



ABC

de l'obligation d'accommodement

**Guide sur l'obligation d'accommodement
lorsqu'une personne salariée possède ou développe un
handicap
qui l'empêche, totalement ou en partie, d'exécuter ses
tâches**

Février 2010

Ce guide est une réalisation de la
Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

Rédaction :

Marie Bergeron, porte-parole pour le personnel de bureau, techniciens et
professionnels de l'administration
Josée Marcotte, vice-présidente responsable du personnel de bureau, techniciens
et professionnels de l'administration

Collaboration :

Anne Pineau, avocate
Service juridique de la CSN

Mise en page :

Gabrielle Pelletier

Février 2010

Avant-propos

Plusieurs questions techniques et juridiques ont été soulevées par nos syndicats en regard de l'obligation d'accommodement notamment lorsqu'une ou un salarié-e possède ou développe un handicap qui l'empêche, totalement ou en partie, d'exécuter ses tâches.

L'obligation d'accommodement est un principe qui n'est pas prévu explicitement dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, mais qui a plutôt été développé par les tribunaux au fil des ans. Cette obligation découle de l'interdiction de discriminer en fonction d'un motif énoncé dans la charte tel le handicap. Cette obligation impose donc aux employeurs et aux syndicats de chercher des solutions acceptables permettant d'assurer la protection de la ou le salarié-e ayant un handicap.

L'obligation d'accommodement est devenue un incontournable des relations de travail. Le syndicat a un rôle important à jouer dans son application. Il doit voir à ce que la ou le salarié-e qui en a besoin soit accommodée tout en s'assurant que les droits des autres salarié-es ne soient pas injustement bafoués. Le syndicat doit également jouer un rôle d'éducation et sensibiliser les salarié-es au fait que le traitement différent dont peut bénéficier une ou un salarié-e ne signifie pas un passe-droit s'il s'explique par une différence réelle. L'obligation d'accommodement fait désormais partie du devoir de représentation syndicale.

Ces dernières années, le secteur du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration a ainsi été particulièrement sollicité pour accueillir du personnel ayant un handicap. Dans ce contexte, la FSSS-CSN a décidé de travailler à la production de ce guide et à la préparation d'une formation afin de mieux outiller ses syndicats en matière d'obligation d'accommodement en milieu de travail, tant pour ceux des secteurs publics que des secteurs privés.

Avertissement

Ce guide traite de l'accommodement lorsqu'une ou un salarié-e possède ou développe un handicap qui l'empêche, totalement ou en partie, d'exécuter des tâches. Pour les salarié-es qui ont été victimes d'un accident du travail, l'obligation d'accommodement s'applique également, mais il faut de plus tenir compte de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) ainsi que des articles de la convention collective traitant des accidenté-es du travail.

Table des matières

A. Principes généraux	
1. Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement?.....	6
2. Qu'est-ce qu'une exigence professionnelle justifiée (EPJ)?.....	6
3. D'où provient l'obligation d'accommodement?.....	7
4. Depuis quand cette obligation existe-t-elle?.....	7
5. Ce droit est-il inscrit dans ma convention collective?.....	7
6. Y a-t-il plusieurs sortes d'accommodement?.....	8
7. Qu'entend-on par discrimination?.....	8
8. Qu'est-ce qu'un handicap?.....	8
9. Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?.....	9
10. Quelles peuvent être les contraintes excessives pour un employeur?.....	9
11. Quelles peuvent être les contraintes excessives pour un syndicat?.....	10
12. Qu'advient-il des clauses des conventions collectives?.....	10
B. Aspects pratiques	
1. Quel est le rôle dévolu à l'employeur?.....	11
2. Quel est le rôle propre au syndicat?.....	11
3. Qu'arrive-t-il quand il n'y a pas de syndicats?.....	12
4. Quel est le rôle de la personne souffrant d'un handicap?.....	12
5. Par où commence-t-on quand on doit faire de l'accommodement et quelles sont les étapes à franchir?	13
6. Dans le processus d'accommodement, quels sont les critères qui doivent nous guider?.....	13
7. Doit-on accommoder dans une autre accréditation syndicale?.....	14
8. Quels sont les droits qui doivent être maintenus lors d'un accommodement dans une autre accréditation syndicale?.....	14
9. Une mesure d'accommodement peut-elle contrevenir à la convention collective?.....	15
10. Qu'advient-il de la clause de poste réservé?.....	15
11. Doit-on toujours pouvoir répondre aux exigences attachées au poste?.....	16
12. Quels sont les recours possibles?.....	16
13. Un syndicat peut-il être reconnu imputable en matière d'accommodement?.....	16
C. Pour en savoir plus	
1. Bibliographie.....	17
2. Jurisprudence.....	17
3. Sites Internet.....	18

