Université de Montréal

# Le droit à l'égalité au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne* dans les conventions collectives en vigueur au Québec

par

Marie-Josée Paul

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)
en relations industrielles

Mai 2001

©Marie-Josée Paul, 2001

**Identification du jury**

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Le droit à l'égalité au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne* dans les conventions collectives en vigueur au Québec

Présenté par :

Marie-Josée Paul

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

| | |
|---|---|
| Shimon Dolan | : Président-rapporteur |
| Gilles Trudeau | : Directeur de recherche |
| Stéphane Renaud | : Co-directeur de recherche |
| Guylaine Vallée | : Membre du jury |

Mémoire accepté le : 18 juin 2001

**Sommaire**

Notre mémoire s'intéresse à la façon dont les parties à la convention collective, l'employeur et le syndicat, intègrent les principes d'égalité en milieu de travail tels que prescrits par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* et développés dans la jurisprudence et la doctrine associées. Nous nous proposons de mesurer l'importance du phénomène d'insertion dans les conventions collectives de clauses interdisant la discrimination et le harcèlement, permettant ou limitant la défense d'exigence professionnelle justifiée, stipulant l'obligation d'accommodement, assurant la promotion de l'accès à l'égalité et spécifiant les procédures de griefs et d'arbitrage adaptées aux cas de discrimination. Nous nous proposons aussi d'examiner certains facteurs objectifs associés à la présence de telles clauses dans les conventions collectives. Enfin, nous analyserons le contenu de ces clauses afin de comprendre comment les parties les aménagent. Nous serons en mesure de saisir l'importance du phénomène d'insertion de ce type de clauses et les conditions dans lesquelles elles se présentent afin d'orienter les recherches futures et de mieux informer les employeurs et les syndicats à ce sujet.

Le peu de recherches effectué dans ce domaine ne nous permet pas de formuler d'hypothèse spécifique quant à la fréquence des clauses interdisant la discrimination ni sur la forme que celles-ci prennent. Nous nous attendons toutefois à observer une plus grande présence de clauses interdisant la discrimination lorsque de grandes centrales syndicales et de grandes entreprises sont impliquées de même que dans les conventions collectives d'entreprises situées dans les centres urbains. De plus, les secteurs d'activités tels l'administration publique et les secteurs autres devraient être plus sensibles à ce type de clauses que les entreprises manufacturières.

Au niveau de la méthodologie adoptée, nous avons constitué un échantillon de 335 conventions collectives pour une population de 8503 conventions collectives. Nous avons examiné ces 335 conventions, une à une, pour y déceler la présence des diverses clauses étudiées. Lorsque les clauses recherchées étaient présentes, nous en avons noté la forme. De plus, afin de recueillir les données concernant les variables descriptives, nous nous sommes référés aux données existantes au Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail (CRSMT) qui possède

l'information concernant le secteur d'activités, le nombre d'employés visés par la convention collective, l'affiliation syndicale et la région géographique.

Nous avons constaté la présence de clauses interdisant la discrimination dans environ 71% des conventions collectives. Ces clauses prennent diverses formes. En effet, 47,8% de ces conventions collectives énumèrent des motifs interdits de discrimination, 14,0% interdisent la discrimination de manière générale, 5,4% renvoient à la Charte des droits et libertés et 3,6% énumérent à la fois les motifs interdits et renvoient à la Charte. Les motifs les plus fréquemment mentionnés sont la race, la couleur, le sexe, l'origine ethnique ou nationale, la religion et les convictions politiques. De plus, on retrouve un plus grand nombre de motifs interdits énumérés dans les conventions collectives dont les syndicats sont affiliés à la CSN et à la FTQ. Les clauses interdisant la discrimination sont davantage présentes dans les conventions collectives des autres secteurs d'activités et dans l'industrie manufacturière que dans l'administration publique. Elles sont aussi plus fréquentes dans les conventions collectives du Montréal métropolitain qu'en région et dans celles dont les syndicats sont affiliés à la CSD, à la FTQ et à la CSN.

Les clauses admettant la défense d'exigence professionnelle justifiée sont présentes dans 12,8% des conventions collectives et on les retrouve en plus grand nombre dans les secteurs d'activités autres que dans l'administration publique et que dans le secteur manufacturier. De plus, les clauses d'obligation d'accommodement sont retrouvées dans 8,1% des conventions collectives. Ce type de clause est plus fréquent dans l'administration publique et dans l'industrie manufacturière que dans les autres secteurs d'activités et leur fréquence est plus grande dans les conventions du Montréal métropolitain et dans celles de syndicats affiliés à des syndicats autres, à la CSD et à la FTQ.

À certains égards, ces taux de présence nous indiquent une certaine sensibilité de la part de l'employeur et du syndicat en ce qui a trait aux principes d'égalité en emploi. En effet, malgré les avantages d'inclure ce type de clause à la convention collective, les parties ont l'obligation de se conformer à la Charte, qu'elles y réfèrent ou non dans leur contrat de travail. Toutefois, même si plus de 70% des conventions collectives incluent une clause d'interdiction de discriminer, il reste néanmoins légèrement moins de 30% des conventions collectives qui n'en traitent pas. Les

recherches futures devraient se concentrer sur les raisons pour lesquelles les parties incluent ou n'incluent pas ce type de clause à la convention collective. De plus, nous constatons, en observant la forme que prennent ces clauses, que les parties innovent peu en la matière et suivent à peine la loi. Ce qui confirme l'importance des politiques publiques à ce sujet.

**Remerciements**

De très sincères remerciements à mon directeur, Gilles Trudeau, pour ses judicieux conseils, son professionnalisme et sa patience et à mon co-directeur, Stéphane Renaud, pour son implication sincère et ses encouragements incitatifs des derniers moments. Les commentaires des membres du jury furent fort appréciés et je les en remercie. Merci aussi à Francine, Jocelyne et Daniel pour le service après vente (!!!) et à Claude Samson du Ministère du travail pour sa disponibilité.

Sans le soutien et les encouragements de mes parents et amis, ce mémoire n'aurait jamais vu le jour. Un merci très spécial à Francine, Serge, Ginie et Marie.

# TABLE DES MATIÈRES

**SOMMAIRE** ..... **I**

**REMERCIEMENTS** ..... **IV**

**1. INTRODUCTION** ..... **2**

**2. CADRE THÉORIQUE** ..... **5**

2.1 DÉFINITION DES CONCEPTS ..... 5

*2.1.1 La notion de discrimination* ..... *6*

*2.1.2 Le harcèlement sexuel* ..... *9*

*2.1.3 L'exigence professionnelle justifiée (E.P.J.)* ..... *12*

*2.1.4 L'obligation d'accommodement* ..... *16*

*2.1.5 E.P.J. et obligation d'accommodement : une méthode unifiée* ..... *21*

*2.1.6 La promotion de l'accès à l'égalité* ..... *23*

*2.1.7 Les conventions collectives* ..... *25*

*2.1.8 Les conventions collectives et la Charte des droits et libertés* ..... *27*

2.2 REVUE DE LA LITTÉRATURE ..... 31

2.3 PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE ..... 36

**3. MÉTHODOLOGIE** ..... **42**

3.1 MODÈLE D'ANALYSE ..... 42

3.2 CADRE OPÉRATOIRE ..... 43

*3.2.1 Variables descriptives* ..... *43*

*3.2.2 Variable explorée* ..... *44*

3.3 NIVEAU D'ANALYSE ..... 45

3.4 UNITÉ D'ANALYSE ..... 46

3.5 MÉTHODE DE COLLECTE DES DONNÉES ..... 46

3.6 INSTRUMENT ..... 47

3.7 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ..... 47

3.8 ÉCHANTILLONAGE ..... 48

**4. PRÉSENTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS** ..... **52**

4.1 RÉSULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES ..... 52

*4.1.1. Clauses interdisant la discrimination* ..... *53*

4.1.1.1 Clauses interdisant la discrimination avec une énumération de motifs ..... 54

4.1.1.2 Clauses générales interdisant la discrimination ..... 59

4.1.1.3 Clause interdisant la discrimination par un renvoi à la *Charte des droits et libertés de la personne* ..... 61

*4.1.2. Clauses interdisant la discrimination dans l'emploi* ..... *63*

*4.1.3 Clauses interdisant le harcèlement* ..... *63*

*4.1.4 Clauses permettant la défense d'exigence professionnelle justifiée* ..... *67*

*4.1.5 Clauses d'obligation d'accommodement* ..... *68*

*4.1.6 Clauses concernant l'accès à l'égalité* ..... *71*

*4.1.7 Clauses stipulant la procédure de griefs ou d'arbitrage applicable en matière de discrimination* ..... *71*

4.2 RÉSULTATS DES ANALYSES BIVARIÉES ..... 73

*4.2.1 Clauses interdisant la discrimination* ..... *73*

*4.2.2 Harcèlement* ..... *80*
*4.2.3 L'exigence professionnelle justifiée* ..... *82*
*4.2.4 Obligation d'accommodement* ..... *84*
*4.2.5 Procédure de griefs en cas de discrimination* ..... *86*
4.3 RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES ..... 89
*4.3.1 Discrimination* ..... *90*
*4.3.2 Harcèlement* ..... *93*
*4.3.3 Exigence professionnelle justifiée* ..... *94*
*4.3.4 Obligation d'accommodement* ..... *96*
*4.3.5 Procédure de griefs en cas de discrimination* ..... *97*

**5. CONCLUSION ..... 100**

5.1 RÉSUMÉ ..... 100
5.2 IMPLICATIONS PRATIQUES ET THÉORIQUES ..... 101
5.3 LIMITES ET RECHERCHES FUTURES ..... 104

**BIBLIOGRAPHIE ..... 107**

**ANNEXE A ..... 110**

**ANNEXE B ..... 119**

# LISTE DES TABLEAUX

Tableau I : Variables à l'étude ..... 43
Tableau II : Composantes et indicateurs ..... 45
Tableau III : Répartition des conventions collectives du secteur privé ..... 48
Tableau IV : Répartition des conventions collectives de l'échantillon par secteur ..... 49
Tableau V : Répartition des secteurs d'activités ..... 49
Tableau VI : Répartition selon la région géographique ..... 50
Tableau VII : Répartition selon le nombre de salariés visés ..... 50
Tableau VIII : Répartition selon l'affiliation syndicale ..... 50
Tableau IX : Moyenne, médiane, maximum et minimum des variables à l'étude ..... 52
Tableau X : Répartition des clauses selon les motifs de la Charte ..... 55
Tableau XI : Répartition du nombre de motifs énumérés ..... 57
Tableau XII : Répartition des motifs supplémentaires ..... 58
Tableau XIII : R épartition des clauses interdisant la discrimination selon le secteur d'activités ..... 74
Tableau XIV : Répartition des clauses interdisant la discrimination selon la région géographique ..... 75
Tableau XV : Répartition des clauses interdisant la discrimination selon le nombre de salariés visés ..... 75
Tableau XVI : Répartition des clauses interdisant la discrimination selon l'affiliation syndicale ..... 77
Tableau XVII : Répartition du nombre de motifs interdits selon le secteur d'activités ..... 78
Tableau XVIII : Répartition du nombre de motifs interdits selon la région géographique ..... 78
Tableau XIX : Répartition du nombre de motifs interdits selon le nombre de salariés visés ..... 79
Tableau XX : Répartition du nombre de salariés visés selon l'affiliation syndicale ..... 79
Tableau XXI : Répartition des clauses interdisant le harcèlement selon le secteur d'activités ..... 80
Tableau XXII : Répartition des clauses interdisant le harcèlement selon la région géographique ..... 81
Tableau XXIII : Répartition des clauses interdisant le harcèlement selon le nombre de salariés visés ..... 81
Tableau XXIV : Répartition des clauses interdisant le harcèlement selon l'affiliation syndicale ..... 82
Tableau XXV : Répartition des clauses d'E.P.J. selon le secteur d'activités ..... 82
Tableau XXVI : Répartition des clauses d'E.P.J. selon la région géographique ..... 83
Tableau XXVII : Répartition des clauses d'E.P.J. selon le nombre de salariés visés ..... 83
Tableau XXVIII : Répartition des clauses d'E.P.J. selon l'affiliation syndicale ..... 84
Tableau XXIX : Répartion des clauses d'accommodement selon le secteur d'activités ..... 84
Tableau XXX : Répartition des clauses d'accommodement selon la région géographique ..... 85
Tableau XXXI : Répartition des clauses d'accommodement selon le nombre de salariés visés ..... 85
Tableau XXXII : Répartition des clauses d'accommodement selon l'affiliation ..... 86
Tableau XXXIII : Répartition des types de procédures de griefs selon le secteur d'activités ..... 87
Tableau XXXIV : Répartition des types de procédures de griefs selon la région géographique ..... 87
Tableau XXXV : Répartition des types de procédures de griefs selon le nombre de salariés visés ..... 88
Tableau XXXVI : Répartition des types de procédures de griefs selon l'affiliation syndicale ..... 88
Tableau XXXVII : Régressions logistiques des variables à l'étude ..... 89
Tableau XXXVIII : Sommaire des propositions et des résultats ..... 101

Liste des sigles et abréviations :

CRSMT : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

E.P.J. : Exigence professionnelle justifiée

E.P.N. : Exigence professionnelle normale

LATMP : Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles

# CHAPITRE 1
# INTRODUCTION

## 1. Introduction

La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*[1] est entrée en vigueur en 1976. Elle garantit les droits et libertés dans plusieurs secteurs d'activités tels le logement, les actes juridiques, les biens et services, l'accès aux transports et aux lieux publics et le travail. Toutefois, ce dernier constitue de loin le secteur d'activités dans lequel la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'organisme qui administre la Charte, intervient le plus. À ce niveau, la Charte s'applique directement aux relations entre employeurs et employés, autant dans leurs rapports collectifs qu'individuels.

La raison première du régime syndical est de protéger les droits collectifs des travailleurs. Dans ce contexte, les droits collectifs ont généralement préséance sur les droits individuels. Toutefois, les principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* font partie du cadre juridique qui s'impose aux parties à la relation d'emploi. Nous nous interrogeons sur l'intégration de cette réalité imposée. Étant donné que les principes à la base de ces deux régimes de protection, individuel et collectif, sont différents mais que leur application, en milieu de travail syndiqué, est indissociable, l'application de la Charte suppose que les parties à la relation d'emploi fassent preuve d'ouverture à l'égard des droits individuels et qu'ils adhèrent par leurs attitudes et décisions aux objectifs et valeurs de la Charte. En se fondant sur la liberté de négocier le contenu de la convention collective, les parties peuvent elles-mêmes définir plusieurs modalités d'application des principes d'égalité en milieu de travail.

Autant les concepts d'égalité sont élaborés et les écrits sur le sujet de la discrimination en milieu de travail sont nombreux, autant les études qui mesurent la réalité vécue par les parties sont rarissimes. Pourtant, l'étude des mécanismes de protection individuels en contexte de rapports collectifs s'avère importante parce qu'elle permet de saisir l'importance du phénomène tel qu'il se reflète dans la réalité, donc la portée donnée par les parties à ces règles imposées. Par la suite, nous pourrons orienter les recherches vers la compréhension des motifs d'inclusion ou d'exclusion de la protection des droits individuels dans le contexte des rapports collectifs, ce qui

[1] *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

permettra de comprendre les besoins des employeurs et des syndicats et de les orienter, si nécessaire, vers une meilleure protection des droits individuels.

Notre mémoire s'intéresse à la façon dont les parties à la convention collective intègrent les principes de la Charte dans leurs conditions de travail. C'est dans cette perspective que nous étudierons le contenu des conventions collectives en vigueur au Québec. Dans le chapitre 2 portant sur le cadre théorique, nous présenterons les différents concepts associés au droit à l'égalité en milieu de travail. Nous proposons aussi une revue de la littérature pour poser ensuite la problématique et la question de recherche. Le chapitre 3 expose la méthodologie de la recherche, soit le modèle d'analyse, le cadre opératoire, le niveau d'analyse, l'unité d'analyse, la méthode de collecte de données, la présentation de l'instrument, les caractéristiques de la population et celles de l'échantillon. Le quatrième chapitre concerne la présentation et la discussion des résultats. Ce chapitre comprend trois sections soit, les résultats des analyses descriptives, ceux des analyses bivariées et enfin les résultats des analyses multivariées. Nous terminerons avec le chapitre 5 qui constitue la conclusion de notre mémoire et qui comprend un résumé, une partie sur les implications pratiques et théoriques et enfin les limites de la recherche et quelques pistes pour les futures recherches.

Nous espérons que cette recherche permettra de mieux comprendre la situation actuelle quant à l'interdiction de discriminer dans les conventions collectives et ainsi d'orienter les parties vers une meilleure protection contre la discrimination.

## 2. Cadre théorique

Dans ce chapitre nous définirons les différents concepts rattachés au droit à l'égalité et leur application. Par la suite, nous ferons une brève revue de la littérature et nous dégagerons la problématique et la question de recherche.

### 2.1 Définition des concepts

Cette section traite des concepts de discrimination, de harcèlement, d'exigence professionnelle justifiée (E.P.J.) et d'obligation d'accommodement. Ensuite, nous décrirons les programmes de promotion de l'accès à l'égalité. Comme nous avons choisi de vérifier l'existence du droit à l'égalité en milieu de travail par le biais de la convention collective, nous aborderons le cadre applicable à celle-ci pour terminer par une section résumant l'interaction entre la Charte et les conventions collectives de travail.

Puisque la *Charte canadienne des droits et libertés* s'adresse exclusivement à l'État, dans son action législative, exécutive ou administrative, nous nous concentrerons davantage sur la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. En effet, celle-ci s'impose non seulement à l'État mais aussi aux relations entre personnes privées, physiques et morales. C'est donc cette loi qui impose les principes d'accès à l'égalité dans tous les milieux de travail au Québec.

La *Charte des droits et libertés de la personne* est une loi d'ordre public à laquelle les tribunaux reconnaissent un caractère quasi constitutionnel. La Charte s'applique directement aux relations entre employeurs et employés, autant dans leurs rapports collectifs qu'individuels et « les principes énoncés dans ses articles 1 à 38 supplantent les normes législatives ou réglementaires qui leur seraient contraires »[2]. En effet, l'article 52 de la Charte précise :

> 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.

---

[2] Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec, pratiques et théories*, 4e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais , 1999, p. 21.

De plus, l'article 53 précise qu'en cas de doute dans l'interprétation d'une loi, il doit être tranché dans le sens indiqué par la Charte.

La *Charte des droits et libertés de la personne* est entrée en vigueur le 28 juin 1976. Le droit à l'égalité qu'elle reconnaît à tout être humain a fait couler beaucoup d'encre et, tel que le soutient André Morel, « si on la compare aux autres textes canadiens de même type, du point de vue de la nature et du nombre de droits et libertés qu'elle énonce, la Charte québécoise est un document d'une ampleur inégalée » [3]. On a ainsi regroupé, dans un même document, l'ensemble des droits humains aujourd'hui reconnus : droits et libertés classiques (art. 1 à 9), le droit à l'égalité (art. 10 à 20), les droits politiques (art. 21 et 22), les droits judiciaires (art. 23 à 38) et les droits économiques et sociaux (art. 39 à 48). Au fil des ans, certaines décisions des tribunaux judiciaires ainsi que les écrits des auteurs ont permis de mieux cerner les différents concepts associés au droit à l'égalité.

### *2.1.1 La notion de discrimination*

Au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne* interdit la discrimination par le biais de l'article 10 qui s'énonce ainsi :

> 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.
>
> Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.[4]

La notion de discrimination est donc définie par l'existence d'une distinction fondée sur une considération ou un motif prohibé. La portée de l'article 10 vise l'exercice des droits et libertés garantis par la Charte et les motifs interdits de discrimination sont limités aux critères qui y sont inscrits. Toutefois, selon Caron :

---

[3] André MOREL, « La Charte québécoise : un document unique dans l'histoire législative canadienne »,dans *De la Charte québécoise des droits et libertés : origine, nature et défis*, Montréal, Éditions Thémis 1984, p. 16.
[4] *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

> À l'heure actuelle, l'énumération de ces critères est si généreuse qu'il est maintenant peu de situations que l'on ne puisse considérer pour la raison que le législateur aurait omis de la prévoir.[5]

On doit toutefois avoir recours à la jurisprudence et à la doctrine pour mieux définir la discrimination.

Dans *Commission scolaire régionale de Chambly* c. *Bergevin*[6], le juge Cory de la Cour suprême du Canada mentionne les trois éléments pour qu'il y ait discrimination :

> (1) qu'il existe une « distinction, exclusion ou préférence »,
> (2) que cette « distinction exclusion ou préférence » [soit] fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'art. 10 de la Charte *québécoise*, et
> (3) que la « distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre » le « droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.[7]

De plus, l'intention de discriminer n'est pas un élément important dans l'établissement de la preuve de discrimination, son existence se vérifiant objectivement. En effet, dans l'arrêt de la Cour suprême *O'Malley* c. *Simpsons-Sears,* le juge McIntyre cite le juge McDonald de la Cour suprême de l'Alberta, pour dire que « c'est le résultat discriminatoire qui est interdit et non une intention discriminatoire »[8].

Deux formes de discrimination ont été reconnues: la discrimination directe et la discrimination indirecte. La discrimination directe est définie ainsi par le juge Wilson de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool* :

> En matière d'emploi, la discrimination directe consiste essentiellement à formuler une règle qui fait une généralisation quant à l'aptitude d'une personne à remplir un poste selon son appartenance à un groupe dont les membres partagent un attribut personnel commun, tel l'âge, le sexe, la religion, etc.[9]

---

[5] Madeleine CARON, « Les concepts d'égalité et de discrimination dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit administratif (1993)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 48.
[6] [1994] 2 R.C.S. 525.
[7] *Commission scolaire régionale de Chambly* c. *Bergevin,* [1994] 2 R.C.S. 525, 538.
[8] *O'Malley* c. *Simpsons-Sears Ltd.,* [1985] 2 R.C.S. 536, 548.
[9] *Atla (HRC)* c. *Central Alberta Dairy Pool,* [1990] 2 R.C.S 489, 513.

Le concept de discrimination indirecte, aussi appelée « discrimination par suite d'un effet préjudiciable », a été élaboré par la jurisprudence américaine et adopté par la Cour suprême dans l'arrêt *O'Malley* c. *Simpsons-Sears Ltd.* Le juge McIntyre s'exprime ainsi à ce sujet:

> Une loi de ce genre [sur les droits de la personne] est d'une nature spéciale. Elle n'est pas vraiment de nature constitutionnelle, mais elle est certainement d'une nature qui sort de l'ordinaire. Il appartient aux tribunaux d'en rechercher l'objet et de le mettre en application. Le Code vise la suppression de la discrimination. C'est là l'évidence. Toutefois, sa façon principale de procéder consiste non pas à punir l'auteur de la discrimination, mais plutôt à offrir une voie de recours aux victimes de la discrimination. C'est le résultat ou l'effet de la mesure dont on se plaint qui importe. Si elle crée effectivement de la discrimination, si elle a pour effet d'imposer à une personne ou à un groupe de personnes des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres membres de la société, elle est discriminatoire.[10]

Le juge précise ensuite:

> On doit faire la distinction entre ce que je qualifierais de discrimination directe et ce qu'on a déjà désigné comme le concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable en matière d'emploi. À cet égard, il y a discrimination directe lorsqu'un employeur adopte une pratique ou une règle qui, à première vue, établit une distinction pour un motif prohibé. Par exemple, « Ici, on n'embauche aucun catholique, aucune femme ni aucun Noir ». En l'espèce, il est évident que personne ne conteste que la discrimination directe de cette nature contrevient à la Loi. D'autre part, il y a le concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Ce genre de discrimination se produit lorsqu'un employeur adopte, pour des raisons d'affaires véritables, une règle ou une norme qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés.[11]

Dans *Commission scolaire régionale de Chambly* c. *Bergevin*, le juge Cory pose la question à savoir si le principe de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable est visé par la Charte *québécoise*. Voici sa réponse :

> À mon avis, il l'est clairement. On se souviendra que le second alinéa de l'art. 10 de la Charte québécoise prévoit :
> Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence <u>a pour effet</u> de détruire ou de compromettre ce droit.
> Ces termes confirment l'applicabilité du principe [Souligné dans le texte].[12]

---

[10] *O'Malley* c. *Simpsons-Sears Ltd.*, précité note 8, 547.
[11] *Id.*, 551.
[12] *Commission scolaire régionale de Chambly* c. *Bergevin*, précité note 7, 540.

