Condamnation pour abus de procédure en arbitrage de grief : des employeurs ont gain de cause

12 octobre 2021

Auteur

Camille Rioux

Avocate principale

Le grief patronal est utilisé par les employeurs pour obtenir la réparation de dommages matériels causés par des moyens de pression ou pour récupérer des sommes versées en trop en raison d'agissements fautifs d'un syndicat.

Ce recours permet également de réclamer des dommages et des honoraires au syndicat lorsque celui-ci abuse de la procédure d'arbitrage de grief, notamment par des moyens de droit ou des mesures sans fondement, dilatoires ou exercés de mauvaise foi.

Bien que peu fréquent, l'abus de procédure existe et peut être sanctionné. C'est toutefois lorsque les actions du syndicat sont téméraires, manifestement mal fondées, empreintes de mauvaise foi ou dilatoires que l'employeur pourra soulever l'abus de droit avec succès.

Deux illustrations récentes

La décision rendue dans l'affaire *Régie intermunicipale de police Richelieu Saint-Laurent et Fraternité des policiers et policières Richelieu Saint-Laurent*[1] est un exemple intéressant : l'arbitre a condamné la Fraternité à rembourser à la Régie une partie des frais juridiques qu'elle avait engagés, de même que les sommes qu'elle avait versées à trois de ses témoins.

L'affaire se résume ainsi. À la suite de moyens de pression, trois policiers sont sommés en discipline. Les parties conviennent par écrit de reporter les rencontres disciplinaires. Les policiers sont finalement rencontrés en 2014, puis déposent des griefs pour contester leurs mesures disciplinaires. L'arbitrage est fixé en mai 2018 et une conférence préparatoire est tenue avant l'audience.

Lors de l'audition, la Fraternité annonce un moyen préliminaire faisant valoir que les mesures n'ont pas été imposées dans le délai prévu à la convention collective. La Régie invite la Fraternité à

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

procéder à des vérifications, soutenant qu'il y avait eu entente entre les parties pour le report des rencontres. La Fraternité maintient son moyen. La Régie dépose alors un grief patronal réclamant les dommages découlant du moyen préliminaire tardif et infondé de la Fraternité.

En janvier 2019, les parties plaident sur le moyen préliminaire et le grief patronal. Le 14 février, pendant le délibéré, la Fraternité retire son moyen préliminaire.

L'arbitre fait droit en partie au grief patronal. Il conclut que le moyen avancé par la Fraternité est dénué de fondement et que son comportement est un exemple patent d'abus du droit d'ester en justice. La Régie est dédommagée pour les frais engagés en défense à cet abus de droit.

Dans *Syndicat des professeures(eurs) de l'UQAM (SPUQ) et Université du Québec à Montréal (UQAM)*[2]*,* les parties avaient convenu, lors du récent renouvellement de la convention collective, d'une clause prévoyant la réduction du salaire des professeurs âgés de plus de 70 ans. Peu après l'entrée en vigueur de la convention, des griefs sont déposés afin de contester le caractère discriminatoire de la clause.

L'UQAM dépose un grief patronal alléguant l'abus de la procédure de grief par le syndicat. La preuve révélait en effet que le syndicat avait accepté la clause avec la conviction de son caractère discriminatoire et l'intention de la contester en arbitrage. Le syndicat avait même demandé d'ajouter l'âge des professeurs à la clause et cet ajout avait eu pour effet de rendre plus évident son caractère discriminatoire et de maximiser ses chances de succès en arbitrage.

L'arbitre a accueilli le grief patronal et a ordonné au syndicat de rembourser les frais et honoraires de l'arbitre ainsi que les honoraires facturés par l'avocat de la partie patronale pour assurer sa représentation dans le cadre de l'arbitrage du grief syndical. Il a conclu qu'une telle façon de faire allait à l'encontre du devoir de négocier de bonne foi et constituait un abus de droit de la part du syndicat.

Conseils pratiques : que faut-il retenir?

Un abus de procédure peut se manifester de différentes façons, comme le recours à un moyen déclinatoire non fondé ou le dépôt d'un grief abusif découlant d'une négociation collective de mauvaise foi.

Lorsqu'il est confronté à des situations qui dépassent le cadre habituel des relations de travail, l'employeur devrait évaluer s'il s'agit d'un cas d'abus de droit. Le cas échéant, l'employeur pourrait exceptionnellement réclamer par le dépôt d'un grief patronal les honoraires de ses procureurs, les frais inhérents à l'assignation de témoins et possiblement d'autres dommages découlant du comportement fautif du syndicat.

L'employeur doit toutefois faire preuve de prudence : un grief syndical mal fondé et rejeté parce que le syndicat n'a pas la même interprétation des faits ou de la convention collective que celle l'employeur ne sera pas nécessairement abusif. Pour obtenir gain de cause, l'employeur devra démontrer que les actions du syndicat sont téméraires, manifestement mal fondées, de mauvaise foi ou dilatoires.

Il va sans dire que la même médecine sera servie à un employeur qui se rendrait coupable d'abus de procédure.

Les membres de l'équipe Droit du travail et Emploi demeurent disponibles pour vous conseiller et répondre à vos questions.

---

1. 2021 QCTA 319.
2. 2021 QCTA 296.

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

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