

ARBITRAGE

Entre

Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario,

Employeur

- et -

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5335,

Syndicat

DEVANT : Michael Bendel, arbitre

ONT COMPARU : **Pour le syndicat :**
Justin Doré, représentant national

Pour l'employeur :

Me Nigel McKechnie
Me Gillian McCormick

L'audience a eu lieu par voie d'une téléconférence le 6 novembre 2025. Le dépôt des plaidoiries écrites a pris fin le 9 avril 2026.

SENTENCE INTÉRIMAIRE

I

Dans le présent grief, le syndicat prétend que l'employeur a sous-traité certains services de conciergerie qui sont effectués à l'école secondaire Mille-Îles, ce qui aurait violé la convention collective pertinente.

L'employeur, tout en niant qu'il y a eu violation de la convention collective, a formulé une objection préliminaire fondée sur le non-respect des dispositions de la convention portant sur le renvoi de griefs à l'arbitrage.

La présente sentence adresse uniquement cette objection préliminaire.

II

Voici la chronologie du dépôt du grief et de son renvoi à l'arbitrage :

1. Le 8 septembre 2023, le syndicat dépose le grief auprès de l'employeur;
2. Le 25 septembre 2023, l'employeur rejette le grief au premier palier;
3. Le 20 octobre 2023, l'employeur le rejette au deuxième palier;
4. Le 28 novembre 2023, le syndicat informe l'employeur de son intention de référer le grief à l'arbitrage, et il propose à ce dernier une liste d'arbitres éventuels;

5. Le 12 décembre 2023, l'employeur informe le syndicat qu'il accepte la nomination d'un des arbitres que ce dernier a proposés;
6. Le syndicat communique avec l'arbitre sélectionné et, d'un commun accord, les parties fixent le 9 mai 2025 comme date de l'audience;
7. Au mois de juillet 2024, l'arbitre en question informe les parties de sa nomination récente comme juge à la cour supérieure de l'Ontario, ce qui l'oblige à se désister d'agir comme arbitre;
8. Le 7 février 2025, le syndicat communique avec l'employeur, pour la première fois depuis juillet 2024, concernant la nécessité de fixer une nouvelle date pour l'arbitrage;
9. Le 4 avril 2025, le syndicat propose à l'employeur une liste de trois arbitres éventuels;
10. Le 9 avril 2025, l'employeur écrit au syndicat pour s'opposer à la recevabilité du grief en raison de l'article 12.01(a)(i) de la convention collective, article qui, selon l'employeur, établit un délai de 20 jours ouvrables pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage;
11. Le 14 avril 2025, le syndicat écrit à l'employeur pour l'informer que le syndicat persiste avec le renvoi du grief à l'arbitrage et pour demander à l'employeur d'indiquer son choix d'arbitre parmi ceux que le syndicat a proposés le 4 avril 2025;
12. Le 15 avril 2025, l'employeur répond au syndicat en maintenant son objection à la recevabilité du grief, tout en fournissant au syndicat, sous réserve de cette objection, une nouvelle liste de trois arbitres éventuels; et

13. Le 2 mai 2025, le syndicat écrit au présent arbitre (dont le nom figure à la liste d'arbitres éventuels du 15 avril 2025), pour l'inviter à agir comme arbitre dans ce dossier.

III

Dans sa plaidoirie écrite, l'employeur invoque les dispositions suivantes de la convention collective :

Partie 11 – Procédure de Règlement des Griefs

11.01 Les parties à la présente convention conviennent du règlement le plus rapide possible de toutes les plaintes et de tous les griefs.

[...]

11.03 Pour qu'un grief soit considéré comme ayant été reçu dans les délais prescrits, il doit être déposé au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de l'incident ayant donné lieu au grief.

11.04 Sauf prescriptions contraires, la procédure suivante est applicable en matière de griefs :

1) L'agent de grief dépose le grief auprès de la direction des ressources humaines ou de son représentant qui doit accepter ou rejeter ledit grief.

2) Si le CEPEO rejette le grief, les parties devront prévoir une date de rencontre dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief afin de tenter d'en arriver à un règlement. Toutefois, la direction des ressources humaines ou son représentant peut communiquer avec l'agent de grief pour obtenir des clarifications ou précisions sur le grief.

