

Les sentences arbitrales de griefs : un aperçu de quelques caractéristiques

Par Jacques Simard

Direction de l'information sur le travail
Direction générale des politiques et de la recherche

Décembre 2010

Remerciements

Merci à Lyne Joncas pour son expertise dans la conception, la production et le montage des tableaux inclus dans cette étude.

Merci à Katia Bélanger pour la mise en page de ce document.

TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte	4
Objets de l'étude	5
Base de référence	7
Analyse et commentaires	8
1 - La proportion des règlements hors cour et des décisions rendues par les arbitres	8
2 - Les motifs des griefs	9
3 - Les jours d'audition nécessaires	14
4 - Les types de décisions rendus par les arbitres	17
Conclusion	18

MISE EN CONTEXTE

Les conventions collectives de compétence provinciale contiennent, dans leur immense majorité, une procédure de règlement de griefs et d'arbitrage. Un grief est un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application d'une ou de plusieurs clauses d'une convention collective et peut être déposé par l'une ou l'autre des parties signataires. La procédure de règlement d'une telle mésentente diffère d'une convention à l'autre, mais elle est constituée généralement d'un certain nombre d'étapes balisées par des délais, commençant par le dépôt du grief et se terminant par la décision d'un arbitre.

Le cheminement type d'un grief débute par son dépôt écrit (ou plus rarement verbal) à l'autre partie. Cette dernière répond habituellement à l'intérieur d'une échéance prédéterminée. Si le désaccord persiste, le processus se poursuit conformément aux étapes prévues dans chaque convention. Il peut s'agir de la transmission du grief à un niveau hiérarchique supérieur, de discussions pour tenter de régler le litige ou tout simplement du transfert direct à l'arbitrage. Une fois toutes les phases préliminaires achevées, et si le désaccord demeure, la cause est entendue et jugée par un arbitre désigné. Celui-ci rendra une décision écrite qui sera sans appel et liera les parties. Cette décision s'appelle une sentence arbitrale de grief.

Les sentences arbitrales de griefs sont un rouage important du règlement des litiges qui peuvent survenir dans les relations du travail. Elles permettent de trancher les conflits d'interprétation de clauses contenues dans les conventions collectives d'une manière ordonnée, parce qu'elles sont définies par des procédures simples, claires et acceptées par les parties. Elles sont gages de stabilité dans les rapports sociaux entre les employeurs et les travailleurs, de cordialité dans les débats ainsi que du respect des ententes signées.

Au ministère du Travail, les sentences arbitrales de griefs font l'objet d'une collecte importante de données, lesquelles sont traitées et saisies dans le système d'information ministériel, dénommé Gestion des relations du travail (GRT). C'est une partie de ces statistiques qui servira de base à cette étude.

OBJETS DE L'ÉTUDE

Cette étude traite de quatre caractéristiques importantes reliées aux sentences arbitrales de griefs.

1. La proportion des règlements hors cour et des décisions rendues par les arbitres

Le dépôt d'un grief en arbitrage ne clôt pas nécessairement toute discussion entre les parties en vue de le régler. Même après la nomination de l'arbitre à qui sera soumis le dossier, l'employeur et le syndicat peuvent conclure une entente en tout temps avant le jugement. Plusieurs griefs se terminent aussi par le désistement de la partie appelante. Dans ces deux cas, c'est ce qu'on appellera un règlement hors cour. Sinon, l'arbitre convoque les parties à une audition et rend une décision sous forme de sentence arbitrale écrite. C'est la proportion entre ces deux dénouements possibles qui sera examinée ici.

2. Les motifs des griefs

Il s'agit des sujets du grief, ce sur quoi porte la contestation. Les motifs des griefs peuvent être divisés en deux grandes catégories : les mesures disciplinaires, telles que la réprimande, la suspension ou le congédiement, et les mesures administratives, telles que l'horaire de travail, la réclamation de poste ou la rémunération. Dans ce chapitre, les statistiques présentent, pour chaque catégorie, le nombre de sentences déposées au Ministère.

3. Les jours d'audition nécessaires

Un grief peut être simple ou complexe, commun ou nouveau, individuel ou collectif. Il peut requérir l'audition de nombreux témoins ou encore la communication d'argumentaires étoffés. Il va de soi que le nombre de jours nécessaires pour faire le point varie selon les particularités de chaque grief.