Par ailleurs, le concept de discrimination systémique est utilisé pour faire référence aux politiques, conduites, règles, méthodes ou pratiques qui provoquent une situation discriminatoire à l'égard de certaines personnes possédant les caractéristiques liées à l'un des motifs prohibés, et ce, à l'échelle de la société. Ces politiques, conduites, règles ou pratiques ayant pour effet d'exclure systématiquement certaines catégories d'employés de certains types d'emplois, elles sont jugées discriminatoires. C'est cette forme de discrimination qui est visée par les programmes d'accès à l'égalité que nous aborderons subséquemment.

L'interdiction de discriminer est étendue aux relations de travail par le biais de l'article 16 de la Charte:

> Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.[13]

*2.1.2 Le harcèlement sexuel*

C'est en 1989, dans *Janzen* c. *Platy Enterprises Ltd*[14], que la Cour suprême du Canada a établi un certain cadre pour les poursuites en matière de harcèlement sexuel:

1. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination basée sur le sexe.
2. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement.
3. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi à la fois comme employé et comme être humain.
4. Il n'est pas nécessaire, pour qu'il y ait discrimination, que tous les membres du groupe concerné soient traités de la même façon.
5. Soutenir que le seul facteur à la base de l'acte discriminatoire résidait dans l'attrait sexuel des appelantes, et affirmer que leur sexe était sans importance met la crédulité à l'épreuve[15].

Il semble donc important d'inclure la notion de harcèlement sexuel dans celle de discrimination. C'est l'article 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui interdit le harcèlement :

> Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.[16]

---

[13] *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.
[14] [1989] 1 R.C.S 1252.
[15] Caroline MEILLEUR et Mylaine SABOURIN, « Le harcèlement sexuel en milieu de travail », dans *Actes du colloque Relation d'emploi et droits de la personne*, 1994, p. 125.

Le harcèlement sexuel se définit comme l'utilisation d'une situation de pouvoir pour imposer des exigences sexuelles dans le milieu de travail. Les formes de harcèlement sexuel en milieu de travail peuvent être classées en deux catégories : le harcèlement sexuel « donnant-donnant » et le harcèlement sexuel résultant d'un milieu de travail hostile. Selon Meilleur et Sabourin[17], lorsqu'une personne en position d'autorité dans le milieu de travail demande des faveurs sexuelles en échange d'un quelconque bénéfice ou avantage, il s'agit de harcèlement sexuel posant une condition d'emploi supplémentaire à l'employé. C'est le harcèlement « donnant-donnant », puisqu'il implique un échange. Selon les mêmes auteurs :

> Le harcèlement qui ne comporte pas de demandes directes d'échange de faveurs de nature sexuelle, mais qui empoisonne le milieu de travail soit par des plaisanteries, des regards désobligeants, etc., doit être considéré comme du harcèlement sexuel au même titre que la première manifestation. Il est plus subtil, mais non moins dommageable pour la femme qui doit le subir. Il contribue à créer un milieu de travail hostile difficilement supportable pour la victime.

En entreprise, l'instauration d'une politique contre le harcèlement sexuel vise d'abord la prévention et ensuite le traitement des plaintes. En effet, selon Huguette April[18] la prévention est un volet important d'une telle politique, la sensibilisation à ce qu'est le harcèlement sexuel, aux recours et aux conséquences possibles pour la victime et pour le harceleur. Cette sensibilisation permet donc de réduire les manifestations du harcèlement sexuel et peut inciter les victimes et même les collègues à dénoncer le harcèlement sexuel. Une telle politique permet donc d'informer et de sensibiliser.

De plus, l'aspect du traitement des plaintes est essentiel à la politique contre le harcèlement sexuel car une politique ne peut être réellement efficace que si les victimes s'en prévalent. Les mécanismes d'aide, d'assistance et d'intervention selon April, « permettent généralement des interventions plus rapides par la mise en place, par exemple, de mesures temporaires telles que le déplacement d'un étudiant d'un groupe cours ou d'un salarié d'un service, la suspension avec

---

[16] *Charte des droits et libertés de la personne,* L.R.Q. c.C-12.
[17] C. MEILLEUR et M. SABOURIN, *op. cit.* note 15, p. 122.
[18] Huguette APRIL, « Le recours à la Commission québécoise des droits de la personne et au Tribunal des droits de la personne », Dominique MONET, Huguette APRIL, Nicole TREMBLAY, Diane BRIÈRE, *Actes du colloque Agir et Réagir*, (1996), Université de Montréal, p. 63.

rémunération pendant le temps de l'enquête»[19]. Les politiques en matière de harcèlement sexuel visent à offrir de l'aide et de l'assistance également aux personnes qui vivent des situations qui pourraient, si elles perdurent, devenir du harcèlement sexuel. Des interventions sont alors possibles auprès de l'auteur d'une telle conduite. La prévention côtoie alors de très près le curatif. Le but recherché est évidemment que la situation de harcèlement cesse, que la victime soit compensée, qu'elle obtienne réparation et que le harceleur soit sanctionné. Toujours selon April, les responsables d'une politique contre le harcèlement sexuel devraient pouvoir offrir le support nécessaire pour que la victime puisse faire un choix éclairé quant au recours[20]. Enfin, le recours à ces mécanismes ne prive pas la présumée victime de son droit de loger une plainte à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.*

Les obligations de l'employeur à l'égard du milieu de travail en matière de harcèlement sexuel ont été élaborées dans l'arrêt *Robichaud*[21] :

> En fait, si la Loi s'intéresse aux effets de la discrimination plutôt qu'à ses causes (ou motifs qui la sous-tendent), force est de reconnaître que seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables ; seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain [...] cette responsabilité [...] impose la responsabilité d'un organisme à ceux qui en ont le contrôle et qui peuvent prendre des mesures réparatrices efficaces en vue d'éliminer les conditions peu souhaitables qui peuvent exister.[22]

On mentionne d'ailleurs le fait que le régime de responsabilité applicable est le régime propre aux lois sur les droits de la personne, c'est-à-dire le régime qui permet d'atteindre les objectifs de ces lois, soit la suppression des actes prohibés. C'est donc à l'employeur de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement ou qu'il est intervenu pour supprimer les actes prohibés. Ainsi, « seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain » [23].

Le syndicat a, pour sa part, tout intérêt à se doter de sa propre politique contre le harcèlement sexuel. Pour être réellement efficace, cette politique devra être établie conjointement par

---

[19] *Id.* p. 63.
[20] *Id.* p. 63.
[21] *Robichaud* c. *Canada (Conseil du Trésor)* [1987] 2 R.C.S. 84.
[22] *Id*, 94.

[23] *C.D.P.D.J (Lippé) c. P.G. du Québec* [1998] T.D.P.Q, Montréal, No 500-53-000072-973, 31.

l'employeur et le syndicat. En effet, on ne peut imaginer deux politiques contre le harcèlement sexuel dans une même entreprise. Le syndicat peut se retrouver en conflit d'intérêts lorsque, simultanément, la victime dépose un grief alléguant le harcèlement sexuel et que le harceleur dépose un grief contestant la mesure disciplinaire de l'employeur[24]. S'il refuse de représenter l'un ou l'autre, le syndicat peut être accusé de ne pas avoir rempli son devoir de juste représentation des salariés. À elle seule, cette raison est suffisante pour convaincre un syndicat de se doter d'une politique claire en matière de harcèlement sexuel.

Pour leur part, Meilleur et Sabourin proposent plutôt la création d'un sous-comité au sein du syndicat qui s'occuperait exclusivement des plaintes de harcèlement sexuel. Elles proposent que ce comité soit formé et administré par des femmes car « seules des femmes peuvent comprendre l'expérience de leurs consoeurs et ainsi procéder de façon plus adéquate » [25].

De plus, afin de s'assurer que l'arbitre de griefs a compétence pour juger d'une sanction imposée au harceleur et intervenir efficacement, une clause à cet effet devrait être incluse dans la convention collective. En effet, selon Me Monet[26], si la convention collective interdit spécifiquement le harcèlement ou incorpore les articles 10, 10.1 et 16 de la Charte, il n'y a pas lieu de s'interroger sur la compétence de l'arbitre. Meilleur et Sabourin[27] sont claires à ce propos : « dans le cas des conventions collectives, des dispositions expresses prohibant le harcèlement sexuel devraient être incluses et un pouvoir général devrait être accordé à l'arbitre pour qu'il puisse sanctionner directement le contrevenant ».

### *2.1.3 L'exigence professionnelle justifiée (E.P.J.)*

En contrepartie de l'interdiction de discriminer en emploi, la Charte reconnaît le principe d'exigence professionnelle justifiée en tant que moyen de défense admis. En effet, l'article 20 de la Charte se lit comme suit :

> Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou

---

[24] *Landry* c. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel-Dieu du Sacré-Cœur de Jésus de Québec* [1993] C.T./T.T.528, 535.
[25] C. MEILLEUR ET M. SABOURIN, *op.cit.* note 15, p. 145.
[26] Dominique MONET, « Qui a la compétence sur le harcèlement au travail ? » D. MONET et al. loc. *cit.* note 18 p.26.
[27] C. MEILLEUR ET M. SABOURIN, *op.cit.* note 15, p. 158.

> éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.[28]

Cet article prévoit deux exceptions distinctes à la norme anti-discriminatoire. Le premier volet de l'article 20 concerne les exceptions fondées sur les exigences professionnelles normales, réelles ou justifiées. Selon Daniel Proulx[29], l'expression « exigence professionnelle justifiée » correspond mieux au but de ce moyen de défense qui est de permettre à l'employeur de démontrer que son exigence professionnelle est justifiée dans le cadre d'un emploi donné. Selon le juge Wilson[30], la Cour suprême s'est prononcée pour la première fois sur une disposition d'exception fondée sur l'exigence professionnelle justifiée dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne* c. *Etobicoke*[31]. Dans ce litige, l'employeur alléguait que la politique de mise à la retraite obligatoire des pompiers à l'âge de soixante ans était une E.P.J. Selon la méthode conventionnelle d'application des lois sur les droits de la personne en milieu de travail, ce moyen de défense permet de justifier les situations de discrimination directe. Le juge McIntyre s'exprime ainsi au nom de la Cour :

> Lorsqu'un plaignant établit devant une commission d'enquête qu'il est, de prime abord, victime de discrimination, en l'espèce la retraite obligatoire à soixante ans est une condition de travail, il a droit à un redressement en l'absence de justification de la part de l'employeur. La seule justification que peut invoquer l'employeur en l'espèce est la preuve, dont le fardeau lui incombe, que la retraite obligatoire est une exigence professionnelle réelle de l'emploi en question. La preuve, à mon avis, doit être faite conformément à la règle normale de preuve en matière civile, c'est-à-dire suivant la prépondérance des probabilités.[32]

Le juge expose ensuite les critères d'une exigence professionnelle justifiée :

> Pour constituer une exigence professionnelle réelle, une restriction comme la retraite obligatoire à un âge déterminé doit être imposée honnêtement, de bonne foi et avec la conviction sincère que cette restriction est imposée en vue d'assurer la bonne exécution du travail en question d'une manière raisonnablement diligente, sûre et économique, et non pour des motifs inavoués ou étrangers qui visent des objectifs susceptibles d'aller à l'encontre de ceux du Code. Elle doit en outre se rapporter objectivement à l'exercice de l'emploi en question, en étant raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution

---

[28] *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.
[29] Daniel PROULX, « L'accommodement raisonnable, cet incompris : Commentaire de l'arrêt *Large* c. *Stratford* », (1996) 4 *Revue de droit de McGill*, p. 671, note 2.
[30] *Alta. (HRC)* c. *Central Alberta Dairy Pool,* précité note 9, 503.
[31] [1982] 1 R.C.S. 202.
[32] *Id.*, 208.

> efficace et économique du travail sans mettre en danger l'employé, ses compagnons de travail et le public en général.[33]

Le test de l'exigence professionnelle justifiée comporte deux volets : l'un objectif, l'autre subjectif. Dans *Brossard* c. *Québec*, où la ville de Brossard était accusée d'avoir une politique d'embauche discriminatoire, le juge Beetz de la Cour suprême du Canada précise :

> Pour que sa politique d'embauchage soit réputée non discriminatoire, l'intimée doit démontrer (1) que l'exigence [qu'il n'y ait pas de conflits d'intérêts] a été imposée honnêtement, de bonne foi (critère subjectif), et (2) que cette exigence se rapporte objectivement à l'exercice de l'emploi auprès de la ville, en ce sens qu'elle est raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution efficace et économique du travail (critère objectif).[34]

Puis, le juge décrit de manière plus approfondie le critère objectif ainsi :

> (1) L'aptitude ou la qualité a-t-elle un lien rationnel avec l'emploi en question ? C'est là un moyen de déterminer si le but visé par l'employeur en établissant l'exigence convient objectivement au poste en question [...]
> (2) La règle est-elle bien conçue de manière que l'exigence quant à l'aptitude ou à la qualité puisse être remplie sans que les personnes assujetties à la règle ne se voient imposer un fardeau excessif ? Cela nous permet d'examiner le caractère raisonnable des moyens choisis par l'employeur pour vérifier si l'on satisfait à cette exigence dans le cas de l'emploi en question.[35]

Le caractère raisonnable des moyens choisis par l'employeur est déterminé par l'absence de solutions de rechange possibles à l'adoption d'une règle discriminatoire qui permettraient également d'atteindre l'objectif recherché mais en imposant un fardeau moindre sur les personnes affectées. En matière d'emploi, la question est souvent posée en fonction de la possibilité d'effectuer des tests individuels. En effet, au nom d'une cour unanime, le juge Sopinka précise, dans l'arrêt *Saskatchewan* c. *Ville de Saskatoon* :

> Quoiqu'il ne soit pas absolument nécessaire de faire subir des tests à chaque employé, il se peut que l'employeur ne parvienne pas à s'acquitter de l'obligation qui lui incombe de prouver le caractère raisonnable de l'exigence s'il ne fournit pas une réponse satisfaisante à la question de savoir pourquoi il ne lui a pas été possible de traiter individuellement les employés, notamment en administrant des tests à chacun d'eux. S'il existe une solution pratique autre que l'adoption d'une règle discriminatoire, on peut conclure que l'employeur a agi d'une manière déraisonnable en n'adoptant pas cette autre solution.[36]

---

[33] *Id.*
[34] *Ville de Brossard* c. *Commission des droits de la personne du Québec*, [1988] 2 R.C.S. 279, 310-311.
[35] *Id.*, 311-312.
[36] *Saskatchewan (human rights commission)* c. *Ville de Saskatoon* [1989] 2 R.C.S. 1297, 1313-1314.

Toutefois, l'E.P.J. constitue un moyen de défense et ainsi, une exception à la règle de non-discrimination. Dans *Zurich Insurance Co.* c. *Ontario*, la juge L'Heureux-Dubé, dissidente dans cet arrêt, précise :

> Le point de départ de toute analyse des lois en matière de droit de la personne est la reconnaissance que l'objet de ces lois est la protection des droits fondamentaux de la personne. Il y a violation de ces droits si les stéréotypes d'un groupe sont attribués à une personne. Puisque la protection des droits de la personne revêt une importance vitale dans notre société, les lois anti-discriminatoires doivent recevoir une interprétation large dans le cadre d'une analyse en fonction de leur objectif (...) Un corollaire logique de cette analyse en fonction de l'objet est qu'il faut interpréter restrictivement les exceptions contenues dans la législation des droits de la personne. Il faut interpréter restrictivement les justifications invoquées à l'égard d'une mesure discriminatoire pour faire obstacle aux objets généraux du Code. [Souligné dans le texte][37]

Et plus loin :

> Cette Cour a décidé dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne* c. *Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202, et confirmé dans *Bhinder* c. *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561, que les exceptions relatives aux exigences professionnelles réelles, que l'on trouve dans les lois en matière de droits de la personne, doivent, en principe, s'interpréter restrictivement puisqu'elles suppriment des droits qui autrement recevraient une interprétation libérale.[38]

Signalons que l'article 20 de la Charte a été modifié en 1982 et l'expression « exigées de bonne foi pour un emploi » a été remplacée par « requises pour un emploi ». Cette modification avait semble-t-il pour but de renforcer le critère objectif.

Le second volet de l'article 20 fait référence à une autre exception, celle qui concerne le caractère de l'employeur. La loi reconnaît ainsi les institutions qui associent des personnes qui ont en commun une caractéristique identifiée à l'article 10. Le juge Beetz, dans l'arrêt *Ville de Brossard* soutient que :

> Le second volet de l'art. 20 est destiné à promouvoir la liberté fondamentale des individus de s'associer afin d'exprimer des opinions particulières ou d'exercer des activités particulières et, ce faisant, leur droit de ne pas être gênés par la norme antidiscrimination. Cette permission légale d'exercer une discrimination souffre évidemment des restrictions. Tout d'abord, le groupe doit être une « institution sans but lucratif ». Ensuite, cette

---

[37] *Zurich Insurance Co.* c. *Ontario (Commission des droits de la personne)* [1992] 2 R.C.S. 321, 358-359.
[38] *Id.*, 360.

> institution doit avoir un « caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif » qui justifie la distinction, l'exclusion ou la préférence en question.[39]

À la lumière de cette décision, on comprend que le caractère de l'institution doit être lié à la distinction, l'exclusion ou la préférence :

> Bien que l'existence d'un rapport direct ou exclusif entre ces facteurs ne soit pas requise, j'estime qu'il doit toujours y avoir un lien entre le type de discrimination pratiqué et le caractère de l'institution. Je le redis, l'art. 20 protège le droit de s'associer librement pour exprimer des opinions particulières ou pour exercer des activités particulières. Cet article a toutefois un objet limité, savoir la justification de « distinctions, exclusions ou préférences » qui seraient par ailleurs discriminatoires au sens de l'art. 10. Il est donc logique que les seuls à bénéficier de la protection accordée par l'art. 20 soient les groupes pour qui le simple fait de s'associer entraîne une discrimination fondée sur l'un des motifs énumérés à l'art.10. L'institution doit avoir pour objectif premier la promotion des intérêts et du bien-être d'un groupe identifiable de personnes partageant une des caractéristiques énoncées à l'art. 10.[40]

Le juge Beetz admet toutefois que placer ainsi les paramètres de l'applicabilité de cette exception aura pour effet d'empêcher certaines institutions sans but lucratif de l'invoquer :

> Ce point de vue a en outre pour conséquence qu'un gouvernement, qu'il soit municipal ou provincial, ne peut invoquer que le premier volet de l'art. 20 et non pas le second pour justifier des politiques gouvernementales par ailleurs discriminatoires, comme par exemple celle visant à combattre le népotisme [...] À mon avis, cela est une conséquence regrettable mais inévitable des termes employés par le législateur à l'art. 20.[41]

Le juge réitère pourtant que, règle générale, lorsqu'une institution sans but lucratif, à laquelle s'applique le second volet, fait une distinction ou une exclusion ou accorde une préférence, cette distinction, exclusion ou préférence doit être justifiée au sens objectif par le caractère particulier de cette institution.

### *2.1.4 L'obligation d'accommodement*

Parallèlement au concept de discrimination, nous retrouvons dans la jurisprudence et dans la doctrine correspondante la notion d'accommodement raisonnable. Ainsi, selon Maurice Drapeau :

---

[39] *Ville de Brossard* c. *Commission des droits de la personne du Québec*, précité note 34 , 330-331.
[40] *Id.*, 335.
[41] *Id.*, 337.

> Afin de corriger les effets de la discrimination, la Cour suprême a reconnu le concept d'obligation d'accommodement, soit la nécessité pour l'employeur de prendre des mesures d'adaptation qui, en répondant aux besoins spécifiques d'un groupe, éliminent l'effet discriminatoire de la règle.[42]

Au Québec, contrairement à l'exigence professionnelle justifiée, l'obligation d'accommodement n'est pas circonscrite dans la loi mais elle découlerait de façon naturelle de l'obligation de ne pas discriminer. Dans *Commission scolaire régionale de Chambly* c. *Bergevin*, le juge Cory est clair à ce sujet :

> On peut donc considérer que l'obligation d'accommodement est un aspect fondamentalement important des lois en matière de droits de la personne et une partie intégrante du droit à l'égalité en milieu de travail.[43]

Dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, le juge Sopinka, au nom d'une cour unanime, précise les paramètres d'application de l'obligation d'accommodement :

> Il faut plus que de simples efforts négligeables pour remplir l'obligation d'accommodement. L'utilisation de l'adjectif « excessive » suppose qu'une contrainte est acceptable; seule la contrainte « excessive » répond à ce critère. Les mesures que l'auteur de la discrimination doit prendre pour s'entendre avec le plaignant sont limitées par les expressions « raisonnables » et « sans imposer de contrainte excessive ». Il s'agit là non pas de critères indépendants, mais de différentes façons d'exprimer le même concept. Ce qui constitue des mesures raisonnables est une question de fait qui variera selon les circonstances de l'affaire.[44]

Le juge ajoute plus loin :

> Il faut établir l'existence de plus d'un inconvénient négligeable pour pouvoir contrecarrer le droit de l'employé à un accommodement. L'employeur doit démontrer que l'adoption de mesures d'accommodement entraînera une atteinte réelle, non pas anodine mais importante, aux droits d'autres employés. L'atteinte ou l'inconvénient minimes sont le prix à payer pour la liberté de religion dans une société multiculturelle.[45]

Dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool*, la juge Wilson mentionne les facteurs qui seront donc pris en considération pour déterminer cette contrainte :

> Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la

---

[42] Maurice DRAPEAU, « La considération de l'obligation d'accommodement même en cas de discrimination directe », (1998) 39 *Les cahiers de droit*, no 4, p. 825.
[43] *Commission scolaire régionale de Chambly* c. *Bergevin*, précité note 7, 545.
[44] *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, 984.
[45] *Id.*, 984-985.

> commission d'enquête en l'espèce –le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on obtiendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas.[46]

En ce qui a trait à la responsabilité du syndicat en matière d'obligation d'accommodement, celle-ci n'intervient que si un syndicat est partie à une discrimination. Le juge Sopinka explique les deux façons dont le syndicat peut devenir partie à une discrimination :

> En premier lieu, il peut causer la discrimination ou y contribuer d'abord en participant à la formulation de la règle qui a un effet discriminatoire sur le plaignant. Il en est généralement ainsi lorsque la règle est une disposition de la convention collective (...). En deuxième lieu, un syndicat peut être responsable pour ne pas avoir composé avec les croyances religieuses de l'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 n'est possible qu'avec la collaboration du syndicat et que celui-ci bloque les efforts de l'employeur pour supprimer ou atténuer l'effet discriminatoire, le syndicat devient partie à la discrimination.[47]

Dans l'application de l'obligation d'accommodement du syndicat, la principale crainte que soulèvent les conséquences de mesures d'accommodement concerne l'effet sur d'autres employés. En effet, selon le juge Sopinka :

> 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 fondé sur le caractère raisonnable des mesures prises ou proposées pour éliminer la discrimination.[48]

Le plaignant a, lui aussi, certaines obligations quant à l'accommodement. Selon le juge Sopinka :

---

[46] *Alta. (HRC)* c. *Central Alberta Dairy Pool,* précité note 9, 520-521.
[47] *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, précité note 44, 990-991.
[48] *Id.*, 991-992.

