

**APPLICATION DES
PROCÉDURES DE
MÉDIATION-ARBITRAGE
DANS LES COMMISSIONS
ET CONSEILS DES
RELATIONS DE TRAVAIL**

[Traduction de la version originale]

**Présentation donnée dans le cadre de
la conférence :**

**Advanced Administrative Law &
Practice**

**L'Institut Canadien
Ottawa (Ontario)**

les 28 et 29 octobre 2008

**Graham Clarke
Sara El Sonbati**

I INTRODUCTION¹

Les tribunaux administratifs sont nés de la nécessité de retirer les affaires spécialisées des cours de justice et de trouver des moyens plus rapides de régler les différends.

Il existe bien sûr divers types de tribunaux administratifs, mais notre propos portera ici sur les tribunaux qui n'ont pas de liens de dépendance avec le gouvernement et qui sont investis de pouvoirs décisionnels.

Le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI) est un tribunal administratif investi de pouvoirs décisionnels qui, idéalement, devrait trancher les litiges découlant de l'application du *Code canadien du travail* (le *Code*) de manière efficace et efficiente.

Le problème qui se pose au CCRI, ainsi qu'à de nombreux autres tribunaux administratifs, est que la complexité toujours croissante du droit du travail inhibe leur capacité à rendre des décisions rapidement.

Le milieu de l'arbitrage des conflits de travail s'est adapté à cette réalité en introduisant des méthodes plus novatrices et plus interventionnistes pour régler les différends. La procédure de médiation-arbitrage² est l'une des techniques les plus connues. La popularité sans cesse croissante d'une autre formule semblable, la procédure d'arbitrage expéditive, témoigne aussi de ce besoin de trancher les affaires de façon efficiente.

Nous examinerons dans le présent document les moyens législatifs et judiciaires qui

¹ Les auteurs remercient M^e James Cameron, associé principal au cabinet Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck, pour les documents de fond qu'il leur a fournis sur la procédure de médiation-arbitrage lors d'une récente présentation devant le Conseil canadien des relations industrielles. Les commentaires contenus dans le présent document sont formulés à titre indicatif seulement et n'engagent pas la responsabilité du CCRI ni d'aucun de ses membres.

² Les tribunaux du travail, tels le CCRI, jouent davantage un rôle de décideur qu'un rôle d'arbitre. Nous utiliserons toutefois le terme « médiation-arbitrage » tout au long du présent document puisque c'est celui qui a cours dans les milieux juridiques.

s'offrent aux tribunaux ayant pour mandat d'aider les parties à résoudre leurs différends. Le succès de l'arbitrage des conflits de travail pourrait être une source d'inspiration pour d'autres tribunaux investis de pouvoirs décisionnels qui recherchent des moyens d'accélérer leurs processus.

Nous discuterons de façon générale dans le présent document des deux sujets suivants :

- a. Le succès de la formule d'arbitrage des conflits de travail;
- b. La difficulté pour les tribunaux du travail de refléter le succès de la formule d'arbitrage des conflits de travail.

II LE SUCCÈS DE LA FORMULE DE L'ARBITRAGE DES CONFLITS DE TRAVAIL

Au temps des premiers efforts de l'arbitrage des conflits de travail, plusieurs affaires pouvaient être réglées dans la même journée. On se targuait alors d'être beaucoup moins formaliste que les cours de justice. L'objectif primordial était de fournir rapidement une décision aux parties à propos de leur convention collective.

Au fil des années, la procédure de l'arbitrage est devenue moins rapide. S'il est commode d'en imputer la faute aux avocats, on se doit de reconnaître que le droit du travail s'est complexifié. Les clients ont aussi contribué à ce ralentissement en faisant des choix juridiques qui entraînaient nécessairement de plus longues audiences. L'introduction de la *Charte canadienne des droits et libertés* a aussi eu pour effet d'accroître la complexité des affaires relevant du droit du travail.

