

LES DROITS RÉSULTANTS DE L'OBLIGATION  
D'ACCOMMODEMENT DANS UNE PERSPECTIVE  
SYNDICALE ET LES DEVOIRS QUI Y SONT  
RELIÉS

Présentée par Me Gaétan Lévesque

Rivest Schmidt

31 janvier 2007

# I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

## A) L'accommodement raisonnable

BRUNELLE, Christian, Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué, Éditions Yvon Blais Inc., 2001

«Le temps où l'on présumait qu'une norme était neutre du seul fait qu'elle n'était pas ouvertement discriminatoire est aujourd'hui révolu. Les parties à la convention collective doivent dorénavant intégrer aux normes qu'elles conçoivent des notions d'égalité et d'accommodement à défaut de quoi ces normes devront être annulées ou remplacées. Cela dit, à ce jour, les tribunaux ont essentiellement défini la notion d'«accommodement raisonnable» par les limites complexes que ce concept pose, en pratique, pourrait être facilitée si sa teneur intrinsèque était mieux précisée.

## **I) PRINCIPES GÉNÉRAUX**

En fait, ce que le titulaire du droit à un accommodement raisonnable devrait pouvoir obtenir, c'est un assouplissement des conditions de travail – dont la rationalité est par ailleurs démontrée – lorsque leur application intégrale entraîne, à son égard, une discrimination fondée sur une caractéristique personnelle qui n'a rien à voir avec ses besoins, ses capacités et ses mérites propres. Ainsi, qui dit accommodement dit adaptation d'une règle ou d'une exigence, par opposition à son abandon pur et simple. Le concept d'accommodement relève donc davantage du domaine de l'ajustement que du démantèlement.»

# I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

## B) Le devoir de représentation du syndicat

Code du travail du Québec (L.R.Q., c. C-27)

«47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.»

# I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

## B) Le devoir de représentation du syndicat

*Noël c. Société de l'énergie de la Baie-James*, [2001]  
2 R.C.S. 207 :

«48 Cette obligation interdit quatre types de conduite : la mauvaise foi, la discrimination, le comportement arbitraire et la négligence grave. Cette obligation de comportement s'applique aussi bien au stade de la négociation collective que pendant son administration (voir Gagnon, op. cit., p. 308). L'article 47.2 sanctionne d'abord une conduite empreinte de mauvaise foi qui suppose une intention de nuire, un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile [...].

# I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

## B) Le devoir de représentation du syndicat

49 La loi interdit aussi les comportements discriminatoires. Ceux-ci comprennent toutes les tentatives de défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations du travail dans l'entreprise ne le justifie. Ainsi, une association ne saurait refuser de traiter le grief d'un salarié ou de le mener de façon différente au motif qu'il n'appartient pas à l'association, ou pour toute raison extérieure aux relations du travail avec l'employeur (voir D. Veilleux, «Le devoir de représentation syndicale : Cadre d'analyse des obligations sous-jacentes» (1993), 48 *Relat. ind.* 661, p. 681-682, Adams, op.cit., p. 13-18 à 13-20.1.)

# I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

## B) Le devoir de représentation du syndicat

(...)

55 Les intérêts concurrents des autres salariés dans l'unité de négociation constituent un facteur important dans l'évaluation de la conduite syndicale. Cet élément reflète la nature collective des relations du travail, y compris dans l'administration de la convention collective. Les intérêts de l'ensemble de l'unité pourront justifier des comportements du syndicat par ailleurs désavantageux pour certains salariés en particulier. Un syndicat peut décider de faire des concessions ou de développer une politique d'application de la convention pour ne pas nuire à d'autres salariés ou pour maintenir de bonnes relations avec l'employeur en vue de négociations

# I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

## B) Le devoir de représentation du syndicat

futures. (*Voir Guilde de la marine marchande, précité, p. 204.*)»

# I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

## B) Le devoir de représentation du syndicat

Au sujet de la négociation de la convention collective, la Cour suprême s'est exprimée ainsi :

*Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 R.C.S. 627.