3) La direction des ressources humaines ou son représentant rend une décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre. Cette décision écrite contient une brève description des points soulevés dans le grief et la réponse du CEPEO à chacun des points soulevés.

4) Le Syndicat peut, au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de réception de la décision ou après l'expiration du délai mentionné au paragraphe 3) ci-dessus, renvoyer le grief à l'arbitrage en vertu de la partie 12.

11.05 Tout délai prévu au présent article peut être prolongé par accord mutuel écrit des parties.

11.06 Au cas où l'une des parties ne répondrait pas à un grief dans les délais prescrits, le grief pourrait être renvoyé en arbitrage en vertu de la partie 12 après l'expiration des délais en question. Si un grief n'est pas renvoyé à l'arbitrage dans les délais prescrits, il sera réputé abandonné.

Partie 12 – Arbitrage

[...]

12.05 L'arbitre ou le conseil d'arbitrage n'est pas autorisé à modifier ou à changer les dispositions de la présente convention ou à y substituer de nouvelles dispositions, ni à rendre une décision contraire aux conditions de la présente convention, ni à modifier quelque disposition de la présente convention, à y ajouter ou à en retrancher quoi que ce soit. Les parties conviennent que la disposition précédente s'applique aussi à la décision de l'arbitre nommé en vertu de l'article 49 de la Loi sur les relations de travail.

Par ailleurs, l'employeur attire l'attention sur le paragraphe 48 (16) de la Loi de 1995 sur les relations de travail, LO 1995, c 1, ann A, (« la loi ») qui se lit comme suit :

Sauf disposition contraire d'une convention collective, un arbitre ou un tribunal arbitral peut prolonger le délai d'exécution de toute mesure dans le cadre d'une procédure de règlement de griefs prévue par une convention collective, malgré l'expiration de ce délai, s'il est convaincu qu'il existe

des motifs raisonnables justifiant cette prolongation et que la partie adverse ne subira pas de préjudice important du fait de cette prolongation.

L'employeur plaide que le syndicat, ayant appris que l'arbitre désigné n'était plus en mesure d'agir à ce titre, aurait dû soumettre le grief à un autre arbitre, et ce, dans les 15 jours après avoir pris connaissance du retrait de l'arbitre désigné, un délai prévu dans la convention collective. Toutefois, ce n'était que le 4 avril 2025, près de deux mois après avoir indiqué qu'il faudrait trouver de nouvelles dates et neuf mois après avoir constaté que l'arbitre désigné était indisponible, que le syndicat a manifesté son intention de soumettre le grief à l'arbitrage. Le syndicat a finalement soumis le grief à l'arbitrage le 2 mai 2025, soit, au pire, dix mois et, au mieux, trois mois après la date limite prévue dans la convention collective. Quoi qu'il en soit, le grief n'a été soumis à l'arbitrage que bien après l'expiration du délai requis.

L'employeur souligne que les parties s'étaient mises d'accord, au paragraphe 11.01 de la convention, sur l'importance qu'elles attachent au « règlement le plus rapide possible de toutes les plaintes et de tous les griefs ». Bien que la convention collective ne stipule pas expressément que le paragraphe 48 (16) de « la loi » ne s'applique pas, les parties ont explicitement indiqué, par le libellé de la convention collective, que l'arbitre ne devrait pas recourir, à la légère, à cette disposition pour accorder une prolongation des délais prévus à la convention.

L'employeur plaide, ensuite, que, selon la jurisprudence, le pouvoir de l'arbitre de prolonger les délais établis à la convention collective, pouvoir prévu au paragraphe 48 (16) de « la loi », s'applique uniquement à la procédure de griefs, et pas à la procédure de l'arbitrage. Il a cité notamment SEIU, Local 204 v. Leisureworld Nursing Homes Ltd., 1997 CarswellOnt 830 (confirmé

en appel) : [1997] OJ No. 4815 (ON CA)), City of Hamilton & C.U.P.E., Local 5167 (Rhora) (Devlin, non publié, le 2 juillet 2013), Hôtel-Dieu Grace Hospital v. CAW-Canada, Local 2458, 2002 CarswellOnt 4697 (Knopf), James Bay General Hospital v. P.S.A.C., 2003 CarswellOnt 9290 (Devlin), et Re Waterloo (Regional Municipality) and Unifor, Local 4304, 2021 CarswellOnt 3503 (Randazzo). Selon l'employeur, les délais prévus à la convention collective sont obligatoires, ce qui empêche l'arbitre de les prolonger de toute manière: Canada Post Corp. v. C.U.P.W., 1991 CarswellNat 1710 (Jolliffe), Kitchener-Waterloo Hospital v. London & District Service Workers' Union, Local 220 1994 CarswellOnt 1324, [1994] OLAA No. 125 (Brown), et Metropolitan Separate School Board v. OECTA 1991 CarswellOnt 6400, [1991] OLAA No. 30 (Brent).