Quoi qu'il en soit, la formule de l'arbitrage des conflits de travail a continué d'être considérée comme un moyen efficace pour régler les conflits. On en trouve la preuve dans divers arrêts de la Cour suprême du Canada, qui ont étendu la sphère de compétence des arbitres du travail bien au-delà de l'interprétation pure et simple de la convention collective. Les arbitres du travail sont aujourd'hui habilités à interpréter et à appliquer un grand nombre de lois sur le travail et sur l'emploi, dont la législation

sur les droits de la personne, quand ils sont appelés à trancher des conflits découlant de l'application des conventions collectives³.

Cependant, l'élargissement des pouvoirs des arbitres de grief a eu une incidence sur l'objectif primordial que visait le processus d'arbitrage, c'est-à-dire résoudre rapidement les conflits de travail. C'est en réaction à l'efficacité moindre, du moins le croyait-on, de la procédure traditionnelle d'arbitrage des conflits de travail que diverses formules novatrices ont vu le jour.

La formule de médiation-arbitrage est probablement le processus novateur le mieux connu. C'est une formule qui peut prendre différentes formes.

Dans l'une des applications actuelles de cette formule, un arbitre de grief d'expérience entreprend, avec le consentement des parties toujours, de régler les points en litige par la médiation. Si ses efforts échouent, les parties peuvent ensuite lui demander de rédiger une décision arbitrale exécutoire, en se fondant sur les renseignements qu'il a obtenus durant la médiation, sans qu'il soit nécessaire de tenir l'habituelle audience d'arbitrage.

Si le caractère sommaire du processus peut en surprendre certains, il reste que ce modèle offre l'avantage de réduire les coûts de longues audiences d'arbitrage. Il démontre aussi que les parties sont prêtes à délaissier la perfection théorique au profit de la rapidité.

Il existe une autre procédure plus traditionnelle de médiation-arbitrage, qui consiste à faire appel à un arbitre de grief d'expérience en vue de la médiation du conflit. En cas d'échec, l'arbitre tient alors l'audience traditionnelle et rend une décision exécutoire. Les efforts de médiation de l'arbitre ne portent pas atteinte à sa capacité de trancher l'affaire ultérieurement.

³ Voir, par exemple, *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324* (2003), 230 D.L.R. (4th) 257 (C.S.C.)

Les particuliers, avocats compris, qui ne sont pas familiers avec le milieu des relations du travail, sont étonnés d'apprendre qu'un tiers indépendant rencontre les parties séparément durant une procédure de médiation. Les praticiens du droit du travail de l'Ontario et d'ailleurs sont en revanche familiers avec cette pratique, qui est en usage depuis des années.

L'article 50 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario prévoit expressément l'utilisation de la procédure de médiation-arbitrage avec le consentement des parties :

50. (1) Malgré les dispositions sur le grief ou l'arbitrage contenues dans une convention collective ou réputées y être incluses aux termes de l'article 48, les parties à la convention collective peuvent, à n'importe quel moment, convenir de soumettre un ou plusieurs griefs découlant de la convention collective à un médiateur-arbitre unique afin de les résoudre rapidement et de manière informelle.

Condition

(2) Les parties ne doivent pas soumettre de grief à un médiateur-arbitre à moins qu'elles n'aient convenu de la nature des questions en litige.

...

Médiation

(6) Le médiateur-arbitre s'efforce d'aider les parties à régler le grief par voie de médiation.

Arbitrage

(7) Si les parties ne parviennent pas à régler le grief par voie de médiation, le médiateur-arbitre s'efforce de les aider à s'entendre sur les faits substantiels en litige, puis il statue sur le grief par voie d'arbitrage.

Idem

(8) Lorsqu'il statue sur le grief par voie d'arbitrage, le médiateur-arbitre peut restreindre la nature et l'étendue de la preuve et des observations et imposer les conditions qu'il estime appropriées.

Délai pour rendre une décision

(9) Le médiateur-arbitre rend une décision concise dans les cinq jours qui suivent la fin de l'instance relative au grief soumis à l'arbitrage.

Champ d'application

(10) Les paragraphes 48 (12) à (19) s'appliquent à l'égard du médiateur-arbitre et du règlement ou de la décision visés au présent article. 1995, chap. 1, annexe A, art. 50.