«[23] [...] Celle-ci implique un dialogue, sinon parfois un affrontement avec l'employeur, la création de rapports de force et la prise en compte d'intérêts divers au sein de l'unité de négociation. Tenu de négocier de bonne foi dans le but de conclure une convention collective selon l'art. 53 du *Code du travail*, l'employeur n'a pas l'obligation légale d'accepter les propositions syndicales.

# I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

## B) Le devoir de représentation du syndicat

(Voir R.P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec : pratiques et théories*, (4e éd. 1999), p. 365-366; *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369, p. 396-397, le juge Cory.) Le syndicat peut difficilement garantir l'issue d'une négociation et devra parfois accepter un accord discutabile plutôt qu'un conflit ou sa prolongation.» (p. 641)

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

*Central Okanagan School District N°23 c. Renaud*,  
[1992] 2 R.C.S. 970

«[...] En conséquence, le syndicat qui est à l'origine de l'effet discriminatoire ou qui y contribue encourt une responsabilité. Pour éviter une responsabilité absolue, le syndicat doit posséder le même droit qu'un employeur de justifier la discrimination. Pour ce faire, il doit s'acquitter de son obligation d'accommodement.

(...)

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

Comme je l'ai déjà fait remarquer, l'obligation d'accommodement n'intervient que si un syndicat est partie à une discrimination. Il peut devenir partie de deux façons.

En premier lieu, il peut causer la discrimination ou y contribuer d'abord en participant à la formulation de la règle de travail qui a un effet discriminatoire sur le plaignant. Il en est généralement ainsi lorsque la règle est une disposition de la convention collective. [...]

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

En deuxième lieu, un syndicat peut être responsable pour ne pas avoir composé avec les croyances religieuses d'un employé, même s'il n'a pas participé à la formulation ou à l'application d'une règle ou pratique discriminatoire. Cela peut se produire lorsque le syndicat gêne les efforts raisonnables que l'employeur déploie pour s'entendre avec l'employé. [...]

Si une entente raisonnable n'est possible qu'avec la collaboration du syndicat et que celui-ci bloque les efforts

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

de l'employeur pour supprimer ou atténuer l'effet discriminatoire, le syndicat devient partie à la discrimination. [...]

(...)

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

Le moment et la façon dont le syndicat doit s'acquitter de son obligation dépendent de la question de savoir si l'obligation naît de la première ou de la deuxième façon exposée ci-dessus. Je suis d'accord avec les prétentions du syndicat intimé et du CTC que l'essence de l'obligation du syndicat diffère de celle de l'obligation de l'employeur du fait qu'il faut tenir compte de la nature représentative d'un syndicat. La principale crainte que soulèvent les conséquences de mesures d'accommodement concerne non pas, comme dans le cas de l'employeur, les coûts ou l'interruption qui peuvent en résulter pour l'entreprise du

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

syndicat, mais plutôt l'effet sur d'autres employés. L'obligation d'accommodement ne devrait pas substituer la discrimination envers d'autres employés à la discrimination subie par le plaignant. Toute atteinte importante aux droits d'autrui justifiera normalement le refus du syndicat de consentir à une mesure qui aurait cet effet. Quoique le critère de la contrainte excessive s'applique au syndicat, on y satisfera souvent en démontrant que l'adoption des mesures d'accommodement proposées causera un préjudice à d'autres employés. Comme je l'ai mentionné précédemment, ce critère est

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

- C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

fondé sur le caractère raisonnable des mesures prises ou proposées pour éliminer la discrimination.» (p. 989 à 992)

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

- C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

*Université Laval c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, [2005] R.J.Q. 347

«[118] En cas de violation des obligations découlant de la charte, une association accréditée ne jouit pas de la retenue qui lui est accordée lors de l'examen de sa conduite en marge de son obligation de juste représentation consacrée au *Code du travail*. [...]

(...)

