



## MÉCANISMES DE RECOURS : ARBITRAGE

La médiation, l'arbitrage accéléré et l'arbitrage formel 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.

Avant une audience formelle, les parties peuvent s'entendre sur la nomination d'un médiateur de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). Le principal avantage de la médiation est qu'il s'agit d'un processus conjoint qui permet d'en arriver à une entente mutuellement bénéfique. Le médiateur incite chacune des parties à tenir compte des intérêts de l'autre, identifie les enjeux, explore les différentes possibilités d'entente et y collabore. Le médiateur n'impose jamais une décision.

L'arbitrage accéléré est un processus par lequel un exposé des faits est préparé et présenté au président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui rend une décision. Contrairement à une décision formelle rendue par un arbitre, ces décisions ne constituent pas de précédent.

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.

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.

(Novembre 2005)