Le *Code* accorde un pouvoir semblable aux arbitres qui exercent dans la sphère fédérale, comme en témoigne le paragraphe 60(1)(1.2) :

En tout état de cause, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut, avec le consentement des parties, les aider à régler tout désaccord entre elles, sans qu'il soit porté atteinte à sa compétence à titre d'arbitre ou de conseil d'arbitrage chargé de trancher les questions qui n'auront pas été réglées.

Fait intéressant à noter, si les spécialistes des relations du travail sont très familiers avec la procédure de médiation-arbitrage et y ont très volontiers recours, il semble plutôt que ce soit l'exception dans le milieu de l'arbitrage. Par exemple, l'article 35 de la *Loi de 1991 sur l'arbitrage* de l'Ontario, 1991, L.O. 1991, chap. 17, prévoit ceci :

Médiation et conciliation

35. Les membres du tribunal arbitral ne doivent pas effectuer l'arbitrage, même en partie, comme s'il s'agissait d'une procédure de médiation ou de conciliation ou d'une autre procédure semblable qui pourrait compromettre ou sembler compromettre le pouvoir du tribunal de trancher le différend en toute impartialité.

Rien n'empêche toutefois les parties de renoncer à cette contrainte⁴.

Dans la pratique, la procédure de médiation-arbitrage s'est révélée un bon moyen d'accélérer le règlement des conflits de travail. Certes, c'est une formule qui ne convient pas à toutes les situations et qui repose essentiellement sur le consentement des parties, mais elle a au moins l'avantage d'avoir restauré une partie de l'efficacité qui était traditionnellement associée à l'arbitrage des conflits de travail.

⁴ *Marchese v. Marchese*, [2007] O.J. No. 191 (C.A. de l'Ont.)

III LA DIFFICULTÉ POUR LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL DE REFLÉTER LE SUCCÈS DE LA FORMULE L'ARBITRAGE DES CONFLITS DE TRAVAIL

Un grand nombre de commissions et conseils des relations de travail seraient incapables d'accomplir leur mission si leurs agents des relations du travail (ART) ne réglaient pas un certain nombre d'affaires avant qu'elles ne soient renvoyées pour fins de décision. Par exemple, en 2005-2006, les deux tiers des affaires devant le CCRI ont été réglées sans faire l'objet d'une décision. Le *Code* protège d'ailleurs les ART qui tentent de régler des conflits par la médiation, en les soustrayant à l'obligation de témoigner :

119. Les membres du Conseil ou d'une commission de conciliation, les conciliateurs, les commissaires-conciliateurs, les fonctionnaires ou autres personnes employés par le Conseil ou faisant partie de l'administration publique fédérale, ainsi que toutes les personnes nommées par le Conseil ou le ministre aux termes de la présente partie, ne sont pas tenus de déposer dans une action — ou toute autre procédure — au civil, relativement à des renseignements obtenus dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente partie.

Les commissions et conseils des relations de travail ont également mis en place des procédures préparatoires à l'audience, telles des réunions de gestion des affaires, pour améliorer l'efficacité de leur processus.

Le problème qui se pose aux commissions et conseils des relations de travail, dont le CCRI, est de savoir s'ils peuvent appliquer avec autant de succès que certains arbitres du travail les pouvoirs de médiation-arbitrage contenus dans leur législation habilitante.

Le législateur a donné des directives très claires au CCRI en 1999 en incorporant dans le *Code* le paragraphe 15.1(1), qui l'autorise à utiliser la formule de la médiation-arbitrage et d'autres techniques novatrices :

15.1(1) Le Conseil, ou l'un de ses membres ou employés qu'il désigne, peut, en tout état de cause et avec le consentement des parties, aider les parties à régler les questions en litige de la façon que le Conseil juge indiquée **sans qu'il soit porté atteinte à la compétence du Conseil de trancher les questions qui n'auront pas été réglées.** (c'est nous qui soulignons)

Autrement dit, si les parties consentent à ce que le Conseil⁵ applique la formule de la médiation, rien ne l'empêche de trancher ultérieurement les questions qui n'auront pas été réglées.

