



## Du dépôt à l'audience : le cheminement des griefs et des plaintes déposées en vertu de la LNT

Par Me Guillaume Ducharme, Monette Barakett s.e.n.c. - 17 juin 2025

« J'ai reçu un grief, mais je quitte en vacances dans 3 semaines! Que puis-j'en faire ? »

Profitez du soleil ou de la nature, il s'écoulera plusieurs mois, parfois quelques années, avant que votre grief soit entendu. Il en est de même pour une plainte déposée en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) à la CNESST.

La présente capsule vise à clarifier les principales étapes à la suite du dépôt d'un grief (en milieu syndiqué) ou d'une plainte à la CNESST (en milieu non syndiqué ou pour les cadres en milieu syndiqué).

Évidemment, des particularités propres à chaque dossier peuvent les faire dévier de la trajectoire habituelle, mais vous serez mieux éclairés sur le cheminement « régulier » de ces types de dossiers.

### LES GRIEFS<sup>1</sup>

#### **1. Le dépôt du grief**

Le syndicat a généralement un délai entre 30 et 60 jours de calendrier à partir de la connaissance du fait dont le grief découle pour déposer un grief, sauf en cas de harcèlement psychologique. Dans ce dernier cas, le délai est de 2 ans suivant la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique.

Le grief est normalement déposé par le syndicat sur un « formulaire type » de grief, avec un numéro distinct et une brève description des faits reprochés et de la réclamation recherchée. Il est transmis directement à l'employeur.

En plus de contester des mesures disciplinaires ou administratives, des griefs peuvent être déposés concernant, par exemple, le harcèlement psychologique, le temps supplémentaire, les

<sup>1</sup> Il est à noter que le projet de loi 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, déposé le 24 avril 2025, pourrait venir changer, notamment, les délais.

libérations syndicales, l'octroi de congés, les horaires, les accommodements, l'octroi de remplacements, le calcul de l'ancienneté ou la non-obtention d'un poste. Bref, toute mésentente relative à l'application ou l'interprétation de la convention collective ainsi qu'aux conditions de travail peut faire l'objet d'un grief.

Le grief peut être individuel (pour une personne), collectif (pour plusieurs personnes) ou syndical (de la part du syndicat pour contester une contravention à la convention collective).

Lorsqu'un grief concerne une question qui ne touche pas les relations de travail, il peut faire l'objet d'une objection par l'employeur au motif qu'il est irrecevable.

Soulignons que même si un grief est manifestement mal fondé, par exemple un grief contestant une mesure disciplinaire déposé 8 mois après l'imposition de celle-ci (au lieu de 30 jours), seul un arbitre peut trancher l'objection et déclarer le grief irrecevable, puisque hors délai. Ainsi, l'employeur doit soulever et plaider son objection lors de l'audience afin d'obtenir le rejet de celui-ci.

## **2. Accusé réception / réponse**

L'employeur doit répondre au grief dans le délai prescrit par la convention collective, généralement dans les 10 à 15 jours ouvrables. Une réponse succincte (« non fondé en faits et en droit ») est habituellement suffisante à ce stade du processus.

Cela dit, même s'il n'y a pas de conséquence formelle en cas d'absence de réponse de l'employeur, il s'agit d'une bonne pratique de toujours répondre au grief.

## **3. Proposition d'arbitres**

Le syndicat possède un délai, habituellement entre 6 et 12 mois du dépôt du grief, pour le déférer (soumettre) à l'arbitrage. Pour ce faire, il doit proposer à l'employeur des noms d'arbitre afin que les parties conviennent de celui pour entendre le litige (un ou plusieurs griefs liés).

L'employeur peut accepter l'un des arbitres proposés ou en suggérer d'autres, dans le but de parvenir à un choix commun. Cette étape est importante et ne doit pas être négligée, car le choix du décideur peut parfois être déterminant sur l'issue du litige, par exemple si un arbitre s'est déjà penché sur la question en litige.

## **4. Nomination de l'arbitre**

Si les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre, le syndicat communique avec ce dernier afin de l'aviser et le mandater pour entendre le litige.