A. Principes généraux

1. **Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement?**

C'est l'obligation pour un employeur de tenir compte des individus et de leurs différences dans ses conditions d'accessibilité à l'emploi. Cela assure donc le droit à l'égalité et garantit que les normes ou critères d'accès ne sont pas discriminatoires et qu'ils tiennent compte de ceux et celles qui ne peuvent y satisfaire. Il ne s'agit pas d'abaisser les normes d'emploi ou de faire des normes au rabais. Il faut plutôt qu'elles répondent aux critères qui ont été déterminés pour évaluer qu'il s'agit d'une **exigence professionnelle justifiée (EPJ)**.

L'obligation d'accommodement doit toujours s'évaluer dans son contexte, c'est du cas par cas. Elle dépend de la personne à accommoder, du motif de la distinction, de l'entreprise, etc. Ce qui est clair, c'est que l'accommodement doit être raisonnable, c'est-à-dire **sans contrainte excessive**, autant pour l'employeur que pour le syndicat. L'employeur doit adapter ou assouplir une norme d'emploi, lorsque cela est nécessaire, **pour ne pas exclure inutilement certaines personnes du milieu de travail**.

L'obligation d'accommodement ne s'applique qu'en matière de **discrimination**. Nous reviendrons plus loin sur la définition de la discrimination.

2. **Qu'est-ce qu'une exigence professionnelle justifiée (EPJ)?**

Il y a trois critères admis pour évaluer qu'une exigence professionnelle est justifiée :

- La norme doit être rationnellement **liée à l'exécution du travail en cause**;
- Elle doit avoir été adoptée en croyant sincèrement qu'elle était **nécessaire pour réaliser le travail**;
- La norme doit être raisonnablement nécessaire, en ce sens **qu'il est impossible de composer avec des salarié-es qui n'y répondent pas**.

Une exigence professionnelle ne sera justifiée que si elle tient compte des possibilités d'accommodement.

3. D'où provient l'obligation d'accommodement?

L'obligation d'accommodement n'est pas inscrite explicitement dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne ni dans celle du Canada. C'est plutôt une création de la jurisprudence. Cela signifie que c'est une notion qui s'est développée à la suite de décisions rendues par des juges ou des arbitres de griefs portant sur ces chartes.

4. Depuis quand cette obligation existe-t-elle?

C'est en 1985 que la Cour suprême a d'abord nommé l'obligation d'accommodement. Elle a affirmé qu'une conséquence naturelle de la reconnaissance d'un droit doit être l'acceptation sociale de l'obligation générale de le respecter et de prendre des mesures raisonnables afin de le protéger. D'autres décisions viendront par la suite développer davantage la notion d'accommodement. Ces décisions ont amené à comprendre que pour que le droit à l'égalité ne soit pas un vœu pieux, il faut l'assortir de certaines mesures de contraintes.

5. Ce droit est-il inscrit dans ma convention collective?

L'obligation d'accommodement n'est pas inscrite dans la convention collective de travail. Cependant, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne est réputée faire partie de toutes les conventions collectives. On est donc tenu d'appliquer l'obligation d'accommodement. Ajoutons que la notion d'accommodement nous oblige parfois à remettre en question nos textes de convention collective à la lumière de ce devoir. Il faut donc être vigilant par rapport aux règles inscrites dans les conventions, car l'accommodement ne peut reposer sur l'application aveugle d'une clause conventionnelle. En cette matière, nous vous invitons à consulter votre conseiller-ère syndical.