Donc, d'un point de vue législatif, il n'existe pas de différence, sur le plan juridique, entre le pouvoir du Conseil et celui de l'arbitre de grief⁶ de recourir à la procédure de médiation-arbitrage.

a) L'acceptation par les cours de justice de la procédure de médiation-arbitrage

Outre le fait que le législateur prône l'utilisation de processus décisionnels moins formalistes, les cours de justice ont, dans plusieurs cas, exercé leur devoir de réserve à l'égard des outils de nature moins judiciaire qui sont employés par les tribunaux administratifs. C'est souvent lorsqu'une partie allègue que le médiateur-arbitre avait un parti pris ou qu'il a omis de respecter les principes d'équité procédurale que les cours de justice sont amenées à exprimer leur point de vue sur cette pratique.

Dans *Syndicat des postiers du Canada c. Société canadienne des postes*⁷, les demandeurs tentaient de faire révoquer la nomination du médiateur-arbitre à la suite d'une conversation qu'il avait eue lors d'un vol entre Ottawa et Toronto. Le médiateur-arbitre avait été nommé en vertu de la *Loi de 1997 sur le maintien des services postaux* afin d'aider les parties à conclure une convention collective. S'il ne réussissait pas, dans un premier temps, à régler le différend par la voie de la médiation, il devait tenir ensuite une audience formelle pour trancher les questions en litige.

⁵ Au CCRI, le président ou l'un des vice-présidents peut siéger seul pour trancher une affaire. Dans le plupart des cas, le CCRI désigne un banc composé de trois membres, dont un représente l'employeur et un représente les employés.

⁶ Comparer les paragraphes 15.1(1) et 60(1)(1.2) du *Code* reproduits ci-dessus, dont le libellé est similaire.

⁷ [1998] A.C.F. n° 1090.

Les deux personnes qui avaient été témoins de la conversation ont présenté des témoignages divergents sur son contenu. La Cour a retenu l'une des versions des faits et conclu qu'il n'existait pas de crainte raisonnable de partialité.

D'entrée de jeu, le juge de la Section de première instance de la Cour fédérale a noté qu'il existait une échelle pour l'évaluation des allégations de partialité. Il a poursuivi en disant qu'il n'aurait pas situé le médiateur-arbitre à l'extrême des organismes qui exercent des fonctions décisionnelles « compte tenu des différences importantes entre la procédure devant le médiateur-arbitre et les instances civiles ou criminelles »⁸.

Or, en appel, la Cour d'appel fédérale a rejeté cette conclusion en déclarant que le médiateur-arbitre était tenu de se conformer à une norme « presque aussi sévère que celle à laquelle est tenu un juge dans une affaire civile »⁹.

Quoi qu'il en soit, la Cour d'appel fédérale a convenu avec le juge de première instance que si les propos que le médiateur-arbitre avait tenus dans un avion pouvaient être considérés comme une indiscretion, ils ne révélaient pas de parti pris.

On peut supposer que cette position assez rigide à propos de la norme qui s'applique aux médiateurs-arbitres s'est assouplie avec le temps.

Dans *Assoc. des pilotes d'Air Canada c. Assoc. des pilotes des lignes aériennes*¹⁰, un arbitre avait été désigné pour trancher un différend à propos de l'intégration des listes d'ancienneté par suite de la fusion d'Air Canada et de Lignes aériennes Canadien International Ltée. Le CCRI était habilité à trancher cette question dans le cadre d'une

⁸ Par. 25.

⁹ *Syndicat des postiers du Canada c. Société canadienne des postes*, [1998] A.C.F. n° 1439; au paragraphe 2.

¹⁰ [2005] A.C.F. n° 906, confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Assoc. des pilotes d'Air Canada c. Assoc. des pilotes des lignes aériennes*, [2006] A.C.F. n° 255.

demande de révision de la structure des unités de négociation, mais il avait convenu avec les parties de soumettre le différend à un arbitre d'expérience.