L'arbitre devrait décider s'il existe des motifs raisonnables pour accorder la prolongation et si la partie adverse subirait un préjudice important en raison d'une telle prolongation. Quant aux motifs raisonnables, les arbitres ont souvent utilisé le cadre d'analyse proposé dans la sentence Re Greater Niagara General Hospital and ONA (1981), 1 LAC (3d) 1 (Schiff), qui a fait l'objet de commentaire dans la sentence Re City of Hamilton and CUPE 5167, 2010 CarswellOnt 11485, 202 LAC (4th) 190 (Surdykowski).

L'employeur soutient donc que ce grief devrait être rejeté sans audience sur le fond, car il a été soumis à l'arbitrage de manière inopportune, en dehors des délais obligatoires imposés par la convention collective.

IV

Le syndicat a répliqué que l'arbitre devait principalement examiner les deux questions suivantes :

- « a. Est-ce que l'employeur a cédé à son droit de se fier sur les délais pour référer un grief en arbitrage? et,
- b. Est-ce qu'il y a eu un manque de diligence et/ou délais excessifs qui empêcheraient l'arbitrabilité du grief? »

Selon le syndicat, les parties ont participé à des discussions concernant le grief entre décembre 2023 et mars 2024.

Le syndicat affirme que l'avis syndical du 28 novembre 2023, signalant à l'employeur l'intention du syndicat de procéder en arbitrage avec ce grief, était toujours valide. De plus, étant donné les multiples communications entre les parties dans la période du 8 septembre 2023 au 4 avril 2025, l'employeur n'avait aucune raison de croire que le syndicat avait abandonné le grief.

Le syndicat plaide, ensuite, que l'employeur a cédé à son droit de se fier sur les délais prescrits. Il cite le commentaire de Mitchnick and Etherington, Labour Arbitration in Canada, 3rd Edition, à la page 49 :

Even where the language prescribing the stages of the grievance and arbitration procedure is found to be mandatory, an arbitrator may decide that the right to object to a missed time limit has been waived. Failure to object promptly to a party's failure to adhere to time limits, or acquiescence in

the carriage of the grievance to a fresh step in the procedure has often been held to give rise to waiver of rights or to an estoppel.

Il cite également Regency Towers Hotel Ltd. v. Hotel & Club Employees' Union, Local 299 1973 CarswellOnt 1528 (Schiff), et National Gallery of Canada v. P.S.A.C. 2004 CarswellNat 3796 (Bastien), entre d'autres sentences.

Le syndicat résume sa plaidoirie concernant les opportunités qu'avait l'employeur de s'objecter comme suit :

Pendant environ un an et demi, l'employeur avait une multitude d'opportunités pour soulever une objection en ce qui concerne le délai de renvoi en arbitrage du 28 novembre, mais ils ne l'ont pas fait. Ce n'est qu'après avoir donné toute indication de leur intention de poursuivre avec le dossier au syndicat – de la sélection d'arbitres, aux propositions de règlement, à l'attente de nouvelles disponibilités – et en ayant consulté leur avocat, que l'objection préliminaire fut finalement soulevée. De dire que l'employeur « n'avait aucun moyen de savoir que, des mois plus tard, le syndicat soumettrait ce grief à l'arbitrage... » (paragraphe 73, soumissions patronales) est simplement faux.

Par ailleurs, le syndicat plaide qu'un grief qui porte sur la sous-traitance est de nature continue, en citant S.E.I.U., Local 1 v. St. Michael's Hospital 2012 CarswellOnt 2085 (Schmidt). Il prétend également que les parties avaient une responsabilité partagée à s'entendre sur un nouvel arbitre et sur de nouvelles dates lorsqu'elles ont été avisées que l'arbitre accepté au préalable n'était plus disponible : Re PSAC and Hay River Health & Social Services Authority (MacKay), 2022 Carswell NWT 22 (Moreau).