6. Y a-t-il plusieurs sortes d'accommodement?

On peut dire qu'il y a différentes sortes d'accommodement. Le type d'accommodement varie selon trois facteurs principaux : la personne à accommoder, le motif en vertu duquel on procède à un accommodement (la race, la couleur, le sexe, le handicap, etc.), l'entreprise visée (sa situation, sa dimension, ses ressources, etc.). En effet, l'accommodement varie toujours d'un cas à l'autre.

7. Qu'entend-on par discrimination?

Les motifs de discrimination sont ceux qui sont nommés à l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

Pour établir l'existence d'une discrimination, il faut nécessairement démontrer les trois conditions suivantes :

- Il existe une distinction, exclusion, ou préférence;
- Cette distinction, exclusion ou préférence est fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la charte;
- Cette distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.

La discrimination est interdite tant à l'embauche qu'en cours d'emploi.

8. Qu'est-ce qu'un handicap?

Le handicap est un des motifs de discrimination prohibés par la charte. Un handicap peut être un problème de santé physique ou psychologique ou des limitations fonctionnelles qui peuvent affecter la capacité de travail d'une personne. Le handicap n'a pas à être permanent. Cette notion inclut également les dépendances de toutes sortes : alcool, drogue, jeu, etc. Précisons que la capacité physique d'effectuer une tâche est d'abord une question d'ordre médical.

Dans le présent document, nous traitons essentiellement de l'obligation d'accommodement dans le cas de limitations fonctionnelles dues à un handicap. Il s'agit des cas les plus fréquemment rencontrés dans les milieux de travail. Mais les principes demeurent les mêmes, peu importe le motif de discrimination en vertu duquel on doit accommoder une ou un salarié-e.

9. Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?

La contrainte excessive, c'est la limite de l'accommodement raisonnable. Autrement dit, c'est lorsque l'accommodement devient déraisonnable. La contrainte excessive s'applique autant pour le syndicat que pour l'employeur. En effet, l'obligation d'accommodement ne devrait pas substituer la discrimination envers d'autres salarié-es à la discrimination subie par la ou le plaignant-e.

En raison du caractère individualisé de l'obligation d'accommodement et de la diversité des circonstances qui peuvent survenir, toute règle rigide est à éviter. La contrainte excessive peut prendre autant de formes qu'il y a de circonstances. Toutefois, il est clair qu'une contrainte excessive doit être plus qu'un inconvénient négligeable. Il faut qu'il s'agisse d'une atteinte réelle, non pas anodine, mais importante, aux droits d'autres salarié-es.

Attention, la contrainte excessive peut prendre autant de formes qu'il y a de circonstances!

10. Quelles peuvent être les contraintes excessives pour un employeur?

Les principales contraintes excessives que peut évoquer l'employeur sont les suivantes : les coûts, l'atteinte aux droits des autres salarié-es, le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'institution.

11. Quelles peuvent être les contraintes excessives pour un syndicat?

Les principales contraintes excessives que peut évoquer le syndicat sont les suivantes : l'atteinte à la sécurité des autres salarié-es, l'alourdissement de la tâche et le non-respect de l'ancienneté.

12. Qu'advient-il des clauses des conventions collectives?

Un texte de convention collective qui ne serait pas conforme à l'obligation d'accommodement pourrait être jugé invalide par un arbitre de griefs. Par ailleurs, une clause peut être valide, mais entraîner un effet discriminatoire pour certaines personnes. Dans un tel cas, la clause pourrait devoir être écartée ou assouplie s'il n'en résulte pas une contrainte excessive pour les parties. Il faut éviter l'application automatique et aveugle d'une clause et voir si un accommodement est possible.

Il faut vraiment analyser chacun des cas d'accommodement à la pièce et bien vérifier que les clauses répondent à l'obligation d'accommodement. Nous vous suggérons de porter une attention particulière aux clauses touchant la terminaison automatique du lien d'emploi, le délai imparti pour occuper un poste, le droit de grief pour une ou un salarié-e en période de probation, etc.

