

Les accommodements raisonnables en milieu de travail : quel est le rôle du syndicat?

Mélanie Gagnon

S'il est un sujet qui a fait et continue de faire l'objet de controverses, notamment dans la foulée de la commission Bouchard-Taylor, c'est bien celui des accommodements raisonnables. Ce terme, utilisé de tous sans être réellement maîtrisé, mérite pourtant que l'on s'y attarde afin d'en comprendre le sens et la portée au regard de ses implications en milieu de travail et du rôle et des responsabilités qui incombent tant à l'employeur qu'au syndicat en telle matière.

Qui peut obtenir une mesure d'accommodement raisonnable en milieu de travail et dans quelles circonstances? Pour s'en prévaloir, le travailleur doit établir qu'il est victime d'une distinction fondée sur un motif de discrimination énuméré à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹ :

art. 10 : *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

La discrimination peut être directe, lorsqu'elle est fondée sur un motif énuméré à la Charte, ou indirecte lorsqu'elle résulte de l'application d'une norme de travail neutre en apparence, mais ayant des effets préjudiciables sur un salarié. Ainsi, le traitement uniforme d'une norme sans égard aux caractéristiques personnelles (handicap, race, sexe, grossesse, etc.) peut être source d'un préjudice important. L'obligation d'accommodement consiste donc à enrayer les effets discriminatoires d'une condition de travail à l'égard d'un salarié.

Dans notre société, l'accommodement raisonnable est dorénavant reconnu comme le corollaire du droit à l'égalité². Ce faisant, les tribunaux ont rattaché l'obligation d'accommodement à l'interdiction de la discrimination. En contexte de travail, l'employeur doit donc satisfaire à son obligation d'accommodement dont l'unique limite s'avère la contrainte excessive, cette contrainte s'évaluant au regard du coût de la mesure et de l'atteinte que celle-ci entraîne de même que sur les droits des tiers et sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Deux possibilités s'offrent à l'employeur afin de satisfaire à son obligation d'accommodement. Il peut soit modifier les conditions de travail, soit modifier le travail lui-même.

Cette obligation d'accommodement n'est pas seulement l'affaire de l'employeur, au contraire. La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Renaud*³ rendu en 1992, confirme que l'obligation d'accommodement raisonnable est la responsabilité de tous en milieu de travail syndiqué⁴, y compris du syndicat qui ne peut agir en tant que simple spectateur. Il est ici utile de rappeler que l'accréditation confère au syndicat le monopole de représentation faisant de



lui l'unique agent négociateur des conditions de travail de l'ensemble des salariés. Jouissant de ce monopole

de représentation, le syndicat a en contrepartie un devoir de représentation juste et loyale⁵. Concrètement, en tant que gardien de la convention collective, le syndicat doit veiller à ce que l'employeur respecte la convention et statuer sur les réclamations fondées sur le texte négocié, et ce, de façon juste et loyale pour l'ensemble des salariés, membres ou non du syndicat. Ce devoir de représentation s'étend au-delà du texte prévu à la convention et couvre aussi les dispositions invisibles, mais dont la nature a préséance sur les autres clauses stipulées à la convention. Il en est ainsi, puisque la Cour suprême a conclu que les notions d'égalité (en corollaire le devoir d'accommodement raisonnable) sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective⁶.

En somme, l'obligation d'accommodement raisonnable est implicite dans la convention collective. S'il advient qu'un salarié allègue être victime de discrimination en raison d'un motif énuméré à la Charte, le syndicat doit alors tenter par tous les moyens possibles d'obtenir des mesures d'accommodement moulées aux besoins du salarié et poursuivre cette démarche jusqu'à atteinte de la contrainte excessive qui s'évalue ici en termes d'impact sur les autres salariés de l'unité.

> p.8

¹ L.R.Q., c. C-12.

² *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, 546-547.

³ *Central Okanagan School District N° 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970.

⁴ Il convient également de souligner que l'arrêt *Renaud* met en relief que le salarié est appelé en tout temps à participer au processus d'accommodement de concert avec l'employeur.

⁵ *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 47.2.

⁶ *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, p. 176.