V

Dans sa plaidoirie écrite, l'employeur tient pour acquis, semble-t-il, que le retrait du premier arbitre nommé pour cet arbitrage a mis fin à la soumission du grief à l'arbitrage du 28 novembre 2023.

Or, je ne peux pas accepter cette conclusion.

À mon avis, il ressort explicitement du langage de la convention qu'un grief est « renvoyé » ou « soumis » à l'arbitrage, en vertu de l'article 12.01, au moment où le syndicat informe l'employeur de son intention de l'y soumettre. Voici le langage pertinent de la disposition en question :

12.01 a) i) Après avoir épuisé tous les recours qu'offre la procédure de règlement des griefs établie par la présente convention, si le grief n'est pas résolu, le Syndicat peut aviser le CEPEO, par écrit, de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la réception de la décision suite à la rencontre ou de la date prévue pour la réception de cette réponse.

[...]

b) Les parties doivent, dans les quinze (15) jours suivant la soumission à l'arbitrage, s'entendre par écrit sur le choix de l'arbitre ou demander au [m]inistre du Travail de faire cette sélection.

Il est au-delà de tout doute, à mon avis, que, conformément à la convention collective, la soumission du grief à l'arbitrage a été effectuée le 28 novembre 2023, lorsque le syndicat a informé l'employeur de son intention à cet égard. Puisqu'aux termes de la convention collective la soumission du grief à l'arbitrage précède la nomination d'un arbitre, je ne comprends pas comment, ou

pourquoi, le retrait du premier arbitre en juillet 2024 aurait pu avoir l'effet de terminer cette soumission ou de l'invalider. À mon avis, le grief, ayant été soumis valablement à l'arbitrage le 28 novembre 2023, continue, sans aucune interruption, d'être un grief qui a fait l'objet d'une soumission à l'arbitrage malgré le retrait du premier arbitre. Aucune disposition de la convention collective ou de la loi, aucun élément de la preuve que les parties ont déposée, et aucun motif rationnel ne justifieraient la conclusion que le grief aurait perdu son statut d'un « grief soumis à l'arbitrage » en raison du retrait du premier arbitre en juillet 2024.

Je passe à l'autre position patronale, selon laquelle le syndicat a attendu trop longtemps pour faire nommer un arbitre de remplacement.

Dans le cas présent, les parties se sont mises d'accord sur la nomination d'un arbitre de remplacement. Si elles n'avaient pas pu s'entendre sur cette question, l'une ou l'autre aurait pu faire une demande là-dessus à la commission des relations de travail, soit en vertu du paragraphe 48 (3) de la loi, soit en vertu du paragraphe 48 (4), qui se lisent comme suit :

48 (3) Si, de l'avis de la Commission, un élément de la disposition relative à l'arbitrage, et notamment la modalité prévue pour désigner un arbitre ou constituer le conseil d'arbitrage, est inadéquate, ou si l'une ou l'autre partie prétend que la disposition énoncée au paragraphe (2) ne convient pas, la Commission peut, à la demande de l'une d'elles, la modifier, dans les limites du paragraphe (1). Tant qu'elle n'a pas été ainsi modifiée, cette disposition ou celle qui est prévue au paragraphe (2), selon le cas, s'applique.

48 (4) Malgré le paragraphe (3), s'il y a défaut de désigner un arbitre ou de constituer un conseil d'arbitrage aux termes d'une convention collective, le ministre, à la demande d'une partie, peut,

selon le cas, désigner l'arbitre ou constituer le conseil d'arbitrage. Les personnes désignées par le ministre sont réputées l'avoir été conformément à la convention collective.

Je fais remarquer que la loi ne prévoit pas un délai pour déposer une demande en vertu du paragraphe 48 (3) ou du paragraphe 48 (4) (bien qu'il se puisse que la Commission dispose d'une certaine discrétion à cet égard). Je ne vois pas, donc, de justification pour invalider la nomination de l'arbitre désigné mutuellement en mai 2025 en raison du prétendu retard du syndicat à faire nommer cet arbitre.

Pour tous ces motifs, je rejette l'objection préliminaire qu'a formulée l'employeur.

FAIT à Thornhill, Ontario, ce 8^e jour de mai 2026.

« Michael Bendel »
Michael Bendel,
Arbitre