À défaut d'entente, le syndicat transmet une demande de nomination d'arbitre auprès du ministre du Travail pour qu'il nomme un arbitre. Dans ce cas, le ministre désigne un arbitre de façon « aléatoire », à partir de la liste d'arbitres prévue à l'article 77 du *Code du travail*, en excluant les noms déjà proposés de part et d'autre. L'identité de l'arbitre n'est connue qu'au moment où les parties reçoivent la correspondance du ministre confirmant la nomination.

## 5. Fixation d'une date d'audience

Une fois l'arbitre mandaté par les parties ou nommé par le ministre, celui-ci communique avec les parties afin de convenir d'une ou plusieurs dates d'audience.

Selon les arbitres et les disponibilités des procureurs des parties, les délais peuvent varier entre quelques mois et un an, voire même jusqu'à 15 mois, avant d'avoir une première date d'audience.

Un site internet ([monarbitre.ca](http://monarbitre.ca)), sur lequel la majorité des arbitres sont inscrits, a été mis en ligne afin de pouvoir consulter les dates disponibles pour chacun d'eux et faciliter la recherche d'arbitres disponibles.

Soulignons que la plupart des arbitrages nécessitent plus d'une journée d'audience. Cependant, sauf exception, ces journées ne sont pas consécutives. Ainsi, si 4 jours d'audience sont requis, une première date pourrait être, par exemple, en septembre, une seconde en décembre, une troisième en avril et la dernière en juin.

## 6. Possibilité de désistement ou d'entente (avec ou sans médiation)

En tout temps entre le dépôt du grief et la réception de la décision finale de l'arbitre, le syndicat peut décider de se désister (retirer) de son grief. Les parties peuvent aussi convenir d'une entente à l'amiable, seules ou avec l'aide d'un médiateur (généralement un arbitre agissant à ce titre).

Il est de bonne pratique d'explorer les possibilités de règlement quelques mois avant la date d'audience, notamment afin d'éviter des débats qui ne sont plus pertinents et limiter les coûts (préparation, frais juridiques, frais d'annulation de l'arbitre, etc.). Lorsqu'une solution raisonnable et à la satisfaction de toutes les parties peut être trouvée, il peut être plus opportun d'opter pour un règlement.

Soulignons que la majorité des griefs déposés par le syndicat ne se rendent habituellement pas en arbitrage. Il est donc fort possible qu'un grief que vous recevez ne franchisse jamais l'étape de l'audience.

## 7. Préparation de l'audience

Quelques mois avant l'audience, il importe de préparer le dossier avec votre procureur. Une revue de la preuve documentaire devrait être effectuée et les divers témoins rencontrés afin de préparer leurs témoignages en se replongeant dans le dossier, lequel date souvent de plusieurs mois, voire d'années.

Nous vous rappelons l'importance de bien conserver les éléments pertinents et essentiels à votre dossier : notes de rencontres et d'enquête, pièces, lettres, calculs, échanges, etc.

## 8. Audience

L'audience a généralement lieu dans un délai de quelques mois à deux ans du dépôt du grief, parfois davantage. Comme indiqué en introduction, vous aurez eu le temps de profiter de vos vacances!

Celui qui entend le dossier est un arbitre de griefs. Il s'agit d'un tribunal possédant une compétence exclusive pour trancher les litiges en milieu syndiqué (griefs) en vertu du *Code du travail*.

Soulignons que les arbitres de griefs ne siègent pas dans des lieux fixes, contrairement aux tribunaux civils ou au Tribunal administratif du travail (TAT). Les audiences se tiennent donc dans les locaux de l'employeur ou du syndicat ou dans des salles d'hôtel.

Lors de l'audience, l'ordre d'administration de la preuve dépend du type de grief.

Essentiellement, outre des griefs contestant les mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement), le syndicat a le fardeau de la preuve et il doit alors initier la preuve.

Ainsi, pour ces griefs, le syndicat fait entendre ses témoins, que l'employeur peut ensuite contre-interroger. Puis l'employeur fait entendre ses témoins à son tour, que le syndicat peut également contre-interroger. Au besoin, le syndicat peut ensuite administrer une contre-preuve, mais uniquement sur des éléments nouveaux révélés dans le cadre de la preuve patronale.

En matière disciplinaire, c'est l'inverse. L'employeur possède toujours le fardeau de la preuve et c'est donc lui qui débute la preuve en faisant entendre ses témoins.

