

Université du Québec à Rimouski
Département des sciences de la gestion

Cours	Administration de la convention collective et arbitrage
Numéro	GRH-236-14
Session	Automne 2020
Professeure	Hélène Montreuil

L'arbitrage de griefs

Le Code du travail prévoit une manière souple et rapide de régler les mécontentes portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective : l'arbitrage de griefs. Il appartient à l'employeur ou au syndicat (et dans certains cas au salarié) d'entamer ce processus de règlement des conflits.

Une fois une convention collective conclue, qu'arrive-t-il en cas de mécontente sur son application ou son interprétation?

Un employeur ou un syndicat qui veut se plaindre de la manière dont l'autre partie applique ou interprète la convention collective peut soumettre une plainte officielle (un grief) à l'arbitrage.

Dans la majorité des conventions collectives, un mécanisme interne de règlement des griefs, préalable à son audition par un arbitre, est prévu.

Même si un grief est souvent formulé par un salarié, c'est au syndicat de décider d'y donner suite ou non. Dans les faits, le grief patronal est moins fréquent que le grief syndical. Comme l'employeur dispose du pouvoir de direction de l'entreprise, c'est en effet plus souvent en réaction à l'exercice de ce pouvoir que naît un désaccord sur l'application ou le respect des dispositions de la convention collective.

D'autres motifs peuvent-ils conduire à un arbitrage de grief?

Oui. Les parties peuvent décider d'inscrire dans la convention collective que la procédure applicable au règlement des griefs s'applique également au règlement de toute autre mécontente qu'un grief [art. 102]. De plus, le Code du travail prévoit qu'une mécontente portant sur le maintien des conditions de travail donne ouverture à la procédure applicable au règlement des griefs tant qu'une grève ou un lockout n'est pas déclenché. Il en est de même d'une mécontente portant sur le rappel d'un salarié à la fin d'un tel conflit [art.100.10 et 110.1].

Un salarié peut-il présenter lui-même un grief devant un arbitre?

En principe, c'est le syndicat qui décide de porter ou non un grief en arbitrage. Toutefois, lorsque cela est expressément prévu dans la convention collective ou à l'occasion de certaines situations exceptionnelles, comme en cas de connivence entre l'employeur et le syndicat ou de mauvaise foi du syndicat, un salarié peut soumettre lui-même son grief à l'arbitrage.

Existe-t-il un recours contre un syndicat qui refuse, sans raison valable, de soumettre le grief d'un salarié à l'arbitrage?

Oui, il existe un recours. [art. 47.3].

Quel est le délai pour la présentation d'un grief?

C'est la convention collective qui prévoit le délai pour la présentation d'un grief. Toutefois, ce délai ne peut être inférieur à 15 jours [art. 100.0.1]. Si aucun délai n'est prévu à la convention, les parties disposent de 6 mois, à compter du jour où la cause du grief s'est produite, pour présenter un grief [art. 71].

Qui choisit l'arbitre du grief?

Il existe trois façons de choisir l'arbitre d'un grief [art. 100]. Dans un premier temps, une convention peut prévoir quel arbitre entendra le litige. À défaut de se prévaloir de ce mode de sélection ou en l'absence de modalités précises dans la convention, les parties peuvent s'entendre sur un arbitre en particulier. Enfin, dans l'impossibilité de s'entendre sur le choix d'un arbitre, une demande peut être adressée au ministre responsable de l'application du Code du travail pour qu'il nomme un arbitre, qui sera choisi dans une liste dressée annuellement [art. 77].

Qui assume les frais d'arbitrage du grief?

Peu importe le mode de nomination de l'arbitre, les parties assument les frais d'arbitrage conjointement et en parts égales, à moins d'entente contraire dans la convention collective [art. 19 du Règlement sur la rémunération des arbitres, RLRQ, chapitre C-27, r.6].

Quels sont les frais d'arbitrage?

Comme en matière d'arbitrage de différends, si le choix de l'arbitre est celui des parties, les frais d'arbitrage de ce dernier seront ceux faisant l'objet de sa déclaration annuelle au ministre responsable de l'application du Code du travail. En l'absence d'une telle déclaration ou si les parties ne s'entendent pas sur la désignation de l'arbitre, qui devra dans ce cas être nommé par le ministre, les frais d'arbitrage applicables seront ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres.

Quelle est la procédure applicable à l'arbitrage d'un grief?

À moins de règles particulières prévues à la convention collective, c'est l'arbitre qui détermine la procédure appropriée [art. 100.2]. Il peut notamment convoquer les parties à une conférence préparatoire et entendre leurs témoins dans le cadre d'un processus contradictoire apparenté à celui d'un tribunal.

L'arbitre peut, à la demande d'une partie ou de sa propre initiative, citer un témoin à comparaître. Une personne ainsi citée qui refuse de comparaître peut y être contrainte comme si elle avait été citée à comparaître suivant le Code de procédure civile (chapitre C-25.01) [art. 100.6].

L'arbitre doit procéder le plus rapidement possible tout en respectant les règles de justice naturelle (permettre aux parties de se faire entendre, agir de façon impartiale, etc.).

Quels sont les pouvoirs de l'arbitre d'un grief?

Les pouvoirs dont dispose un arbitre de griefs sont nombreux. Il peut notamment confirmer, modifier ou annuler une décision disciplinaire imposée par un employeur ou y substituer une décision lui paraissant juste et raisonnable si la convention collective ne prévoit pas de sanction précise pour la faute reprochée.

Sa décision peut également avoir pour effet d'imposer le paiement de sommes qui incluent les intérêts au taux légal [art. 100.12].

Quel est le délai dont dispose l'arbitre d'un grief pour rendre sa décision?