> La recherche d'un compromis fait intervenir plusieurs parties. Outre l'employeur et le syndicat, le plaignant a également l'obligation d'aider à en arriver à un compromis convenable. La participation du plaignant à la recherche d'un compromis a été reconnue par notre Cour dans l'arrêt *O'Malley*. Le juge McIntyre y affirme, à la page 555 :
>
> > Cependant, lorsque ces mesures ne permettent pas d'atteindre complètement le but souhaité, le plaignant, en l'absence de concessions de sa propre part, comme l'acceptation en l'espèce d'un emploi à temps partiel, doit sacrifier soit ses principes religieux, soit son emploi.
>
> Pour faciliter la recherche d'un compromis, le plaignant doit lui aussi faire sa part. À la recherche d'un compromis raisonnable s'ajoute l'obligation de faciliter la recherche d'un tel compromis. Ainsi, pour déterminer si l'obligation d'accommodement a été remplie, il faut examiner la conduite du plaignant.[49]

Selon la méthode conventionnelle d'application des lois sur les droits de la personne, l'obligation d'accommodement est appliquée en matière de discrimination indirecte seulement. En effet, la règle à l'origine de la discrimination indirecte demeure valide dans son application générale puisque ce n'est pas la règle qui est contestable mais l'effet qu'elle a sur certaines personnes. Selon le juge McIntyre :

> Lorsqu'une condition de travail ou d'emploi est jugée discriminatoire pour un motif prohibé et qu'elle ne satisfait à aucun critère de justification légale, elle est simplement annulée : voir l'affaire *Etobicoke*, précitée. Dans un cas de discrimination fondée sur la croyance et résultant de l'effet d'une condition ou d'une règle qui est raisonnablement liée à l'exécution des fonctions et qui n'est pas discriminatoire à première vue, un résultat différent s'ensuit. La règle ou la condition de travail n'est pas annulée, mais son effet sur le plaignant doit être étudié et si l'on veut mettre en application l'objet du *Code ontarien des droits de la personne* un accommodement quelconque s'impose de la part de l'employeur au profit du plaignant.[50]

Dans l'arrêt *O'Malley*, le juge McIntyre ajoute, au nom d'un banc unanime :

> Si on accepte la thèse selon laquelle une obligation d'accommodement incombe à l'employeur, il devient nécessaire de la délimiter de façon réaliste. L'obligation dans le cas de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, fondée sur la religion ou la croyance, consiste à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre sans que cela n'entrave indûment l'exploitation de l'entreprise de l'employeur et ne lui impose des frais excessifs.[51]

Toutefois, depuis quelques années, certains auteurs dénonçaient le fait que cette distinction entre discrimination directe et indirecte n'était pas appropriée. Rappelons que l'E.P.J. s'applique en

---

[49] *Id.*, 994.
[50] *O'Malley* c. *Simpsons-Sears Ltd.*, précité note 8, 552.
[51] *Id.*,555.

matière de discrimination directe et l'obligation d'accommodement en cas de discrimination indirecte. Selon les auteurs, l'obligation d'accommodement devrait être considérée autant en situation de discrimination directe qu'indirecte. Dans un texte intitulé : *La considération de l'obligation d'accommodement même en cas de discrimination directe*, Maurice Drapeau affirme :

> Afin de corriger les effets de la discrimination, la Cour suprême a reconnu le concept d'obligation d'accommodement, soit la nécessité pour l'employeur de prendre des mesures d'adaptation qui, en répondant aux besoins spécifiques d'un groupe, éliminent l'effet discriminatoire de la règle. Le problème réside dans le fait que la Cour suprême limite le recours à l'accommodement aux seuls cas de discrimination indirecte. Le résultat de cette interprétation est que la Cour écarte l'obligation d'accommodement en cas de discrimination directe, ce qui prive les victimes d'une mesure de redressement qui pourrait être appropriée. Devant cette impasse, notre objectif est donc de démontrer qu'il y a nécessité de considérer l'obligation d'accommodement quelle que soit la forme de la discrimination, directe autant qu'indirecte.[52]

Daniel Proulx, dans un commentaire de l'arrêt de la Cour suprême *Large* c. *Stratford*, résume ainsi les opinions qu'il défend dans ce texte :

> Autant la décision de la majorité banalisant le critère de la bonne foi en matière d'E.P.J. nous apparaît sans conséquence, autant la Cour manifeste son incompréhension profonde de la portée et des objectifs réels du concept d'accommodement raisonnable en concluant en l'absence d'obligation d'accommodement en contexte de discrimination directe.[53]

L'auteur, après un bref résumé de ce qu'il considère comme « l'état plutôt confus de la jurisprudence en la matière »[54], affirme que le concept de solution de rechange raisonnable applicable à la défense d'E.P.J n'est pas incompatible avec le concept d'accommodement raisonnable. En fait, l'auteur souligne que :

> L'accommodement individuel, qu'il se présente en situation de discrimination directe ou indirecte, consiste à prendre des mesures raisonnables afin d'éviter que des gens *compétents* et *aptes au travail* ne soient injustement exclus à cause d'une caractéristique personnelle qui n'a rien à voir avec l'exécution sûre et efficace d'un emploi donné [En italique dans le texte].[55]

Certains auteurs avaient même prédit un changement de direction de la part de la Cour suprême du Canada. En effet, Moreau et Bussière notent une tendance des tribunaux à inclure certains

---

[52] M. DRAPEAU, *loc. cit.*, note 42, p. 825.
[53] D. PROULX, *loc. cit.*, note 29, p. 672.
[54] *Id.*, p. 684.

éléments de l'obligation d'accommodement dans l'analyse du volet objectif de l'analyse d'E.P.J. :

> L'analyse faite maintenant par les tribunaux lors de la détermination de ce qui constitue une E.P.N. réfère à certains efforts exigés de l'employeur lors de l'élaboration ou lors de l'application de la norme, afin d'en tempérer les rigueurs. Ces exigences des tribunaux s'apparentent de plus en plus, à notre avis, à l'imposition d'une obligation d'accommodement dans les cas de discrimination directe.[56]

D'ailleurs, depuis 1990, le Code ontarien prévoit expressément l'obligation d'accommodement quelle que soit la forme de discrimination .[57]

### *2.1.5 E.P.J. et obligation d'accommodement : une méthode unifiée*

La décision de la Cour suprême dans *Colombie-Britannique* c. *BCGSEU*[58] vient de mettre un terme à cette controverse en proposant une méthode unifiée d'analyse de la discrimination qui tient davantage compte de l'objectif des lois en matière de droits de la personne. En effet, après avoir exposé les éléments de la méthode conventionnelle, soit la distinction entre la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable ainsi que leurs moyens de défense associés, la juge McLachlin expose les difficultés de cette méthode conventionnelle et les raisons qui militent en faveur d'une nouvelle approche :

> Peu importe à quel point cette méthode peut nous avoir été utile dans le passé, un bon nombre d'auteurs ont indiqué qu'elle sert mal les fins des lois contemporaines sur les droits de la personne. Je suis d'accord. À mon avis, la complexité et la facticité inutile de certains aspects de l'analyse conventionnelle témoignent du fait que le moment est venu de simplifier les lignes directrices qui régissent l'interprétation des lois sur les droits de la personne au Canada.[59]

La nouvelle approche proposée consiste en une méthode unifiée dont les éléments sont exposés ainsi :

> Après avoir examiné les diverses possibilités qui s'offrent, je propose d'adopter la méthode en trois étapes qui suit pour déterminer si une norme discriminatoire à première

---

[55] *Id.*, p. 702.
[56] Pierre E. MOREAU et Nathalie BUSSIÈRE, « L'obligation d'accommodement : les limites jurisprudentielles », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du* travail *(1995)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 147.
[57] Maurice DRAPEAU, « La discrimination fondée sur la grossesse résultant des règles de disponibilité au travail », (1997-98) 28 *Revue de droit*, Université de Sherbrooke, p. 224, note 12.
[58] [1999] 3 R.C.S. 3.
[59] *Id.*

> vue est une EPJ. L'employeur peut justifier la norme contestée en établissant selon la prépondérance des probabilités :
> (1) qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause ;
> (2) qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail ;
> (3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.[60]

Le juge élabore ensuite sur les trois étapes à franchir dans la démonstration d'une E.P.J. qui sera dorénavant le moyen de défense applicable dans tous les cas de discrimination. La première étape consiste à déterminer ce que vise à réaliser de manière générale la règle contestée. En fait, l'employeur doit démontrer l'existence d'un lien rationnel entre l'objet général de cette règle et les exigences objectives du travail. Comme le mentionne la juge McLachlin :

> À cette première étape, l'analyse porte non pas sur la validité de la norme particulière en cause, mais plutôt sur la validité de son objet plus général. Cet examen est nécessairement plus général que lorsqu'il s'agit de déterminer s'il existe un lien rationnel entre l'exécution du travail et la norme particulière qui a été choisie, comme cela peut avoir été le cas en vertu de la méthode conventionnelle. La distinction est importante. S'il n'y a aucun lien rationnel entre l'objet général de la norme et les tâches que l'employé est légitimement tenu d'accomplir, il n'est alors naturellement pas nécessaire de continuer d'évaluer la légitimité de la norme particulière elle-même. Sans objet général légitime sous-jacent, la norme ne saurait être une EPJ. À mon avis, il est utile de garder séparés les deux niveaux d'examen [Souligné dans le texte].[61]

La seconde étape consiste, pour l'employeur, à démontrer qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire à la réalisation de son objet; c'est l'élément subjectif du critère. C'est aussi à cette étape que l'analyse passe de l'objet général de la norme à la norme particulière elle-même. Enfin, la troisième étape consiste à démontrer que la norme contestée est raisonnablement nécessaire pour que l'employeur puisse atteindre l'objet qu'il vise, dont le lien rationnel avec l'exécution du travail a été démontré. L'employeur doit alors établir qu'il lui est impossible de composer avec les victimes de discrimination sans subir une contrainte excessive. C'est donc à cette étape que l'accommodement raisonnable est inséré dans la méthode d'analyse. Par la suite, certaines questions sont soulevées :

---

[60] *Id.*
[61] *Id.*

> Parmi les questions importantes qui peuvent être posées au cours de l'analyse, il y a les suivantes :
> a) L'employeur a-t-il cherché à trouver des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire, comme les évaluations individuelles en fonction d'une norme qui tient davantage compte de l'individu ?
> b) Si des normes différentes ont été étudiées et jugées susceptibles de réaliser l'objet visé par l'employeur, pourquoi n'ont-elles pas été appliquées ?
> c) Est-il nécessaire que tous les employés satisfassent à la norme unique pour que l'employeur puisse réaliser l'objet légitime qu'il vise, ou est-il possible d'établir des normes qui reflètent les différences et les capacités collectives ou individuelles ?
> d) Y a-t-il une manière moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objet légitime de l'employeur ?
> e) La norme est-elle bien conçue pour que le niveau de compétence requis soit atteint sans qu'un fardeau excessif ne soit imposé à ceux qui sont visés par la norme ?
> f) Les autres parties qui sont tenues d'aider à la recherche de mesures d'accommodement possibles ont-elles joué leur rôle ? [Souligné dans le texte].[62]

Cette décision de la plus haute Cour du pays met donc fin au débat sur l'obligation d'accommodement, qui fait désormais partie de la défense d'exigence professionnelle justifiée tout en conservant ses caractéristiques propres. Cette nouvelle approche vient d'être confirmée dans *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles)* c. *Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*[63]. Il nous faudra toutefois attendre les prochaines décisions de la Cour suprême à ce sujet pour connaître les implications pratiques de cette méthode dans des contextes différents.

### *2.1.6 La promotion de l'accès à l'égalité*

Malgré l'interdiction de discriminer en milieu de travail, certains groupes cibles tels les femmes, les minorités ethniques ou les handicapés restent sous-représentés ou autrement défavorisés en emploi[64]. On qualifie cette situation de discrimination systémique :

> La discrimination systémique en emploi est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte.[65]

---

[62] *Id.*
[63] [1999] 3 R.C.S. 868.
[64] Marie-Thérèse CHICHA-PONTBRIAND, « Discrimination systémique : fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi », dans *Études et documents de recherche sur les droits et libertés, Commission des droits de la personne du Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais , 1989, p. 11-48.
[65] *Id.*, p. 85.

Cette définition comporte les mêmes éléments qui ont été retenus par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Action Travail Femme* c. *C.N.*[66]. Dans cet arrêt, la Cour reconnaît qu'un tribunal des droits de la personne peut ordonner l'adoption d'un programme d'accès à l'égalité pour corriger les effets de la discrimination systémique.

C'est dans une perspective de justice sociale que le législateur est intervenu pour instaurer certaines mesures de redressement afin de faciliter l'embauche de ces groupes discriminés de façon systémique. En effet, depuis 1982, des mesures d'action positive sont prévues à la partie III de la Charte (articles 86 à 92). De plus, le *Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité*[67], adopté en vertu de la Charte, précise le contenu des programmes d'accès à l'égalité. Ce règlement prévoit l'identification des objectifs du programme et des mesures pour corriger les effets de la discrimination existante : éliminer les pratiques discriminatoires, accorder des avantages temporaires aux victimes de la discrimination systémique et leur apporter un soutien pour régler certains problèmes d'emploi[68].

Les programmes d'accès à l'égalité visent à rétablir un équilibre notamment en augmentant le nombre total de représentants d'un groupe cible à la suite d'un constat de sa sous-représentation au sein de l'entreprise. Ces programmes comportent habituellement deux volets. Le premier volet a trait à l'égalité des chances et consiste à définir puis à éliminer les politiques et pratiques qui défavorisent les membres du groupe pour lequel l'entreprise veut augmenter la représentation. Le second volet est relatif à l'égalité des résultats. On y retrouve l'ensemble des mesures pratiques qui peuvent s'imposer afin d'augmenter effectivement le nombre de salariés issus du groupe sous-représenté. Ainsi, les mesures adoptées sont jugées non discriminatoires dans la mesure où le programme est établi conformément à la Charte. Les mesures de redressement doivent toutefois être contenues à l'intérieur de certaines limites. D'abord, les mesures doivent être temporaires et cesser dès que l'équilibre est atteint selon les objectifs retenus et l'échéancier respecté. Les mesures doivent être raisonnables et cohérentes; leur intensité et leur portée doivent être proportionnelles à celles de la discrimination en cause. Enfin, ces mesures ne

---

[66] [1987] 1 R.C.S. 1114.
[67] R.R.Q., c. C-12, r. O.1.
[68] R.P GAGNON, *op. cit.*, note 2, p. 32-33.

doivent pas être inéquitables envers d'autres personnes ne faisant pas partie du groupe cible, ce qui signifie notamment qu'elles ne peuvent être exclusives au point d'écarter *a priori* tout autre candidat[69].

En général, l'élaboration d'un tel programme se fait sur une base volontaire à moins qu'il ne soit imposé par un tribunal ou proposé par la Commission. De plus, le gouvernement provincial a instauré depuis 1989 une mesure incitative concrète appelée « obligation contractuelle ». Toute entreprise de plus de 100 salariés qui obtient un contrat d'achat de biens ou de services pour le gouvernement ou qui obtient une subvention de 100 000$ ou plus doit s'engager à élaborer un programme d'accès à l'égalité pour les femmes, les minorités visibles et les autochtones. Enfin, selon l'article 92 de la Charte, le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité. Ceux-ci ne sont pas directement soumis au même régime de programme d'accès à l'égalité que les entreprises contractantes mais ils doivent s'en inspirer pour élaborer leur propre programme[70].

### *2.1.7 Les conventions collectives*

Le *Code du travail* (ci-après le Code) a été adopté en 1964 et établit le cadre légal applicable aux rapports collectifs du travail au Québec. Malgré son titre, le Code ne renferme nullement l'ensemble des dispositions législatives relatives à l'emploi ; en fait, il élabore le seul processus légal permettant d'établir une véritable convention collective. Le Code s'en tient principalement à l'aménagement du régime de rapports collectifs, articulé sur trois piliers : i) l'unité ou l'aire d'accréditation, ii) l'exclusivité de représentation, iii) la convention collective [71].

Le Code vise donc l'établissement de conditions de travail par la négociation collective. Il en résulte une convention collective qui est définie ainsi:

> Une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs.[72]

---

[69] Fernand MORIN et Jean-Yves BRIÈRE, *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson et Lafleur, 1998, p. 430-433.
[70] *Id.*
[71] *Id.*, p. 713-1092.

Morin et Brière proposent, comme définition de la convention collective :

> Un acte écrit de caractère public et exclusif par lequel un syndicat accrédité et un employeur fixent d'autorité, soit directement, soit par leur mandataire respectif et pour une durée limitée, le régime de travail applicable à tous les salariés compris dans l'unité d'accréditation visée.[73]

La notion de condition de travail caractérise juridiquement la convention collective et détermine son contenu potentiel. Le législateur s'est abstenu de définir la notion de condition de travail, permettant ainsi à cette notion d'évoluer avec la pratique même de la négociation collective. La notion de condition de travail s'est révélée extrêmement souple, comprenant tout autant les conditions d'obtention, de maintien ou de terminaison de l'emploi que les conditions physiques d'exécution du travail, les prestations réciproques des salariés et de l'employeur. Dans un sens plus large encore, la notion de condition de travail inclut toutes les conditions que les parties rattachent d'une façon ou d'une autre au fait que des salariés travaillent pour un employeur et qu'ils sont représentés par un agent négociateur collectif. En somme, sous réserve des exigences et des limites qu'imposent les règles générales ou particulières de l'ordre public, une matière ou un sujet devient une condition de travail du fait même qu'elle s'insère dans le contenu d'une convention collective[74].

La convention collective est le produit d'une négociation collective qui est définie par Hébert comme étant « le processus libre de discussion entre deux agents économiques, en vue d'une entente collective relative aux conditions de travail »[75]. En fait, le principe selon lequel les parties à la convention collective sont libres de négocier le contenu de celle-ci constitue le point de départ de toute négociation. La loi se limite à fixer le point de départ de la négociation, l'objet et la manière de négocier et enfin, l'aide plus ou moins facultative que les parties à la négociation peuvent recevoir pour en arriver à une entente. Dans cette phase du régime, le rôle de la loi est relativement discret et limité. Ce qui permet une grande liberté des parties[76].

---

[72] *Code du travail,* L.R.Q., c. C-27, art. 1d.
[73] F. MORIN et J-Y. BRIÈRE, *op. cit.*, note 69, p. 981.
[74] R P. GAGNON, *op. cit.*, note 2, p. 425-444.
[75] Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Gaëtan Morin Éditeur, 1992, p. 10.
[76] F. MORIN et J-Y. BRIÈRE, *op. cit.*, note 69, p. 713-1092.

Sur l'objet des négociations, celles-ci peuvent porter sur toutes les matières qui sont de la nature des conditions de travail, la seule limite étant l'article 62 du *Code du travail* :

> La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.[77]

Cette grande liberté de manœuvre que l'on reconnaît aux parties doit permettre, selon Morin et Brière « d'élaborer une convention collective bien moulée aux conditions particulières à chaque entreprise »[78].

Quant à la façon de négocier, le droit se fait également discret puisque « l'œuvre même de la négociation est principalement le fruit d'une dynamique » [79]. Les parties doivent bien sûr se comporter de manière à conclure une entente mais puisqu'il s'agit de l'exercice pratique d'une liberté, la négociation ne doit pas nécessairement ni obligatoirement aboutir, sur le plan juridique, à la conclusion d'une convention collective. La seule contrainte imposée consiste en une véritable recherche d'un compromis et à la prise de dispositions appropriées à cette fin[80].

Les deux seules consignes légales résident dans le second alinéa de l'article 53 du *Code du travail* qui précise que :

> Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi. [81]

Selon Hébert :

> Autant les analystes que les administrateurs des lois ouvrières ont insisté sur le fait que la négociation de bonne foi visait la manière de procéder et non pas le contenu de l'entente.[82]

### *2.1.8 Les conventions collectives et la Charte des droits et libertés*

En principe, le contenu de la convention collective relève strictement des parties contractantes. Le Code n'impose pas un contenu spécifique à la convention collective. Toutefois, celle-ci se

---

[77] *Code du travail,* L.R.Q., c. C-27, art. 62.
[78] F. MORIN et J-Y. BRIÈRE, *op. cit.*, note 69, p. 901.
[79] *Id.*, p. 904.
[80] *Id.*, p. 713-1092.
[81] *Code du travail,* L.R.Q., c. C-27, art. 53.
[82] G. HÉBERT, *op. cit.*, note 75, p. 581.

trouve assujettie à certaines restrictions d'ordre général ou particulier, par exemple de ne pas être contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi comme l'article 62 du *Code du travail* le précise.

Ainsi, plutôt que de s'immiscer dans les matières qu'il serait obligatoire de négocier comme l'a fait la jurisprudence américaine, le législateur canadien a décidé d'adopter certaines dispositions qui s'imposent aux employeurs et aux salariés, qu'il y ait ou non une convention collective. En effet, plusieurs lois du travail, plusieurs lois sociales et certaines lois d'intérêt général imposent des mesures que les parties ne sont pas tenues d'inclure dans les conventions collectives, mais qui n'en sont pas moins obligatoires en vertu de la loi[83]. Dans un tel cas, aucune entente, qu'elle soit individuelle ou collective, ne saurait déroger à la baisse à la norme légale, sous peine de nullité.

Par contre, la nullité d'une disposition de la convention collective n'invalidera que cette dernière, sans affecter l'ensemble de la convention. En effet, l'article 64 du Code précise:

> Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.[84]

La plupart de ces lois sociales, du travail et d'intérêt général ne visent d'ailleurs pas seulement les salariés syndiqués, mais tous les travailleurs et tous les employés. À titre d'exemple, les dispositions d'ordre public du *Code civil du Québec* ainsi que le contenu normatif du contrat de travail dicté par certaines lois et règlements, comme *la Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* imposent des normes auxquelles aucun contrat de travail ne pourra déroger. De plus, d'autres lois de portée plus générale ont aussi un impact direct sur les conditions de travail. Par exemple, la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec interdit toutes formes de discrimination. En milieu syndiqué, les parties peuvent incorporer, préciser ou améliorer les dispositions légales dans la convention collective. Elles doivent toutefois reconnaître au moins ce qu'on trouve dans la loi et les règlements[85].

L'employeur et le syndicat peuvent ainsi préciser expressément leur adhésion aux principes sous-jacents de ces lois par une ou plusieurs dispositions dans la convention collective. Ainsi, les parties peuvent incorporer le contenu de certaines dispositions législatives ou réglementaires à la

---

[83] *Id.*, p. 581-583.
[84] *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 64.

convention collective soit en les reproduisant textuellement, soit en réitérant leur substance, soit encore en y référant ou en s'y rapportant. Cette pratique serait même assez répandue[86].

Selon Morin et Brière, le fait d'inclure une telle disposition viendrait du fait que les mêmes buts sont recherchés :

> L'étude des caractéristiques du droit de l'emploi et du contenu de ses principales lois nous permet de saisir l'inévitable relation de complémentarité entre les lois de l'emploi et la convention collective. De plus, ces rapports sont à double sens :
> - plusieurs dispositions législatives prirent la relève de la convention collective pour régir certaines questions qui étaient, jusqu'à ce temps, du seul domaine conventionnel;
> - certaines autres dispositions législatives n'ont qu'une fonction supplétive et sont généralement remplacées par des dispositions conventionnelles.[87]

Selon Nadeau, l'obligation de l'employeur d'assurer un milieu exempt de discrimination fait maintenant partie du contrat d'emploi. Dans le contexte des rapports collectifs de travail, on peut donc s'attendre à ce que la convention collective contienne des dispositions visant à assurer le traitement équitable de tous les salariés. Plusieurs conventions collectives intègrent la protection des droits et libertés de la personne, soit en reproduisant textuellement les dispositions législatives, soit par le mécanisme de l'incorporation directe ou du renvoi [88].

Selon Morin et Brière :

> Certaines dispositions conventionnelles apparaissent n'être que des reprises de dispositions législatives. On trouve de semblables répétitions au sujet (...) de la prohibition faite aux parties de procéder à des actes discriminatoires à l'égard des salariés (...). S'agit-il de redites inutiles et sans valeur juridique ? Nous ne le croyons pas et parfois, de telles modalités conventionnelles complètent, auprès des parties, les dispositions légales d'ordre général. Il est évident qu'elles ne pourraient réduire la portée de la disposition légale, mais au-delà de cette limite, ce procédé peut être fort utile et efficace (...) Cette transposition à la convention collective élargit d'autant l'étendue du champ juridictionnel de l'arbitre de griefs.[89]

---

[85] G. HÉBERT, *op. cit.*, note 75, p. 583-586.
[86] R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 2, p. 432.
[87] F. MORIN et J-Y. BRIÈRE, *op. cit.*, note 69, p. 983.
[88] Jacques A. NADEAU, « Récents développements en matière de discrimination dans l'emploi », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (1998)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 187-214.
[89] F. MORIN et J-Y. BRIÈRE, *op. cit.*, note 69, p. 997-998.