B. Aspects pratiques

1. Quel est le rôle dévolu à l'employeur?

L'employeur doit être proactif et innovateur en matière d'accommodement. Il doit poser des gestes concrets d'accommodement, ou démontrer que ses tentatives sont vaines et que toute autre solution lui imposerait une contrainte excessive. Il doit procéder à une recherche active et concrète de mesures.

L'employeur doit faire plus que de simples efforts négligeables pour remplir l'obligation d'accommodement. Il doit faire une démarche rigoureuse, exempte d'évidences et de jugement sans examen approfondi. Il ne doit pas faire un exercice bidon, mais faire le tour sérieusement. L'employeur doit penser à tout. Il doit toujours se rappeler que chaque cas est un cas d'espèce.

De plus, l'employeur ne peut trouver un accommodement pour une ou un salarié-e en faisant fi du syndicat. Ce dernier étant le seul agent négociateur auprès de l'employeur, **toute démarche d'accommodement doit donc être tripartite**. Elle doit inclure l'employeur, le syndicat et la ou le salarié-e touchée.

2. Quel est le rôle propre au syndicat?

Le syndicat ne peut se comporter comme s'il était un spectateur. La discrimination dans le milieu de travail, c'est l'affaire de tout le monde!

Le syndicat ne doit pas entraver les efforts faits par l'employeur pour accommoder une ou un salarié-e. Il doit plutôt être partie prenante de la démarche, en documentant le cas, en explorant les compétences de la ou du salarié-e, en faisant l'inventaire et en évaluant les possibilités d'accommodement, etc.

Le syndicat a le devoir de se former, d'approfondir la notion d'obligation d'accommodement. Il est responsable de faire appliquer l'accommodement, car l'application de la charte des droits est de son ressort. Rappelons que toutes les chartes et les lois d'ordre public sont réputées faire partie de la convention collective. En cas de litige, le syndicat devra déposer un grief.

Il doit sensibiliser les salarié-es à la notion d'accommodement. Il doit les informer et leur expliquer qu'un traitement égal pour tout le monde entraîne en fait des effets discriminatoires.

Nous avons déjà indiqué qu'en matière d'accommodement, le syndicat ne peut exiger le respect intégral de la convention collective. Par ailleurs, il a le droit d'être en désaccord avec une mesure qui brimerait les droits des autres salarié-es. Il faut toutefois que cette mesure porte atteinte de façon importante aux droits, il s'agit alors d'une contrainte excessive.

Le syndicat peut aussi négocier des clauses de convention collective, mais cela ne règlera jamais tous les cas. Ceux-ci sont toujours à analyser de façon individuelle. C'est pourquoi nous vous recommandons de consulter votre conseiller-ère syndical.

3. Qu'arrive-t-il quand il n'y a pas de syndicats?

Quand il n'y a pas de syndicats, la ou le salarié-e discriminée pour un des motifs visés par la charte doit négocier directement avec l'employeur. Pour le reste, les mêmes obligations s'appliquent à l'employeur et les mêmes critères serviront à juger si ce dernier a rempli correctement ses obligations. En cas de litige, la personne pourra déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ).

4. Quel est le rôle de la personne souffrant d'un handicap?

La ou le salarié-e ayant besoin d'une mesure d'accommodement en raison d'un handicap doit le faire savoir à l'employeur et au syndicat et expliquer les motifs de sa demande.

La ou le salarié-e doit faire preuve de souplesse et de collaboration dans la recherche de solutions. Elle doit être prête à faire certaines concessions, comme un changement d'horaire, de tâches ou de poste.

5. Par où commence-t-on quand on doit faire de l'accommodement et quelles sont les étapes à franchir?

Lorsqu'il s'agit d'accommoder une ou un salarié-e, il faut toujours évaluer d'abord la possibilité de l'accommoder sur son propre poste de travail. On doit rechercher s'il est possible de modifier son environnement de travail afin de s'ajuster à son handicap. Si cela n'est pas une solution suffisante, il faut alors modifier ses tâches.