4. Les types de décisions rendus par les arbitres

Sept types de décisions peuvent être rendus par un arbitre de griefs :

- Grief rejeté;
- Grief accueilli;
- Grief accueilli en partie;
- Objection préliminaire accueillie généralement et disposition du grief;
- Objection préliminaire accueillie sans disposer du grief (il s'agit ici d'une décision portant seulement sur l'objection, la décision sur le fond du grief viendra plus tard);
- Objection préliminaire rejetée sans disposer du grief;
- Décision sur une demande accessoire. Exemples : évaluation de tâches, qualité de la preuve, quantum (détermination des dommages à payer).

Tous les types sont utilisés afin de tenir compte des nuances de chaque affaire étudiée.

BASE DE RÉFÉRENCE

La base de référence adoptée pour les besoins de cette étude est constituée de la totalité des sentences arbitrales de griefs et des règlements hors cour reçus au ministère du Travail au cours des trois dernières années financières, c'est-à-dire 2007-2008, 2008-2009 et 2009-2010. La date qui détermine le classement est celle du dépôt au Ministère.

Les nombres de sentences et règlements hors cour déposés sont les suivants :

- 2007-2008 : 3 766;
- 2008-2009 : 3 753;
- 2009-2010 : 3 569.

Les données recueillies à partir de cet échantillonnage brut sont par la suite réparties sur sept tableaux en fonction de variables telles que les grands secteurs économiques (primaire, secondaire et tertiaire), les secteurs privé et public, et les motifs des griefs.

Enfin, deux remarques importantes s'imposent afin de bien interpréter les statistiques. Il faut d'abord prendre en compte le fait qu'un règlement hors cour ou une sentence arbitrale peuvent se prononcer sur plusieurs griefs à la fois. Ainsi, le nombre de règlements et de sentences déposés au Ministère au cours d'une année ne doit pas être confondu avec le nombre total des griefs transmis à l'arbitrage. Ensuite, les tableaux 1, 3, 4 et 7 présentent de légères différences dans les totaux des sentences. Cela s'explique par des anomalies mineures du processus d'extraction des données. Précisons que cette situation n'altère en rien la validité de ces dernières.

ANALYSE ET COMMENTAIRES

1 - La proportion des règlements hors cour et des décisions rendues par un arbitre

Les données du **tableau 1** montrent que le règlement hors cour est l'issue majoritaire de l'ensemble des contestations. Et ce taux de règlements par rapport aux décisions demeure stable au cours des années, soit aux environs de 61 %. Le secteur privé obtient un pourcentage un peu plus élevé que cette moyenne (2007-2008 : 62,4 %; 2008-2009 : 61,9 %; 2009-2010 : 63,2 %), tandis que le secteur public affiche un mouvement inverse (59,9 %, 60,8 % et 57 %).

TABLEAU 1
Règlements hors cour/sentences arbitrales de griefs (SAG)
Secteurs privé et public

	2007-2008		2008-2009		2009-2010	
	Hors cour	SAG	Hors cour	SAG	Hors cour	SAG
Privé	1 133	684	1 119	688	1 083	630
Public	1 167	782	1 184	762	1 058	798
Total partiel	2 300	1 466	2 303	1 450	2 141	1 428
TOTAL	3 766		3 753		3 569	

Note : Les données du tableau 1 comprennent les décisions concernant les objections préliminaires avec ou sans disposition du grief.

L'analyse des mêmes statistiques classées selon les secteurs économiques (**tableau 2**) révèle une disparité importante quant au rapport entre les règlements hors cour et les sentences arbitrales de griefs dans le secteur primaire (privé et public confondus). Les règlements hors cour y sont amplement minoritaires (37,8 %, 33,3 % et 23,3 %) pendant les trois années financières de référence. Les secteurs secondaire et tertiaire (toujours privé et public réunis) conservent, eux, à peu près la moyenne générale dans une fourchette de 59,3 à 62,2 % de règlements hors cour.

Notons que le nombre de règlements hors cour et de sentences arbitrales dans le secteur secondaire subit une baisse de 21,8 % entre 2007-2008 et 2009-2010. En outre, plus de 72 % des règlements et sentences sont associés au secteur tertiaire, et ce, pour chacune des années de la période.