En plus des témoignages, les parties déposent couramment des pièces (preuve documentaire, vidéos ou autres éléments matériels) afin d'appuyer leurs prétentions.

Des règles de preuve et de procédure sont souvent prévues dans les conventions collectives et dans le *Code du travail* afin de guider les procureurs et l'arbitre.

Une fois la preuve complétée, les procureurs des parties procèdent alors aux plaidoiries. Cette dernière étape consiste à attirer l'attention de l'arbitre sur les éléments de preuve pertinents pour démontrer le bien-fondé de la position défendue en droit, tout en déposant des autorités (jurisprudence et doctrine) pour tenter de convaincre l'arbitre de rejeter le grief. Le dépôt d'un plan d'argumentation à l'arbitre est recommandé.

## 9. Délibéré

Une fois les plaidoiries complétées lors du dernier jour d'audience, l'arbitre a 90 jours pour rendre sa décision, à moins que la convention collective prévoit un délai autre. Bien que la majorité des arbitres respectent ce délai, il se peut que la décision ne soit pas toujours rendue dans ces délais.

## 10. Décision

La décision est transmise aux procureurs des parties et constitue le point final du processus d'arbitrage. En effet, la décision est finale et exécutoire et les parties doivent s'y conformer, malgré un désaccord quant au résultat.

Un pourvoi en contrôle judiciaire est possible devant la Cour supérieure, mais il s'agit d'un recours exceptionnel en cas d'erreur déraisonnable de la part de l'arbitre. Il ne s'agit donc pas d'un droit d'appel.

### **LE GRIEF PATRONAL**

L'employeur peut également déposer un grief patronal, par exemple pour réclamer une somme impayée par un salarié ou par le syndicat.

Celui-ci n'est généralement pas prévu dans les conventions collectives, mais il découle du *Code du travail* :

« 71. Les droits et recours qui naissent d'une convention collective ou d'une sentence qui en tient lieu se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription. »

Ainsi, le délai pour procéder au dépôt d'un grief patronal est de 6 mois du fait dont le grief découle.

Par la suite, les étapes sont les mêmes que celles énoncées ci-haut, sauf que c'est à l'employeur de proposer des arbitres pour déférer le grief à l'arbitrage. Aussi, l'employeur supporte le fardeau de la preuve.

## PLAINTES DÉPOSÉES EN VERTU DE LA LNT

### 1. La plainte

Pour les salariés non syndiqués, la LNT prévoit la possibilité de déposer des plaintes à la CNESST. Celles-ci sont de trois ordres : contestation d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante (article 124 LNT; après 2 ans de service uniquement), plainte pour harcèlement psychologique (article 123.6 et ss. LNT) ou contestation d'une pratique interdite (article 122 LNT).

Les cadres supérieurs n'ont généralement pas accès à des recours<sup>2</sup>, sauf en qui a trait notamment au harcèlement psychologique.

Le délai pour déposer une plainte à la CNESST est de 45 jours à partir du congédiement ou de la pratique interdite. Pour les plaintes de harcèlement psychologique, il est de 2 ans suivant la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique.

Des plaintes dites pécuniaires peuvent également être déposées afin de réclamer des sommes dues (préavis, temps supplémentaire, vacances, etc.). Le délai de dépôt est alors d'un an.

### 2. Avis à l'employeur et demande d'informations

Contrairement aux griefs, l'employeur ne reçoit pas copie de la plainte de la part de son employé directement.

Ainsi, suite au dépôt d'une plainte (en ligne) et de l'analyse de la recevabilité par la CNESST, c'est cette dernière qui avise l'employeur d'une plainte le concernant, et ce, dans les jours ou les semaines suivant son dépôt. L'employeur reçoit également le formulaire de plainte complété par le salarié, mais, habituellement, peu de détails s'y retrouvent.

La CNESST peut aussi requérir de l'employeur diverses informations et documents afin de compléter son dossier. Les employeurs sont invités à collaborer avec la CNESST, qui possède tous les pouvoirs requis pour obtenir les informations et documents pertinents contenus aux dossiers de l'employeur.

Pour les plaintes pécuniaires, une mise en demeure formelle est aussi transmise à l'employeur pour lui réclamer les sommes dues au salarié.