Le demandeur a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre au motif que ce dernier n'avait pas observé les principes d'équité procédurale. Il alléguait notamment que le médiateur-arbitre avait pris part à une dégustation de vins et fromages organisée par une des parties, sans la présence de l'autre, et qu'il avait passé plus de temps en médiation avec une des parties.

La Cour fédérale reconnaît dans sa décision que la procédure de médiation-arbitrage diffère d'un modèle plus judiciaire. Elle observe que les parties ont accepté le document écrit qui décrivait la procédure de médiation-arbitrage et conclut que les principes d'équité procédurale ont été appliqués tout au long du processus :

58 Pareille procédure est interactive et incompatible avec un modèle plus juridictionnel. Les parties ont consenti à une procédure dans laquelle un ou plusieurs membres du banc rencontraient l'une des parties hors la présence de l'autre, lorsque le banc devait s'assurer de la position respective des parties avant de passer au stade formel de l'arbitrage, et lors même que l'arbitrage eut pris fin, le président a engagé les représentants à faire un effort accru de médiation. M. Vorster note, dans ses motifs dissidents, qu'au moins avant que le comité de fusion de l'APAC n'annonçât qu'il ne participait plus à la procédure, les parties avaient, même durant les réunions directives, la capacité et la volonté de relever les effets des divers éléments de telle ou telle sentence envisagée.

59 Vu cet accord sur la procédure à suivre, je pense qu'il n'y a pas lieu d'appliquer les principes ou la jurisprudence propres à l'arbitrage fondé sur les règles de droit.

60 Les parties, aux instances du Conseil, ont opté pour un système souple, adapté à leurs besoins, et essentiellement équitable. Cette procédure convenue requiert que la Cour observe une certaine déférence et influe considérablement sur le contenu des impératifs d'équité procédurale.

La décision de la Cour d'appel nous enseigne que la médiation-arbitrage ne doit pas se dérouler en vase clos. En fait, les tribunaux qui envisagent de recourir à cette formule voudront probablement en expliquer tous les aspects de la procédure par écrit aux parties. Ils voudront aussi vraisemblablement que les parties attestent par écrit qu'elles acceptent la procédure établie. C'est d'ailleurs ainsi que se déroulent presque tous les processus de médiation.

La Cour a également rejeté les allégations voulant que l'arbitre ait agi de manière inappropriée en acceptant de prendre part à la dégustation de vins et fromages organisée par l'une des parties :

69 À mon avis, une personne bien informée prendrait acte de ce que le président était un arbitre chevronné qui était, du moins à l'origine, acceptable aux deux parties, et qui était à ce moment-là engagé dans la phase de médiation de la procédure, phase dans laquelle la communication ex parte avec l'une ou l'autre partie était prévue et acceptable. La même personne bien informée noterait que les autres membres du banc étaient invités, que M^{me} Keller et M^{me} Pink étaient présentes, que la réception n'a pas été donnée à l'intention du président, et que M. Vorster ne jugeait nécessaire d'en parler à l'APAC que tout près de deux mois après. Étant donné ces facteurs, je pense qu'une personne bien informée, examinant la question de façon réaliste et pratique et après mûre réflexion, ne conclurait pas que le président ne déciderait pas la question de l'intégration des listes de façon équitable du fait qu'il était présent à cette réception. La participation du président à la dégustation de vins et fromages n'inspire aucune crainte raisonnable de parti pris.

La Cour a également conclu que le fait que le médiateur-arbitre avait passé plus de temps avec une des parties durant la médiation ne compromettait pas le processus :

78 Je ne vois rien de mal à passer plus de temps avec une partie qu'avec l'autre. C'est quelque chose de courant.

Bref, on peut dire que le législateur et les cours de justice reconnaissent l'utilité de la procédure de médiation-arbitrage et en respectent le principe.

b) Les difficultés auxquelles font face les commissions et conseils des relations de travail qui offrent des services de médiation-arbitrage

Rien dans la législation n'empêche les commissions et conseils des relations de travail d'être aussi efficaces que les arbitres de grief dans leur rôle de médiateur-arbitre. Toutefois, ceux qui veulent offrir la formule de la médiation-arbitrage font face à des difficultés particulières.

