

Du règlement des griefs sous le régime de la convention collective

Donat Quimper

Volume 2, numéro 9, mai 1947

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023883ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023883ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Quimper, D. (1947). Du règlement des griefs sous le régime de la convention collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(9), 8–8.
<https://doi.org/10.7202/1023883ar>

DU RÉGLEMENT DES GRIEFS SOUS LE RÉGIME DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Si la paix industrielle dépend du bon fonctionnement des relations ouvrières-patronales, celles-ci à leur tour dépendent pour beaucoup de l'habileté des parties à prévenir les causes possibles de conflits et à régler rapidement ceux qui peuvent surprendre leur vigilance. Une procédure de règlement de griefs dans la convention collective est le moyen par excellence qui permette aux parties de régler elles-mêmes leurs difficultés communes et de protéger ainsi l'harmonie de leurs relations.

La procédure de griefs donne aux parties la confiance que leurs différends seront réglés directement par voie démocratique. Elle est une soupape de sûreté contre les explosions possibles de mécontentement.

Comme caractéristiques générales, une bonne procédure de griefs comporte une série d'étapes de négociations qui commencent entre le plaignant et le contremaître et se poursuivent par mode d'appels successifs jusqu'aux officiers supérieurs de l'Union et de la Compagnie. A ce stade, si aucun règlement n'est réalisé, un tribunal d'arbitrage ou un arbitre nommé « ad hoc » par les parties rend une décision finale.

Dans son fonctionnement, ce mécanisme ne doit pas être détourné de ses fins. Il doit servir à procurer la justice, à protéger le droit, à sauvegarder la paix. Si on en fait un mauvais usage, les justiciables lui retireront leur confiance, et seront bien exposés, dans l'éventualité d'un grief, à chercher plutôt à se faire justice à eux-mêmes.

La procédure de griefs doit procurer des règlements au mérite. Chaque cas doit être étudié dans son cadre particulier et jugé selon l'équité et la bonne conscience.

Les griefs doivent en outre être réglés autant que possible à leur point d'origine. En effet, la difficulté du règlement s'accroît si le grief dépasse les premiers stades parce que les parties sont portées à mesurer son importance au prestige ascendant des personnes qui entrent en scène aux différentes étapes.

Enfin, les griefs doivent être réglés promptement; sinon on expose la procédure à l'embouteillage par l'accumulation des plaintes non réglées. A cette fin, il est extrêmement important de réduire au minimum le nombre d'étapes de la procédure. Evidemment celle-ci doit comporter suffisamment de phases pour que les parties aient toute l'opportunité possible d'en arriver à un accord par le jeu des négociations. Mais, il est clair aussi, que la multiplicité des stades est susceptible d'entraîner des retards. Il est une règle cependant qu'on peut énoncer d'une façon catégorique: à chaque nouveau stade, les représentants des parties doivent personifier une autorité plus haute et exprimer un point de vue plus large que ceux qui ont agi antérieurement. Tout appel à un stade supérieur doit offrir des chances additionnelles de règlement.

Doit-on fixer des délais limite pour porter plainte, en appeler aux différents stades et rendre les décisions?

D'aucuns prétendent que sans de tels délais la procédure est plus souple, et qu'au surplus, les parties de mauvaise foi en usent au maximum pour retarder les règlements. Cette deuxième partie de l'objection nous procure une raison additionnelle en leur faveur; car si les parties de mauvaise foi en abusent à la limite, que serait-ce s'il n'y en avait pas du tout! Les délais limite sont une sauvegarde contre l'obstruction et la négligence. Ils soutiennent le moral de l'employé en l'assurant que dans une période donnée, il recevra une réponse à ses plaintes. De son côté, l'employeur peut compter qu'à l'expiration d'un délai déterminé, les plaintes retirées ou abandonnées ne réapparaîtront pas indéfiniment.