Les parties peuvent donc décider d'insérer une telle clause à la convention collective. Elles peuvent aussi la compléter et l'améliorer. Enfin, ce procédé assure compétence à l'arbitre de griefs sur le sujet. Même en l'absence d'une clause portant sur le droit à l'égalité, un arbitre de griefs peut être appelé à interpréter une loi sur les droits de la personne dans la résolution d'un litige découlant de la convention collective[90]. En effet, le paragraphe a) de l'article 100.12 du *Code du travail* reconnaît à l'arbitre de griefs le pouvoir d'interpréter ou d'appliquer une loi ou un règlement, dans la mesure où il lui est nécessaire de le faire pour décider du grief. Selon Gagnon :

> Ce pouvoir conféré à l'arbitre rend compte de l'insertion du droit du travail et de la convention collective, malgré leur autonomie relative, dans un univers juridique préexistant et beaucoup plus large dont ils demeurent à plusieurs égards tributaires.
>
> Ce pouvoir de l'arbitre l'autorise même à prendre en compte les chartes, lorsqu'elles sont applicables et à en interpréter et appliquer les dispositions pour décider de la légalité et de l'applicabilité d'une stipulation de la convention collective.[91]

Toutefois, l'incorporation d'une clause de droit à l'égalité dans la convention collective signifie clairement que les questions de cette nature peuvent être soumises à la procédure de griefs. Une telle clause confère donc à l'arbitre un pouvoir plus large que celui d'interpréter la Charte pour décider d'un grief découlant de la convention puisqu'il interprète alors une clause de la convention collective. Selon Paquette :

> [L]a rédaction dans la convention collective des dispositions d'une loi ou des Chartes confère à l'arbitre une compétence exclusive et sa décision doit être révisée sur la base de la norme du caractère manifestement déraisonnable.[92]

Ainsi, l'arbitre de griefs aura compétence pour décider de tout litige concernant l'égalité en milieu de travail. Il n'aura pas à rattacher sa compétence à une autre condition de travail de la convention collective puisqu'il applique alors une clause de la convention comme telle[93].

---

[90] J.A.NADEAU, *loc. cit.*, note 88.

[91] R.P.GAGNON, *op. cit.*, note 2,. p. 469.

[92] Jean PAQUETTE, « La compétence de l'arbitre de griefs pour interpréter et appliquer une loi : synthèse et récents développements », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail(1996)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 108. À noter que l'exclusivité de la compétence arbitrale en matière de droits de la personne est toutefois l'objet d'intenses débats actuellement dans la communauté juridique québécoise.

[93] Voir aussi : Georges MARCEAU, « Le contrôle judiciaire des décisions des arbitres de griefs qui doivent interpréter et appliquer les chartes pour décider d'un griefs » dans Denis NADEAU et Benoît PELLETIER (dir.), *Actes du colloque Relation d'emploi et droits de la personne : évolution et tensions !* Éditions Yvon Blais, 1994, p. 169-179 ; Guylaine VALLÉE, « Les jugements récents du Tribunal des droits de la personne en matière de

L'insertion de clauses garantissant le droit à l'égalité dans la convention collective a donc l'avantage non seulement d'informer les travailleurs sur leurs droits mais aussi de permettre aux parties d'aménager cette protection, de l'améliorer et de la compléter. Cela permet aux parties d'affirmer qu'elles souscrivent aux principes d'égalité et assure que la procédure de griefs est pleinement disponible pour discuter et régler ces questions.

## 2.2 Revue de la littérature

Jusqu'à ce jour et à notre connaissance, peu de recherches ont traité de la présence de clauses interdisant la discrimination dans les conventions collectives. Toutefois, certaines recherches en traitent indirectement et certains textes nous éclairent sur les variables mises en cause. Nous ferons donc un bref résumé de ceux-ci.

En vertu de son mandat, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse doit diriger et encourager les recherches et les publications sur les libertés et droits fondamentaux[94]. C'est dans cette optique que Muriel Garon, à l'époque coordonnatrice de la recherche sociale à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, a effectué et publié en 1989 une recherche intitulée « Les convention collectives : une piste de recherche pour l'analyse de la discrimination en milieu de travail »[95]. Cette recherche était axée sur les pratiques discriminatoires contenues dans les conventions collectives mais se limitait à la discrimination ayant pour motif le sexe.

L'auteure visait à reconstituer les principales formes de discrimination apparaissant dans les conventions collectives afin de changer la situation que ces textes reflètent et pour la faire disparaître. Puisque l'objectif était de dégager une image de la discrimination en milieu de

---

discrimination en emploi : nouvelles limitations à la compétence exclusive de l'arbitre de griefs ? » dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (1993)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 1-25.

[94] *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 67c.

[95] Muriel GARON, « Les conventions collectives : une piste pour l'analyse de la discrimination en milieu de travail », dans Études et documents de recherche sur les droits et libertés, *Commission des droits de la personne du Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1989.

travail, les « conventions collectives deviennent ainsi un instrument plutôt qu'une simple cible »[96].

La période couverte était celle du dépôt des conventions allant de septembre 1979 à septembre 1980. Toutefois, depuis 1982, le Ministère du travail informe les parties lorsqu'une convention collective suspecte du point de vue de la discrimination est repérée et celles-ci sont appelées à corriger la situation. Ainsi, les données recueillies par Garon sont « le dernier instantané sur le vif de la situation avant que ne soit mise en vigueur la pratique d'avertir les parties au contrat de l'existence de clauses suspectes »[97].

L'étude comporte 300 conventions collectives « suspectes » et leur codification permet de déterminer les fréquences d'apparition de chacune des formes[98] de discrimination, d'évaluer combien de formes différentes apparaissent simultanément dans les conventions, de déterminer les combinaisons les plus fréquentes et de situer chacune d'elles dans les contextes où la discrimination apparaît le plus souvent.

Les variables descriptives utilisées par Garon sont, entre autres, le secteur d'activités, la région, le nombre d'employés et les catégories de personnel visées. Certaines des conclusions de cette recherche nous seront utiles. Cette étude ne démontrait pas de différences importantes dans l'apparition des formes de discrimination selon les régions. La taille de l'entreprise joue par contre un rôle important dans l'apparition de clauses à apparence discriminatoire. En effet, l'auteure note que le nombre moyen de ces clauses par convention augmente avec la taille de l'entreprise, jusqu'à la catégorie des entreprises de 100 à 199 employés. Au delà de cette limite, la densité de la discrimination chute brusquement. En ce qui à trait au secteur d'activités, des différences significatives ont été observées quant au nombre de clauses à apparence discriminatoire par convention. Les secteurs de production (bois, meuble, papier, cuir, textile, vêtement et aliments, boisson, tabac) prennent les premières places avec plus de 3 clauses à apparence discriminatoire par convention, suivis du commerce de détail, du commerce en gros,

---

[96] *Id.*, p.3.
[97] *Id.*, p. 13.
[98] Dans cette étude, on entend par forme de discrimination, le type de discrimination sexuelle rencontrée, par exemple dans des titres d'emplois sexués, des listes de salaires sexuées, etc.

du secteur de la métallurgie, chimie, électricité. Les services professionnels, administratifs et l'enseignement ainsi que les services personnels et de la restauration sont les secteurs où le nombre de clauses à apparence discriminatoire est le plus bas. Enfin, des différences significatives ont été observées entre les catégories de personnel visées par la convention. En effet, les conventions touchant les ouvriers et ouvrières de la production sont celles où le nombre moyen de clauses à apparence discriminatoire est le plus élevé, suivies par celles s'appliquant au personnel du secteur commercial. Finalement, les conventions des employés de service et ceux professionnels, administratifs ou techniques ont des moyennes nettement plus basses en ce qui a trait à la présence de clauses discriminatoires.

De plus, cette étude abordait l'objet de notre propre étude soit la présence d'une norme anti-discriminatoire dans les conventions collectives. En effet, 47,4% des conventions analysées comportaient une clause anti-discrimination. L'auteure a observé des clauses à portée générale où les parties s'engageaient à n'exercer aucune discrimination dans 10% des conventions étudiées mais la situation la plus habituelle notée par Garon est celle où divers motifs interdits de discrimination sont énumérés spécifiquement, soit dans 37,7% des cas. Toutefois, seulement 5 conventions collectives énuméraient la totalité des motifs inscrits dans la Charte, la plupart faisant plutôt une sélection parmi les motifs interdits. Ainsi, sur 112 conventions comportant une liste de motifs interdits de discrimination, près de 85% contenaient le sexe. L'orientation sexuelle et le handicap suivent comme motifs indiqués dans 83 et 77% des cas, respectivement. La condition sociale et l'état civil sont présents dans environ 60% des cas. Le motif relié à la langue est présent dans le tiers des cas et celui de la race et de la couleur dans le quart. Viennent ensuite les convictions politiques (21,2%), l'origine ethnique (13,6%) et, loin derrière, la grossesse (2,3%) et la religion (1,6%).

Toutefois, Garon précise que la présence d'une telle norme anti-discriminatoire ne garantit pas nécessairement l'absence de pratiques discriminatoires. En fait, l'auteure note que « le contenu des motifs inclus et exclus est un meilleur indicateur de la présence ou l'absence de cette discrimination que l'existence ou non d'une clause anti-discrimination »[99]. Il faut toutefois tenir

[99] M. GARON, *op. cit.*, note 95, p. 70.

compte du fait que, dans cette étude, les conventions collectives étudiées avaient été sélectionnées pour leur teneur « suspecte ».

Dans un texte intitulé *La convention collective et l'obligation d'accommodement selon l'arrêt Okanagan*, Fernand Morin soutient qu'une approche trop générale envers l'obligation d'accommodement imposerait de lourdes contraintes aux employeurs et aux syndicats situés dans de grandes villes comparativement à ceux de petites villes. Nous nous appuyons donc sur ces propos pour affirmer que la sensibilisation risque d'être plus grande envers les motifs interdits de discrimination dans « de grandes entreprises situées en milieu urbains et cosmopolites alors qu'il en serait tout autrement pour les entreprises de plus petite taille, situées en banlieue et pouvant comprendre des groupes de salariés assez homogènes »[100]. L'auteur ajoute :

> En ce dernier cas, le groupe de salariés peut être formé de personnes de même couleur et sexe, pratiquant la même religion ou n'en pratiquant aucune, puis, s'exprimant en une même langue. Cette situation se retrouve en de petites villes et villages tels Dolbeau, St-Anselme et Fraser, etc. et fort moins, à Montréal, Toronto, Vancouver. Ainsi la même règle aurait-elle une portée pratique différente selon le lieu ![101]

De plus, Morin rappelle que la Charte s'impose aux parties en tout temps et, bien sûr, au moment de la conclusion d'une convention collective. L'obligation d'accommodement qui incombe aux parties signifierait qu'elles devraient considérer la portée pratique que toutes les dispositions conventionnelles pourraient avoir à l'égard de chaque individu :

> Il s'agirait certes d'une mission impossible à relever puisque d'innombrables informations pertinentes peuvent échapper à l'employeur et au syndicat et ce, d'autant plus que la convention collective vise les salariés actuels et futurs. Quoiqu'il en soit, les parties seraient bien avisées de tenter de jauger la portée potentielle des conditions de travail convenues afin d'éviter l'effet couperet de toutes dispositions discriminatoires et pour évaluer les difficultés ou les coûts inhérents aux accommodements exigibles suite aux plaintes que pourraient éventuellement formuler des salariés.[102]

L'auteur propose donc aux parties d'établir le processus à suivre pour tenter conjointement d'accommoder le plaignant.

---

[100] Fernand MORIN, « La convention collective et l'obligation d'accommodement selon l'arrêt *Okanagan* », (1993) 48 *Relations Industrielles*, no 4, p. 739.
[101] *Id.*, p. 739 (note 10).
[102] *Id.*, p. 741.

Un document intitulé *Politiques du personnel anti-discriminatoires : implications de la législation sur les droits de la personne pour les employeurs et les syndicats*, et préparé pour la Direction des droits de la personne du Secrétariat d'État du Canada a été publié par le professeur Harish C. Jain de l'Université McMaster en 1985. L'auteur y définit la discrimination comme un obstacle à l'emploi et, d'un point de vue pratique, aborde les principales règles à respecter lors de la dotation en personnel selon les diverses législations des provinces canadiennes. L'auteur aborde ensuite les obligations nationales et internationales du Canada dans le domaine des droits de la personne. Enfin, dans la partie sur les implications pour les employeurs et les syndicats, l'auteur fait état des résultats d'une étude de la Commission canadienne des droits de la personne. Nous reprenons ici les résultats cités par Jain :

> Sur 77 syndicats, dont les conventions collectives visent des employés sous juridiction fédérale, 26% ou 33% seulement ont dans leur constitution une certaine forme de clause anti-discriminatoire. Sur ce nombre, 14 sont internationaux et 12, nationaux (...) L'étude révèle aussi que sur les 72 conventions collectives examinées, 18 seulement (soit 25%) ont des disposition anti-discriminatoires précises.[103]

Suite à ces résultats, Jain soutient que chaque contrat devrait contenir une clause de non-discrimination, d'abord pour renforcer la législation sur les droits de la personne en vigueur et ensuite pour assurer une protection accrue. L'auteur précise :

> Il vaut mieux énumérer dans le contrat les motifs illicites de distinction plutôt que de négocier une clause de non-discrimination qui se réfère de façon précise aux lois. Le syndicat peut ainsi en indiquer d'autres qu'elles ne mentionnent pas.
>
> Cette énumération spécifique dans le contrat a aussi d'autres avantages. Elle permet de poursuivre les violations des droits de la personne par la procédure de règlement des griefs, qui est souvent moins onéreuse et plus rapide que le processus judiciaire. Elle n'empêche d'ailleurs pas d'y revenir si les résultats ne sont pas satisfaisants.[104]

Enfin, une étude de Gérald Hunt[105] sur la discrimination ayant pour motif l'orientation sexuelle dans le mouvement syndical canadien a été publiée en 1997. Sous forme d'une étude de cas, l'auteur indique qu'en Ontario, 87,3% des conventions collectives contiennent des dispositions anti-discrimination. Sur la forme que celles-ci revêtent, l'auteur mentionne :

---

[103] Harish C. JAIN, *Politiques du personnel anti-discriminatoires : implications de la législation sur les droits de la personne pour les employeurs et les syndicats*, Secrétariat d'État du Canada, Ottawa, 1985, p. 74.
[104] *Id.*, p. 74.
[105] Gerald HUNT, « Sexual Orientation and the Canadian Labour Movement», *Relations Industrielles* , 1997, Vol. 52, No 4, p. 787.

> Such provisions appeared in two different forms : a) a clause prohibiting discrimination in accordance with the Human Rights Code (...) and b) a clause indicating the specific categories (race, religion, sex, etc.) in which there is to be no discrimination.[106]

Ainsi, les motifs les plus fréquemment mentionnés sont la race ou l'ethnie (76,3% des conventions collectives), la religion (76,7%), le sexe (74,3%) et la nationalité (70,4%). Viennent ensuite l'âge et l'état civil avec 65,6% et 64,5% et enfin l'orientation sexuelle et le handicap avec 41, 5% et 33,9% des conventions collectives qui mentionnent ces motifs.

## 2.3 Problématique et question de recherche

Les principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés* font partie du cadre juridique qui s'impose aux employeurs et aux syndicats. L'interdiction de discriminer, la défense d'exigence professionnelle justifiée, l'obligation d'accommodement et la promotion de l'accès à l'égalité sont des composantes de l'égalité en milieu de travail et l'employeur et le syndicat doivent en tenir compte dans l'élaboration des règles de travail.

La littérature a abondamment traité de la discrimination, du harcèlement sexuel, de l'exigence professionnelle justifiée, de l'obligation d'accommodement et des programmes d'accès à l'égalité. La jurisprudence est d'ailleurs très élaborée quant à la définition et à l'application de chaque concept. Les raisons qui militent en faveur de l'insertion à la convention collective de clauses spécifiant le droit à l'égalité sont nombreuses. Selon Jain, chaque contrat devrait contenir une clause de non-discrimination, pour renforcer la législation sur les droits de la personne en vigueur et pour assurer une protection accrue. Il vaudrait d'ailleurs mieux énumérer les motifs illicites de distinction. Cette énumération spécifique permet de soumettre les litiges sur cette question à la procédure de griefs « qui est souvent moins onéreuse et plus rapide que le processus judiciaire. Elle n'empêche d'ailleurs pas d'y revenir si les résultats ne sont pas satisfaisants »[107].

Les parties pourront ainsi non seulement assurer la protection des travailleurs contre la discrimination mais aussi ajouter certains motifs tels l'appartenance ou non au syndicat comme motif illicite de discrimination. Une telle clause permet aussi d'éduquer et d'informer les travailleurs sur leurs droits.

---

[106] *Id.*, p. 803.

De la même manière, les clauses ou les politiques interdisant le harcèlement sexuel inclues dans la convention collective permettront la prévention, l'information, l'élaboration d'un mécanisme de traitement de plaintes et assureront la compétence de l'arbitre de griefs.

L'exigence professionnelle justifiée est le moyen de défense admis par la Charte en matière de discrimination. Les parties peuvent toutefois en prévoir l'aménagement à la convention collective. Elles peuvent même renoncer à ce moyen de défense et, ainsi, accroître la protection offerte contre la discrimination. En effet, selon le juge Major de la Cour suprême du Canada, dans *N.A.P.E.* c. *Terre-Neuve* :

> Les lois sur les droits de la personne fixent un minimum auquel les parties ne peuvent pas se soustraire par contrat. Elles pourront le faire si, de ce fait, elles accroissent et protègent davantage les droits de la personne des gens concernés. À mon avis, les parties en l'espèce pouvaient se soustraire par contrat à l'application de la disposition relative à l'EPN (...) Le contrat pouvait empêcher l'employeur de faire preuve de discrimination dans le processus de recrutement lorsqu'une EPN pouvait manifestement exister.[108]

Les lois sur les droits de la personne visent à empêcher la discrimination et l'exigence professionnelle justifiée sert de moyen de défense pour permettre la discrimination. La discrimination ne serait donc pas interdite lorsque l'on peut prouver l'E.P.J. Toutefois, cette exception est une dérogation au droit et non un droit en soi. Les parties peuvent donc convenir d'une plus grande protection en renonçant à ce moyen de défense. Ceci illustre l'importance de négocier une clause claire sur la portée que l'on entend donner à la défense d'E.P.J. dans la convention collective.

Quant à l'obligation d'accommodement, puisqu'elle incombe aussi au syndicat, Morin[109] suggère d'établir le processus à suivre pour tenter conjointement d'accommoder le plaignant. Moreau et Bussière soutiennent d'ailleurs que le syndicat, qui doit concilier les intérêts du travailleur lésé ainsi que ceux de l'ensemble des travailleurs, n'agit plus dans le cadre des objectifs pour lesquels il a été créé à partir du moment où l'on impose le respect des droits de certains travailleurs de manière prépondérante à l'intérêt de l'ensemble des syndiqués :

---

[107] *Id.*, p. 74.
[108] *N.A.P.E.* c. *Terre-Neuve (Health Care Centre)*, [1996], 2.R.C.S. 3, 16.
[109] F. MORIN, *loc. cit.*, note 100.

> Cet objectif [de concilier les intérêts du travailleur lésé ainsi que ceux de l'ensemble des travailleurs] pourra être réalisé en cherchant une mesure d'accommodement qui minimisera le plus possible les violations au texte de la convention collective et l'atteinte aux droits des autres employés. En effet, il ne faut pas perdre de vue le rôle qui a été confié au syndicat accrédité par le législateur, soit la négociation de conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs [...] Il nous apparaît donc que dans plusieurs des cas, la mécanique syndicale qui répond généralement bien aux besoins de l'ensemble des travailleurs n'est pas adaptée aux nouvelles obligations que lui impose la jurisprudence.[110]

Parce qu'il est conjointement responsable de l'obligation d'accommodement, le syndicat pourrait donc être tenté d'inclure à la convention collective, non seulement l'obligation d'accommodement, mais aussi ses modalités d'application.

En ce qui a trait à l'accès à l'égalité, les programmes qui en assurent la promotion peuvent être volontaires mais aussi imposés par un tribunal, par la loi elle-même dans le cas d'un ministère ou par mesure incitative (obligation contractuelle) dans le cas d'une entreprise contractante du gouvernement. L'instauration d'un tel programme peut aussi avoir été proposée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Ces programmes pourront être insérés à la convention collective ou annexés par lettre d'entente.

Peu de recherches traitent de la proportion des conventions collectives contenant des clauses anti-discriminatoires, de défense d'E.P.J, d'obligation d'accommodement et de programme d'accès à l'égalité. Pourtant, la présence de clauses interdisant la discrimination dans les conventions collectives n'est pas un phénomène isolé. Selon Gagnon, cette pratique est connue:

> Il y a lieu de signaler l'effet d'une pratique assez répandue, par laquelle les parties à la convention collective y incorporent le contenu de certaines dispositions législatives ou réglementaires soit en les reproduisant textuellement, soit en réitérant leur substance, soit encore en y référant ou en s'y rapportant.[111]

Il est toutefois difficile de quantifier cette pratique « assez répandue ». En effet, dans l'étude de Muriel Garon, 47,4% des conventions analysées comportaient une clause anti-discrimination. Non seulement cette étude date de 1989 mais les conventions collectives étudiées alors avaient été sélectionnées pour leur teneur « suspecte » en matière de discrimination. On peut donc difficilement généraliser ces résultats. Quant à l'étude de la Commission canadienne des droits

---

[110] P. E. MOREAU et N. BUSSIÈRE, *loc. cit.*, note 56, p. 158-159.

de la personne mentionnée par Jain, elle indique que 26% à 33% des conventions collectives recensées contiennent une certaine forme de clause anti-discriminatoire. Cette étude peut difficilement être comparée à celle de Garon ou appliquée à la situation qui prévaut au niveau provincial puisque les conventions étudiées concernent des employés sous compétence fédérale. De plus, cette étude date de 1981. Enfin, selon Hunt, en Ontario 87,3% des conventions collectives contiennent une clause anti-discrimination. On peut donc dire que non seulement il n'y a pas de consensus sur la proportion de conventions collectives qui contiennent une clause interdisant la discrimination mais ces études ne sont pas récentes et ces données ne reflètent pas nécessairement la situation actuelle au Québec.

De plus, peu d'études traitent de la forme que prennent les clauses interdisant la discrimination. En effet, les parties désireuses d'introduire une règle anti-discriminatoire dans la convention collective pourront le faire sous différentes formes. Elles peuvent référer aux articles de loi ou les reproduire textuellement; de plus, dans le cas de l'article 10 de la Charte par exemple, elles peuvent aussi ajouter des motifs de distinction illicite. Selon Jain, il vaut mieux énumérer de façon précise dans la convention les motifs illicites de distinction plutôt que de négocier une clause de non-discrimination qui se réfère aux lois. La recherche de Muriel Garon mentionne que des clauses à portée générale où les parties s'engagent à n'exercer aucune discrimination existent dans environ 10% des conventions observées mais que la situation la plus habituelle est celle où divers motifs interdits de discrimination sont énumérés spécifiquement, soit dans 37,7% des cas. Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'étude de Garon remonte à 1989 et les conventions collectives étudiées avaient été sélectionnées en fonction de leur teneur suspecte quant à la discrimination. Nous ne pouvons donc affirmer que ces résultats reflètent la réalité actuelle des conventions collectives en vigueur.

Les clauses ou les politiques interdisant le harcèlement sexuel, les concepts d'exigence professionnelle justifiée et d'obligation d'accommodement sont liés à l'interdiction de discriminer en milieu de travail. La jurisprudence et la doctrine sur le sujet le démontrent bien. Toutefois, les rares études qui portent sur la présence de clauses interdisant la discrimination dans les conventions collectives n'incluent pas le harcèlement sexuel dans leur étude et ne traitent pas

---

[111] R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 2, p. 432.

de la possibilité pour les parties d'aménager la défense d'E.P.J. ou l'obligation d'accommodement. Enfin, l'étude de la présence de programmes d'accès à l'égalité dans les conventions collectives nous permettra de savoir dans quelle proportion ils sont insérés dans les conventions et comment ils sont aménagés par les parties.

La problématique décrite ci-haut nous amène à soumettre la question de recherche suivante :

> « Le droit à la non-discrimination en milieu de travail, les politiques interdisant le harcèlement sexuel, la défense d'exigence professionnelle justifiée, l'obligation d'accommodement et la promotion de l'accès à l'égalité trouvent-ils écho dans les conventions collectives et sous quelle forme? »

Nous nous proposons donc de mesurer l'importance du phénomène d'insertion dans les conventions collectives de clauses interdisant la discrimination et le harcèlement, permettant ou limitant la défense d'E.P.J., stipulant l'obligation d'accommodement et assurant la promotion de l'accès à l'égalité. Nous nous proposons aussi d'examiner certains facteurs objectifs associés à la présence de telles clauses dans les conventions collectives. Enfin, nous analyserons le contenu de ces clauses afin de comprendre comment les parties les aménagent.

# CHAPITRE 3
# MÉTHODOLOGIE

## 3. Méthodologie

Ce chapitre traite du modèle d'analyse, du cadre opératoire, du niveau d'analyse de la recherche, de son unité d'analyse et de la méthode de collecte des données. Les caractéristiques de la population et de l'échantillon seront ensuite présentées, suivie de l'instrument que nous avons utilisé pour collecter les données.