TABLEAU 2
Règlements hors cour/sentences arbitrales de griefs (SAG)
Par secteurs économiques

	2007-2008		2008-2009		2009-2010	
	Hors cour	SAG	Hors cour	SAG	Hors cour	SAG
Secteur primaire	14	23	7	14	7	23
Privé	10	22	7	13	7	23
Public	4	1		1		
Secteur secondaire	618	378	523	359	467	312
Privé	618	378	523	358	467	312
Public				1		
Secteur tertiaire	1 668	1 065	1 773	1 077	1 667	1 093
Privé	505	284	589	317	609	295
Public	1 163	781	1 184	760	1 058	798
Total partiel	2 300	1 466	2 303	1 450	2 141	1 428
TOTAL	3 766		3 753		3 569	

2 – Les motifs des griefs

Le **tableau 3** fait état du nombre de sentences arbitrales de griefs en fonction de la nature du litige. Rappelons qu'il y a deux catégories : les mesures disciplinaires et les mesures administratives. En additionnant les statistiques des trois années, les mesures administratives comptent pour 59,7 % de l'ensemble, et les mesures disciplinaires, pour 40,3 %.

Dans la première catégorie, les sentences concernant les congédiements (50,9 %) et les suspensions (39,8 %) sont les plus courantes, comptant pour 90,8 % du total des trois années, tous secteurs confondus. Quelques fluctuations mineures sont décelées entre les secteurs privé et public. Ainsi, les sentences sur les congédiements se retrouvent un peu plus souvent dans le secteur privé, alors que les réprimandes sont contestées plus fréquemment dans le secteur public. Les chiffres touchant les suspensions indiquent que la première place est occupée par le secteur public en 2007-2008 et en 2009-2010, mais par le privé en 2008-2009.

La deuxième catégorie contient une grande variété de motifs des griefs. Trois d'entre eux se distinguent par leur plus grande occurrence pendant la période triennale : rémunération (679 sentences comptant pour 26,6 % des mesures administratives), autres matières (639 fois et 25,1 %) et réclamation de poste (272, 10,7 %). Les

différences les plus marquantes entre les secteurs privé et public se rapportent aux sujets suivants :

Motifs des griefs

Secteur majoritaire

Autres matières	Public
Classification	Public
Discrimination, harcèlement	Public
Réclamation de poste	Public
Réclamation de frais divers	Public
Refus de titularisation	Public
Remplacement	Public
Sous-traitance	Privé
Travail fait par personne exclue de l'unité de négociation	Privé

TABLEAU 3
Nombre de sentences arbitrales de griefs (SAG)
Par motifs du grief
Par secteurs privé et public

	Nombre de SAG		Nombre de SAG		Nombre de SAG	
	2007-2008		2008-2009		2009-2010	
	Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public
Mesures disciplinaires (total partiel)	304	300	305	251	282	277
Autres mesures (multiples ou indéterminées)	8	14	8	15	10	8
Avertissement	10	10	5	9	5	3
Congédiement	174	135	153	133	141	139
Réprimande	3	7	6	9	3	8
Rétrogradation	2	6	3	2	5	
Suspension	107	128	130	83	118	119
Mesures administratives (total partiel)	372	473	360	498	337	508
Affectation	3	2	3	8	1	9
Affichage de poste	12	17	13	17	11	19
Ancienneté	3	10	3	6	4	10
Autres congés : évén. familiaux, aff. judiciaires, congé sans solde, etc.	3	6	3	5	5	12
Autres matières (modification aux conditions de travail, contrat à temps partiel, quantum, préavis mise à pied, assistance judiciaire, etc.)	60	120	75	136	98	150
Classification, classement, promotion	5	26	9	26	5	11
Congé parental : maternité, paternité		2	1			3
Congés annuels	9	9	6	8	9	11
Congés de maladie	3	8	1	2	2	3
Congés fériés	4	3	4	6	3	
Discrimination, harcèlement	24	34	19	53	18	43
Évaluation des tâches	4	8	2	6	2	5
Horaire de travail (période de repas, période de repos)	26	16	15	15	13	10
Mouvement de main-d'oeuvre	2	2	2	6	6	3
Rappel au travail	6	4	1	1	4	6
Réclamation de poste, attribution ou abolition de postes, contestation de nomination, droit de supplantation	44	60	37	59	18	54
Réclamation frais divers	3	12	6	8	2	8
Refus de titularisation, probation, liste de rappel		4	1	5	1	15
Remplacement	2	10		6	2	7
Rémunération : indexation, primes, rétro, hres supp., ass.-sal., etc.	132	109	102	111	107	118
Sous-traitance, répartition de contrat	15	4	40	9	15	5
Travail fait par personne exclue de l'unité	12	7	17	5	11	6
Nombre total de SAG	676	773	665	749	619	785

Note : Les règlements hors cour sont exclus des données de ce tableau.