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

[121] Le processus de négociation collective se prête mal à une obligation stricte de résultat, encore plus lorsqu'il est question d'une organisation syndicale. En effet, dans certaines sphères, le rôle d'une association accréditée est limité en raison, notamment, des droits de direction de l'employeur. Dans cette optique, il est raisonnable de penser qu'un syndicat peut faire valoir qu'il ne disposait pas de moyens de résister à la norme discriminatoire sans que cela ne constitue une contrainte excessive pour lui.

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

Chaque situation doit être analysée dans son contexte propre.» (p. 368 et 369) (références omises)

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

BRUNELLE, Christian, *Le droit à l'accommodement raisonnable dans les milieux de travail syndiqués : une invasion barbare ?*, Les accommodement raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous, Éditions Yvon Blais, 2007.

«L'arrêt, pleinement applicable en contexte québécois, est riche d'enseignements. Il annonce clairement que la lutte contre la discrimination dans les milieux de travail syndiqués n'est pas seulement l'affaire de l'employeur mais aussi l'affaire du syndicat. Si, par hypothèse, les effets discriminatoires subis par un salarié sont le produit de la convention collective elle-même, le syndicat peut en

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

être tenu conjointement responsable avec l'employeur. Ainsi, l'idée selon laquelle, en matière de négociations collectives, «le syndicat propose mais l'employeur dispose.» se trouve, pour ainsi dire, balayée au profit d'une conception qui postule plutôt l'égalité formelle des parties à la convention collective.» (p. 61) (références omises)

(...)

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

Or, la notion de «discrimination» qu'évoque l'arrêt *Renaud*, notion qui est incidemment la même que celle au cœur de la Charte québécoise, ne comporte pas pareilles limites : elle s'intéresse essentiellement aux *effets* discriminatoires de la conduite syndicale, sans égard aux motivations, si légitimes soient-elles, qui animent le syndicat. Partant, quand par sa conduite ou son inaction, le syndicat contribue au maintien d'une pratique discriminatoire de l'employeur ou la perpétue, en gênant les efforts de celui-ci pour y mettre fin, il manque *a priori* à son obligation d'accommodement.

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

Ainsi, le devoir d'accommodement, inféré de la Charte québécoise, apparaît infiniment plus exigeant que le devoir de juste représentation syndicale consacré par le *Code du travail*. Cela a pour effet de moduler, à la hausse, les exigences de la représentation syndicale lorsqu'un salarié allègue être victime de discrimination en raison d'une caractéristique personnelle visée par la Charte. En pareils cas, les syndicat ne peuvent souffrir d'aucun «déficit d'attention». Ils doivent s'adonner à «un examen plus

## I) PRINCIPES GÉNÉRAUX

### C) Le devoir de représentation du syndicat dans le contexte de l'obligation d'accommodement raisonnable

attentif», «déployer des efforts supplémentaires», «adopter une attitude proactive», «se montrer plus diligents et plus convaincants» qu'à l'habitude, s'appliquer «à obtenir des mesures d'accommodement» adaptées aux besoins du salarié et poursuivre leurs «démarches jusqu'à la limite de la contrainte excessive». (p. 64-65) (références omises)

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

A) Cas d'application où le syndicat n'a pas rempli ses obligations

i) Obligation de déposer un grief

- *Maltais c. Section locale 22 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), D.T.E. 2006T-651 (C.R.T.) :*

«[64] En somme, en réponse au plaignant qui demandait que l'employeur l'accommode dans l'application de la convention collective, le Syndicat omet de considérer qu'il y a risque

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

d'atteinte à ses droits fondamentaux et de son incidence sur les obligations de l'employeur. Une démarche le moins sérieuse aurait pu éclairer les dirigeants syndicaux sur l'étendue de leurs propres obligations dans un tel cas ou, du moins, les inciter à la prudence dans ses actions. Or, il n'y a preuve d'aucune étude ou analyse, même minimale, de la situation.

(...)