Il convient d'abord de noter que la question de recherche mène à une recherche descriptive. Elle porte sur la description d'un état, soit l'état des clauses portant sur la discrimination dans les conventions collectives. Nous utiliserons l'approche descriptive qui vise des cas multiples, soit la présence de clauses qui interdisent la discrimination et le harcèlement, qui permettent ou limitent la défense d'E.P.J., qui admettent l'obligation d'accommodement, qui promeuvent l'accès à l'égalité et qui prévoient la procédure de griefs et d'arbitrage pour les cas de discrimination. Selon Gauthier, « la structure descriptive à cas multiples a pour but essentiel de décrire un état pour documenter, de façon fiable, une situation »[112]. Ainsi, par l'analyse des conventions collectives, nous décrirons l'étendue de l'interdiction de discriminer dans les conventions collectives. Les conventions collectives d'un échantillon ont été consultées, une à une, pour y trouver les clauses relatives à l'interdiction de discriminer, à l'interdiction de harceler, à la défense d'E.P.J., à l'obligation d'accommodement, à la procédure de griefs et d'arbitrage en matière de discrimination et à l'accès à l'égalité.

### 3.1 Modèle d'analyse

Puisqu'il s'agit d'une recherche essentiellement exploratoire, nous ne formulons aucune hypothèse. Nous nous inspirerons toutefois du contexte théorique élaboré précédemment pour spécifier le modèle d'analyse qui guidera notre recherche empirique. À cet effet, le Tableau I présente les variables à l'étude. Ces variables seront ensuite définies dans le cadre opératoire.

---

[112] Benoît GAUTHIER, « La structure de preuve », dans Benoît GAUTHIER (dir.) *Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données*, Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy,1998, p. 133.

Tableau I : Variables à l'étude

| Variables descriptives | Variables explorées |
|---|---|
| • Secteur d'activités<br>• Nombre de salariés visés<br>• Région géographique<br>• Affiliation syndicale | Contenu des conventions collectives<br>• Clauses interdisant la discrimination en général<br>• Clauses ou politiques interdisant le harcèlement<br>• Clauses sur l'exigence professionnelle justifiée<br>• Clauses d'obligation d'accommodement<br>• Clauses interdisant la discrimination spécifiquement dans l'emploi<br>• Clauses de promotion de l'accès à l'égalité<br>• Clauses sur la procédure de griefs et/ou d'arbitrage dans les cas de discrimination |

## 3.2 Cadre opératoire

Le cadre opératoire permet de définir les variables à l'étude et de présenter les différents indicateurs.

### 3.2.1 Variables descriptives

Les variable descriptives ont été choisies et élaborées à partir des catégories utilisées dans la recherche de Muriel Garon[113] et grâce aux données du Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail (CRSMT).

La variable « nombre de salariés visés » représente le nombre de salariés régis par les conventions collectives de l'échantillon. Ces données ont été regroupées afin d'illustrer les conventions s'appliquant à peu de salariés (moins de 10 salariés) et celles s'appliquant à un moyen ou à un grand nombre de salariés (10 salariés et plus). Le nombre de catégories a été élaboré en fonction du nombre de conventions collectives étudiées et des comparaisons que nous voulons effectuer. En effet, a postériori, nos résutats révèlent une homogénéité des catégories « moins de 10 salariés » et « 10 salariés et plus ».

La variable « région géographique » représente la région où se situe l'établissement couvert par la convention. Pour cette variable, nous avons regroupé Montréal, Laval et la Montérégie afin de créer la catégorie « Montréal Métropolitain ». Les autres régions géographiques sont représentées par la catégorie « régions ». Ce regroupement des catégories permettra de comparer les résultats obtenus dans la catégorie « Montréal Métropolitain » et ceux obtenus en région.

[113] M. GARON, *op. cit.*, note 95.

La variable « affiliation syndicale » nous informe de l'affiliation du syndicat signataire des conventions collectives de l'échantillon.

La variable « secteur d'activités » est regroupée de manière à ce que l'on puisse comparer les secteurs de l'administration publique (les municipalités), l'industrie manufacturière et les autres secteurs. Les secteurs autres que l'administration publique et l'industrie manufacturière ont été regroupés car leur nombre était insuffisant pour créer des catégories distinctes.

### 3.2.2 Variable explorée

La variable explorée est le contenu des conventions collectives relativement aux droits et libertés de la personne. La notion de convention collective est décrite à l'article 1d) du *Code du travail* :

> « Entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs »[114]

De plus, selon l'article 72 du Code, la convention collective ne prend effet qu'à compter de son dépôt, au greffe du bureau du commissaire général du travail. Pour consulter les conventions collectives, nous nous référerons au Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail, qui possède un exemplaire de toutes les conventions collectives en vigueur.

Le droit à la non-discrimination énoncé dans les conventions collectives est composé de clauses interdisant la discrimination et le harcèlement, de clauses interdisant la discrimination dans certaines situations d'emploi, de clauses admettant ou limitant la défense d'exigence professionnelle justifiée, de clauses sur l'obligation d'accommodement, de clause sur les programmes d'accès à l'égalité et de procédures de griefs et d'arbitrage en matière de discrimination. Le Tableau II présente les composantes et les indicateurs du droit à la non-discrimination.

---

[114] *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.

Tableau II : Composantes et indicateurs

| Concept | Composantes | Indicateurs |
|---|---|---|
| Contenu des conventions collectives | • Clause interdisant la discrimination en général | • Aucune clause interdisant la discrimination<br>• Clause générale interdisant la discrimination sans énumération des motifs<br>• Clause interdisant la discrimination avec une énumération de motifs interdits<br>• Clause interdisant la discrimination par un renvoi à l'article 10 ou à la Charte |
| | ▪ Clause interdisant le harcèlement | ▪ Aucune clause interdisant le harcèlement<br>▪ Clause interdisant le harcèlement |
| | • Clause sur l'exigence professionnelle justifiée | • Aucune clause<br>• Clause admettant la défense d'exigence professionnelle justifiée<br>• Clause limitant la défense d'exigence professionnelle justifiée<br>• Renvoi à l'article 20 ou à la Charte |
| | • Clause sur l'obligation d'accommodement | • Aucune clause<br>• Clause d'obligation d'accommodement<br>• Clause d'obligation d'accommodement dans certains cas seulement |
| | • Clause de non-discrimination dans l'emploi | • Aucune clause<br>• Clause de non-discrimination dans l'emploi par renvoi à l'article 16<br>• Clause de non-discrimination dans l'emploi avec énumération de situations d'emploi |
| | • Programmes d'accès à l'égalité | • Aucun programme<br>• Présence d'un programme d'accès à l'égalité :<br>  • Volontaire<br>  • Imposé par :<br>  • Loi<br>  • Tribunal<br>  • Obligation contractuelle<br>  • Proposé par la Commission |
| | • Procédure de griefs ou d'arbitrage en cas de discrimination | • Aucune procédure de griefs ou d'arbitrage en cas de discrimination<br>• Procédure de griefs ou d'arbitrage en cas de discrimination |

## 3.3 Niveau d'analyse

En relations industrielles, les niveaux d'analyse sont très diversifiés, allant du niveau individuel à celui de la société. Dans le cas présent, l'analyse se situe au niveau des parties, c'est-à-dire au niveau de la convention collective. En effet, nous voulions décrire la situation qui prévaut dans

les conventions collectives en ce qui a trait au droit à l'égalité. Les conventions collectives sont conclues à un niveau très décentralisé au Québec, généralement au niveau de l'établissement ou d'un sous-groupe à l'intérieur de l'établissement[115]. Nous avons donc considéré ce niveau aux fins d'analyse.

### 3.4 Unité d'analyse

Selon Réjean Landry, « l'unité d'analyse est définie comme la plus petite unité de signification. Aussi appelée unité d'enregistrement, elle correspond à l'identification des éléments du texte possédant un sens complet en eux-mêmes »[116]. Ainsi, la convention collective constitue l'unité d'analyse en l'espèce. Toutefois, l'unité d'analyse a dû être divisée en catégories : « les catégories peuvent être définies comme des classes caractérisant d'une même manière la variété des unités d'analyse ou de leurs éléments »[117]. Ainsi, dans les conventions collectives, nous avons identifié les clauses interdisant la discrimination et le harcèlement ainsi que les concepts qui y sont rattachés, soit l'exigence professionnelle justifiée, l'obligation d'accommodement, l'accès à l'égalité et les procédures d'arbitrage et de griefs.

### 3.5 Méthode de collecte des données

Les données ont été recueillies à partir de données documentaires existantes soit les conventions collectives. En effet, selon Quivy et Campenhoudt :

> le chercheur en sciences sociales récolte des documents pour deux raisons complètement différentes. Soit il envisage de les étudier en tant que tels [...], soit il espère y trouver des informations utiles pour étudier un autre objet.[118]

C'est la première raison qui nous concerne ici. Nous étudions un aspect du contenu des conventions collectives comme telles, soit la présence de clauses interdisant la discrimination et la nature de celles-ci. De plus, afin de recueillir les données concernant les variables descriptives, nous nous sommes référés aux données existantes au Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail (CRSMT) qui possède les données concernant le secteur

---

[115] À ce sujet voir : G. HÉBERT, *op. cit.*, note 75.
[116] Réjean LANDRY, « L'analyse de contenu », dans B. GAUTHIER (dir.) *op. cit.* note 112., p. 336.
[117] *Id.*, p. 340.
[118] Raymond QUIVY et Luc Van CAMPENHOUDT, *Manuel de recherche en sciences sociales*, 2ième édition, Dunod, Paris, 1995, p. 204.

d'activités, le nombre d'employés visés par la convention collective, l'affiliation syndicale et la région géographique.

### 3.6 Instrument

L'instrument que nous avons utilisé pour recueillir les données a été élaboré sur mesure afin de noter l'absence ou la présence ainsi que la forme des clauses interdisant la discrimination et le harcèlement, admettant ou limitant la défense d'exigence professionnelle justifiée, spécifiant l'obligation d'accommodement, permettant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité et spécifiant la procédure de griefs et d'arbitrage en matière de discrimination. Cette grille d'analyse permet également de noter le secteur d'activités, la région géographique, le nombre de salariés visés ainsi que l'affiliation syndicale. La grille est présentée à l'annexe 1.

### 3.7 Caractéristiques de la population

Dans cette partie, nous présenterons les caractéristiques de la population telles que recueillies au CRSMT. La population est constituée de l'ensemble des conventions collectives en vigueur dans le secteur privé, incluant les municipalités. Nous avons exclu les secteurs publics et parapublics à cause de leur grande uniformité dans le contenu des conventions collectives. Nous avons toutefois conservé les municipalités puisque celles-ci ne souffrent pas de cette uniformité. Cette population comprend 8503 conventions collectives subdivisées en 241 conventions collectives dans le secteur primaire, 2874 dans le secteur secondaire et 5388 conventions collectives dans le secteur tertiaire. Le Tableau III illustre la manière dont celles-ci sont réparties dans chaque secteur.

Tableau III : Répartition des conventions collectives du secteur privé[119]

| Secteur | Activités | Nombre | Total par secteur | Pourcentage Total |
|---|---|---|---|---|
| **Secteur primaire** | Agriculture | 35 | | |
| | Sylviculture | 112 | | |
| | Chasse et pêche | 11 | | |
| | Mines,carrières, pétrole | 83 | 241 | 2,8 |
| **Secteur secondaire** | Industries manufacturières | 2823 | | |
| | Bat, travaux publics | 51 | 2874 | 33,8 |
| **Secteur Tertiaire** | Transport, communications | 580 | | |
| | Commerce | 1577 | | |
| | Finance, assureurs, affaires imobilières | 416 | | |
| | Services | 1946 | | |
| | Administration publique | 868 | | |
| | Activités indéterminées | 1 | 5388 | 63,4 |
| **Total** | | | 8503 | 100 |

Le pourcentage des conventions collectives provenant du secteur primaire est donc de 2,8%, de 33,8% du secteur secondaire et de 63,4% du secteur tertiaire.

## 3.8 Échantillonage

Afin de vérifier la présence de clauses interdisant la discrimination dans les conventions collectives, l'échantillonnage de celles-ci a été nécessaire. En effet, la population étant constituée de 8503 conventions collectives dans le secteur privé, le critère de faisabilité de la recherche n'aurait pas été respecté si nous avions pensé nous attaquer à cette population entière. La technique d'échantillonnage qui a été utilisée est l'échantillonnage aléatoire simple. Selon Jean-Pierre Beaud cette technique « accorde à chaque individu une chance connue, égale et non nulle d'être choisi »[120].

Ainsi, à partir d'une liste des conventions collectives en vigueur au moment de la cueillette des données, soit entre février et avril 2000 , nous avons choisi au hasard un nombre (5) à partir duquel nous avons sélectionné systématiquement une convention collective par bonds de 30. En effet, puisque nous désirions constituer un échantillon d'environ 300 conventions collectives sur une population d'environ 8500, l'intervale de 30 conventions a été retenu. Nous avons ainsi

[119] Source : CRSMT
[120] Jean-Pierre BEAUD, « L'échantillonnage », dans B. GAUTHIER (dir.), *op. cit.* note 112, p. 204.

constitué un échantillon de 335 conventions collectives en tenant compte d'une marge d'erreur de plus ou moins 5% pour une population de 8503 conventions collectives[121].

Nous nous sommes par la suite assurés que le nombre de conventions collectives ainsi recueillies était distribué proportionnellement dans chaque secteur d'activités. Pour être représentatif, notre échantillon devait donc être constitué de 9 conventions collectives dans le secteur primaire, 113 dans le secteur secondaire et 212 dans le secteur tertiaire. Le Tableau IV illustre la composition de l'échantillon quant au secteur d'activités.

Tableau IV : Répartition des conventions collectives de l'échantillon par secteur[122]

| Secteur | Activités | Nombre | Total par secteur | Pourcentage total |
|---|---|---|---|---|
| **Secteur primaire** | Agriculture | 2 | | |
| | Sylviculture | 2 | | |
| | Chasse et pêche | 1 | | |
| | Mines,carrières, pétrole | 6 | 11 | 3,3 |
| **Secteur secondaire** | Industries manufacturières | 111 | | |
| | Bâtiment, travaux publics | 1 | 112 | 33,4 |
| **Secteur Tertiaire** | Transport, communcations | 24 | | |
| | Commerce | 66 | | |
| | Finance, assureurs, affaires imobilières | 14 | | |
| | Services | 73 | | |
| | Administration publique | 35 | | |
| | Activités indéterminées | 0 | 212 | 63,3 |
| **Total** | | | 335 | 100 |

Nous présenterons maintenant la répartition des variables « secteur d'activités », « région géographique », « nombre de salariés visés » et « affiliation syndicale » afin d'illustrer la composition de l'échantillon.

Le Tableau V illustre la répartition des secteurs d'activités.

Tableau V : Répartition des secteurs d'activités

| Secteur | Fréquence | Pourcentage |
|---|---|---|
| Administration publique | 35 | 10,4 |
| Industrie manufacturière | 111 | 33,2 |
| Autres secteurs | 189 | 56,4 |
| Total | 335 | 100 |

[121] La formule de la marge d'erreur est $\pm 2\sqrt{\left(\frac{50 * 50}{n}\right)} * \sqrt{(1 - f)}$

[122] Source : CRSMT

Le Tableau VI précise la composition de l'échantillon en ce qui a trait à la région géographique.

Tableau VI : Répartition selon la région géographique

| Région | Fréquence | Pourcentage |
|---|---|---|
| Montréal Métropolitain | 133 | 39,7 |
| Régions | 202 | 60,3 |
| Total | 335 | 100 |

Les données sur la répartition du nombre de salariés visés sont présentées au Tableau VII. Dans 3 des 335 conventions collectives, il a été impossible de déterminer le nombre de salariés visés par la convention collective.

Tableau VII : Répartition selon le nombre de salariés visés

| Nombre de salariés visés | Fréquence | Pourcentage |
|---|---|---|
| Moins de 10 salariés | 62 | 18,5 |
| 10 salariés et plus | 270 | 80,6 |
| Total | 332 | 99,1 |

Le Tableau VIII indique plus précisément l'affiliation des syndicats signataires des 335 conventions collectives de l'échantillon. L'échantillon est majoritairement composé de conventions collectives signées par des syndicats affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

Tableau VIII : Répartition selon l'affiliation syndicale

| Affiliation | Fréquence | Pourcentage |
|---|---|---|
| FTQ | 171 | 51,0 |
| CSN | 60 | 17,9 |
| CSD | 23 | 6,9 |
| Indépendant (national ou international) | 41 | 12,2 |
| Autres (Indépendant local, CSQ, etc.) | 40 | 11,9 |
| Total | 335 | 100 |

# CHAPITRE 4
# PRÉSENTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

## 4. Présentation et discussion des résultats

Dans ce chapitre, nous présenterons les analyses descriptives, bivariées et multivariées et nous discuterons des résultats obtenus[123].

### 4.1 Résultats des analyses descriptives

Le Tableau IX décrit les variables à l'étude, leur moyenne, leur médiane ainsi que le minimum et le maximum de chacune d'entre elles.

Tableau IX : Moyenne, médiane, maximum et minimum des variables à l'étude

| | Moyenne | Médiane | Min/Max |
|---|---|---|---|
| ***Variables explorées*** | | | |
| Clause interdisant la discrimination | 0,71 | 1,00 | 0/1 |
| Clause interdisant le harcèlement | 0,13 | 0,00 | 0/1 |
| Clause d'interdiction de discriminer en emploi | 0,04 | 0,00 | 0/1 |
| Clause d'exigence professionnelle justifiéeE.P.J. | 0,14 | 0,00 | 0/1 |
| Clause d'obligation d'accommodement | 0,10 | 0,00 | 0/1 |
| Programme d'accès à l'égalité | 0,00 | 0,00 | 0/1 |
| Clause sur la procédure de griefs | 0,04 | 0,00 | 0/1 |
| Clause d'arbitrage | 0,00 | 0,00 | 0/1 |
| ***Variables descriptives*** | | | |
| Secteur d'activités | | - | 1/3 |
| Administration publique | 0,10 | | |
| Industrie manufacturière | 0,33 | | |
| Autres secteurs | 0,56 | | |
| Région géographique | | - | 0/1 |
| Montréal Métropolitain | 0,40 | | |
| Régions | 0,60 | | |
| Nombre de salariés visés | | - | 0/1 |
| Moins de 10 salariés | 0,19 | | |
| 10 salariés et plus | 0,81 | | |
| Affiliation syndicale | | - | 1/5 |
| FTQ | 0,51 | | |
| CSN | 0,20 | | |
| CSD | 0,07 | | |
| Indépendant (national et international) | 0,12 | | |
| Autres | 0,12 | | |

Nous présenterons maintenant les résultats généraux de la recherche pour chaque variable : l'interdiction de discriminer sous ses différentes formes, le harcèlement sexuel, l'exigence professionnelle justifiée, l'obligation d'accommodement, les programmes d'accès à l'égalité et les clauses spécifiques en matière de griefs et d'arbitrage. Nous avons aussi reproduit quelques exemples des différentes clauses recueillies dans les conventions collectives étudiées. Les

[123] Nos analyses statistiques sont basées sur des tests à une zone.

références complètes concernant la provenance de ces exemples se retrouvent à l'Annexe 2.

*4.1.1. Clauses interdisant la discrimination*

Des 335 conventions collectives examinées, 98 (29,3%) ne comportent pas de clause interdisant la discrimination. Ainsi, 237 (70,7%) conventions collectives de l'échantillon contiennnent une quelconque forme de mesure anti-discriminatoire.

Dans la recherche de Muriel Garon[124], 47,4% des conventions collectives étudiées contenaient une clause interdisant la discrimination. Dans notre propre recherche, c'est 70,7% des conventions qui contiennent une clause interdisant la discrimination. Les résultats de Garon ont été recueillis sur la base de l'apparence discriminatoire de la convention, ce qui peut expliquer, en partie, la différence entre les résultats obtenus. En effet, les conventions collectives étudiées alors avaient été sélectionnées pour leur teneur « suspecte » en matière de discrimination. De plus, cette étude incluait aussi les secteurs publics et para-publics. Par ailleurs, l'étude de Garon fut effectuée entre 1979 et 1989. Notre étude, portant sur des conventions collectives en vigueur plus de dix ans plus tard, semble donc indiquer une progression du nombre de conventions collectives qui contiennent une certaine forme d'interdiction de discriminer.

Quant à l'étude de la Commission canadienne des droits de la personne abordée par Jain[125], elle mentionne qu'entre 26% et 33% des conventions collectives étudiées contiennent une certaine forme de clause anti-discriminatoire. On remarque une très grande différence avec les résultats que nous avons obtenus, soit 71%. Toutefois, l'étude de la Commission canadienne des droits de la personne peut difficilement être comparée à la nôtre puisque les conventions étudiées concernent des employés sous compétence fédérale. De plus, cette étude remonte à 1981, époque où la législation protégeant les droits de la personne venait à peine d'être adoptée.

Enfin, selon Hunt[126], en Ontario 87,3% des conventions collectives contiennent une clause anti-discrimination. Ces résultats sont nettement supérieurs à ceux que nous avons obtenus. Toutefois, l'étude de Hunt a été effectuée en 1997 et inclut le secteur public.

---

[124] M. GARON, *op. cit.*, note 95.
[125] H.C. JAIN, *op. cit.*, note 103.
[126] G. HUNT, *op. cit.*, note 105.

Les clauses interdisant la discrimination apparaissent sous différentes formes : elles peuvent référer aux articles de loi et même les reproduire textuellement; elles peuvent aussi faire état des différents motifs interdits de discrimination, en ajoutant ou en soustrayant à ceux énumérés dans la loi. En effet, des 335 conventions de l'échantillon, 160 (47,8%), contiennent une clause qui interdit la discrimination sous forme d'une énumération de motifs interdits, 47 (14,0%) ont une clause qui interdit la discrimination de manière générale, 18 (5,4%) renvoient à la *Charte des droits et libertés de la personne* afin d'interdire la discrimination et 12 (3,6%) contiennent une clause qui, à la fois, énumère des motifs interdits de discrimination et renvoie à la Charte. Dans les pages qui suivent, nous présenterons quelques analyses descriptives effectuées sur ces différents types de clauses ainsi que des exemples de clauses.

4.1.1.1 Clauses interdisant la discrimination avec une énumération de motifs

Des 237 conventions collectives qui contiennent une quelconque forme de mesure anti-discriminatoire, la majorité contiennent une clause d'interdiction de la discrimination sous forme d'énumération de motifs, soit 72,6%. Ces conventions se répartissent ainsi : 160 conventions prohibent la discrimination en énumérant certains des motifs interdits par la Charte et 12 conventions collectives combinent l'énumération des motifs et le renvoi à la Charte.

Selon Jain, il vaut mieux énumérer de façon précise dans la convention les motifs illicites de distinction plutôt que de négocier une clause de non-discrimination qui se réfère aux lois. Lorsqu'une clause interdisant la discrimination est présente, il semble en effet que ce soit cette forme que les parties adoptent. Dans la recherche de Muriel Garon, la situation la plus habituelle est aussi celle où divers motifs interdits de discrimination sont énumérés spécifiquement, soit dans 37,7% des cas. Il semble que l'énumération de motifs interdits soit la voie privilégiée par les parties pour interdire la discrimination. Il s'agit aussi d'une bonne façon d'informer les salariés quant aux motifs interdits de discrimination.

Des 172 conventions qui énumèrent des motifs interdits de discrimination, 98,8% mentionnent la race ou la couleur en tant que motif interdit et 91,3% évoquent l'interdiction de discriminer pour

le motif du sexe. Le Tableau X illustre la fréquence d'apparition des différents motifs interdits par la Charte dans les conventions étudiées.

Tableau X : Répartition des clauses selon les motifs de la Charte

| Motif | Fréquence | Pourcentage |
|---|---|---|
| Race/Couleur | 170 | 98,8 |
| Sexe | 157 | 91,3 |
| Origine ethnique ou nationale | 150 | 87,2 |
| Religion | 143 | 83,1 |
| Convictions politiques | 138 | 80,2 |
| Langue | 118 | 68,6 |
| Âge | 109 | 63,4 |
| État civil | 98 | 57,0 |
| Condition sociale | 85 | 49,9 |
| Handicap | 84 | 48,8 |
| Orientation sexuelle | 80 | 46,5 |
| Grossesse | 61 | 35,5 |

Dans l'étude de Muriel Garon, sur 112 conventions comportant une liste de motifs interdits de discrimination, près de 85% contiennent le sexe. L'orientation sexuelle et le handicap suivent comme motifs indiqués dans 83 et 77% des cas, respectivement. La condition sociale et l'état civil sont présents dans environ 60% des cas. Le motif relié à la langue est présent dans le tiers des cas et celui de la race et de la couleur dans le quart. Viennent ensuite les convictions politiques (21,2%), l'origine ethnique (13,6%) et, loin derrière, la grossesse (2,3%) et la religion (1,6%).