Dans le **tableau 4**, nous retrouvons les mêmes motifs répertoriés, mais cette fois selon les trois secteurs économiques.

Dans le secteur primaire, l'échantillon est faible, puisqu'il ne s'applique qu'à 58 sentences arbitrales pour les trois années. En 2007-2008, les sentences sur les congédiements (6), les horaires de travail (5) et la rémunération (5) comptaient pour 72,7 % de la totalité de celles déposées cette année-là. Les congédiements (11) et la rémunération (4) demeurent les mesures les plus fréquentes en 2009-2010, mais les horaires de travail sont remplacés par les suspensions (4). Ces trois motifs regroupaient alors 82,6 % des sentences.

Le volume est plus élevé dans le secteur secondaire, 1 041 sentences ayant été déposées au cours de la période de référence. Chaque année, quatre ou cinq motifs rassemblent plus de 70 % des sentences. La première année (377 sentences au total), 71,9 % de celles-ci concernent des congédiements (89), la rémunération (79), des suspensions (68) et des griefs sur les autres matières (35). En 2008-2009, sur 355 décisions, les congédiements (76), la rémunération (60), les suspensions (58), les autres matières (40) et la sous-traitance (33) en regroupent 75,2 %. La rémunération (71), les congédiements (53), les autres matières (51) et les suspensions (45) englobent 71,2 % des 309 sentences déposées la dernière année observée.

Dans le secteur tertiaire, 3 168 décisions ont été reçues au Ministère au cours des trois années. Entre 64,8 % et 70 % des sentences portent sur l'un ou l'autre des quatre motifs prédominants. Leur répartition se présente comme suit :

<u>2007-2008</u>	<u>2008-2009</u>	<u>2009-2010</u>
64,8 % des 1 050 sentences	64,9 % des 1 046 sentences	70 % des 1 072 sentences
Congédiement (214)	Congédiement (205)	Congédiement (216)
Suspension (166)	Autres matières (169)	Autres matières (196)
Rémunération (157)	Suspension (153)	Suspension (188)
Autres matières (143)	Rémunération (152)	Rémunération (150)

TABLEAU 4
Nombre de sentences arbitrales de griefs (SAG)
Par motifs du grief
Par secteurs économiques

	Nombre de SAG			Nombre de SAG			Nombre de SAG		
	2007-2008			2008-2009			2009-2010		
	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire
Mesures disciplinaires (total partiel)	7	165	432	7	144	405	16	111	432
Autres mesures (multiples ou indéterminées)		4	18		4	19		4	14
Avertissement		1	19			14		3	5
Congédiement	6	89	214	5	76	205	11	53	216
Réprimande		2	8		3	12		2	9
Rétrogradation		1	7		3	2	1	4	
Suspension	1	68	166	2	58	153	4	45	188
Mesures administratives (total partiel)	15	212	618	6	211	641	7	198	640
Affectation		1	4		1	10		1	9
Affichage de poste		7	22	1	8	21		6	24
Ancienneté		2	11		3	6		1	13
Autres congés : évén. familiaux, aff. judiciaires, congé sans solde, etc.		2	7		2	6		5	12
Autres matières (modification aux conditions de travail, contrat à temps partiel, quantum, préavis mise à pied, assistance judiciaire, etc.)	2	35	143	2	40	169	1	51	196
Classification, classement, promotion		1	30		5	30		2	14
Congé parental : maternité, paternité			2			1			3
Congés annuels		5	13		1	13	1	5	14
Congés de maladie			11		1	2		2	3
Congés fériés		1	6		3	7		1	2
Discrimination, harcèlement		12	46		11	61		7	54
Évaluation des tâches		2	10		1	7		1	6
Horaire de travail (période de repas, période de repos)	5	12	25		7	23		6	17
Mouvement de main-d'oeuvre		2	2		2	6		5	4
Rappel au travail		6	4		1	1		1	9
Réclamation de poste, attribution ou abolition de postes, contestation de nomination, droit de suppléant	2	29	73	1	18	77		10	62
Réclamation frais divers			15		5	9		1	9
Refus de titularisation, probation, liste de rappel			4			6			16
Remplacement		1	11			6		2	7
Rémunération : indexation, primes, rétro, hres supp., ass.-sal., etc.	5	79	157	1	60	152	4	71	150
Sous-traitance, répartition de contrat	1	11	7	1	33	15	1	14	5
Travail fait par personne exclue de l'unité		4	15		9	13		6	11
NOMBRE TOTAL DE SAG	22	377	1 050	13	355	1 046	23	309	1 072

Note : Les règlements hors cour sont exclus des données de ce tableau.

