Obligation de communication préalable de la preuve en arbitrage de griefs : première sentence sur l'article 100.3.1 du Code du travail

7 août 2026

Auteur

Alexandre Pinard

Avocat principal

Le 28 octobre 2025, le législateur a sanctionné la *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*[1], communément appelée « PL 101 ». Cette réforme s'inscrit dans un objectif affirmé d'amélioration de l'efficience en arbitrage de griefs, notamment par la réduction des délais, par une gestion plus structurée des dossiers et par une préparation accrue des causes. Les notes explicatives annoncent d'ailleurs expressément l'intention de « *détermin[er] les règles relatives à la communication de la preuve avant l'audition du grief* »[2]. Dans ce contexte, le *Code du travail*[3] a été modifié afin d'introduire, entre autres, l'article 100.3.1, qui impose désormais aux parties l'obligation de communiquer à l'avance les pièces et éléments de preuve qu'elles entendent produire, de même que la liste des témoins :

> **100.3.1.** La partie qui entend produire une pièce ou un autre élément de preuve à l'audition doit en communiquer une copie aux autres parties et à l'arbitre, dans les délais convenus lors de la conférence préparatoire ou au moins 30 jours avant le début de l'audition, à moins qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice.
> Elle doit, de la même manière, communiquer la liste des témoins qu'elle entend convoquer et la liste de ceux dont elle entend présenter le témoignage par déclaration, à moins que des motifs valables ne justifient de taire leur identité.
> Elle doit également déposer auprès de l'arbitre la preuve de sa communication aux autres parties.

Cette modification est significative en pratique. Pendant des décennies, la question de la divulgation préalable de la preuve en arbitrage de griefs a donné lieu à une jurisprudence partagée. Un courant majoritaire estimait que l'arbitre ne pouvait imposer un échange complet de preuve en dehors de l'audience, alors qu'un courant minoritaire reconnaissait une marge d'intervention plus large au nom de l'équité et de la bonne administration de la justice[4]. Dans ce contexte, plusieurs auteurs ont critiqué la place laissée à la surprise en arbitrage. Ils ont rappelé que l'absence de communication préalable génère des débats évitables, entraîne des pauses et des ajournements, et contribue à alourdir le processus. L'auteur et arbitre Marc Mancini résume bien cet enjeu en soulignant que le

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

fait d'avoir des « *règles de divulgation préalable de la preuve en arbitrage de griefs quasi inexistantes* » peut favoriser, dans certains dossiers, des « *jeux de cache-cache* » entre les parties[5].

L'article 100.3.1 vient donc imposer un changement de culture. Il ne s'agit plus seulement d'une pratique de coopération lorsque les parties y consentent. Il s'agit d'une obligation législative, assortie de deux tempéraments seulement, soit l'urgence ou la décision contraire rendue pour assurer la bonne administration de la justice.

Dans ce nouveau cadre, une première sentence interlocutoire, très attendue par les praticiens, vient préciser la portée de cette obligation et, surtout, la rigueur de l'exception liée à la bonne administration de la justice. Il s'agit de la décision *Syndicat des professeures et professeurs du Cégep Marie-Victorin* et *Cégep Marie-Victorin*, rendue par l'arbitre Isabelle Leblanc le 22 juin 2026[6].

La décision et son contexte

Le litige survient dans un contexte disciplinaire, incluant un congédiement. L'employeur demandait à être dispensé de communiquer à l'avance certains documents, principalement des échanges écrits sur les réseaux sociaux et par messages textes, qu'il souhaitait plutôt dévoiler au moment du témoignage du plaignant ou après celui-ci. Le syndicat s'y opposait, invoquant la logique même de la réforme.

L'arbitre rappelle d'abord que la communication préalable constitue désormais la règle et que les parties ne peuvent plus traiter la divulgation comme une question relevant de leur seule discrétion procédurale. Elle ajoute que cette communication est une « *obligation procédurale stricte* » dont les seuls tempéraments sont l'urgence et la bonne administration de la justice.

Elle replace ensuite cette obligation dans le contexte du PL 101 et retient que la réforme vise à réduire les délais, à permettre aux parties de mieux préparer leur cause et à favoriser le règlement des litiges à partir d'une preuve connue de part et d'autre.

Une décision à nuancer, mais qui envoie un signal clair

Cette décision doit être lue avec nuance. L'arbitre souligne elle-même les particularités du dossier, notamment que le plaignant était l'auteur ou le destinataire des messages que l'employeur voulait utiliser. Ces échanges étaient donc déjà à sa connaissance, même s'il affirmait les avoir supprimés et ne plus les avoir matériellement en sa possession avant son témoignage.

Sur le plan pratique, l'arbitre souligne les risques d'inefficience. Elle note que la non-communication préalable peut nuire à la recherche de la vérité, non pas parce que les faits seraient réellement contestés, mais parce que les limites normales de la mémoire peuvent avoir une incidence sur les réponses. Elle retient aussi que cette manière de procéder affecte le déroulement efficace de l'audition en raison du temps nécessaire pour prendre connaissance des échanges en salle, surtout vu leur volume.