Dans l'étude de la Commission canadienne des droits de la personne mentionnée par Jain, les motifs les plus fréquemment évoqués sont la race ou l'ethnie (dans 76,3% des conventions collectives), la religion (76,7%), le sexe (74,3%) et la nationalité (70,4%). Viennent ensuite l'âge et l'état civil avec 65,6% et 64,5% et enfin l'orientation sexuelle et le handicap avec 41, 5% et 33,9% des conventions collectives qui mentionnent ces motifs.

Nos résultats s'apparentent davantage à ceux de l'étude de la Commission canadienne des droits de la personne en ce qui a trait aux motifs les plus fréquemment mentionnés, soit la race ou la couleur en premier lieu. Ces résultats semblent refléter la croyance populaire à l'effet que le concept de discrimination se réfère principalement à la discrimination raciale. Le sexe, la religion et l'origine ethnique ou nationale font aussi partie des motifs les plus fréquemment évoqués. Parmi les motifs les plus rarement inclus, comme dans l'étude de Garon, il faut mentionner le

motif de la grossesse. Les salariées enceintes étant bien protégées dans le cadre de leur emploi par la *Loi sur les normes de travail*[127], on peut penser que les parties s'en préoccupent moins, du moins au niveau de la discrimination, dans le cadre de la convention collective. Il ne faut pas oublier non plus que plusieurs conventions collectives contiennent un régime spécifique de protection, incluant le congé de maternité, à l'égard de la femme enceinte. De manière similaire à l'étude de la Commission canadienne des droits de la personne mentionnée par Jain, le handicap et l'orientation sexuelle sont peu mentionnés. On se demande si les parties excluent volontairement ces deux motifs ou si elles « l'oublient » simplement. Il y a donc des similitudes entre notre étude et celle de Jain en ce qui a trait aux motifs énumérés. Par contre, dans la recherche de Garon, certains des motifs les plus souvent mentionnés sont ceux qui sont les plus rares, autant dans notre propre recherche que dans celle de Jain (par exemple l'orientation sexuelle et le handicap). Ces résultats sont difficiles à expliquer puisque l'étude de la Commission canadienne des droits de la personne abordée par Jain date de 1981, alors que celle de Garon date de 1989. Le contraire aurait pu être expliqué par une attention différente sur les motifs interdits selon les époques. L'étude de Garon visant les conventions à apparence discriminatoire, celles-ci énumèreraient-elles des motifs différents ? Des études plus poussées sur les motifs énumérés par les parties ainsi que la motivation des parties à inclure certains motifs et à en exclure d'autres devront être effectuées. En effet, selon Garon, le contenu des motifs inclus et exclus est un meilleur indicateur de la présence ou l'absence de cette discrimination que l'existence ou non d'une clause interdisant la discrimination, ce qui démontre l'importance d'approfondir les recherches sur le sujet.

Nous avons par ailleurs créé la variable « nombre de motifs ». Cette variable permet d'illuster le nombre de motifs de la Charte qui sont énumérés par les parties dans les 172 conventions collectives qui énumèrent des motifs. Cette variable ne compile que les douze motifs interdits par la Charte. Le Tableau XI présente la répartition du nombre de motifs énumérés. Pour les analyses subséquentes, le nombre de motifs énumérés sera regroupé en deux catégories soit, de 1 à 6 (peu de motifs énumérés) et de 7 à 12 (plusieurs motifs énumérés).

---

[127] L.R.Q., c. N-1.1.

Tableau XI : Répartition du nombre de motifs énumérés

| Nombre de motifs interdits | Fréquence | Pourcentage |
|---|---|---|
| 1 | 1 | 0,6 |
| 2 | 4 | 2,3 |
| 3 | 7 | 4,1 |
| 4 | 11 | 6,4 |
| 5 | 23 | 13,4 |
| 6 | 21 | 12,2 |
| 7 | 12 | 7,0 |
| 8 | 17 | 9,9 |
| 9 | 11 | 6,4 |
| 10 | 7 | 4,1 |
| 11 | 7 | 4,1 |
| 12 | 51 | 29,7 |
| Total | 172 | 100,0 |

Dans la recherche de Garon, seulement 1,7% des conventions collectives énuméraient la totalité des motifs inscrits à la Charte. La plupart faisaient plutôt une sélection parmi les motifs interdits. Nous constatons une nette amélioration dans notre étude avec 29,7% des conventions contenant la totalité des motifs inclus dans la Charte. Il s'agit peut-être aussi d'une différence due au fait que dans l'étude de Garon les conventions collectives avaient été sélectionnées pour leur teneur « suspecte » en matière de discrimination. Ce type de clause offre une protection similaire à celle de la Charte tout en ayant l'avantage d'informer les travailleurs sur l'ensemble des motifs interdits.

De plus, certaines conventions ajoutent des motifs de discrimination interdits supplémentaires. En effet, en plus des motifs interdits par la Charte, l'appartenance ou non au syndicat, les activités syndicales et l'exercice de droits ou obligations reconnus par la loi ou par la convention collective sont des motifs fréquemment retrouvés. Le Tableau XII montre les motifs interdits supplémentaires retrouvés dans les 172 conventions collectives qui énumèrent des motifs interdits de discrimination.

Tableau XII : Répartition des motifs supplémentaires

| Motifs supplémentaires | Fréquence | Pourcentage |
|---|---|---|
| Activités syndicales | 85 | 49,4 |
| Appartenance ou non au syndicat | 66 | 38,4 |
| Exercice d'un droit | 48 | 27,9 |
| Autres | 40 | 23,3 |
| Croyances | 29 | 16,9 |

Les parties choisissent d'ajouter certains motifs interdits de discrimination et, par le fait même, d'accroître la protection offerte aux travailleurs. Les activités syndicales et l'appartenance au syndicat sont des motifs protégés par le *Code du travail.* De la même manière, l'exercice de droits et obligations reconnus par la loi ou par la convention couvre un ensemble plus vaste de situations et accroît la protection offerte. Quant au motif « croyances », il réfère probablement aux croyances religieuses. Comme les parties mentionnent parfois la religion et les croyances, nous avons cru bon en faire une catégorie à part.

Voici quelques exemples[128] de clauses interdisant la discrimination sous forme d'une énumération de motifs interdits retrouvées dans l'échantillon étudié :

| |
|---|
| Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, ni les employés ne doivent faire de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, l'appartenance au syndicat ou des activités syndicales légitimes, les croyances ou pour quelque autre raison que ce soit. 7337-9 |
| La compagnie et le syndicat conviennent de ne faire aucune forme de discrimination à l'égard d'un salarié à cause de l'exercice d'un droit reconnu en vertu de la convention collective ou pour des raisons de race, couleur, âge, origine ethnique ou nationale, convictions politiques, condition sociale et l'appartenance au syndicat. 8705-6 |
| 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. 15111-8 |
| Les parties conviennent que ni elles, ni leurs membres respectifs ne pourront exercer de discrimination à l'endroit de l'une des personnes régies par la présente convention pour des raisons de race, couleur, sexe, état civil, croyances, appartenance au syndicat ou parce qu'il est impliqué dans un grief. 11662-4 |

[128] Tel que mentionné au début de cette section, les références complètes concernant la provenance de ces exemples se retrouvent à l'annexe 2. Ces références sont présentées en ordre d'apparition avec le numéro de convention collective.

| |
|---|
| Il n'y aura pas de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale. Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence a pour effet de compromettre ce droit. 14632-4 |

4.1.1.2 Clauses générales interdisant la discrimination

Cette catégorie englobe les clauses qui interdisent la discrimination de manière générale sans référence à la Charte et sans énumération de motifs. Ces clauses représentent 14,0% (47) de l'échantillon des conventions étudiées. Des 237 conventions collectives contenant une quelconque forme d'interdiction de discriminer, c'est donc 19,8% des conventions qui contiennent une clause générale. Voici quelques exemples des clauses générales observées :

| |
|---|
| L'employeur s'engage à ne pas utiliser ses droits de gérance de façon arbitraire et/ou discriminatoire et/ou injuste, à défaut de quoi le salarié ou le syndicat peut soumettre un griefs. 1008-2 |
| Aux fins de l'application de la présente convention collective ni la Direction, le syndicat, ni les représentants respectifs de ceux-ci n'exerceront de discrimination injuste de quelque nature que ce soit envers aucun salarié. 1648-5 |
| Le syndicat et l'employeur s'engagent à ne faire aucune discrimination parmi les membres du personnel et ne faire aucune menace envers les salariés qui réclament des droits prévus à la convention. 1942-2 |
| Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, ni les employés ne doivent faire de discrimination ou de harcèlement illégal à l'égard de quelque employé que ce soit, et les deux parties doivent s'opposer activement à toute forme de discrimination ou de harcèlement illégal. 2910-8 |
| Les parties conviennent de ne faire aucune forme de discrimination ou tentative d'intimidation contre un salarié, pour quelque raison que ce soit. 7477-3 |
| Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, ni les salariés ne doivent faire de discrimination illégale à l'égard de quelque salarié que ce soit, et les deux parties doivent s'opposer activement à toute forme de discrimination illégale. 9116-5 |
| La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'endroit de tout salarié pour quelque raison que ce soit, le tout sous réserve de leurs obligations contractées par la présente convention et la loi. 10386-1 |
| Ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de discrimination, contrainte, menace ou distinction injuste contre quelque personne que ce soit et pour quelque motif que ce soit. 10596-5 |
| Il n'y a aucune discrimination, violence ou intimidation contre quiconque. 11829-9 |
| Aucune discrimination injuste de quelque nature qu'elle soit ne doit être faite ou permise par l'employeur ou l'union contre qui que ce soit. 13621-8 |

| |
|---|
| Les parties reconnaissent qu'elles doivent s'opposer activement à toute forme de discrimination, intimidation ou harcèlement à l'égard de quelque salarié ou cadre que ce soit. 13727-3 |
| Dans l'exercice de son droit de gérance, l'employeur devra agir sans discrimination et en conformité avec la présente convention collective ; cet exercice étant sujet aux droits de tout salarié de soumettre un griefs. 13932-9 |
| Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée par un représentant de l'employeur à l'encontre d'une personne salariée et vice versa. 14728-0 |
| La personne salariée a la pleine jouissance de ses libertés sociales, politiques, professionnelles, syndicales et sexuelles et l'employeur ne peut exercer à son endroit nulle discrimination ou distinction. 8632-2 |

Dans la recherche de Garon, seulement 10% des conventions observées contenaient une clause générale où les parties s'engageaient à n'exercer aucune discrimination, ce qui est très près du 14% que nous avons obtenu. La situation n'aurait pas beaucoup changé à ce niveau depuis 1989.

Ces exemples nous amènent à nous questionner sur l'effet d'une clause qui interdit la discrimination de manière aussi générale. On peut penser qu'elle sera interprétée de la même manière qu'une clause qui se réfère à la Charte puisqu'elle ne saurait suspendre l'application de l'article 10. Toutefois, il serait intéressant de connaître l'intention des parties lorsqu'elles formulent de telles clauses. En effet, la notion de discrimination, en dehors d'un contexte de droits et libertés de la personne, signifie : établir une différence, une distinction entre les personnes. Afin de choisir entre divers candidats à un poste, à une promotion, etc., l'employeur doit établir une différence, une distinction, non pas sur des motifs illégaux mais sur des motifs justifiés. Comment alors expliquer la teneur d'une clause qui stipule que les parties s'engagent à ne faire aucune discrimination parmi les membres du personnel ? Même lorsque les parties stipulent que la discrimination ne doit pas être injuste ou arbitraire, ces termes sont vagues et laissent place à l'interprétation. Par exemple, une telle clause donne-t-elle compétence à l'arbitre de griefs dans le cas de discrimination fondée sur les activités syndicales? Les parties devraient plutôt se référer à la Charte ou énumérer les motifs interdits de discrimination afin d'éviter toute ambiguïté.

4.1.1.3 Clause interdisant la discrimination par un renvoi à la *Charte des droits et libertés de la personne*

Un dernier type de clause interdit la discrimination en soulignant qu'elle souscrit aux principes de la Charte. Ce type de clause se retrouve dans 5,4% (18) de l'échantillon en plus des 3,6% (12) qui interdisent la discrimination à la fois par une énumération de motifs interdits et par un renvoi à la Charte. Des 237 conventions qui contiennent une quelconque forme de mesure anti-discriminatoire, 12,7% renvoient à la Charte. Voici quelques exemples retrouvés dans l'échantillon des conventions étudiées.

| |
|---|
| Les droits de la personne s'appliqueront à cet article. 3757-2 |
| L'Union et l'Employeur reconnaissent le droit de l'employé de travailler dans un environnement libre de harcèlement tel que défini par la Charte des droits et libertés du Québec. 3965-1 |
| Aucune discrimination ne sera exercée envers les employés réguliers, temporaires ou occasionnels pour des motifs de race, couleur, religion tels que prévu à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. 5387-3 |
| Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination tel que le prévoit la loi à ce sujet. 6058-2 |
| Il est entendu qu'aucun salarié ne sera l'objet de discrimination de la part de l'employeur, du syndicat, ou de leurs officiers, le mot "discrimination" ayant la même signification que dans la Charte des droits et libertés de la personne. 8362-6 |
| L'employeur et le syndicat, quant à la discrimination, conviennent et s'engagent à respecter le contenu de la Charte des droits et libertés de la personne. 8567-0 |
| L'employeur et le syndicat, en matière de discrimination, s'engagent à se conformer à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. 9365-8 |
| Tout employé a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne.<br>La compagnie convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe précédent. 9656-0 |
| Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination, à l'égard de quelque salarié que ce soit et ce, en conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne. 10644-3 |
| Il ne doit y avoir aucune discrimination et ce, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne. 11474-4 |
| Les parties conviennent qu'elles n'exercent aucune discrimination pour l'un ou l'autre des motifs indiqués dans la Charte des droits et libertés de la personne. 12470-1 |

| |
|---|
| En conséquence, les parties conviennent clairement de respecter la Charte des droits et libertés de la personne. 12592-2 |
| Les parties conviennent qu'elles n'exercent aucune discrimination pour aucune raison que ce soit ; en conséquence, les parties conviennent clairement de resptecter la Charte des droits et libertés de la personne. 12970-0 |
| Les parties s'engagent à ne pas faire de discrimination au sens de la Charte des droits et libertés de la personne et en raison de l'exercice de droits reconnus par la loi ou la convention. À cet effet, les parties conviennent de respecter la Charte des droits et libertés de la personne. 14377-6 |
| Ni la direction, ni le syndicat ne feront de discrimination ou du harcèlement envers un employé conformément et selon les modalités prévues à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. 15294-2 |
| Les parties conviennent de ne pas faire de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, l'appartenance à une association syndicale, les activités syndicales légitimes et de tout autre critère constituant une forme de discrimination selon la Charte québécoise des droits de la personne. 1323-5 |
| L'employeur, le syndicat et leurs représentants respectifs, s'engagent à n'exercer aucune discrimination envers les salariés pour des motifs de race, couleur, sexe, origine ethnique ou nationale, appartenance ou non au syndicat, croyances et tout autre motif prévu à la Loi. 4021-2 |
| Les parties s'engagent à ne pas faire de discrimination au sens de la Charte des droits et libertés de la personne et en raison de l'exercice de droits reconnus par la loi ou la convention. 6787-6 |
| Aucune discrimination ne sera exercée envers les employés réguliers, temporaires ou occasionnels pour des motifs de race, couleur, religion tel que prévu à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. 5387-6 |

Dans la recherche de Garon, cette forme de clause interdisant la discrimination n'a pas été notée. Garon a subdivisé les clauses étudiées en deux catégories soit des clauses générales ou des clauses énumérant les motifs interdits. Il s'avère impossible de déterminer avec certitude dans quelle catégorie les clauses qui renvoyaient à la Charte ont été classées dans cette étude.

Comme le mentionnait Jain, les parties ont avantage à énumérer les motifs interdits de discrimination pour informer les travailleurs. Nous souscrivons à ce principe quoique la situation idéale serait d'énumérer les motifs interdits et de référer à la Charte comme le font douze des conventions de l'échantillon. Cette formulation a l'avantage d'informer comme il se doit les travailleurs, de permettre d'ajouter certains motifs mais aussi de fournir une référence à la Charte, vers laquelle les parties et les salariés pourront se retourner pour s'informer davantage. En effet, comme nous allons le voir subséquement, les articles 16 et 20 de la Charte (interdisant la

discrimination en emploi et permettant la défense d'exigence professionnelle justifiée) sont rarement inclus dans les conventions collectives. La référence à la Charte permettrait donc une éventuelle lecture simultanée de ces articles.

### *4.1.2. Clauses interdisant la discrimination dans l'emploi*

De l'échantillon observé, 6 conventions collectives (1,8%) contiennent une clause d'interdiction de discrimer en emploi tel que prévu à l'article 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Toutefois, aucune d'entre elles n'énumère la totalité des situations d'emploi couvertes par cet article.

| |
|---|
| Aucune discrimination dans l'embauche et dans la conservation de l'emploi. 5245-6 |
| Il est interdit de discriminer, limiter, ségrétionner dans l'établissement des conditions de travail, l'établissement des classifications d'emploi, la compensation, les termes. 13373-6 |
| Aucune discrimination dans les conditions de travail, taux de salaire, heures de travail. 13445-2 |
| Aucune discrimination dans les conditions de travail, compensation, termes. 13515-2 |
| Aucune discrimination dans l'embauche, promotion, mise à pied, renvoi, conditions de travail, l'entraînement, la montée en grade, le transfert, rappel au travail. 14276-0 |
| Aucune discrimination dans l'embauche, conditions de travail, salaire, durée. 15080-5 |

L'article 16 de la Charte permet d'étendre l'interdiction de discriminer aux relations de travail. Le fait que seulement 1,8% des conventions reproduisent cet article nous indique qu'il ne revêt pas une grande importance pour les parties. Est-ce parce que, pour elles, l'interdiction de discriminer de l'article 10 s'applique en emploi d'emblée ou est-ce parce qu'elles manquent d'information ? Quoiqu'il en soit, on remet rarement en question que l'article 10 s'applique en situation d'emploi. Étant donné le peu de cas recencés, nous n'appliquerons ni les analyses bivariées ni les analyses multivariées à cette variable.

### *4.1.3 Clauses interdisant le harcèlement*

Le harcèlement au travail étant interdit de la même manière que la discrimination, nous avons recueilli les clauses qui en traitent. Quarante-deux des conventions collectives (12,5%) de l'échantillon comportent une clause d'interdiction de harceler. Certaines sont très générales (22), d'autres traitent spécifiquement du harcèlement sexuel (10), qui est considéré comme une forme de discrimination sur la base du sexe. Certaines clauses définissent les modalités de traitement

des plaintes et leur règlement (7) et enfin certaines clauses sont très détaillées et constituent en soi une politique interdisant le harcèlement sexuel intégrée dans la convention (3). Nous avons reproduit ici quelques exemples de ces clauses.

Clauses générales d'interdiction de harceler

| |
|---|
| Le salarié a droit de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement et l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour maintenir une atmosphère libre de tout harcèlement. 10173-3 |
| Les deux parties doivent s'opposer activement à toute forme de discrimination et de harcèlement illégal. 15204-1 |
| Le salarié a droit de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement fondé sur un des élément stipulé en a)(clause interdisant la discrimination) ; l'employeur et l'union doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour maintenir une atmosphère libre de tout harcèlement. 11387-8 |

Clauses générales interdisant le harcèlement sexuel

| |
|---|
| L'employeur et le syndicat conviennnent que toute personne a le droit de travailler dans un milieu de travail libre de tout harcèlement sexuel. Si une telle situation se produit, les parties conviennent de se rencontrer pour en discuter. 9705-5 |
| Les parties conviennent également qu'aucun salarié ne devrait faire l'objet de harcèlement sexuel. 12392-7 |
| Les parties reconnaissent le droit de tout salarié de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement sexuel. 14829-6 |
| L'employeur s'engage à formuler une politique écrite sur le harcèlement sexuel. 13152-4 |

Clauses définissant la notion de harcèlement sexuel

| |
|---|
| L'employeur et le syndicat conviennent d'unir leurs efforts dans le but d'empêcher toute forme de harcèlement sexuel. Les parties identifient le harcèlement sexuel comme étant une forme de discrimination fondée sur le sexe et consistant en des avances non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitation verbale ou gestuelle. 8492-1 |
| Les salariés ont droit à un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel de la part de l'Employeur, de ses représentants ou agents, des autres salariés, des clients ou invités. On entend par harcèlement tout commentaire ou toute conduite à caractère irritant, ennuyant ou dérangeant et que l'on sait être intolérable, dans la limite du raisonnable. Ceci inclut toute manifestation verbale, non verbale et visuelle de harcèlement. 14824-7 |
| Le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles. Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée. 14983-1 |

Clauses stipulant les modalités de règlement

| |
|---|
| L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer pour éliminer tout harcèlement sexuel sur les lieux de travail et pour garder confidentielles toutes les démarches faites par un salarié ou son syndicat dans le but de régler le litige. 7337-9 |
| La compagnie et le syndicat reconnaissent le droit de tout employé à travailler dans une atmosphère exempte de harcèlement sexuel. La compagnie et le syndicat reconnaissent de plus, leur devoir conjoint de ne pas tolérer de harcèlement sexuel. Les plaintes et les griefs seront traités de façon confidentielle dans toute la mesure du possible. 12788-6 |
| L'employeur et l'union conviennent que toute personne a le droit de travailler dans un milieu de travail libre de tout harcèlement sexuel. Les parties conviennnent que si un tel problème existe, une rencontre aura lieu dans les plus brefs délais. 11001-5 |
| Le salarié a droit de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement ; l'employeur et l'Union doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour maintenir une atmosphère libre de tout harcèlement. 13004-7 |
| L'employeur et le syndicat considèrent le harcèlement sexuel au travail comme une forme d'intimidation et de discrimination inacceptable et s'engagent à maintenir un climat de travail exempt de harcèlement sexuel. L'employé qui désire porter une plainte doit la soumettre au directeur des ressources humaines et s'il le désire, il pourra être accompagné de son représentant syndical. L'employeur s'assurera que les employés pourront porter plainte en toute discrétion sans crainte de représailles. Tout grief ou plainte déposé en vertu de cet article sera traité en confidentialité et avec toute la célérité possible. 13968-3 |
| Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles. L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par de la sensibilisation et de l'information, selon les modalités convenues entre les parties. L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier, distribuer ou afficher de la publicité ou des brochures sexistes. 15264-5 |
| Le Collège et le Syndicat conviennent de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. À cette fin, ils collaborent au maintien et à la diffusion de la politique de non-harcèlement sexuel. Toute question reliée au harcèlement sexuel en milieu de travail est référée au comité pour contrer le harcèlement sexuel qui la traite, le cas échéant, à huis clos. 2289-7 |
| Un salarié ne peut être l'objet d'aucune sanction de la part de l'employeur en cas de comportement discriminatoire ou de harcèlement sexuel de la part d'un client ou d'un cadre, sauf si la réaction du salarié est excessive ou non motivée. 15010-2 |

Clauses détaillées

| |
|---|
| Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit de chaque salarié de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement. Le harcèlement sexuel se définit comme un comportement à connotation sexuelle unilatérale et non désiré et consiste en une pression indue exercée sur une personne soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou son droit à la dignité. Notamment les comportements suivants sont considérés comme du harcèlement sexuel :<br>- manifestations d'un intérêt persistantes ou abusives et non désirées;<br>- remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes persistants à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail ou à l'étude ;<br>- avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;<br>- avances physiques, attouchements, frôlements, pincements, baisers non désirés ;<br>- promesses de récompenses ou menaces ;<br>- promesses de récompenses ou menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel ;<br>- manifestation de violence physique à caractère sexuel ou imposition d'une intimité sexuelle non voulue ;<br>- tout autre manifestation à caractère sexuel offensante et non désiré.<br>L'employeur et le syndicat peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement sexuel, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.<br>9365-8 |
| La compagnie, le syndicat et les salariés ne doivent tolérer aucune forme de harcèlement sexuel au travail. Le harcèlement sexuel se définit comme étant tout commentaire choquant et à caractère sexuel, tout geste ou contact physique de nature sexuelle qui peut être jugé désagréable ou choquant, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continuelle d'incidents mineurs. Le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel et non sollicité à caractère sexuel. Il a un pouvoir coercitif et est à sens unique. Tout salarié qui croit avoir été victime de harcèlement sexuel au travail peut se prévaloir de la procédure de griefs. Les griefs intentés en vertu de ce mémoire d'entente seront traités avec toute la confidentialité et la célérité possible. La compagnie et le syndicat uniront leurs efforts pour promouvoir un environnement sans harcèlement sexuel. Il est aussi convenu que le syndicat pourra afficher la politique de son Syndicat national sur ses propres tableaux d'affichage. 14244-8 |
| 1. Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.<br>2. Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour la personne des conditions de travail défavorables.<br>3. L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement sexuel, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement. |

| |
|---|
| 4. L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes. 11209-4 |

Les clauses interdisant le harcèlement sexuel varient beaucoup d'une à l'autre; elles vont d'une forme très simple à des ententes élaborées sur la définition du harcèlement sexuel et sur les méthodes de règlement de ce genre de litige. Lorsque les parties en traitent, elles considèrent clairement le harcèlement sexuel comme de la discrimination sur la base du sexe. Elles rejoingnent en cela l'état du droit sur la question. Toutefois, ces résultats, loin d'atteindre le nombre de clauses interdisant la discrimination, sont peut-être sous-estimés par le fait que les politiques de harcèlement sexuel en entreprise ne sont pas obligatoirement insérées dans la convention collective.

