de la preuve retombe sur l'employeur au Québec et au fédéral à part du cas exceptionnel de l'employé stagiaire;
- c) le degré de preuve requis au Québec et au fédéral ressemble à celui exigé lors d'un procès civil;
- d) règle générale, l'arbitre québécois n'accepte pas le oui-dire à moins d'avoir une raison sérieuse militant pour son acceptation. L'arbitre fédéral lui accepte la preuve de oui-dire mais il décidera au niveau de la sentence de l'importance à y accorder ou non;
- e) l'aveu au Québec et au fédéral peut être un moyen de preuve; cependant, au fédéral, l'arbitre est réticent pour accepter l'aveu fait par un employé à son supérieur car il le considère comme non spontané.

Au Québec comme au fédéral, l'arbitre ne peut contraindre une personne à témoigner, et alors la personne qui témoigne le fait librement et ce qu'elle affirme constitue un aveu judiciaire;

f) au Québec et au fédéral, il y a preuve par présomption:

- i) preuve de paractère: au Québec, l'arbitre accepte la preuve de reproches étendus sur plusieurs années, sans exiger plus de spécification; au fédéral, l'arbitre une fois que la sanction reprochée est prouvée, permet alors la preuve du dossier antérieur;
- ii) preuve circonstancielle: l'arbitre québécois et fédéral va analyser certaines preuves indirectes pour en conclure à la probabilité de tel acte;
- iii) présomption de l'autorité de la chose jugée: l'arbitre québécois refuse de modifier une sentence qu'il a déjà rendue mais accepte la production en preuve d'une sentence rendue par un juge au criminel. L'arbitre fédéral au contraire refuse généralement la production en preuve d'une sentence du juge d'un tribunal de droit commun, il préfère ré-entendre lui-même la preuve;

g) production de documents en preuve: au Québec comme au fédéral, les arbitres refusent tout formalisme et acceptent la production d'une copie d'un document si ceci favorise l'employé. Ils n'ont pas le pouvoir de contraindre une personne à déposer un document.

4. Manière d'administrer une preuve:

a) au Québec et au fédéral, il y a le stade de l'enquête, c'est-à-dire la mise au rôle d'un arbitrage, le choix d'une date et d'un lieu, la possibilité d'un ajournement parfois, la permission accordée au public d'assister à une scéance d'arbitrage, un ordre de présentation de la preuve semblable à celui d'un procès au civil;

b) au Québec et au fédéral, une fois la preuve close de part et d'autre, les parties plaident en droit seulement, c'est-à-dire que nous sommes alors au stade de l'audition;

La révocation d'une nomination à titre temporaire se fait sans la recommandation écrite de la Commission (article 62 de la Loi de la fonction publique amendé par l'article 39 de la Loi du Ministère de la fonction publique) (11). Nous reviendrons un peu plus loin dans ce travail sur le problème du renvoi d'un stagiaire.

Pour ce qui est du problème de la suspension (12), ce pouvoir repose sur le chef d'un ministère. Il peut, cependant, être exercé par le sous-chef, ou s'il s'agit d'un employé du service extérieur, il peut alors être exercé par tout fonctionnaire spécialement autorisé par écrit du chef du ministère (13).

(11) Loi du ministère de la fonction publique, 1969, L.Q., c. 14, art. 39.

"L'article 62 de ladite loi est remplacé par le suivant: toute nomination faite à titre temporaire peut cependant être révoquée sans la recommandation écrite de la Commission."

(12) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 59.

"Toute suspension doit être immédiatement portée à la connaissance de la Commission par rapport écrit exposant les motifs de cette suspension, et la durée n'en doit pas excéder deux mois sans l'assentiment de la Commission."

(13) Loi de la fonction publique, 1965, S.Q., c. 14, art. 58.

"Le pouvoir de suspension peut être exercé par le sous-chef ou, s'il s'agit d'employés du service extérieur, par tout fonctionnaire spécialement autorisé par écrit du chef du ministère."

- c) l'arbitre québécois et fédéral est obligé de faire parvenir aux parties une copie de sa sentence;
- d) les dépens au Québec comme au fédéral sont prévus par un texte explicite.

Cette étude conclut que l'arbitrage disciplinaire au Québec comme au fédéral n'est pas du tout une procédure formaliste et qu'il est préférable qu'il en soit ainsi dans le domaine particulier des relations de travail.

Il est cependant difficile d'établir une préférence soit pour le système québécois soit pour le système fédéral vu qu'ils ont plus en commun de similitude que de différence. Cependant, l'auteur croit qu'il faudrait donner plus de droits et de pouvoirs à l'arbitre pour rendre son rôle encore plus efficace.