3 - Les jours d'audition nécessaires

Le nombre de jours d'audition indiqué dans le **tableau 5** représente une moyenne globale et générale s'appliquant à la totalité des sentences arbitrales de griefs, toutes catégories confondues. Cette statistique inclut même les règlements hors cour, puisqu'il arrive que les parties conviennent d'une entente alors que des auditions sont entamées.

La moyenne globale des jours d'audition se maintient dans une certaine stabilité au fil des ans, soit 2,9 jours en 2007-2008, 2,8 en 2009-2010 et 2,6 en 2008-2009.

TABLEAU 5
Nombre de jours d'audition
(moyenne globale)

Année financière	Nombre de jours d'audition
2007-2008	2,9
2008-2009	2,6
2009-2010	2,8

Il est manifeste cependant que le motif d'un grief a un impact sur la durée des auditions. C'est ce que révèle le **tableau 6**.

En général, les mesures disciplinaires requièrent beaucoup plus de jours d'audition que les mesures administratives. Par exemple, dans le secteur privé en 2009-2010, la moyenne de jours d'audition pour les premières est de 3,4, tandis qu'elle est de 1,6 pour les secondes. Un constat identique s'applique au secteur public : en considérant la même année de référence, 7,1 jours ont été nécessaires à l'examen des mesures disciplinaires, en comparaison de 2 jours pour les mesures administratives.

Sauf quelques exceptions, le nombre moyen de jours d'audition s'avère plus élevé dans le secteur public, et ce, dans les deux catégories de mesures. Toutefois, si certaines différences paraissent grandes entre les deux secteurs, il faut prendre garde de ne pas

en tirer de conclusion définitive, parce qu'elles peuvent s'expliquer par un petit nombre absolu de sentences.

L'analyse des moyennes de jours d'audition des cinq motifs de grief les plus fréquents (congédiement, suspension, autres matières, réclamation de poste et rémunération) donne un écart entre les secteurs privé et public de 1 jour en 2007-2008 (2,3 jours au secteur privé et 3,3 au public), de 0,9 jour en 2008-2009 (2,3 au privé et 3,2 au public) et de 0,9 jour (2,2 et 3,1) en 2009-2010.

TABLEAU 6
Nombre moyen de jours d'audition
Par motifs du grief
Secteurs privé et public

	Jours d'audition (moyenne)		Jours d'audition (moyenne)		Jours d'audition (moyenne)	
	2007-2008		2008-2009		2009-2010	
	Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public
Mesures disciplinaires						
Autres mesures (multiples ou indéterminées)	4,6	8,0	3,3	3,6	3,2	10,8
Avertissement	2,7	4,6	3,0	3,7	7,8	10,3
Congédiement	2,5	4,1	2,5	3,8	2,5	4,3
Réprimande	4,3	8,9	3,3	6,7	2,3	5,8
Rétrogradation	2,0	2,3	2,3	8,5	1,8	
Suspension	2,8	4,0	2,5	3,6	2,8	4,3
Mesure administratives						
Affectation	1,7	3,0	1,3	2,8	1,0	1,5
Affichage de poste	2,0	2,0	1,5	1,5	1,4	1,6
Ancienneté	3,7	3,5	2,0	2,2	1,0	1,2
Autres congés : évén. familiaux, aff. judiciaires, congé sans solde, etc.	1,0	1,2	1,3	3,3	1,6	1,3
Autres matières (modification aux conditions de travail, contrat à temps partiel, quantum, préavis mise à pied, assistance judiciaire, etc.)	2,2	2,8	2,1	2,7	2,4	2,8
Classification, classement, promotion	1,4	2,6	2,1	1,9	1,0	1,8
Congé parental : maternité, paternité		1,5	2,0			1,7
Congés annuels	1,2	1,8	1,7	1,4	1,2	1,4
Congés de maladie	1,0	3,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Congés fériés	1,0	1,0	1,3	1,3	1,7	
Discrimination, harcèlement	3,3	5,2	2,4	4,4	3,1	4,8
Évaluation des tâches	8,8	2,1	1,5	4,4	2,0	2,8
Horaire de travail (période de repas, période de repos)	2,0	2,9	1,5	1,8	1,7	1,3
Mouvement de main-d'oeuvre	1,5	1,0	2,0	2,2	1,2	1,7
Rappel au travail	1,3	1,3	1,0	1,0	1,3	2,3
Réclamation de poste, attribution ou abolition de postes, contestation de nomination, droit de suppléant	2,3	3,7	3,1	3,9	1,7	2,3
Réclamation frais divers	1,7	1,4	1,8	1,1	1,5	1,3
Refus de titularisation, probation, liste de rappel		2,5	2,0	1,0	1,0	2,3
Règlements hors cour	2,4	1,9	2,1	2,1	2,5	3,0
Remplacement	1,5	1,0		2,7	1,0	3,0
Rémunération : indexation, primes, rétro, hres supp., ass.-sal., etc.	1,9	2,0	1,3	2,1	1,7	2,0
Sous-traitance, répartition de contrat	4,1	7,0	1,9	3,9	1,4	1,6
Travail fait par personne exclue de l'unité	2,0	2,1	1,4	1,7	3,1	1,8