### *4.1.4 Clauses permettant la défense d'exigence professionnelle justifiée*

Des 335 conventions de l'échantillon, 43 (12,8%) comportaient une clause d'exigence professionnelle justifiée. De ces 43 conventions, 40 reprenaient en partie le libellé de l'article 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Nous présentons quelques exemples des différentes formulations retrouvées.

| |
|---|
| Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour un emploi est réputée non discriminatoire. 14310-7 |
| Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales pour accomplir les tâches d'une classification est réputée non discriminatoire. 6567-2 |
| Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme discrimination. 7169-6 |
| Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes exigées de bonne foi pour occuper un poste est réputée non discriminatoire. 14072-3 |
| Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire. 11209-4 |
| Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire. 12195-4 |
| Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les qualifications requises pour accomplir une fonction n'est pas discriminatoire. 15186-0 |

Des 335 conventions examinées 3 renvoient à la *Charte des droits et libertés de la personne* pour prévoir l'exigence professionnelle justifiée. En voici le contenu :

| |
|---|
| Les parties conviennent qu'elles bénéficient des causes d'exonération et de tous les moyens de défense prévus et/ou découlant de la Charte des droits et libertés de la personne ou autres lois de même nature applicables à l'encontre de toute allégation de discrimination. 14857-7 |
| L'employeur et le syndicat conviennent de ne pas exercer de discrimination sauf lorsque la législation actuelle ou future permettra ce genre de discrimination. 12662-3 |
| Les exceptions prévues à la Charte des droits et libertés de la personne, incluant celles prévues à l'article 20 de ladite Charte sont applicables et pourront être invoquées par l'employeur ou le syndicat. 8233-9 |

Le concept d'exigence professionnelle justifiée est relié à l'interdiction de discriminer en milieu de travail. La jurisprudence et la doctrine sur le sujet le démontrent bien. Toutefois, les rares études qui portent sur la présence de clauses interdisant la discrimination dans les conventions collectives ne traitent pas de cette possibilité pour les parties d'aménager la défense d'E.P.J. En tant que moyen de défense admis, les parties auraient avantage à inclure l'E.P.J. dans la convention. Pourtant, il semble que les parties se préoccupent peu de cette problématique puisque seulement 12% des conventions collectives traitent de ce sujet. On aurait pu espérer que ce nombre se situerait plus près du 70% de clauses interdisant la discrimination observé. Les parties auraient pourtant tout intérêt à informer les travailleurs que la discrimination est justifiée dans certains cas et ainsi éliminer certaines ambiguïtés. Toutefois, ce maigre 12% laisse supposer que syndicats et employeurs s'en remettent au cas par cas dans ce domaine. En effet, en matière d'emploi, pour déterminer si la règle est une exigence professionnelle justifiée, la question est souvent posée en fonction de la possibilité d'imposer des tests individuels au lieu d'un test général dont l'impact risque d'être plus discriminatoire. Pourtant les premières ébauches de l'article 20 datent de 1975 et les décisions des cours de justice de 1982. On peut conclure qu'à ce sujet, les parties sont loin d'être à jour. Il faut toutefois souligner que ce n'est pas parce que la convention collective est muette à ce sujet que la défense d'exigence professionnelle justifiée n'est pas pour autant utilisée. Enfin, notons que nous n'avons recensé aucun cas où les parties limitaient l'accès à la défense d'exigence professionnelle justifiée.

### *4.1.5 Clauses d'obligation d'accommodement*

Parmi les conventions étudiées, 27 (8,1%) contenaient une certaine forme d'obligation d'accommodement. En effet, 20 conventions collectives (6,0%) précisaient que l'employeur devait accommoder l'employé et 7 conventions (2,1%) permettaient une certaine flexibilité de la

convention afin de permettre l'accommodement. Voici quelques exemples des clauses d'obligation d'accommodement observées dans l'échantillon.

| |
|---|
| Par entente mutuelle, les parties peuvent réserver certaines tâches aux employés handicapés suite à un accident de travail. 6058-2 |
| Les salariés incapables d'accomplir leur travail à cause d'un accident de travail, de leur âge ou d'une infirmité, peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté, d'un commun accord entre le syndicat et l'employeur. L'employeur fait tout en son possible pour leur donner la préférence pour du travail qu'ils peuvent accomplir. 14345-3 |
| En cas d'incapacité physique, si le poste est disponible et si le salarié rempli les exigences du poste. 14568-0 |
| En cas d'incapacité physique due à un accident ou à la maladie, des conditions de travail différentes peuvent être négociées avec un maintien du salaire. 14983-1 |
| Maladie et accident (de travail ou hors travail) exempté de la règle d'ancienneté pour l'obtention d'un poste pour lequel le salarié est qualifié. 15537-4 |
| Si le salarié ne peut plus occuper son poste suite à un accident de travail, il pourra occuper tout autre poste, s'il est vacant et s'il remplit les exigences du poste. 8233-9 |

Étant donné qu'elles ne s'appliquent qu'en cas d'accident ou de maladie, ces dispositions s'apparentent davantage à la protection offerte par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* qu'à une véritable obligation d'accommodement. En effet, voici le contenu de l'article 236 de la LATMP:

> Le travailleur victime de lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de réintégrer prioritairement son emploi dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion ou de réintégrer un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de son employeur.[129]

La variable obligation d'accommodement était donc contaminée par le contenu de la LATMP qui protège les salariés mais qui n'est pas en soi une obligation d'accommodement tel que l'on retrouve dans la jurisprudence et la doctrine sur la discrimination.

De plus, 7 conventions sur 335 (soit 2,1% de l'échantillon) contenaient une forme d'obligation d'accomodement en permettant une certaine flexibilité dans les conditions de travail. Ce type de clause se retrouve en majorité chez les pompiers et les policiers. En voici un exemple typique :

[129] L.R.Q., C. A-3.001.

> Il est loisible à la Régie de déroger à la présente convention collective et d'établir des conditions salariales et de travail différentes aux employés victimes de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou de tout autre cause. Ces conditions devront être établies en entente avec la Régie, le policier et la Fraternité. 2042-0

La jurisprudence et la doctrine démontrent bien que le concept d'obligation d'accommodement est lié à l'interdiction de discriminer en milieu de travail. Toutefois, nous ne pouvons comparer nos résultats puisque les rares études qui portent sur la présence de clauses interdisant la discrimination dans les conventions collectives ne traitent pas de cette possibilité pour les parties d'aménager l'obligation d'accommodement dans la convention collective. Des études plus poussées sur les raisons d'inclusion ou d'exclusion de ce genre de clause devront être effectuées auprès des parties car ce maigre 8% nous semble peu élevé. De plus, le type de clause que l'ont retrouve est loin de la notion d'obligation d'accommodement que l'on retrouve dans la jurisprudence en matière d'égalité en emploi.

Nous ne pouvons qu'ébaucher certaines explications au sujet du peu de clauses sur la question, comme le fait que l'obligation d'accommodement ne se retrouve pas expressément dans la loi. Toutefois, la responsabilité de l'employeur, du syndicat et du plaignant en matière d'accommodement nous portait à croire que cette notion serait l'objet de plus d'attention de la part des parties. Les implications pratiques de l'obligation d'accommodement dans l'environnement de travail nous laissent supposer que les parties préfèrent gérer le cas par cas plutôt que d'insérer dans la convention ce genre de particularité auquel, comme Morin le souligne, les rapports collectifs de travail sont mal adaptés. Heureusement, l'absence de clause d'obligation d'accommodement dans la convention collective ne signifie pas que les parties n'appliquent pas celle-ci lorsqu'il s'avère nécessaire de le faire.

Toutefois, à la lumière de ces résultats, on constate qu'on est bien loin de la méthode unifiée en matière de droits et libertés de la personne. Cette méthode doit son existence à la jurisprudence récente et les parties ne sont probablement pas encore sensibilisées à son existence et à sa portée.

### *4.1.6 Clauses concernant l'accès à l'égalité*

Une seule convention collective de l'échantillon consulté (soit 0,3%) mentionnait l'adhésion des parties aux principes d'égalité.

| |
|---|
| Nous souscrivons au principe d'équité en matière d'emploi pour les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les minorités visibles. 4266-3 |

Cette clause est d'ailleurs loin de ressembler à un programme d'accès à l'égalité. Il semble donc que les programmes d'accès à l'égalité sont rarement inclus dans les conventions collectives. Autant du fait qu'ils soient d'une part, volontaires ou de l'autre, imposés, les caractéristiques comme telles des programmes d'accès à l'égalité ne favorisent pas leur insertion dans la convention collective. De plus, le fait que ce soit une mesure temporaire dont la durée coïncide rarement avec celle de la convention explique assurément que les conventions collectives soient muettes à ce sujet. Le seul cas recensé, qui n'est d'ailleurs qu'une déclaration d'intention, ne permettra pas de procéder à des analyses bivariées et multivariées.

### *4.1.7 Clauses stipulant la procédure de griefs ou d'arbitrage applicable en matière de discrimination*

En plus des clauses qui interdisent la discrimination, nous avons étudié la présence de tout type de clause qui spécifie la procédure à suivre en matière de discrimination. En matière de griefs, 16 conventions collectives précisent que les questions de discrimination sont soumises à la procédure de griefs ou à une procédure spéciale. Ces clauses spécifient la manière de régler les cas de discrimination et n'incluent en aucun cas les autres types de clauses interdisant de discriminer. Voici donc quelques exemples des procédures retrouvées dans les conventions collectives examinées en ce qui a trait à la procédure de griefs :

| |
|---|
| L'employeur s'engage à ne pas utiliser ses droits de gérance de façon arbitraire et/ou discriminatoire et/ou injuste, à défaut de quoi le salarié ou le syndicat peut soumettre un griefs. 1008-2 |
| L'union et tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'application, l'interprétation ou la prétendue violation de la convention collective et/ou dans les cas d'injustice et/ou de discrimination. 10173-3 |
| Afin d'éviter la multiplicité des recours, le dépôt d'une plainte à la Commission des droits de la personne empêche à toutes fins que de droit et/ou annule tout griefs en vertu de cette clause (interdisant la discrimination). 12058-4 |
| Lorsqu'il y a violation de cet article (interdisant la discrimination) le tout sera soumis au directeur du personnel de l'usine immédiatement et en l'absence de celui-ci au directeur de |

| |
|---|
| l'usine. Si les parties ne s'entendent pas, la plainte sera soumise à la 3ième étape de la procédure de griefs. (Troisième étape: Au directeur de l'usine dans les 5 jours qui suivent la réponse du directeur du personnel. Le directeur de l'usine doit répondre dans les 5 jours suivants. Il y aura rencontre entre le directeur de l'usine et le comité de griefs dans les 10 jours. Si le grief n'est pas réglé il sera soumis à la procédure d'arbitrage). 9548-9 |
| Les recours en vertu du présent article (qui interdit la discrimination) s'exerceront conformément aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne et du Code du travail. 13081-5 |
| L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou dans tous les cas de mesures disciplinaires et/ou d'une décision injuste et/ou discriminatoire et/ou abusive prise envers un salarié découlant de la présente convention. 14004-6 |
| Sous réserve des droits du salarié de soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à cette convention. 8731-2 |

En général, ce type de clause assure que la procédure de griefs s'applique aux cas de discrimination et, sauf précisions contraires, assure aussi compétence à l'arbitre de griefs en cette matière. Le fait de retrouver ce type de procédure montre une certaine sensibilité de la part des parties et démontre que celles-ci préfèrent que ce genre de plainte soit d'abord traité à l'intérieur de la procédure de griefs plutôt que par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Toutefois, même si on ne peut comparer ces résultats à aucune étude, il y a un écart considérable entre le nombre de conventions collectives qui interdisent la discrimination (71%) et le nombre de celles qui prévoient la procédure de règlement de ce genre de litige (4,8%).

Aucune des 335 conventions collectives de l'échantillon ne précise expressément que l'arbitre de griefs a compétence en matière de discrimination. Pourtant, entre une plainte à la Commission des droits de la personne et un grief soumis à la procédure d'arbitrage, les raisons militent parfois en faveur de l'arbitre (délais, coûts et réparations recherchées versus celles accordées[130]). Il nous sera donc impossible de procéder à des analyses bivariées et multivariées sur cette variable.

[130] Pour la différence entre les types de réparations accordées par l'un et l'autre voir : Chantale ROBERT et Guylaine VALLÉE «Le traitement des plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi par l'arbitre de griefs et par le Tribunal des droits de la personne du Québec : une étude comparative exploratoire », 41, Les cahiers de droit, 2000.

## 4.2 Résultats des analyses bivariées

Dans cette section, nous traiterons des analyses effectuées sur les clauses interdisant la discrimination et le harcèlement, permettant la défense d'exigence professionnelle justifiée, spécifiant l'obligation d'accommodement et spécifiant la procédure de griefs applicable aux situations de discrimination. Ces différentes clauses sont décrites en fonction du secteur d'activités, de la région géographique, du nombre de salariés couverts et de l'affiliation syndicale. Tel que nous l'avons mentionné précédemment, en raison du peu de cas recensés, les clauses d'interdiction de discriminer en emploi, celles portant sur un programmes d'accès à l'égalité et les clauses spécifiant la procédure d'arbitrage ne seront pas soumises à l'analyse bivariée. La discussion des résultats obtenus sera surtout élaborée dans la section « Analyses multivariées ».

### *4.2.1 Clauses interdisant la discrimination*

Dans cette section, nous présenterons les résultats des tests de khi carré (Pearson) sur la présence ou l'absence de clause interdisant la discrimination en fonction du secteur d'activités, de la région géographique, du nombre de salariés visés et de l'affiliation syndicale. De plus, nous avons effectué des analyses sur le nombre de motifs de la Charte énumérés lorsqu'une clause interdisant la discrimination est présente sous la forme d'une énumération de motifs. Le khi carré est un test d'indépendance entre deux variables. Deux variables sont indépendantes l'une de l'autre si le produit des probalités des marginaux est égal aux fréquences observées[131]. Nous mettrons en tableaux de contigence la présence ou l'absence de clauses interdisant la discrimination en fonction du secteur d'activités, de la région géographique, du nombre de salariés visés et de l'affiliation syndicale.

Il semble que le secteur d'activités ne soit pas indépendant de la présence ou de l'absence d'une clause interdisant la discrimination comme le démontre un test du khi carré significatif ($p<0,01$). Ainsi, dans le regroupement des secteurs d'activités autres que l'industrie manufacturière et qu l'administration publique, le nombre de clauses interdisant la discrimination est plus élevé que dans l'administration publique et l'industrie manufacturière. Dans l'industrie manufacturière, le

[131] Marija J. NORUŠIS/ SPSS Inc., *SPSS Regression Models™ 10.0*, (1999), 135 pages.

nombre de clauses interdisant la discrimination est plus élevé que dans l'administration publique. Le Tableau XIII illustre ces résultats.

Tableau XIII : R épartition des clauses interdisant la discrimination selon le secteur d'activités

| | Administration publique | Industrie manufacturière | Autres secteurs d'activités | Total |
|---|---|---|---|---|
| Aucune clause | 20 | 30 | 48 | 98 |
| | 57,1% | 27,0% | 25,4% | 29,3% |
| Clause interdisant la discrimination | 15 | 81 | 141 | 237 |
| | 42,9% | 73,0% | 74,6% | 70,7% |
| Total | 35 | 111 | 189 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-Carré de Pearson | 14,78*** | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Ces résultats sont surprenants car on se serait attendu à ce que le secteur de l'administration publique donne l'exemple aux autres secteurs. En effet, le secteur de l'administration publique est davantage susceptible d'être au fait des lois et des pratiques dans ce domaine que les autres secteurs. Toutefois, ici l'administration publique n'inclut que les municipalités et on ne peut prétendre que celles-ci représentent l'administration publique en général.

De plus, nous nous serions attendu à retrouver ce type de clauses en plus grande proportion dans les secteurs autres que les industries manufacturières. Cette proposition se basait sur les résultats obtenus par Muriel Garon. Rappellons que le but de l'étude de Muriel Garon était de retrouver des clauses à apparence discriminatoire et que la sélection des conventions collectives en était biaisée. En effet, dans cette recherche, en ce qui à trait au secteur d'activités, des différences significatives avaient été observées quant au nombre de clauses à apparence discriminatoire par convention. Les secteurs de production prennent les premières places avec plus de 3 clauses à apparence discriminatoire par convention, suivis du commerce de détail et du commerce en gros. Les services professionnels, administratifs et l'enseignement sont les secteurs où le nombre de clauses à apparence discriminatoire est le plus bas. Il était donc erroné de supposer que les clauses anti-discrimination seraient moins présentes dans les secteurs où Garon avait retrouvé le plus de clauses à apparence discriminatoire. Ces différences peuvent s'expliquer par le temps écoulé entre la recherche de Garon et la nôtre et par le fait que la catégorie « autres secteurs » englobe des secteurs très diversifiés.

En ce qui à trait à la distribution des clauses interdisant la discrimination dans les régions géographiques, le test du khi carré significatif (p<0,01), nous apprend que ces deux variables sont liées. En effet, dans la région du Montréal métropolitain, la présence de clauses interdisant la discrimination est plus élevée qu'en région. Le Tableau XIV illustre ces résultats.

Tableau XIV : Répartition des clauses interdisant la discrimination selon la région géographique

| | Régions | Montréal | Total |
|---|---|---|---|
| Aucune clause | 71 | 27 | 98 |
| | 35,1% | 20,3% | 29,3% |
| Clause interdisant la discrimination | 131 | 106 | 237 |
| | 64,9% | 79,7% | 70,7% |
| Total | 202 | 133 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 8,54*** | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Ces résultats confirment la proposition à l'effet que la région de Montréal, avec sa diversité, est plus sensible à la problématique de la discrimination. En effet, Morin affirme que la sensibilisation risque d'être plus grande envers la discrimination dans des entreprises situées en milieux urbains et cosmopolites alors qu'il en serait tout autrement pour celles situées en région et pouvant comprendre des groupes de salariés assez homogènes [132]. Rappelons que Garon n'avait obtenu aucun résultat significatif quant à l'apparition des formes de discrimination selon les régions.

Le nombre de salariés visés est lié à la présence ou à l'absence de clause interdisant la discrimination, tel que le démontre significatiment (p<0,05) le test du khi carré. Les conventions collectives de 10 salariés et plus ont plus tendance à inclure une clause interdisant la discrimination que celles couvrant moins de 10 salariés. Le Tableau XV montre la distribution des résultats.

Tableau XV : Répartition des clauses interdisant la discrimination selon le nombre de salariés visés

| | Moins de 10 salariés | 10 salariés et plus | Total[133] |
|---|---|---|---|
| Aucune clause | 24 | 72 | 96 |
| | 38,7% | 26,7% | 28,9% |
| Clause interdisant la discrimination | 38 | 198 | 236 |
| | 61,3% | 73,3% | 71,1% |
| Total | 62 | 270 | 332 |

[132] F. MORIN, *loc. cit.* note 100, p. 739.
[133] Il a été impossible de déterminer le nombre de salariés visés dans trois (3) cas sur 335.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré de Pearson | 3,56** | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

On suppose que le nombre de salariés visés par la convention indique plus ou moins la taille de l'entreprise. Ainsi, ces résultats confirmeraient la proposition à l'effet que la sensibilisation serait plus grande envers la discrimination dans de grandes entreprises alors qu'il en est autrement pour les entreprises de plus petite taille[134].

Enfin, l'affiliation syndicale joue un rôle dans la présence ou l'absence des clauses interdisant la discrimination, tel que le démontre significativement ($p<0,05$) le test du khi carré. Les résultats de ces analyses sont présentés au Tableau XVI.

[134] F. MORIN, *loc. cit.* note 100, p. 739.

Tableau XVI : Répartition des clauses interdisant la discrimination selon l'affiliation syndicale

| | CSN | FTQ | CSD | Indépendant national ou international | Autres (Indépendant local, CSQ, etc.) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Aucune clause | 21 | 41 | 4 | 15 | 17 | 98 |
| | 35,0% | 24,0% | 17,4% | 36,6% | 42,5% | 29,3% |
| Clause interdisant la discrimination | 39 | 130 | 19 | 26 | 23 | 237 |
| | 65,0% | 76,0% | 82,6% | 63,4% | 57,5% | 70,7% |
| Total | 60 | 171 | 23 | 41 | 40 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré de Pearson | 9,28** | | | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Ainsi, les syndicats affiliés à la CSD incluent plus de clauses interdisant la discrimination que les syndicats affiliés aux autres centrales. Suivent la FTQ, la CSN, les syndicats indépendants national ou international et en dernier lieu, les autres syndicats (indépendant local, CSQ, etc.). Ces résultats ne peuvent être confrontés à aucune recherche sur le sujet mais suggèrent que les grandes centrales syndicales pourraient exercer une certaine influence sur le contenu de la convention collective à cet égard.

En ce qui a trait au cas particulier où les clauses interdisant la discrimination énumèrent les motifs interdits, le nombre de motifs inclus a été mis en relation avec les variables du secteur d'activités, du nombre de salariés visés, de la région géographique et de l'affiliation syndicale.

Le nombre de motifs énumérés n'est pas indépendant du secteur d'activités, tel que le démontre le test du khi carré, hautement significatif ($p<0,01$). Ainsi, les secteurs autres que l'administration publique et l'industrie manufacturière énumèrent nettement plus de motifs que les secteurs publics et manufacturiers. Le secteur de l'industrie manufacturière énumère plus souvent un nombre de motifs restreints que l'administration publique et les autres secteurs. Le Tableau XVII illustre ces résultats.

Tableau XVII : Répartition du nombre de motifs interdits selon le secteur d'activités

| | Administration publique | Industrie manufacturière | Autres secteurs | Total |
|---|---|---|---|---|
| 1 à 6 motifs | 7 | 36 | 24 | 67 |
| | 50,0% | 62,1% | 24,0% | 39,0% |
| 7 à 12 motifs | 7 | 22 | 76 | 105 |
| | 50,0% | 37,9% | 76,0% | 61,0% |
| Total | 14 | 58 | 100 | 172 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi carré | 23,15*** | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Le fait qu'aucune tendance ne se dégage de l'administration publique s'explique probablement par le fait que ce secteur inclut seulement les municipalités et que celles-ci négocient municipalité par municipalité. Quoique l'industrie manufacturière arrive au deuxième rang dans l'insertion de clauses interdisant la discrimination, lorsque ce secteur inclut une clause énumérant des motifs interdits, ceux-ci sont en nombre plus restreints que dans les autres secteurs. Le fait d'inclure un moins grand nombre de motifs a pour effet de moins bien informer les travailleurs qui risquent de croire que seuls les motifs énumérés sont interdits. De plus, ce type de clause est moins contraignant qu'une clause qui énumère l'ensemble des motifs. Enfin, les secteurs autres sont ceux qui énumèrent le plus de motifs interdits mais cette catégorie englobe une trop grande diversité de secteurs pour dégager des conclusions.