L'arrêt *Renaud* énonce dans quelles circonstances le syndicat peut devenir partie prenante à une discrimination. D'abord, il peut causer la discrimination ou y contribuer en participant à la formulation d'une règle de travail ayant un effet discriminatoire sur un individu, notamment si cette règle est intégrée à la convention collective. Ensuite, la responsabilité du syndicat est engagée s'il bloque les efforts mis en œuvre par l'employeur en vue de s'entendre avec un employé afin d'endiguer l'effet discriminatoire. Dans la même veine, si une entente n'est possible qu'avec la collaboration du syndicat et que ce dernier s'y refuse, il devient partie prenante à la discrimination. Par ailleurs, pour être exempté partiellement ou totalement de ses responsabilités en cette matière, le syndicat devra prouver qu'il a déployé tous les efforts nécessaires afin de soustraire le salarié des effets discriminatoires découlant de la convention collective ou des pratiques de l'employeur.



Enfin, le syndicat et l'employeur ne peuvent négocier des mesures d'accommodement générales. L'arrêt *McGill*¹ précise que l'obligation d'accommodement doit être évaluée à la lumière des circonstances particulières de chaque cas et ne peut être réglée par une clause de convention collective d'application uniforme et automatique. Cela réitère le caractère nécessairement individualisé de l'obligation d'accommodement.

¹ Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, 2007 CSC 4 (IJCCan).

En guise de conclusion, il sied de préciser que la logique collective qui prévaut en milieu syndiqué ne peut faire obstacle aux droits fondamentaux individuels, au droit à l'égalité et donc à l'accommodement raisonnable. Tant l'employeur que le syndicat sont porteurs de responsabilités dans ce processus. Le syndicat a un rôle primordial à jouer dans son application, et son rôle est complexifié étant donné qu'il doit s'assurer que la personne victime de discrimination soit accommodée tout en voyant à ce que les droits des autres salariés ne soient pas bafoués. La venue de l'obligation d'accommodement exerce une pression à la hausse sur le devoir de juste représentation qui incombe au syndicat. Cela nécessite aussi des changements de mentalité de la part de tous les salariés qui devront comprendre que les mesures individuelles prises pour faire cesser une situation discriminatoire à l'endroit d'une personne ne constituent en aucun cas du favoritisme de la part de l'employeur ou du syndicat à l'endroit d'un salarié. Ce n'est pas non plus le fruit de pressions de la part d'un employé capricieux cherchant à bénéficier de conditions plus avantageuses que ses collègues. Au contraire, ne faudrait-il pas voir dans ces situations d'accommodement une façon de faire avancer les droits collectifs par le vecteur des droits individuels? ★

Les dons et appuis du SPPUQAR

Le SPPUQAR alloue chaque année un montant équivalent à 6,5 % de son budget afin de promouvoir la solidarité et d'aider les organismes dans l'atteinte de leurs objectifs. Les demandes qui nous sont acheminées sont évaluées deux fois l'an : en décembre et en avril. Elles sont soumises aux instances concernées selon le montant qu'entend recommander le trésorier.

Cette année, une somme de 17 100 \$ a été consentie aux organisations suivantes :

Action populaire Rimouski-Neigette (300 \$), Association des aînés de l'UQAR (500 \$), Association des personnes handicapées visuelles du BSL (500 \$), Association des retraités de l'UQAR (1 500 \$), Au bas de l'échelle (500 \$), Aux Trois mâts (500 \$), Campagne du Panier de Noël de l'UQAR (500 \$), Caravansérail (500 \$), Centraide BSL (500 \$), Centraide Québec (500 \$), Comité logement Rimouski-Neigette (500 \$), Fondation de l'École de musique du BSL (200 \$), Fondation des maladies du cœur (200 \$), Fondation Pro-Jeune-Est (500 \$), L'ADoberge (1 000 \$), Les Filles et les sciences (300 \$), Ligue des droits et libertés (300 \$), Magazine Village Québec (1 000 \$), Maison des femmes de Rimouski (500 \$), Moisson Rimouski-Neigette (2 000 \$), Musée régional de Rimouski (300 \$), Paradis (500 \$), Paraloeil (500 \$), Place des Hommes (300 \$), Répit du passant (1 000 \$), Ressources d'aide aux personnes handicapées du BSL-Gaspésie (1 500 \$), Table de concertation des groupes de femmes du BSL (200 \$), Tour de Bras (500 \$). ★



La Ligne générale du SPPUQAR est publiée par le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQAR
300, allée des Ursulines, Rimouski (Québec) — Tél. : 418-724-1467 — Téléc. : 418-724-1559
Courriel : sppuqar@uqar.qc.ca — Site Internet : <http://sppuqar.uqar.qc.ca/sppuqar>

Comité de publication : Jean-François Boutin, Régis Fortin, Anne Giguère et Karine Hébert — Montage : Anne Giguère

Têtière : Richard Fournier — Impression : Service de l'imprimerie de l'UQAR