4 - Les types de décisions rendus par les arbitres

Rappelons qu'il existe sept types de décisions, lesquels sont énumérés au point 4 du chapitre *Objets de l'étude*.

Les données du secteur primaire, privé et public, ainsi que celles du secteur secondaire public sont exclues des analyses qui suivent parce que non significatives. Le **tableau 7** montre que les griefs rejetés sont majoritaires en toutes circonstances dans des proportions variant de 50,8 % dans le secteur tertiaire public en 2009-2010 à 59,5 % pour le secteur tertiaire privé en 2008-2009. Les griefs accueillis se retrouvent en deuxième position (de 17,5 % à 21,9 %), pendant que les griefs accueillis en partie occupent la troisième place avec des taux allant de 9,8 à 15,6 %. Enfin, les types de décisions autres se présentent beaucoup plus souvent dans le secteur public.

TABLEAU 7
Nombre de sentences arbitrales de griefs (SAG)
Par types de décisions
Par secteurs économiques
Secteurs privé et public

	Nombre de SAG			Nombre de SAG		
	Privé			Public		
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Secteur primaire	21	12	23	1	1	
Grief accueilli	6	3	1			
Grief accueilli en partie	1	2	5			
Grief rejeté	14	6	15	1		
Autres*		1	2		1	
Secteur secondaire	377	354	309		1	
Grief accueilli	66	75	68			
Grief accueilli en partie	59	36	31		1	
Grief rejeté	214	209	180			
Autres*	38	34	30			
Secteur tertiaire	279	299	287	772	747	785
Grief accueilli	58	59	51	149	143	162
Grief accueilli en partie	34	30	41	82	75	93
Grief rejeté	157	178	160	422	402	399
Autres*	30	32	35	119	127	131
NOMBRE TOTAL DE SAG	677	665	619	773	749	785

* Objection préliminaire accueillie sans disposer du grief, objection préliminaire rejetée sans disposer du grief ou demande accessoire.

Note : Les règlements hors cour sont exclus des données de ce tableau.

CONCLUSION

Au cours des trois années financières à l'étude, une moyenne annuelle de 3 696 règlements hors cour et sentences arbitrales de griefs a été déposée en arbitrage au Québec. De ce nombre, environ 61 % se sont conclus par un règlement hors cour. Ces données donnent une bonne mesure de la volonté des parties de régler les conflits à l'amiable.

Les griefs qui se rendent cependant en arbitrage concernent en majorité des sujets plus complexes ou ayant un impact financier. Ainsi, plus de 70 % des sentences arbitrales portent sur l'un ou l'autre des cinq motifs suivants : congédiement, suspension, rémunération, réclamation de poste et autres matières.

Les jours d'audition nécessaires pour entendre ces causes et les autres sujets varient selon le genre de griefs, les mesures disciplinaires nécessitant beaucoup plus de temps que les mesures administratives.

À la fin du processus, les arbitres de griefs rendent des décisions sans appel. Si la pluralité des griefs est rejetée, divers types de décisions sont possibles afin de tenir compte des particularités de chaque cas.

D'une année à l'autre, l'analyse des statistiques de toutes les étapes de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage démontre une stabilité certaine. L'architecture de règlement des griefs se porte bien au Québec, elle est solidement établie et elle a fait ses preuves afin de maintenir un régime de relations du travail sain.