### 3. Médiation

Rapidement après le dépôt de la plainte et le contact initial avec l'employeur, la CNESST propose aux parties de participer à une médiation. Cette étape est volontaire et les deux parties doivent y consentir.

Sauf exception, il est généralement recommandé d'accepter la médiation. Dans le meilleur scénario, il sera possible de trouver un terrain d'entente satisfaisant et clore définitivement le

---

<sup>2</sup> Article 3 (6°) LNT.

dossier. À défaut, l'employeur sera à tout le moins en mesure de mieux comprendre la nature du recours et les prétentions du salarié plaignant.

À cette étape, précisons que le salarié ne bénéficie pas encore des services d'un avocat fourni par la CNESST. Il peut cependant, tout comme l'employeur, être accompagné de la personne de son choix, incluant un avocat (à ses frais).

Si la démarche de médiation s'avère infructueuse :

- Les dossiers de harcèlement psychologique sont transmis à un enquêteur pour une enquête exhaustive;
- Les plaintes pour congédiement ou pratiques interdites sont transférées au Tribunal administratif du travail (TAT);
- Les plaintes pécuniaires sont entendues par un tribunal civil (Cour du Québec ou Cour supérieure), après l'introduction d'une action civile.

#### **4. Enquête de la CNESST en cas de harcèlement psychologique**

Lors de cette étape, un enquêteur de la CNESST rencontre les témoins pertinents, incluant les représentants de l'employeur, et remet à la CNESST un rapport avec ses conclusions.

Si l'enquêteur conclut à la présence de harcèlement psychologique, il transfère alors le dossier au TAT.

Si l'enquêteur conclut à l'absence de harcèlement, il ferme le dossier CNESST. L'employé plaignant peut demander la révision de cette décision à la CNESST ou continuer le dossier devant le TAT en assurant seul sa représentation ou avec un avocat à ses frais.

#### **5. Transfert de la plainte au TAT ou plainte entendue par un tribunal civil**

Une fois la plainte transférée au TAT ou qu'une action civile est intentée devant un tribunal civil, les services d'un avocat de la CNESST sont offerts au salarié plaignant, sans frais.

Un avis d'audience est alors transmis aux parties de les convoquer pour audience.

Devant les tribunaux civils, des procédures écrites sont échangées entre les parties, en conformité avec le *Code de procédure civile*.

#### **6. Conciliation**

Pour les plaintes transférées au TAT, il est également proposé aux parties de participer à une conciliation. Cette étape, similaire à la médiation, mais offerte plusieurs mois plus tard, est volontaire nécessite de consentement des deux parties.

Tout comme la médiation, il est généralement recommandé d'y assister pour tenter de trouver un terrain d'entente ou, à défaut, recueillir des informations pertinentes pour l'audience.

Soulignons que la majorité des dossiers se règlent à cette étape. En effet, considérant que plusieurs mois se sont écoulés depuis le dépôt de la plainte, le dossier est généralement moins « chaud » qu'à l'étape de la médiation et les parties sont davantage enclines à tourner la page pour s'éviter une audience, désormais plus imminente.

## **7. Préparation de l'audience**

Quelques mois avant l'audience, il importe de préparer le dossier avec votre procureur, tout comme pour les griefs. Ainsi, une revue de la preuve documentaire est effectuée et les divers témoins sont rencontrés afin de préparer leurs témoignages en se replongeant dans le dossier, qui date souvent de plusieurs mois.

Encore une fois, nous vous rappelons l'importance de bien conserver les éléments pertinents et essentiels à votre dossier : notes de rencontres et d'enquête, pièces, lettres, calculs, échanges, etc.

### **8.1 Audience devant le TAT**

L'audience a généralement lieu dans un délai de 15 mois à 2 ans du dépôt de la plainte, parfois davantage.

Le TAT entend les audiences dans les locaux de l'un de ses bureaux régionaux, répartis dans une vingtaine de villes au Québec.

Celui qui entend le dossier est un juge administratif.

Lors de l'audience, l'ordre d'administration de la preuve dépend du type de plainte.

Pour les plaintes de congédiement, l'employeur possède toujours le fardeau de la preuve et c'est donc lui qui débute la preuve. Il fait donc entendre ses témoins, que le salarié représenté par un procureur de la CNESST, peut contre-interroger. Ensuite, ce dernier fait entendre ses témoins à son tour, que l'employeur peut également contre-interroger. Le salarié administre ensuite sa preuve avec ses propres témoins.

