

CADRE GÉNÉRAL
POUR UNE MODERNISATION DE LA POLITIQUE DU CCTM
CONCERNANT LA CONFECTION ET LA GESTION DE LA LISTE DES ARBITRES
(RÉSUMÉ DE LA PRÉSENTATION)

M^e Jean Barrette, président de la Conférence des arbitres du Québec
M^e Louis Bernier, représentant des organisations patronales au CCTM
M^e Serge Cadieux, représentant des organisations syndicales au CCTM
M^e François Lamoureux, président du CCTM

CADRE GÉNÉRAL

La modernisation de la *Politique générale du CCTM concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres* propose de nouvelles orientations correspondant à ses objectifs de crédibilité, de compétence et de renouvellement du corps arbitral.

La **Partie I** définit une nouvelle approche au regard du processus de recrutement des arbitres de griefs. La **Partie II** introduit un processus de formation continue afin d'améliorer et de développer les compétences liées à l'exercice de la fonction arbitrale. La **Partie III** remplace l'actuel programme de stages pour les nouveaux arbitres, par un programme de mentorat, plus complet et mieux structuré. Enfin, la **Partie IV** propose des mesures au regard de l'obligation d'être inscrit sur la liste en vue de favoriser le maintien du système arbitral et d'assurer sa pérennité.

PARTIE I PROCESSUS DE RECRUTEMENT

L'élargissement du champ de compétence de l'arbitre implique qu'il a désormais le pouvoir d'interpréter les législations connexes au *Code du travail*, y compris les lois d'ordre public telle la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'arbitre est appelé à trancher des litiges qui débordent le strict contenu de la convention collective. Dès lors, il apparaît nécessaire que le processus de recrutement des arbitres en tienne compte et assure une meilleure efficacité pour les usagers du système arbitral.

- Mode de nomination
- Critères d'évaluation
- Comité de sélection
- Entrevue de validation
- Liste d'éligibilité
- Confiance des parties
- Confidentialité

PARTIE II FORMATION CONTINUE

L'introduction d'un processus de formation continue établit des balises de façon à assurer un minimum de formation pour l'ensemble du corps arbitral. Les activités de formation continue ont pour objet de permettre aux arbitres de maintenir, de mettre à jour, d'améliorer et d'approfondir les compétences liées à l'exercice de leurs fonctions.

- Exigences sur la formation continue
- Reconnaissance d'une activité de formation
- Modes de contrôle
- Dispense de formation
- Défauts et sanctions

PARTIE III PROGRAMME DE MENTORAT

Le CCTM introduit un programme de mentorat de 45 heures, échelonné sur 3 ans, en remplacement du programme de stages pour les nouveaux arbitres. Le nouvel arbitre peut agir à ce titre dès son inscription. Il peut recevoir des mandats d'arbitrage, rendre des décisions et réclamer son tarif de rémunération. Le programme de mentorat repose sur la coopération et l'implication du nouvel arbitre et du mentor.

- Participation à un programme de mentorat
- Objet et modalités d'inscription
- Programme de mentorat
- Responsabilités du mentor et nature de l'accompagnement

PARTIE IV OBLIGATION D'ÊTRE INSCRIT

Devant le nombre considérable d'arbitres qui, année après année, se retirent de la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*, il paraît essentiel de favoriser le maintien du système arbitral et d'assurer sa pérennité. Des assouplissements sont apportés aux conditions de maintien et de réinscription sur la liste des arbitres. À cette fin, le CCTM propose d'introduire des modalités plus souples et moins contraignantes à sa politique générale.

- Arbitres qui œuvrent dans des secteurs spécifiques
- Arbitres qui ont décidé de se retirer de la liste
- Arbitres qui ont été retirés de la liste à la suite d'une décision du CCTM
- Arbitres en fin de carrière
- Mandats ministériels