La procédure de médiation-arbitrage n'est pas appliquée de manière cohérente par les tribunaux du travail dans l'ensemble du Canada. Il peut en effet y avoir une certaine réticence à utiliser un processus qui s'éloigne si fondamentalement de l'idée que certains se font du fonctionnement d'une cour de justice. S'ajoute à cela le fait que la procédure de médiation-arbitrage peut fort bien ne pas convenir dans certains cas.

i) Les retards

Certains craignent que la médiation retarde le règlement de leur affaire, plus particulièrement quand une décision rapide est attendue du tribunal, ou que cela devienne un moyen pour les parties de se soustraire à l'obligation de plaider leur affaire.

ii) Les tentatives de règlement ont déjà échoué

Certaines parties qui ont une longue expérience des relations du travail sont d'avis qu'elles peuvent déterminer les affaires qui nécessitent une décision et celles qui peuvent être soumises à la médiation. Autrement dit, si le différend avait pu être réglé, ce serait déjà fait. S'il est important de respecter les souhaits des parties, compte tenu du caractère consensuel de la procédure de médiation-arbitrage, il n'en demeure pas moins que bien des conseillers juridiques d'expérience sont encore étonnés d'apprendre qu'une affaire qu'ils s'attendaient à plaider a pourtant été réglée.

iii) Les différences régionales

Pour un organisme pancanadien comme le CCRI, il y a aussi des différences régionales importantes qui interviennent dans l'acceptation de la procédure de médiation-arbitrage. Dans certaines provinces, comme en Colombie-Britannique et en Ontario, les vice-présidents des commissions des relations de travail ont l'habitude d'offrir leurs services comme médiateur avant de se saisir formellement de certaines affaires ou même à un moment particulier pendant l'audience. Dans d'autres provinces, par contre, comme au Québec, la législation habilitante ne contient pas encore de disposition explicite autorisant le recours à la procédure de médiation-arbitrage.

iv) La familiarité avec le médiateur-arbitre

En arbitrage des conflits de travail, les parties s'entendent généralement sur le choix de l'arbitre, à moins qu'elles ne demandent au ministre du travail d'en désigner un à leur place. Les parties connaissent donc à l'avance leur degré de confiance que leur inspire le médiateur-arbitre.

La situation est toutefois différente dans les commissions et conseils des relations de travail, dont les membres sont nommés par le gouvernement. Il n'est pas rare que les parties n'aient jamais eu de contact avec eux. En fait, quand un membre finit par inspirer la confiance nécessaire aux parties pour qu'elles consentent à une procédure de médiation-arbitrage, son mandat pourrait déjà être presque expiré.

Rien ne garantit non plus que les membres des commissions et conseils posséderont l'expérience pratique nécessaire pour diriger des séances de médiation-arbitrage ou encore qu'ils seront disposés à le faire. L'utilité de la procédure de médiation-arbitrage ne fait pas l'unanimité parmi les arbitres du travail.

Le CCRI est de plus confronté à une autre difficulté du fait du petit nombre de membres indépendants et de représentants qui sillonnent le Canada. Cela diminue les chances que les conseillers juridiques et les parties comparaissent assez souvent devant le même banc pour acquérir la confiance nécessaire. C'est là que les commissions provinciales des relations de travail, qui traitent probablement toujours avec le même nombre restreint de grands cabinets spécialisés en droit du travail, possèdent vraisemblablement un avantage.

v) Les réserves concernant la preuve

L'une des réserves qui est souvent formulée à propos de la procédure de médiation-arbitrage est que des éléments de preuve inadmissibles peuvent être communiqués au médiateur-arbitre dans le cadre des rencontres individuelles avec les parties.