Enfin, les griefs devraient être traités par écrit dès le premier stade pour l'excellente raison que l'écrit décourage les plaintes superficielles. Le fait d'avoir à porter une plainte ou à rendre une décision sous sa signature fait prendre davantage conscience de sa responsabilité. L'écrit réduit l'argumentation sur les faits et empêche les parties de se dédire au cours de la procédure.

On discute souvent aussi les questions de savoir si l'Union doit entrer dans la procédure dès le premier stade et si les contremaîtres doivent participer au règlement des griefs. Nous croyons que l'Union, en thèse générale, devrait s'occuper des griefs dès le commencement parce que l'employé a droit au secours et à la protection morale de son Union et que celle-ci pourra présenter sa plainte plus objectivement. De cette façon, l'Union pourra dès le début éliminer un grand nombre de plaintes non fondées pour éviter l'encombrement de la procédure.

Le recours au contremaître est recommandé mais à la con-

dition qu'il ait suffisamment d'autorité pour décider des plaintes qui lui sont présentées.

Jamais il ne devrait être question de modifier ou d'abroger certaines clauses du contrat au moyen de la procédure de griefs, autrement tout le contrat deviendrait sans valeur.

Enfin, la meilleure procédure de griefs ne vaudra rien, si les parties n'y apportent les dispositions essentielles de bonne foi, de confiance et de respect mutuel. Ce qui compte ce ne sont pas les dispositions du contrat, ce sont les dispositions des personnes. L'honnêteté d'intention et la conscience que les griefs sont des problèmes d'intérêt commun, vaut infiniment mieux que la procédure la plus parfaite.

Si la confiance n'existe pas ou si la mauvaise foi domine les rapports, la procédure n'empêchera pas chaque grief de devenir une occasion d'éprouver la force relative des parties et de les faire rechercher une victoire plutôt qu'un règlement juste et équitable.

La bonne foi c'est le lubrifiant du mécanisme de griefs. Lorsqu'elle existe, les griefs sont rapidement réglés, que le contremaître ait peu ou beaucoup d'autorité, que le grief soit écrit ou non, qu'il y ait ou non des délais limite pour les réponses de la Compagnie et les appels de l'Union. La bonne foi à elle seule pourrait même dispenser de la procédure de griefs.

Donat QUIMPER.

COLLECTIVE AGREEMENT ACT

(Cont'd)

sub-entrepreneur or sub-contractor and any intermediary for the payment of the wage fixed by the Decree (Art. 14).

N. B.—It is to be noted that the employer who habitually has only one employee in his service is not regarded as a professional employer within the meaning given to this term by the Act.

VIII.—Effects of the publication of the Decree:

The publication of the Decree in the Quebec Official Gazette bars any contestation with respect to the incapacity of the parties to the agreement, the invalidity thereof and the insufficiency of notices; and in all other respects it creates generally a presumption « *juris et de jure* » which establishes the legality of all proceedings relative to its adoption (Art. 15).

N. B.—In law there are two types of presumption: the presumption « *juris tantum* » and the presumption « *juris et de jure* ». A presumption « *juris tantum* » is one which holds good in the absence of evidence to the contrary, but may be rebutted. On the other hand, a presumption « *juris et de jure* » is an irrefutable presumption which the law will not suffer to be rebutted by any counter evidence but establishes as conclusive.

IX.—Duration of the Decree:

The Decree becomes effective:

- a) from the date of its publication in the Quebec Official Gazette
- b) or from a later date therein fixed (Art. 7), and
- c) has the same duration as the collective labour agreement which it renders obligatory (see Labour Relations Act, Art. 15).

By Order in Council, which must always be published in the Quebec Official Gazette, the Decree can:

- a) be extended,
- b) be repealed at any time, and
- c) be amended at any time by the Lieutenant Governor in Council after consultation with the contracting parties or upon the express request of such parties.

The extension of the Decree takes effect from the date of its adoption.

The repeal of the decree only takes effect from the date of its publication in the Quebec Official Gazette.

The amendment of the Decree takes effect as from the date of its publication in the Quebec Official Gazette or from a later date therein fixed. (Art. 8.)

Marcel FORGET