Pour ce faire, on doit d'abord déterminer si les fonctions que la ou le salarié-e est incapable d'effectuer sont essentielles ou secondaires. Si ces fonctions sont secondaires, il faut déterminer s'il est possible de les attribuer à d'autres salarié-es sans contrainte excessive pour ceux-ci.

Si les fonctions que la personne ne peut exécuter sont essentielles à son poste, il faut établir s'il existe un poste vacant dans la même appellation d'emploi qu'on peut lui attribuer. Si un poste vacant existe, mais qu'elle est incapable d'en accomplir les fonctions secondaires, il faut déterminer s'il est possible de les attribuer à d'autres salarié-es de façon à ce que la ou le salarié-e puisse occuper efficacement le poste vacant, sans que cela n'entraîne une contrainte excessive.

Si aucun poste vacant n'existe dans l'unité ou si la ou le salarié-e est incapable d'en accomplir les fonctions essentielles, l'employeur devrait élargir graduellement le champ de recherche et examiner la possibilité de l'accommoder dans une autre unité d'accréditation; si cela ne cause pas de contraintes excessives aux salarié-es de l'unité concernée.

6. Dans le processus d'accommodement, quels sont les critères qui doivent nous guider?

Dans la recherche de mesures d'accommodement, il faut toujours rechercher celles qui seraient les moins perturbatrices pour les autres salarié-es et qui portent le moins atteinte à la convention collective. Un accommodement respectueux de la convention collective doit, lorsqu'il existe, être préféré à celui qui s'en écarte.

De plus, les limites suivantes sont à respecter : la ou le salarié-e n'a pas le droit de supplanter une autre personne ou de la faire congédier. L'employeur n'a pas l'obligation de créer un poste pour accommoder une ou un salarié-e.

7. Doit-on accommoder dans une autre accréditation syndicale?

La jurisprudence en ce domaine est encore rare. À cette date, aucune décision d'un tribunal n'a même été rendue au Québec, mais il existe des décisions dans le reste du Canada. Il en ressort que l'obligation d'accommodement traverse les frontières des unités d'accréditation.

Une fois épuisées toutes les possibilités d'accommoder une ou un salarié-e dans son unité d'accréditation d'origine, l'employeur doit faire l'exercice d'évaluer les possibilités de l'accommoder dans une autre unité d'accréditation, si cela est possible sans contraintes excessives pour les salarié-es de l'unité receveuse. On ne répètera jamais assez que chaque cas d'accommodement est un cas d'espèce. Il n'y a jamais de réponses toutes faites à l'accommodement.

8. Quels sont les droits qui doivent être maintenus lors d'un accommodement dans une autre accréditation syndicale?

Il n'est pas simple de répondre à cette question, car chaque cas d'accommodement doit être évalué à la lumière de la limite que ne doit jamais dépasser l'accommodement raisonnable, c'est-à-dire la contrainte excessive.

Toutefois, comme orientation générale, dans le cas d'un accommodement dans une autre unité d'accréditation, nous recommandons d'inscrire la ou le salarié-e sur la liste de rappel avec toute son ancienneté. Nous croyons que de façon générale, cette mesure d'accommodement devrait être jugée convenable par les tribunaux.

9. Une mesure d'accommodement peut-elle contrevenir à la convention collective?

Oui, une mesure d'accommodement peut constituer une contravention à la convention collective. Mais cela ne doit intervenir qu'en dernier ressort, c'est-à-dire lorsque toute possibilité d'accommoder autrement a été évaluée rigoureusement. En effet, lorsque plusieurs alternatives existent, on doit choisir celles qui ne portent pas atteinte à la convention collective, même si cela coûte plus cher à l'employeur. Toutefois à ce chapitre, il ne faut pas oublier la notion de contrainte excessive.

On doit toutefois choisir une manière d'accommoder qui fait le moins d'accrocs aux droits des autres salarié-es. Il faut penser tant aux droits prévus à la convention que ceux résultant de la charte et des lois. La contrainte excessive peut notamment résulter du non-respect de l'ancienneté, d'un alourdissement des tâches pour les autres salarié-es, de risques pour la santé ou la sécurité, etc. Tout droit auquel une mesure d'accommodement risque de porter atteinte doit être pris en considération pour juger de la raisonnable d'une mesure d'accommodement projetée.