Cependant, les tribunaux entendent souvent des témoignages dont ils doivent ensuite déterminer l'admissibilité :

...Les craintes à propos de la contamination possible du tiers indépendant qui reçoit des renseignements ou des observations lors de rencontres privées sont exagérées. Les juges se prononcent régulièrement sur l'admissibilité de la preuve et lorsque la preuve est rejetée, ils s'abstiennent d'en tenir compte. À mon sens, les tiers indépendants d'expérience doivent bénéficier du même respect¹¹...
(traduction)

c) Les avantages pour les commissions et conseils des relations de travail d'offrir des services de médiation-arbitrage

Indépendamment des défis que cela peut représenter pour les tribunaux d'être aussi efficaces comme médiateur-arbitre que le sont les arbitres du travail, la procédure de médiation-arbitrage n'en présente pas moins des avantages.

Dans les faits, les commissions et conseils des relations de travail comptent dans leurs rangs des membres qui possèdent une vaste expérience pratique dans les domaines du droit du travail et de la procédure de médiation-arbitrage. Les parties qui le désirent peuvent miser sur cette expérience pour en arriver à un règlement plus rapide de leurs différends.

¹¹ *Claude R. Thomson, Q.C., Med-Arb: A Fresh Look*, (printemps 2006)
24 *Advocates' Soc. J. No. 4*, 9-15.

Même si le processus de médiation ne donne pas tous les résultats escomptés, les parties passeront moins de temps à faire valoir leurs arguments à l'audience s'il ne reste plus que quelques points essentiels à trancher. En fait, une décision sur point essentiel peut mener au dénouement de toute l'affaire. Il faut ajouter à cela que le tribunal aura déjà pris connaissance de la preuve qui sera présentée.

Le CCRI jouit déjà d'un avantage important par rapport aux arbitres du travail du fait de ses procédures préparatoires. Il a la possibilité de prendre connaissance des actes de procédure et de tenir une réunion de gestion de l'affaire avec les parties avant la tenue de l'audience. Les arbitres du travail, en revanche, apprennent généralement les détails de l'affaire qu'ils ont à trancher le matin même de l'audience. Ils n'ont donc pas eu beaucoup de temps, s'ils en ont eu, pour se préparer à aider les parties à résoudre leur différend.

IV CONCLUSION

Il est peu probable que le droit du travail devienne moins complexe.

Le milieu de l'arbitrage a su s'adapter à cette complexité accrue en trouvant d'autres formules, telle la procédure de médiation-arbitrage, pour régler les différends entre les parties par des moyens moins formalistes sur le plan juridique.

Plusieurs commissions et conseils des relations de travail suivent déjà la voie tracée par les arbitres du travail en proposant la procédure de médiation-arbitrage lorsque la situation s'y prête. D'autres commissions et conseils que la loi habilite à utiliser des moyens novateurs voudront probablement trouver des moyens de mieux faire connaître ces initiatives. Il s'agit non seulement d'informer les parties de l'existence de formules telles que la procédure de médiation-arbitrage, mais aussi de s'assurer que ceux qui seront appelés à jouer le rôle de médiateur posséderont l'expérience et la formation nécessaires.

Quant aux tribunaux qui évoluent dans une autre sphère que celle du droit du travail, ils voudront probablement se reporter à leur loi habilitante pour déterminer s'ils possèdent la souplesse nécessaire pour offrir des méthodes novatrices de règlement des différends. Le domaine du droit du travail regorge d'exemples de formules novatrices qui sont actuellement en usage.

* * *

M^e Graham Clarke, membre des Barreaux du Québec et de l'Ontario depuis 1987, siège actuellement comme Vice-président au Conseil canadien des relations industrielles. Avant sa nomination, il défendait des causes en droit du travail et de l'emploi pour le compte de clients des secteurs privé et parapublic. M^e Clarke est l'auteur de deux ouvrages, *Canada Labour Relations Board: An Annotated Guide* (1992), et *Clarke's Canada Industrial Relations Board* (1999), tous deux publiés par Canada Law Book.

M^e Sara El Sonbati est conseillère juridique au Conseil canadien des relations industrielles. Titulaire d'un baccalauréat et d'une licence en droit de l'Université d'Ottawa, elle travaille au Conseil depuis son admission au Barreau de l'Ontario en 2006.