

Employé syndiqué : quel délai pour un grief ou une plainte?

Délais de plainte en droit du travail : le guide complet au Québec, ou presque... Partie 3 de 5

Auteur : Martin Pelletier, avocat en droit du travail

Publié le 17 octobre 2026

Vous êtes syndiqué? Votre syndicat dépose généralement le grief pour vous, mais certains délais vous appartiennent. Voici les délais de grief, de plainte contre votre syndicat et de plainte à la CNESST.

Avant de compter vos jours, lisez notre article principal : [Congédiement, harcèlement, salaire impayé, accident du travail : quel délai pour quel recours ?](#)

Cet article fait partie d'une série de 5 articles :

1. L'essentiel : comprendre et calculer vos délais
2. Employé non syndiqué ou municipal au Québec
3. **Employé syndiqué** (vous êtes ici)
4. Accident du travail et santé et sécurité du travail
5. Compétence fédérale, assurance-emploi et faillite

Vous êtes syndiqué

Si une convention collective vous protège, c'est généralement votre syndicat qui dépose le grief pour vous. Communiquez avec lui dès l'événement.

Tableau : Employés syndiqués

Votre situation	Délai	À qui vous adresser
Grief sur l'interprétation ou l'application de la convention collective (congédiement, mesure disciplinaire, salaire, ancienneté, etc.)	Selon votre convention collective	Votre syndicat. Le délai varie généralement entre 15 et 90 jours selon la convention. Vérifiez la vôtre sans attendre. Si la convention ne prévoit rien, le <i>Code du travail</i> prévoit à titre supplétif un délai de 6 mois
Grief en harcèlement psychologique ou sexuel	2 ans	Votre syndicat, à compter du dernier geste, même si votre convention collective ne prévoit pas ce délai ou en prévoit un plus court

Votre situation	Délai	À qui vous adresser
Grief pour discrimination (âge, sexe, grossesse, handicap, origine, etc.)	2 ans (1 an si votre employeur est de compétence fédérale)	Votre syndicat, à compter du dernier événement. Ce délai ne peut être plus court que celui d'une plainte à la Commission des droits de la personne, même si votre convention collective prévoit moins
Congédiement, suspension ou représailles pour un motif interdit par l' (congé de maladie, grossesse, plainte, réclamation, etc. : voir notre article « Employé non syndiqué ou municipal au Québec »)	45 jours calendrier	Plainte à la CNESST, à compter de la mesure. Ce recours est aussi ouvert aux syndiqués, en plus du grief : déposez-la dans le délai sans attendre l'issue du grief. Comment les deux recours s'articulent dépend des circonstances : consultez-nous (90 jours si la mesure est liée à votre âge ou à vos années de service)
Plainte contre votre syndicat : il refuse de vous défendre ou fait preuve de mauvaise foi, d'arbitraire, de discrimination ou de négligence grave	6 mois	Plainte directement au Tribunal administratif du travail (TAT), et non à la CNESST, à compter du moment où vous apprenez le manquement de votre syndicat
Grief lié à la langue française (sanction, représailles, harcèlement ou discrimination en raison de la langue)	Selon votre convention collective (si les gestes constituent aussi du harcèlement psychologique, le délai de 2 ans peut s'appliquer : vérifiez sans attendre)	Votre syndicat. Si votre syndicat ne soumet pas le grief à l'arbitrage, vous pouvez le faire vous-même

- **Mesure contre vous en raison d'activités syndicales** : plainte au TAT dans les 30 jours de la mesure. Attention : déposer un grief contre la même mesure ne suspend pas ce délai.

Nouveau pour les griefs déposés à compter du 28 octobre 2026* : déposer le grief ne suffit plus. Si aucun arbitre n'a été désigné dans les 6 mois du dépôt du grief, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours suivants, demander au ministre du Travail d'en nommer un, sans quoi elle est présumée s'être désistée du grief. Le Tribunal administratif du travail peut prolonger ce délai ou relever la partie de son défaut pour un motif raisonnable. De plus, l'audition du grief doit débiter au plus tard un an après son dépôt, sauf si l'arbitre en décide autrement. Assurez-vous auprès de votre syndicat que votre grief est bien déferé à l'arbitrage et qu'une demande de nomination d'un arbitre est faite à temps.

** Ces deux nouvelles règles ne s'appliquent pas aux secteurs public et parapublic (du travail, modifié par l' visant l'amélioration de certaines lois du travail, L.Q. 2025, c. 28).*

Bon à savoir : un grief soumis à l'employeur dans les 15 jours de l'événement ne peut pas être rejeté par l'arbitre au seul motif que le délai de la convention collective n'a pas été respecté. Depuis le 28 octobre 2025, les parties doivent aussi envisager la médiation avant l'arbitrage.

Nos conseils pour ne pas perdre vos droits

- Les délais se comptent généralement en jours de calendrier, fins de semaine et jours fériés compris, et un délai qui finit un samedi n'est pas toujours reporté : visez le vendredi.
- Notez la date exacte de chaque événement : congédiement, dernier geste de harcèlement, réception d'une décision.
- Ne pas attendre la fin d'une négociation avec l'employeur : déposez votre plainte, elle n'empêche pas une entente.
- En cas de doute sur le délai, retenez le plus court.

Conclusion

Les délais en droit du travail sont courts et varient selon votre employeur, votre statut et le type de problème. Une erreur de quelques jours peut vous faire perdre un recours. Nous vous rappelons qu'il ne s'agit pas d'un avis juridique et que chaque dossier doit faire l'objet d'une évaluation.

Avis important : cet article est fourni à titre d'information générale seulement et ne constitue pas un avis juridique. Les lois changent et chaque situation est différente : il est important de consulter un avocat avant de prendre une décision ou de laisser passer un délai. Les outils en ligne et l'intelligence artificielle peuvent aussi se tromper ; ne vous fiez pas uniquement à une réponse obtenue sur Internet ou auprès d'un robot conversationnel.

Nous vous invitons fortement à nous contacter sans délai, afin de respecter les délais applicables et ainsi éviter un rejet de vos réclamations.