Pour les plaintes de pratique interdite, une fois la présomption établie (ou admise), c'est également l'employeur qui doit administrer une preuve pour démontrer qu'il avait une « autre cause » d'action que la pratique interdite alléguée.

Pour les plaintes de harcèlement psychologique cependant, c'est l'inverse. Le salarié a toujours le fardeau de la preuve et il doit initier la preuve, sauf si les parties, pour faciliter le déroulement d'un dossier combiné avec un dossier de congédiement, par exemple, en conviennent autrement. Ainsi, pour ces plaintes, c'est généralement le salarié représenté par un procureur de la CNESST qui fera d'abord entendre ses témoins, puis ensuite l'employeur. Une transmission préalable des allégations constituant du harcèlement psychologique, et des réponses de l'employeur, peut également être convenue entre les parties ou imposée par le TAT.

Une contre preuve est également possible lorsque des éléments nouveaux sont ressortis de la preuve.

En plus des témoignages, les parties déposent couramment des pièces (preuve documentaire, vidéos ou autres éléments matériels) afin d'appuyer leurs prétentions.

Afin de guider les procureurs et le juge administratif, des règles de preuve et de procédure sont prévues à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* et aux *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*.

Une fois la preuve complétée, les procureurs des parties procèdent alors aux plaidoiries. Comme en arbitrage cette dernière étape consiste à attirer l'attention du juge administratif sur les éléments de preuve pertinents pour démontrer le bien-fondé de la position défendue tout en déposant des autorités (jurisprudence et doctrine) pour tenter de convaincre le juge administratif de rejeter la plainte.

## 8.2 Audience devant le tribunal civil

L'audience devant la Cour du Québec ou la Cour supérieure est présidée par un juge.

Le fardeau de la preuve repose sur le salarié représenté par la CNESST, lequel doit démontrer le bien-fondé de sa réclamation. En défense, l'employeur doit administrer une preuve démontrant que la réclamation n'est pas fondée.

## 9. Délibéré

Une fois les plaidoiries complétées lors du dernier jour d'audience, le juge administratif doit rendre sa décision dans un délai de 90 jours.

Pour les dossiers à la Cour du Québec ou à la Cour supérieure, le délai est de 6 mois.

## 10. Décision

La décision est transmise aux procureurs des parties et elle est finale et exécutoire. Les parties doivent donc s'y conformer, malgré un désaccord quant au résultat.

Un processus de révision interne, par un autre juge administratif, est prévu dans la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, mais les motifs de révision sont très limités :

« 49. Le Tribunal peut, sur demande, réviser ou révoquer une décision, un ordre ou une ordonnance qu'il a rendu :

1° lorsque est découvert un fait nouveau qui, s'il avait été connu en temps utile, aurait pu justifier une décision différente;

2° lorsqu'une partie intéressée n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, présenter ses observations ou se faire entendre;

3° lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider. [...] »

Tout comme pour la sentence arbitrale, un pourvoi en contrôle judiciaire est également possible devant la Cour supérieure, mais il s'agit d'un recours exceptionnel et la Cour interviendra, qu'en cas d'erreur déraisonnable de la part du juge administratif.

Un processus d'appel est également possible pour les décisions rendues par la Cour du Québec ou la Cour supérieure, mais il s'agit également d'un recours exercé exceptionnellement.

### **Mot de la fin**

Chaque dossier est unique et des développements peuvent survenir entre le moment du dépôt du grief ou de la plainte.

La présente capsule RH illustre cependant le cheminement usuel des dossiers, lequel s'étend dans le temps pour se rendre jusqu'à une décision finale, et démystifie un processus qui peut sembler ardu, surtout pour les gestionnaires confrontés à un premier dossier.

***Le présent document ne constitue pas un avis juridique et a été rédigé uniquement afin d'informer les lecteurs. Ces derniers ne devraient pas agir ou s'abstenir d'agir en fonction uniquement de ce document. Il est recommandé de consulter à cette fin leur conseiller juridique. © Monette Barakett SENC. Tous droits réservés. La reproduction de ce document est autorisée à la seule condition que la source y soit indiquée.***