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

[67] Il en résulte que, dans un cas d'atteinte aux droits fondamentaux d'un salarié, un syndicat doit, entre autres, s'assurer que l'employeur a assumé son obligation d'accommodement raisonnable. Il ne peut se satisfaire de la stricte application d'une disposition de la convention collective à l'égard du salarié dont les droits sont affectés. Le syndicat doit alors orienter ses actions de manière à faire respecter les droits fondamentaux du salarié. [...]

(...)

## **II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS**

[69] La Commission conclut donc qu'en omettant de faire un examen attentif et sérieux de tous les aspects visés par le cas du plaignant, le Syndicat a agi de façon arbitraire et négligente. Il a ainsi manqué à son devoir légal de représentation.»

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

- *Chhuon c. Association des employés du Groupe Holiday Inc.*, D.T.E. 2005T-371 (C.R.T.) :

«[46] Lorsque les dispositions d'une loi sur les droits de la personne ou d'une loi du travail sont concernées par un conflit opposant un salarié à son employeur, il incombe à l'association d'intervenir, d'être proactive, de déployer des efforts additionnels et d'offrir un supplément de sensibilité au cas soulevé par le salarié qu'il représente.

(...)

## **II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS**

[51] La Commission n'est pas en mesure de retenir favorablement l'argument de l'association. En effet, dans un milieu de travail syndiqué, l'exécution de l'obligation d'accommodement implique trois acteurs : l'employeur, l'association et le salarié, ...et parfois même les collègues de travail concernés. Chacun, solidairement, doit être en mesure de pouvoir trouver une solution raisonnable de compromis et qui permet au salarié, incapable pour des raisons de santé d'accomplir le travail confié, de fournir sa prestation de travail dans des conditions pouvant convenir à ce salarié ainsi qu'à la communauté de travail.

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

[52] Or, force est de constater que la prétendue solution d'«*accommodement*» de dernière heure est dictée unilatéralement et avec ambiguïté par l'employeur, sans que l'association et le plaignant ne soient formellement et rigoureusement impliqués dans le processus décisionnel. Dans la réalité concrète des événements, dans le milieu en cause et devant les individus concernés, bien que le plaignant ne «*voulait rien savoir*», la façon de faire de l'association constitue, encore une fois à ce chapitre, de la négligence grave.»

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

### A) Obligation de déposer un grief

*Roy c. Syndicat de la fonction publique du Québec Inc.*, 2004 QCCRT 0359

«[17] [...] 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.»

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

### ii) Rejet du grief

- *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c. Québec (Gouvernement du), D.T.E. 2007T-493 (T.A.);*

- *Syndicat des travailleuses et travailleurs Intragaz-CSN c. Fortin, D.T.E. 2006T-301 (C.S.);*

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

### iii) Obligation de payer des dommages

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis, EYB 2007-125551 (T.D.P.) (requête pour permission d'appeler déférée à la formation, C.A. Montréal, No 500-09-018203-075, 12 décembre 2007) :*

- Dans cette affaire, un hôpital et un syndicat avaient conclu une entente selon laquelle les postes de préposés aux bénéficiaires étaient divisés en deux catégories. Malgré le fait que les descriptions des tâches étaient identiques, la première catégorie d'emploi était réservée aux hommes;

## **II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS**

- Deux préposées aux bénéficiaires de sexe féminin ont invoqué que cette clause était discriminatoire;
- Avant l'adoption de cette norme, les plaignantes avaient toutes deux travaillé dans la première catégorie d'emploi sans problème;
- À compter de l'adoption de la norme, les plaignantes ont été exclues de cette fonction uniquement parce qu'elles sont des femmes et elles ont vu leurs revenus diminuer;

## **II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS**

- Le Tribunal des droits de la personne a jugé que la politique de sexualisation des postes était contraire à la Charte des droits et libertés de la personne et que l'hôpital n'avait pas démontré une contrainte excessive;
- Quant à la responsabilité du syndicat, le Tribunal des droits de la personne a jugé qu'il ne pouvait que conclure à la responsabilité du syndicat malgré le fait que le syndicat avait dénoncé l'entente et avait fait certains efforts pour corriger ces effets négatifs sur les préposés de sexe féminin;

## **II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS**

- Le tribunal a condamné solidairement l'employeur et le syndicat à payer une somme de 10 000 \$ à titre de dommages moraux à chacune des deux plaignantes;
- Le tribunal a également condamné solidairement l'employeur et le syndicat à verser une somme de 5000 \$ à chacune des deux plaignantes à titre de dommages punitifs.