L'arbitre doit rendre sa sentence à l'intérieur du délai fixé dans la convention collective. Si aucun délai n'est prévu à la convention, il doit la rendre dans les 90 jours suivant la fin des séances d'arbitrage (ou le début du délibéré en l'absence de telles séances).

Ce délai peut toutefois être prolongé par autorisation des parties [art. 101.5].

La sentence arbitrale d'un grief peut-elle être portée en appel?

Non. Il s'agit d'une décision sans appel qui lie les parties [art. 101]. Seuls des recours civils extraordinaires, comme un pourvoi en contrôle judiciaire, peuvent être présentés devant les tribunaux. Il s'agit toutefois de recours exceptionnels et non d'un droit d'appel.

En revanche, l'arbitre peut corriger toute erreur d'écriture ou de calcul que sa décision pourrait comporter [art. 100.12, paragr. e)].

Exemple de processus interne de grief

Trois paliers : déroulement et chronologie

Premier palier (rencontre entre l'employé et le superviseur)

Délai de réponse : la rencontre qui a lieu au premier palier doit se tenir dans les 20 jours ouvrables suivant la réception de la notification du grief par le superviseur.

Au premier palier, après le dépôt du grief, l'employé rencontre le superviseur pour tenter de trouver une solution. L'employé peut demander à un délégué syndical d'être présent à cette rencontre. Si un délégué syndical n'est pas immédiatement disponible, l'employé peut communiquer avec le bureau syndical pour demander qu'un autre représentant assiste à la rencontre.

Le superviseur peut consulter le bureau des ressources humaines de son employeur.

Le premier palier est l'échelon le plus approprié pour résoudre le problème qui a entraîné le grief. L'employé devrait être prêt à exposer clairement le problème et à proposer des suggestions pour le résoudre. L'objectif est de trouver une solution équitable rapidement et sans délai inutile. À ce palier, les parties expliquent tous les faits et font connaître leurs points de vue.

Les délégués syndicaux jouent un rôle important dans cette démarche. Ils fournissent des services de représentation syndicale sur place et des orientations en matière de procédure. Ils peuvent également contribuer à maintenir la rencontre centrée sur le sujet, surtout si des tensions ou de fortes émotions font obstacle à la discussion.

Il est attendu de l'employé et du superviseur qu'ils essaient de résoudre le grief de manière directe et dans un esprit de collaboration. Dans cette optique, les rencontres qui ont lieu au premier palier sont très informelles. Il n'est pas nécessaire de conserver de dossier écrit, et si le grief est résolu à ce palier, l'affaire prend fin. Il est possible d'organiser plus d'une rencontre si l'employé et le superviseur en conviennent. Par contre, il peut être pratique que le délégué syndical conserve in résumé de cette rencontre.

Bien que les rencontres qui ont lieu au premier palier soient informelles, les délais prescrits pour les tenir et pour les renvois vers le palier suivant sont fermes. La rencontre de premier palier visant la résolution du problème doit se tenir dans les 20 jours ouvrables suivant la réception du grief par l'employeur. Si une solution raisonnable ne peut être trouvée, le grief doit être transmis dans les 5 jours ouvrables à la direction pour tenir une rencontre au deuxième palier.

Deuxième palier (rencontre entre l'employé et le directeur)

Une deuxième rencontre de résolution de problème se tiendra si le grief n'a pas pu être résolu au premier palier. Dans ce cas, le directeur prend part à la rencontre pour l'employeur. Comme pour le premier palier, l'employé peut être représenté par un délégué syndical.

Le directeur du deuxième palier est considéré comme un employé non syndiqué (poste de direction ou de confiance exclu) occupant un poste immédiatement au-dessus de celui du superviseur du premier palier. Le directeur peut consulter, au besoin, le bureau des ressources humaines de son employeur.

Les réunions qui se tiennent au deuxième palier sont également informelles. L'objectif est de coopérer et de trouver un moyen de résoudre le différend. Bien que des dossiers écrits officiels ne soient pas conservés, il est sage de consigner les modalités de tout accord conclu, afin de s'assurer que chacun a bien compris et que personne n'oublie.

Si les parties ne parviennent pas à une entente, elles doivent consigner les faits présentés afin qu'ils soient connus lorsque le grief sera porté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

Sauf si l'employé et le directeur en conviennent autrement, la rencontre de deuxième palier doit être tenue dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la réunion qui s'est tenue au premier palier. Si le différend n'est pas réglé avec succès au deuxième palier, il doit être renvoyé au troisième palier dans les 5 jours ouvrables.

Troisième palier (rencontre entre l'employé et le directeur général)

Une troisième et dernière rencontre peut être nécessaire, cette fois entre l'employé et le directeur général; ce dernier peut être représenté ou remplacé par le directeur des ressources humaines ou le directeur des relations du travail selon la structure de l'employeur.

Une fois de plus, l'employé peut demander à ce qu'un représentant syndical désigné soit présent à la rencontre. Il pourra obtenir des conseils en matière de représentation auprès de son syndicat ou de sa centrale syndicale.

Le directeur général peut consulter le directeur des ressources humaines ou le directeur des relations du travail, qui peut être invité à assister à la rencontre de troisième palier.

La rencontre au troisième palier doit avoir lieu au plus tard 10 jours ouvrables suivant la date de la réunion qui s'est tenue au deuxième palier. Les rencontres qui ont lieu au dernier palier de la procédure sont plus formelles, et des comptes rendus écrits sont conservés.

Dans ce cas, le directeur général prendra la décision concernant le grief.

La décision accompagnée des motifs doit être présentée par écrit dans les 10 jours. Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du directeur général, il pourra demander au syndicat de renvoyer l'affaire à l'arbitrage.

Les délais relatifs au renvoi sont fermes, par conséquent la demande doit être faite dès réception de la décision du directeur général accompagnée de l'explication.