10. Qu'advient-il de la clause de poste réservé?

Les dispositions nationales sur les conditions de travail du secteur public de la santé et des services sociaux prévoient à la clause 23.35 la possibilité d'octroyer un poste réservé. Un poste réservé est un poste que l'on octroie à une ou un salarié-e qui devient incapable, pour des raisons médicales, d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste. Dans ce cas, la personne ne subit aucune diminution de salaire et le poste lui est accordé sans affichage.

Il faut préciser qu'un poste réservé ne peut être attribué sans qu'il y ait une entente entre l'employeur et le syndicat. Si un poste réservé peut constituer une mesure d'accommodement, d'aucune façon le syndicat ou l'employeur n'est forcé de convenir d'une telle entente; car octroyer un poste réservé, c'est aller au-delà de l'obligation d'accommodement.

11. Doit-on toujours pouvoir répondre aux exigences attachées au poste?

L'obligation d'accommodement ne dispense pas une ou un salarié-e de répondre aux exigences normales de la tâche pour occuper un poste. On doit demander les mêmes qualifications et expériences pour occuper le poste qu'on le fait habituellement. Toutefois, une ou un salarié-e pourrait se voir dispenser de certaines tâches secondaires.

Qui dit accommodement dit généralement adaptation d'une règle ou d'une exigence, par opposition à son abandon pur et simple, afin de tenir compte des besoins particuliers de certaines minorités.

12. Quels sont les recours possibles?

Si la ou le salarié-e ou le syndicat n'est pas satisfait du résultat du processus d'accommodement, ou si l'employeur n'a pas voulu effectuer la démarche d'accommodement, le recours à exercer est le dépôt d'un grief. Toutefois, il saute aux yeux que l'obligation d'accommodement se prête mal au processus judiciaire. Les auditions sont souvent longues et coûteuses et règlent rarement le problème complètement.

Même dans le cas où l'arbitre accueillerait le grief, il renverrait les parties faire leurs devoirs. Il est donc plus sage de procéder par médiation préarbitrale, cela sera plus rapide, plus efficace et n'engendrera pas de coûts.

13. Un syndicat peut-il être reconnu imputable en matière d'accommodement?

Oui, un syndicat peut être reconnu imputable en matière d'accommodement. Celui-ci partage avec l'employeur l'obligation de faire appliquer l'accommodement. L'employeur et le syndicat peuvent aussi engager leur responsabilité lorsqu'ils participent ensemble à élaborer des conditions de travail discriminatoires. Notamment lors du renouvellement de la convention collective, le syndicat a le devoir de déployer tous les efforts nécessaires pour négocier des conditions de travail exemptes de toute discrimination.

C. Pour en savoir plus

1. Bibliographie

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

CHARTRE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Législation, jurisprudence et doctrine*. Collection Alter Ego, édition Wilson et Lafleur, 21^e édition, 2008.

PINEAU, Anne. *Le bulletin d'informations juridiques - L'accommodement juridique en milieu de travail*. Service juridique de la CSN, juin 2007.

Disponible sur le site Internet : www.fsss.qc.ca

2. Jurisprudence

En ordre chronologique :

Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears, 1985.

Arrêt Renaud, Central Okanagan School District n° 23 c. Renaud, 1992.

Arrêt Meiorin, Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, 1999.

Arrêt Grismer, Colombie-Britannique, (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights), 1999.

Arrêt Ville de Montréal, Québec (Commission des droits de la personne et de la jeunesse) c. Ville de Montréal, 2000.

Arrêt Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, 2003.

Arrêt CUSM, Centre universitaire de santé McGill c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, 2007.

Côté c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et des services sociaux de la région de Thetford (CSN). Requête en révision judiciaire, 2008.

Arrêt Hydro-Québec c. Syndicat des employé-es de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ), 2008.

3. Sites Internet

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :
www.cdpdj.qc.ca

Commission canadienne des droits de la personne - Prévenir la discrimination,
outils et ressources : www.chrc-ccdp.ca