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier Robert-Giffard, 1997 CANLII 54 (T.D.P.Q.) :*

- Le tribunal juge que le syndicat a participé à la formulation de la règle discriminatoire dans la convention collective et qu'il a gêné les efforts d'accommodement de l'employeur en insistant sur le respect intégral de la convention;

- Le syndicat appelé en garantie par l'employeur est condamné à lui rembourser une somme de 1623,94 \$ à titre de dommages moraux et 1000 \$ à titre de dommages punitifs.

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

B) Cas d'application où le syndicat a respecté ses obligations

*Université Laval c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, [2005] R.J.Q. 347 (C.A.) :

[133] D'ailleurs, dans la mesure où l'article 16 de la charte se serait appliqué, il aurait fallu conclure que le syndicat n'a pas réellement exercé de la discrimination et qu'il s'y est même sincèrement opposé, mais sans succès. Il n'a pas choisi de privilégier les hommes au détriment des femmes. Les explications fournies par le syndicat démontrent qu'il n'a jamais voulu cette mesure discriminatoire, même s'il a accepté, contre son gré, qu'elle soit incorporée à la

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

convention collective. Il n'a tout simplement pas réussi à obtenir pour les femmes ce qu'il exigeait pour l'ensemble des salariés et ce qui n'a été obtenu que pour les hommes : une rémunération à taux unique. Il n'était pas question pour lui d'imposer une rémunération différente au sein du groupe métiers et services regroupant majoritairement des hommes, sous peine d'être accusé, plaide-t-il, d'avoir convenu une clause orphelin. Il n'était pas non plus concevable de refuser purement et simplement de signer l'entente puisque, en plus de constituer un net recul pour les femmes, cela les aurait privées de conditions salariales plus avantageuses.

## II) CAS D'APPLICATION RÉCENTS

Dans ces circonstances, la responsabilité du syndicat n'était pas engagée.» (p. 371)

- *Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec, D.T.E. 2007T-910 (T.A.);*

### III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

#### A) CAS D'APPLICATION : EFFETS BÉNÉFIQUES POUR LES AUTRES SALARIÉS

*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

«[25] En somme, la jurisprudence ne conclut à l'applicabilité d'une telle clause que si celle-ci satisfait aux exigences applicables en matière d'accommodement raisonnable, particulièrement celle requérant que la mesure soit adaptée aux circonstances individuelles du cas en litige. Si la clause de cessation d'emploi est moins généreuse que ce à quoi l'employé a droit en vertu des principes encadrant l'exercice des droits de la personne, elle lui sera inopposable et

### **III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES**

#### **A) CAS D'APPLICATION : EFFETS BÉNÉFIQUES POUR LES AUTRES SALARIÉS**

l'employeur devra offrir un accommodement additionnel. Ces clauses ne signifient pas que la période qui y est prévue est un seuil indicatif de la période minimale à laquelle un employé a droit. Au contraire, ces clauses devraient prévoir un accommodement généreux, de nature à répondre aux besoins du plus grand nombre d'employés possible. En satisfaisant aux conditions les plus exigeantes, l'employeur se trouve à accorder aux employés qui ont de moins grands besoins un délai plus généreux que ce qu'exigerait la législation sur les droits de la personne.

### **III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES**

#### **A) CAS D'APPLICATION : EFFETS BÉNÉFIQUES POUR LES AUTRES SALARIÉS**

De telles clauses constituent donc un sujet à l'égard duquel les syndicats peuvent jouer un rôle lors de la négociation des conventions collectives.»

