

# FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC

L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE  
ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DANS LE SECTEUR PUBLIC

Centre Sheraton de Montréal  
31 janvier 2007

---

## LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : ENTRE ÉQUITÉ COLLECTIVE ET RESPECT DES PARTICULARITÉS INDIVIDUELLES, OÙ SE TROUVE L'ÉQUILIBRE?

**Christian BRUNELLE**  
Professeur, Faculté de droit  
Université Laval  
(Christian.Brunelle@fd.ulaval.ca)

---

### 1. LE RÉGIME DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL COMME GARDIEN DE L'ÉQUITÉ COLLECTIVE

- Codes du travail et Chartes des droits : un objectif commun
- Les tensions entre « travaillistes » et « chartistes »
- L'autonomie des parties comme moyen d'atteindre l'équité collective
  - Le contenu de la convention collective
  - L'arbitre de grief : un « tribunal-maison »
  - La « préséance » de la convention collective sur les droits individuels

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La dynamique juridique de la Charte*, étude no 6 (rédaction : Michel Coutu et Pierre Bosset), Montréal, CDPDJ, 2003, p. 281 et suivantes

[http://www.cdpcj.qc.ca/fr/publications/docs/bilan\\_charte\\_etude\\_6.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/fr/publications/docs/bilan_charte_etude_6.pdf)

### 2. LA CHARTE DES DROITS COMME GARDIENNE DU RESPECT DES PARTICULARITÉS INDIVIDUELLES

- La Charte québécoise : une immixtion de l'État dans le contenu des conventions collective

- La prépondérance de la Charte sur le *Code du travail* (et les conventions collectives négociées en vertu de ce Code)

**52.** Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte.

*Tranchemontagne c. Ontario (Directeur du programme ontarien de soutien aux personnes handicapées)*, [2006] 1 R.C.S. 513 (para. 33)

<http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/2006/2006csc14/2006csc14.html>

« La caractéristique la plus importante du Code [ontarien des droits de la personne] est qu'il s'agit d'une loi fondamentale, quasi constitutionnelle... Il faut donc lui donner une interprétation libérale et téléologique, dans le but de protéger largement les droits des personnes visées. Et non seulement le Code doit s'entendre dans le contexte de son objet, mais il doit aussi, comme la *Charte canadienne des droits et libertés*, être reconnu comme une loi pour le peuple. Par conséquent, il faut non seulement lui attribuer un sens étendu, mais aussi lui assurer une application accessible. »

- Un statut ... qui s'impose aux parties !

*Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157 (para. 29)

<http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/2003/2003csc42/2003csc42.html>

« [O]n ne peut pas déterminer les droits et obligations substantiels des parties à une convention collective en se reportant uniquement aux intentions réciproques qu'ont exprimées les parties contractantes dans la convention. [...] [C]ertaines dispositions sont *implicites* dans la convention, *quelles que soient les intentions réciproques des parties contractantes*. [...] Les droits reconnus aux employés par la loi constituent un ensemble de droits que les parties peuvent élargir mais auquel elles ne peuvent rien enlever. »

- Effets sur l'employeur : des droits de gestion plus limités

*Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU (re : Meiorin)*, [1999] 3 R.C.S. 3

<http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/1999/1999rcs3-3/1999rcs3-3.html>

- Effets sur le syndicat : un devoir de juste représentation plus contraignant

*Roy c. Syndicat de la fonction publique du Québec inc.*, [2004] R.J.D.T. 1106 (C.R.T.), p. 1110 (para. 17)

<http://www.canlii.org/fr/qc/qccrt/doc/2004/2004qccrt359/2004qccrt359.html>

« Il ne fait pas plus de doute que la *Charte des droits* transcende la convention collective et, *a fortiori*, l'exercice des droits de la direction que la convention ne balise pas. Autrement dit, aucun employeur ou syndicat ne peut simplement se retrancher derrière une disposition claire de la convention collective, du plan de classification ou du contrat d'assurance pour prétendre qu'il n'a pas l'obligation d'envisager toute mesure d'accommodement n'entraînant pas une contrainte excessive qui soit susceptible de permettre à un salarié handicapé de continuer à exercer son emploi, par exemple. »

- Effets sur le régime des rapports collectifs : de nouvelles voies de recours

*Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185

<http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/2004/2004csc39/2004csc39.html>

### 3. LA QUÊTE DE L'ÉQUILIBRE ENTRE LES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL ET LES CHARTES DES DROITS : UNE GRILLE D'ANALYSE

- Un lourd fardeau pour l'employeur

*Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426; [2006] R.J.D.T. 1 (C.A.) (en délibéré devant la Cour suprême du Canada depuis le 22 janvier 2008 : CSC n° 31395)

<http://www.canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2006/2006qcca150/2006qcca150.html>

- La négociation collective comme moyen de limiter l'obligation d'accommodement dans la grande entreprise ?

*Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 161

<http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/2007/2007csc4/2007csc4.html>

## RÉFÉRENCES

BLACKETT, Adelle., SHEPPARD, Colleen. (2003), « Négociation collective et égalité au travail », *Revue internationale du travail*, vol. 142, n° 4, p. 453-496

BRUNELLE, Christian. (2001), *Discrimination et obligation d'accommodement raisonnable en milieu de travail syndiqué*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 482 pages

BRUNELLE, Christian. (2004), « Droits d'ancienneté et droits à l'égalité: l'impossible racommodement? », dans *Développements récents en droit du travail (2004)*, vol. 205, Service de la formation permanente, Barreau du Québec, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 101-154

BRUNELLE, Christian. (2007), « Le droit à l'accommodement raisonnable dans les milieux de travail syndiqués: une invasion barbare? », dans Myriam JÉZÉQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 51-83

BRUNELLE, Christian. BOURGAULT, Julie. (2006), « Les absents ont-ils vraiment toujours tort? Un commentaire des arrêts CUSM et SPGQ », dans BARREAU DU QUÉBEC, Service de la formation permanente, *Développements récents en droit du travail*, vol. 245, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 265-292

BRUNELLE, Christian., COUTU, Michel., TRUDEAU, Gilles. (2007), « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », *Les Cahiers de droit*, vol. 48, n°s 1-2, mars-juin, p. 5-42

DESJARDINS, Annick. (2006), « Le point de vue d'une syndicaliste militante », dans Esther DÉOM, Jacques MERCIER et Sylvie MOREL (dir.), *La discrimination en emploi : Quels moyens faut-il prendre?*, 61<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 67-81

LAFLAMME, Anne-Marie. (2002), « L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées un droit à l'emploi ? », *Revue du Barreau*, vol. 62, printemps, p. 127-157

LAFLAMME, Anne-Marie. (2007), « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? », *Les Cahiers de droit*, vol. 48, n°s 1-2, mars-juin, p. 215-247

LEGAULT, Marie-Josée. (2005), « Droits de la personne, relations du travail et défis pour les syndicats contemporains », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 60, n° 4, p. 683-708

NADEAU, Denis. (2004), « L'arrêt Morin et le monopole de représentation des syndicats : assises d'une fragmentation », *Revue du Barreau*, vol. 64, printemps, p. 161-196

NADEAU, Denis. (2005), « L'arbitrage de griefs : vecteur d'intégration des droits de la personne dans les rapports collectifs du travail », dans TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE et BARREAU DU QUÉBEC (dir.), *La Charte des droits et libertés de la personne: pour qui et jusqu'où?*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 153-173

NADEAU, Denis. (2006), « La Charte des droits et libertés de la personne et le droit du travail au Québec : naissance d'un « nouveau salarié » dans un droit en mutation », *Revue du Barreau/Numéro thématique hors série*, p. 399-419

PROULX, Daniel, (1993), *La discrimination dans l'emploi : les moyens de défense selon la Charte québécoise et la Loi canadienne sur les droits de la personne*, Cowansville, Éditions Yvon Blais., 189 pages

ROUX, Dominic., LAFLAMME, Anne-Marie, (2007). « Le droit de congédier un employé physiquement ou psychologiquement inapte : revu et corrigé par le droit à l'égalité et le droit au travail », *Les Cahiers de droit*, vol. 48, n<sup>os</sup> 1-2, mars-juin, p. 189

VEILLEUX, Diane. (2004), « L'arbitre de grief face à une compétence renouvelée... », *Revue du Barreau*, vol. 64, automne, p. 217-311

CB/31 janvier 2008