Sur le plan du droit, l'arbitre rejette l'argument patronal fondé sur la défense pleine et entière, concept qu'elle juge inapplicable en arbitrage, et recadre l'analyse sur le droit d'être entendu. Selon elle, retenir la preuve au nom du droit d'être entendu reviendrait à favoriser une pratique qui nuit au droit de l'autre partie de se préparer adéquatement et de se défendre.

Elle précise que l'employeur devait démontrer une atteinte réelle, concrète et disproportionnée à ses droits, ce qui constitue un lourd fardeau non satisfait en l'espèce. Elle suggère que l'exception ne doit pas être comprise comme une simple porte de sortie lorsque la communication préalable est perçue comme inconfortable ou stratégiquement désavantageuse.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Il demeure important de rappeler que chaque dossier reste un cas d'espèce. L'article 100.3.1 confère à l'arbitre une marge d'appréciation par le biais de la notion de bonne administration de la justice, et il est possible que d'autres arbitres retiennent des analyses différentes selon les faits.

Repenser l'enquête disciplinaire et la prise de la version des faits

Un enseignement pratique ressort clairement de cette sentence et intéresse directement les gestionnaires en ressources humaines et en relations de travail. L'arbitre rappelle que l'employeur dispose déjà d'une tribune pour mettre à l'épreuve la crédibilité du salarié, soit l'enquête préalable à l'imposition de la mesure. Elle souligne que, si la preuve n'y est pas généralement dévoilée, cela tient souvent d'un choix délibéré et non d'une nécessité. Elle ajoute que l'employeur « *n'est pas privé d'attaquer la crédibilité du salarié, il peut amorcer cette démarche lors de l'enquête* »[7].

Le PL 101 et cette sentence invitent donc à structurer plus rigoureusement l'enquête disciplinaire, non seulement pour établir les faits, mais aussi pour vérifier la cohérence et la fiabilité des explications avant la prise de décision. Dans plusieurs dossiers, cela suppose de mieux planifier les rencontres visant à recueillir la version des faits. Il devient essentiel de s'assurer que les questions importantes sont posées pendant l'enquête, que les réponses sont consignées avec précision et que la personne visée peut expliquer concrètement ce qui lui est reproché, surtout lorsque l'employeur entend s'appuyer sur ces éléments. Cette approche réduit aussi le risque de ralentir l'audience par des pauses et des interruptions liées à une prise de connaissance tardive de la preuve.

À la lumière de ces enseignements, nous considérons que les pratiques suivantes méritent d'être considérées dans la conduite des enquêtes disciplinaires :

> Clarifier dès le départ ce qui est reproché et ce qui doit être vérifié, puis ajuster l'enquête au fil des constats;
> Préparer un plan de rencontre visant à recueillir la version des faits et identifier les documents à aborder;
> Documenter les réponses de façon fidèle et complète, notamment les nuances, corrections et explications;
> Lorsque des écrits sont en cause, envisager de les soumettre pendant l'enquête pour obtenir des explications complètes et contemporaines;
> Revenir sur les contradictions ou zones grises pendant l'enquête, plutôt que de les laisser se cristalliser en audience;
> S'assurer que la décision disciplinaire reflète les éléments connus au moment où elle est prise et que le dossier d'enquête permet de l'expliquer simplement.

Nous suivrons avec attention les prochaines sentences rendues sur l'article 100.3.1, puisque la jurisprudence devra préciser, au fil des cas, la portée concrète de l'exception liée à la bonne administration de la justice, ainsi que ses limites en matière disciplinaire. Dans ce contexte évolutif, nous demeurons disponibles pour accompagner les employeurs du stade de l'enquête jusqu'à celui de l'arbitrage afin de réduire les risques de contestation et de renforcer la solidité du dossier.

---

1. L.Q., 2025, c. 28.
2. *Id.*, Notes explicatives.
3. RLRQ, c. C-27.
4. Marc Mancini, Frédéric Poirier et Stéphanie Lalande, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, 3e éd., Wilson & Lafleur, Montréal, 2026, p. 117-127.
5. Marc Mancini, « *Et si la Règle de Browne c. Dunn s'appliquait en arbitrage de griefs au Québec : analyse réflexive sur les enjeux de divulgation de la preuve* », dans Sébastien Beauregard et al., *50e anniversaire de la conférence des arbitres du Québec - Un demi-siècle de réflexion et d'évolution*, Wilson & Lafleur, Montréal, 2024, p. 74 à 83, 93.
6. *Syndicat des professeures et professeurs du Cégep Marie-Victorin et Cégep Marie-Victorin*, 2026 QCTA 284 (Me Isabelle Leblanc).
7. *Id.*, par. 58.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.