### III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

#### A) CAS D'APPLICATION : EFFETS BÉNÉFIQUES POUR LES AUTRES SALARIÉS

*Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil, REJB 1999-13133 (C.A.)*

«54 Quant à l'obligation d'accommodement, je suis d'opinion que l'employeur capable de fournir des congés de maternité rémunérés à ses employés peut en faire de même avec celles nouvellement engagées sans qu'il y ait de contrainte excessive.»

### III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

#### B) ATTEINTE AUX DROITS DES AUTRES SALARIÉS

*Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) et Aliments Parmalat Inc., D.T.E. 2007T-785 (arbitre Jean Gauvin) :*

- Dans cette affaire, le plaignant contestait par grief le refus de l'employeur de lui permettre de supplanter un salarié à la suite d'une mise à pied;

### **III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES**

#### **B) ATTEINTE AUX DROITS DES AUTRES SALARIÉS**

- L'employeur fondait son refus sur le fait que le salarié qui avait obtenu le poste avait obtenu ce poste en raison d'une entente conclue avec le syndicat pour accommoder ce salarié qui souffrait de problèmes de santé et qui devait avoir un poste l'isolant le plus possible de ses collègues de travail;
- L'arbitre a accueilli le grief et a jugé que l'employeur pouvait permettre au plaignant de supplanter le salarié à son poste tout en poursuivant les accommodements raisonnables sans subir une contrainte excessive;

### **III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES**

#### **B) ATTEINTE AUX DROITS DES AUTRES SALARIÉS**

- La mesure d'accommodement choisie par l'arbitre ne constitue pas pour le tribunal une ingérence excessive dans les affaires de l'employeur ni dans celles du syndicat et ne leur impose pas non plus de contrainte excessive;
- L'arbitre a jugé qu'il appartiendrait aux parties, si nécessaire, de convenir d'une lettre d'entente à cet effet mais que leur obligation de collaborer à l'accommodement ne saurait être remplie sans une telle modification;

### **III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES**

#### **B) ATTEINTE AUX DROITS DES AUTRES SALARIÉS**

- L'arbitre a également considéré que le salarié qui perdra le poste subira une baisse de rémunération puisqu'il effectuera désormais son travail pendant la semaine au taux du salaire normal mais qu'il s'agit toutefois d'un compromis aux fins d'une solution à laquelle il a lui aussi l'obligation de collaborer.

### III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

#### B) ATTEINTE AUX DROITS DES AUTRES SALARIÉS

*Syndicat des technologues en radiologie du Québec et Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (Pavillon de Hull), D.T.E. 99T-1044 (T.A.) :*

- Les droits des autres technologues seraient sérieusement atteints si la plaignante bénéficie de l'accommodement demandé;
- La limite de la contrainte excessive s'applique également aux autres salariés.

### III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

- *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970 :
- La Cour a jugé que la réaction des employés peut être un facteur à considérer dans l'évaluation de la contrainte excessive;
- Dans cette affaire, le tribunal a jugé qu'il n'y avait aucune preuve que les droits d'autres employés auraient été lésés si on avait accommodé l'appelant;

### **III) CONSIDÉRATIONS PRATIQUES**

- L'affectation de l'appelant à un horaire de travail particulier aurait peut-être entraîné un remaniement de l'horaire d'autres employés mais cela aurait pu être fait avec le consentement des employés visés;
- Le syndicat a admis qu'il n'y avait aucune preuve que des employés ont été sollicités afin de vérifier si l'un d'eux serait disposé à changer d'horaire avec l'appelant. La Cour a jugé que le fardeau de preuve à cet égard incombait au syndicat.

## IV) CONCLUSIONS

- Devoir de représentation du syndicat accentué en matière d'accommodement raisonnable;
- Dans certaines situations, l'obligation d'accommodement est susceptible de porter atteinte aux droits des autres employés, ce qui complique la tâche du syndicat;
- Cependant, l'obligation d'accommodement a permis et continuera de permettre des gains qui améliorent les conditions de travail;