



RECOURS POUR LES GRIEFS

L'arbitrage formel, la médiation et l'arbitrage accéléré sont les trois manières de résoudre un grief en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, lorsque la procédure ministérielle interne a échoué.

L'arbitrage formel est une audience formelle devant une tierce partie neutre, où chaque partie du grief peut présenter ses arguments, examiner les témoins, avant qu'une décision formelle soit rendue. La décision rendue par la tierce partie – l'arbitre – est finale et exécutoire, à moins qu'elle soit renversée par la Cour fédérale ou la Cour suprême du Canada à la suite d'un appel alléguant que l'arbitre a erré en droit dans sa décision.

Avant une audition officielle, les parties peuvent s'entendre sur la nomination d'un médiateur ou d'une médiatrice de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). Le gros avantage de la médiation vient du fait qu'il s'agit d'un processus conjoint par lequel il est possible d'en arriver à une entente mutuellement bénéfique. Le médiateur ou la médiatrice encourage chaque partie à prendre en considération les intérêts de l'autre partie, à circonscrire les problèmes, et à explorer les bases possibles d'une telle entente et à y collaborer. Le médiateur ou la médiatrice n'impose jamais une décision.

L'arbitrage accéléré est un processus par lequel un Exposé des faits convenu est préparé puis remis au (à la) président(e) de la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui rend une décision. Celle-ci, contrairement à la décision formelle rendue par un(e) arbitre, ne crée pas de précédent.

Arbitrage :

La procédure d'arbitrage est présentée dans la convention collective et à l'article 209 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

- soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire.

Pour que le fonctionnaire puisse renvoyer à l'arbitrage un grief alléguant qu'il va à l'encontre de la convention collective, il faut que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

Médiation :

La médiation d'un grief est un processus qui permet aux parties de régler les différends sur les lieux de travail avec l'aide d'une tierce partie impartiale. La médiation a pour but non pas de décider qui a tort ou raison, mais plutôt d'en arriver à un règlement du grief, satisfaisant les parties. Il est possible de parvenir à des solutions créatrices, acceptables aux deux parties, qui ne sont pas toujours disponibles par l'intermédiaire de la procédure d'arbitrage officielle. La médiation est un processus informel. À ce titre, elle peut être utilisée à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs. Aucun témoin ne prête serment et aucune preuve officielle n'est déposée.

Le médiateur ne décide pas du résultat. Les parties discutent du différend. Avec l'aide du médiateur, elles recherchent une entente qu'elles peuvent toutes les deux accepter. Aucun procès-verbal n'est tenu et le médiateur ne rédige pas de rapport. Lorsqu'un différend est réglé à la médiation, les parties signent normalement un protocole d'entente contenant les détails de ce qui a été convenu.

La médiation a notamment pour avantage de permettre aux parties de s'entendre sur les résultats du grief. Cette entente répond à leurs besoins et intérêts. Il s'agit d'un règlement mutuellement acceptable du conflit.

Contrairement à la procédure officielle d'arbitrage, la médiation peut porter sur les enjeux et les intérêts qui sous-tendent le conflit. Les problèmes peuvent être examinés sous un plus grand angle qu'il ne serait possible de le faire à l'arbitrage où l'accent est mis sur l'arbitrage des droits et où les réponses ne concernent que des questions limitées.

Pour être efficace, la médiation compte sur la bonne volonté des parties à faire tous les efforts nécessaires pour régler leur différend. Il s'agit donc d'un processus volontaire. Les participants devraient arriver à une séance de médiation avec une grande ouverture d'esprit et être prêts à examiner divers moyens pour régler le différend. Si l'une des deux parties ou les deux arrivent à la médiation sans avoir l'intention de modifier leur position préalable, dans ce cas la médiation ne sera qu'une perte de temps. Si une des deux parties n'est pas disposée à revoir et modifier sa position, il est alors préférable de passer directement à la procédure de règlement officielle des griefs.

L'arbitrage accéléré

À la demande de l'une des parties, un grief qui a été renvoyé à l'arbitrage peut être traité dans le cadre de la procédure d'arbitrage accélérée avec le consentement des deux parties.

Une audience accélérée est une version condensée, simplifiée et donc plus rapide que le processus d'audience normal. Le processus peut ou non entraîner une déclaration convenue des faits, et ne permet pas à des témoins de se présenter. Ainsi, ce type d'audience dure généralement moins d'une journée. Une décision est rendue oralement par l'arbitre, puis confirmée par écrit dans un délai de cinq jours. La décision est finale et exécutoire pour les deux parties, mais ne peut servir de précédent.

(Février 2011)