Le test du khi carré ne fait pas ressortir de relation significative entre le nombre de motifs inscrits et la région géographique. Dans l'échantillon observé, les conventions collectives signées en région ont plus de motifs de la Charte inclus que celles signées dans le Montréal métropolitain. On se serait attendu à une plus grande sensibilité de la part des entreprises du Montréal métropolitain quant au nombre de motifs interdits. Les résultats quant à la région géographique sont reproduits au Tableau XVIII.

Tableau XVIII : Répartition du nombre de motifs interdits selon la région géographique

| | Régions | Montréal métropolitain | Total |
|---|---|---|---|
| 1 à 6 motifs | 36 | 31 | 67 |
| | 37,1% | 41,3% | 39,0% |
| 7 à 12 motifs | 61 | 44 | 105 |
| | 62,9% | 58,7% | 61,0% |
| Total | 97 | 75 | 172 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 0,32 | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Le test du khi carré ne démontre pas de relation significative entre le nombre de salariés visés et le nombre de motifs interdits inscrits. On se serait attendu à ce qu'une relation se dégage entre le nombre de salariés visés et le nombre de motifs énumérés puisque la sensibilité aux motifs interdits devrait être plus élevée dans les grandes entreprises. Le Tableau XIX reproduit ces résultats.

Tableau XIX : Répartition du nombre de motifs interdits selon le nombre de salariés visés

| | Moins de 10 salariés | 10 salariés et plus | Total |
|---|---|---|---|
| 1 à 6 motifs | 12 | 55 | 67 |
| | 48,0% | 37,7% | 39,2% |
| 7 à 12 motifs | 13 | 91 | 104 |
| | 52,0% | 62,3% | 60,8% |
| Total | 25 | 146 | 171 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 0,96 | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Enfin, le test du khi carré démontre une relation significative ($p<0,1$) entre l'affiliation syndicale et le nombre de motifs énumérés. Ainsi, les syndicats affiliés à la CSN, lorsqu'ils énumèrent des motifs, en énumèrent davantage que les syndicats affiliés aux autres centrales. La FTQ et la CSD suivent. Ces résulats sont présentés au Tableau XX.

Tableau XX : Répartition du nombre de salariés visés selon l'affiliation syndicale

| | CSN | FTQ | CSD | Indépendants national ou international | Autres (Indépendant local, CSQ, etc.) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 à 6 motifs | 6 | 38 | 6 | 9 | 8 | 67 |
| | 22,2% | 38,0% | 42,6% | 50,0% | 57,1% | 39,0% |
| 7 à 12 motifs | 21 | 62 | 7 | 9 | 6 | 105 |
| | 77,8% | 62,0% | 53,8% | 50,0% | 42,9% | 61,0% |
| Total | 27 | 100 | 13 | 18 | 14 | 172 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 6,37* | | | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Ces résultats démontrent une certaine influence de l'affiliation à une centrale syndicale sur le nombre de motifs interdits. En effet, ce sont la CSN, la FTQ et la CSD qui incluent un plus grand nombre de motifs alors que les indépendants nationaux et internationaux et les autres syndicats (indépendant local, CSQ, etc.) en incluent moins. On peut supposer que cette influence s'exerce par la proposition, par les centrales concernées, de modèles de clauses interdisant la discrimination et énumérant certains motifs interdits.

### *4.2.2 Harcèlement*

Dans cette section, nous décrirons les contextes dans lesquels apparaissent les clauses interdisant le harcèlement, soit le secteur d'activités, la région géographique, le nombre de salariés visés et l'affiliation syndicale.

Il semble que le secteur d'activités ne soit pas indépendant de la présence ou de l'absence d'une clause interdisant le harcèlement, tel que le démontre le test du khi carré significatif ($p<0,01$). Dans le regroupement des secteurs d'activités autres, le nombre de clause interdisant le harcèlement est plus élevé que dans l'administration publique et l'industrie manufacturière. L'administration publique est au deuxième rang, figurant non loin derrière l'industrie manufacturière. Le Tableau XXI illustre ces résultats.

Tableau XXI : Répartition des clauses interdisant le harcèlement selon le secteur d'activités

| | Admimistration publique | Industrie manufacturière | Autres secteurs d'activités | Total |
|---|---|---|---|---|
| Aucune clause de harcèlement | 33 | 107 | 153 | 293 |
| | 94,3% | 96,4% | 81,0% | 87,5% |
| Présence d'une clause interdisant le harcèlement | 2 | 4 | 36 | 42 |
| | 5,7% | 3,6% | 19,0% | 12,5% |
| Total | 35 | 111 | 189 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 16,87*** | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Les secteurs autres que l'administration publique et l'industrie manufacturière sont donc davantage sensibles au harcèlement. On peut supposer que la composition de la main d'œuvre joue un rôle dans ces résultats. Toutefois, étant donné la variété des secteurs d'activités inclus dans la catégorie « autres secteurs », des analyses plus fines, qui nécessiteraient un échantillon plus vaste, devraient être effectuées dans des recherches ultérieures.

Quoique l'on retrouve davantage de clauses interdisant le harcèlement dans la région du Montréal métropolitain qu'en région, ces résultats ne peuvent être généralisés. En effet, le test du khi carré ne démontre pas de relation significative entre la région géographique et la présence ou l'absence d'une clause de harcèlement. Le Tableau XXII illustre ces résultats.

Tableau XXII : Répartition des clauses interdisant le harcèlement selon la région géographique

| | Régions | Montréal métropolitain | Total |
|---|---|---|---|
| Aucune clause de harcèlement | 180 | 113 | 293 |
| | 89,1% | 85,0% | 87,5% |
| Présence d'une clause interdisant le harcèlement | 22 | 20 | 42 |
| | 10,9% | 15,0% | 12,5% |
| Total | 202 | 133 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 1,26 | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Le test du khi carré ne démontre pas de relation significative entre le nombre de salariés visés et la présence ou l'absence d'une clause de harcèlement. Dans l'échantillon, ce type de clause est retrouvé en plus grande proportion dans les conventions collectives de 10 salariés et plus. Ainsi, dans les conventions étudiées, les parties signataires de conventions collectives de plus de 10 salariés sont plus sensibles au harcèlement. Ces résultats sont présentés au Tableau XXIII.

Tableau XXIII : Répartition des clauses interdisant le harcèlement selon le nombre de salariés visés

| | Moins de 10 salariés | 10 salariés et plus | Total |
|---|---|---|---|
| Aucune clause de harcèlement | 57 | 234 | 291 |
| | 91,9% | 86,7% | 87,7% |
| Présence d'une clause interdisant le harcèlement | 5 | 36 | 41 |
| | 8,1% | 13,3% | 12,3% |
| Total | 62 | 270 | 332 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 1,29 | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Le test du khi carré démontre significativement ($p<0,05$) que l'affiliation syndicale n'est pas indépendante de la présence de clauses interdisant le harcèlement. Ce type de clause se retrouve davantage chez les syndicats affiliés à la FTQ et à la CSN. Suivent ensuite les autres syndicats (indépendant local, CSQ, etc.), la CSD et les indépendants nationaux et internationaux. Ces résultats sont présentés au Tableau XXIV.

Tableau XXIV : Répartition des clauses interdisant le harcèlement selon l'affiliation syndicale

| | CSN | FTQ | CSD | Indépendant national ou international | Autres (Indépen-dant local, CSQ, etc.) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Aucune clause de harcèlement | 52 | 142 | 22 | 40 | 37 | 293 |
| | 86,7% | 83,0% | 95,7% | 97,6% | 92,5% | 87,5% |
| Présence d'une clause interdisant le harcèlement | 8 | 29 | 1 | 1 | 3 | 42 |
| | 13,3% | 17,0% | 4,3% | 2,4% | 7,5% | 12,5% |
| Total | 60 | 171 | 23 | 41 | 40 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 9,23** | | | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Ce serait donc les syndicats affiliés à la FTQ qui sont les plus sensibles au harcèlement. On se rappelle que la CSD venait au premier rang pour la discrimination. On peut donc supposer ici aussi une certaine influence des grandes centrales dans l'insertion de ce type de clause.

### *4.2.3 L'exigence professionnelle justifiée*

Dans cette section nous traiterons de la présence ou l'absence de clause d'exigence professionnelle justifiée selon le secteur d'activités, la région géographique, le nombre de salariés visés et l'affiliation syndicale.

La présence d'une clause d'E.P.J. est significativement ($p<0,01$) reliée au secteur d'activités, tel que le démontre le test du khi carré. Dans le regroupement des secteurs d'activités autres que manufacturier et de l'administration publique le nombre de clause d'E.P.J. est plus élevé que dans l'administration publique et l'industrie manufacturière. Cette dernière est au deuxième rang, l'administration publique figurant loin derrière. Le Tableau XXV illustre ces résultats.

Tableau XXV : Répartition des clauses d'E.P.J. selon le secteur d'activités

| | Administration publique | Industrie manufacturière | Autres secteurs d'activités | Total |
|---|---|---|---|---|
| Pas de clause d'E.P.J. | 34 | 104 | 154 | 292 |
| | 97,1% | 93,7% | 81,5% | 87,2% |
| Présence d'une clause d'E.P.J. | 1 | 7 | 35 | 43 |
| | 2,9% | 6,3% | 18,5% | 12,8% |
| Total | 35 | 111 | 189 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 12,80*** | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Rappelons que les secteurs d'activités autres regroupent différents secteurs d'activités et qu'il est difficile d'expliquer la tendance qui se dégage de l'insertion des clauses d'E.P.J. dans ce cas.

La relation qui unit la région géographique à la présence ou à l'absence d'une clause d'E.P.J. n'est pas significative, tel que le démontre le test du khi carré. Toutefois, des conventions collectives observées, c'est en région que le nombre de clauses d'E.P.J. est le plus grand. Ces résultats surprennent car on se serait attendu à ce que le Montréal métropolitain soit en avance sur les régions pour inclure ce moyen de défense. Le Tableau XXVI illustre ces résultats.

Tableau XXVI : Répartition des clauses d'E.P.J. selon la région géographique

| | Régions | Montréal métropolitain | Total |
|---|---|---|---|
| Pas de clause d'E.P.J. | 175 | 117 | 292 |
| | 86,6% | 88,0% | 87,2% |
| Présence d'une clause d'E.P.J. | 27 | 16 | 43 |
| | 13,4% | 12,0% | 12,8% |
| Total | 202 | 133 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 0,13 | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Le test du khi carré ne démontre pas de relation significative entre le nombre de salariés visés et la présence ou l'absence d'une clause d'E.P.J. Dans l'échantillon observé, c'est dans les conventions collectives couvrant 10 salariés et plus que l'on retrouve le plus de clauses d'E.P.J. Ces résultats soutiennent la proposition à l'effet que les plus grandes entreprises sont plus sensibles aux questions d'égalité mais ces résultats ne sont pas significatifs et ne peuvent être généralisés. Ces résultats sont présentés au Tableau XXVII.

Tableau XXVII : Répartition des clauses d'E.P.J. selon le nombre de salariés visés

| | Moins de 10 salariés | 10 salariés et plus | Total |
|---|---|---|---|
| Pas de clause d'E.P.J. | 56 | 233 | 289 |
| | 90,3% | 86,3% | 87,0% |
| Présence d'une clause d'E.P.J. | 6 | 37 | 43 |
| | 9,7% | 13,7% | 13,0% |
| Total | 62 | 270 | 332 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 0,73 | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

La relation qui unit la présence ou l'absence d'une clause d'E.P.J. à l'affiliation syndicale n'est pas significative, on ne peut donc pas généraliser ces résultats. Toutefois, on peut dire que dans l'échantillon observé, c'est à la CSN que le plus grand nombre de clauses d'E.P.J. a été retrouvé,

suivi de la FTQ, des autres syndicats (indépendant local, CSQ, etc.) et des indépendants nationaux et internationaux. C'est à la CSD que les clauses d'exigence professionnelle justifiée sont les plus rares alors que c'était chez les syndicats affiliés à cette centrale que les clauses interdisant la discrimination étaient les plus nombreuses. Ces résultats sont illustrés au Tableau XXVIII.

Tableau XXVIII : Répartition des clauses d'E.P.J. selon l'affiliation syndicale

| | CSN | FTQ | CSD | Indépendant national ou international | Autres (Indépendant local, CSQ, etc.) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pas de clause d'E.P.J. | 50 | 146 | 22 | 38 | 36 | 292 |
| | 83,3% | 85,4% | 95,7% | 92,7% | 90,0% | 87,2% |
| Présence d'une clause d'E.P.J. | 10 | 25 | 1 | 3 | 4 | 43 |
| | 16,7% | 14,6% | 4,3% | 7,3% | 10,0% | 12,8% |
| Total | 60 | 171 | 23 | 41 | 40 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 4,16 | | | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

### *4.2.4 Obligation d'accommodement*

Cette section traite de la présence de clauses d'obligation d'accommodement selon le secteur d'activités, la région géographique, le nombre de salariés visés et l'affiliation syndicale.

Il semble que le secteur d'activités ne soit pas indépendant de la présence ou de l'absence d'une clause d'obligation d'accommodement, tel que le démontre significativement ($p<0,05$) le test du khi carré. C'est dans l'administration publique que l'on retrouve plus de clauses d'obligation d'accommodement, ensuite dans l'industrie manufacturière et enfin, dans les autres secteurs d'activités. Le Tableau XXIX présente ces résultats.

Tableau XXIX : Répartion des clauses d'accommodement selon le secteur d'activités

| | Administration publique | Industrie manufacturière | Autres secteurs d'activités | Total |
|---|---|---|---|---|
| Pas d'obligation d'accommodement | 29 | 99 | 180 | 308 |
| | 82,9% | 89,2% | 95,2% | 91,9% |
| Clause d'obligation d'accommodement | 6 | 12 | 9 | 27 |
| | 17,1% | 10,8% | 4,8% | 8,1% |
| Total | 35 | 111 | 189 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 7,80** | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Rappelons que ces clauses comportaient en majorité des clauses en cas d'accident de travail et des clauses permettant une dérogation à la convention collective, surtout chez les policiers et les

pompiers, ce qui explique que l'administration publique soit au premier rang dans ce cas. En effet, les policiers et les pompiers sont régis par des conventions collectives du secteur public.

Il semble que la région géographique ne soit pas indépendante de la présence ou de l'absence de clauses d'accommodement, tel que le démontre significativement (p<0,05) le test du khi carré. Les clauses d'obligation d'accommodement sont plus fréquentes dans la région du Montréal métropolitain que dans les autres régions. Ces résultats sont présentés au Tableau XXX.

Tableau XXX : Répartition des clauses d'accommodement selon la région géographique

| | Régions | Montréal métropolitain | Total |
|---|---|---|---|
| Pas d'obligation d'accommodement | 190 | 118 | 308 |
| | 94,1% | 88,7% | 91,9% |
| Clause spécifiant l'obligation d'accommodement | 12 | 15 | 27 |
| | 5,9% | 11,3% | 8,1% |
| Total | 202 | 133 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 3,08** | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Ces résultats confirment que la sensibilité est plus grande dans les centres urbains qu'en région pour des questions d'égalité et de protection des droits et libertés.

Les clauses d'obligation d'accommodement ne semblent pas reliées au nombre de salariés visés, tel que le démontre le test du khi carré non significatif. Ces résultats sont présentés au Tableau XXXI.

Tableau XXXI : Répartition des clauses d'accommodement selon le nombre de salariés visés

| | Moins de 10 salariés | 10 salariés et plus | Total |
|---|---|---|---|
| Pas d'obligation d'accommodement | 57 | 248 | 305 |
| | 91,9% | 91,9% | 91,9% |
| Clause spécifiant l'obligation d'accommodement | 5 | 22 | 27 |
| | 8,1% | 8,1% | 8,1% |
| | 62 | 270 | 332 |
| Total | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 0,00 | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Enfin, l'affiliation syndicale semble avoir une influence sur la présence ou l'absence d'une clause d'obligation d'accommodement, tel que le démontre le test du khi carré significatif (p<0,1). En effet, les syndicats autres (indépendant local, CSQ, etc.) sont ceux qui incluent le plus

fréquemment ce type de clause, suivis de la CSD, de la FTQ, de la CSN et enfin, des indépendants national et internationnal. Ces résultats sont présentés au Tableau XXXII.

Tableau XXXII : Répartition des clauses d'accommodement selon l'affiliation

| | CSN | FTQ | CSD | Indépendant national ou international | Autres (Indépendant local, CSQ, etc.) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pas d'obligation d'accommodement | 57 | 158 | 21 | 39 | 33 | 308 |
| | 95,0% | 92,4% | 91.3% | 95,1% | 82,5% | 91,9% |
| Clause spécifiant l'obligation d'accommodement | 3 | 13 | 2 | 2 | 7 | 27 |
| | 5,0% | 7,6% | 8,7% | 4,9% | 17,5% | 8,1% |
| Total | 60 | 171 | 23 | 41 | 40 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 6,19* | | | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Il s'avère étonnant que les syndicats autres (indépendant local, CSQ, etc.) soient ceux qui incluent le plus de clauses spécifiant l'obligation d'accommodement. La relation significative entre la présence d'une clause d'obligation d'accommodement et l'affiliation syndicale semble démontrer que les centrales syndicales influencent les syndicats affiliés sur le contenu des clauses de la convention collective.

### *4.2.5 Procédure de griefs en cas de discrimination*

Cette dernière section des analyses bivariées traite des clauses spécifiant la procédure de griefs en cas de discrimination et dresse son portrait selon le secteur d'activités, la région géographique, le nombre de salariés visés et l'affiliation syndicale.

Il semble que le secteur d'activités ne soit pas indépendant de la présence ou de l'absence d'une procédure de griefs en matière de discrimination, tel que le démontre le test du khi carré significatif ($p<0,05$). C'est dans les secteurs d'activités autres que l'administration publique et l'industrie manufacturière que le nombre de clauses spécifiant la procédure de griefs est le plus élevé. Dans l'industrie manufacturière, ces clauses sont un peu plus rares mais dans l'administration publique, elles sont tout à fait inexistantes. Ces résultats sont présentés dans le Tableau XXXIII.

Tableau XXXIII : Répartition des types de procédures de griefs selon le secteur d'activités

| | Administration publique | Industrie manufacturière | Autres secteurs d'activités | Total |
|---|---|---|---|---|
| | 35 | 108 | 176 | 319 |
| Aucune procédure de griefs | 100% | 97,3% | 93,1% | 95,2% |
| | 0 | 3 | 13 | 16 |
| Procédure de griefs en cas de discrimination | - | 2,7% | 6,9% | 4,8% |
| | 35 | 111 | 189 | 335 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 4,64** | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

On peut donc remarquer une certaine tendance dans les secteurs d'activités autres à spécifier l'application d'une procédure de griefs en cas de discrimination. Toutefois, l'administration publique accuse un sérieux retard dans ce cas.

Le test du khi carré ne permet pas de dégager une relation significative entre la région géographique et la présence ou l'absence de procédure de griefs en matière de discrimination. La région du Montréal métropolitain l'emporte toutefois sur les régions pour les conventions collectives observées, ce qui démontre une plus grande sensibilité aux modes de règlement des cas de discrimination. Ces résultats, non généralisables, sont présentés au Tableau XXXIV.

Tableau XXXIV : Répartition des types de procédures de griefs selon la région géographique

| | Régions | Montréal métropolitain | Total |
|---|---|---|---|
| Aucune procédure de griefs | 194 | 125 | 319 |
| | 96,0% | 94,0% | 95,2% |
| Procédure de griefs en cas de discrimination | 8 | 8 | 16 |
| | 4,0% | 6,0% | 4,8% |
| Total | 202 | 133 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 0,74 | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Le test du khi carré démontre significativement ($p<0,05$) que le nombre de salariés visés est relié à la présence ou à l'absence d'une procédure de griefs en matière de discrimination. On retrouve plus de clauses sur la procédure de griefs en cas de discrimination dans les conventions collectives couvrant 10 salariés et plus. Le Tableau XXXV illustre ces résultats.

Tableau XXXV : Répartition des types de procédures de griefs selon le nombre de salariés visés

| | Moins de 10 salariés | 10 salariés et plus | Total |
|---|---|---|---|
| Aucune procédure de griefs | 62 | 254 | 316 |
| | 100% | 94,1% | 95,2% |
| Procédure de griefs en cas de discrimination | 0 | 16 | 16 |
| | - | 5,9% | 4,8% |
| Total | 62 | 270 | 332 |
| | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 3,86 ** | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

Les conventions collectives couvrant plus de 10 salariés incluent davantage dans la convention la procédure à suivre en cas de discrimination. Ainsi, pour les conventions qui couvrent 10 salariés et plus, les parties sont davantages portées à inclure une procédure de griefs en cas de discrimination alors que la procédure de griefs n'est pas spécifiée dans celles de moins de 10 salariés.

Enfin, le test du khi carré démontre significativement ($p<0,05$) que l'affiliation syndicale est reliée à la présence ou à l'absence de procédure de griefs en matière de discrimination. Les syndicats affiliés à la FTQ ont plus de chances de spécifier la procédure de griefs en cas de discrimination que les autres syndicats. Les syndicats indépendants nationaux et internationaux et la CSN suivent de loin tandis qu'à la CSD et chez les autres syndicats (indépendant local, CSQ, etc.) il n'y a aucun cas recensé de ce type de procédure. Ces résultats sont présentés au Tableau XXXVI.

Tableau XXXVI : Répartition des types de procédures de griefs selon l'affiliation syndicale

| | CSN | FTQ | CSD | Indépendant national ou international | Autres (Indépendant local, CSQ, etc. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Aucune procédure de griefs | 59 | 157 | 23 | 40 | 40 | 319 |
| | 98,3% | 91,8% | 100% | 97,6% | 100% | 95,2% |
| Procédure de griefs en cas de discrimination | 1 | 14 | 0 | 1 | 0 | 16 |
| | 1,7% | 8,2% | - | 2,4% | - | 4,8% |
| Total | 60 | 171 | 23 | 41 | 40 | 335 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Khi-carré | 9,30** | | | | | |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

On peut noter qu'à la CSD, qui était la centrale qui incluait le plus de clauses interdisant la discrimination, il n'y a aucun cas de procédure de griefs en cas de discrimination. C'est chez

l'une des grandes centrales syndicales, la FTQ, que l'on retrouve la majorité de ces procédures. On peut donc noter une certaine influence des centrales pour ce type de clause.

## 4.3 Résultats des analyses multivariées

Des analyses multivariées sont nécessaires afin d'observer dans quels contextes apparaissent les clauses interdisant la discrimination et le harcèlement, le nombre de motifs interdits, permettant la défense d'exigence professionnelle justifiée, spécifiant l'obligation d'accommodement et spécifiant la procédure de griefs en matière de discrimination. Les programmes d'accès à l'égalité, la non-discrimination dans l'emploi et les procédures d'arbitrage ne seront pas traitées ici étant donné le peu de cas recensés.

Nos variables explorées étant de nature discrètes, elles ne prennent que deux valeurs. La régression multiple basée sur la méthode des moindres carrés ne pourra produire des coefficients de régression efficaces. Ainsi, afin d'estimer notre modèle, nous devons avoir recours à la régression logistique. La régression logistique est utilisée pour prédire la présence ou l'absence de caractéristiques basées sur des variables prédictrices. Ce type d'analyse s'apparente au modèle de régression linéaire mais dans la régression logistique, les variables dépendantes doivent être dichotomiques. La régression logistique consiste à estimer les probabilités pour chaque variable indépendante du modèle. Elle est utilisée dans un plus large éventail de situations que l'analyse discriminante[135]. Les résultats complets des régressions logistiques effectuées sur nos variables sont présentés au Tableau XXXVII.

Tableau XXXVII : Régressions logistiques des variables à l'étude

| | Discrimi-nation | Nombre de motifs | Harcèlem ent | E.P.J. | Accommd ement | Griefs |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Secteur manufacturier | 1,017*** | -0,547 | -0,787 | 0,770 | -0,493 | 6,987 |
| Autres secteurs | 1,238*** | 1,138** | 1,068* | 1,959** | -1,345** | 8,015 |
| 10 salariés et plus | 0,548** | 0,377 | 0,616 | 0,377 | -0,028 | 8,387 |
| Montréal métropolitain | 0,876*** | 0.012 | 0,522* | -0,102 | 0,738** | 0,407 |
| FTQ | 0,454* | -0,846* | 0,239 | -0,082 | 0,265 | 1,675* |
| CSD | 0,979* | -0,628 | -0,842 | -1,229 | 0,380 | -6,892 |
| Indépendants national ou international | -0,80 | -1,279** | -1,822** | -0,755 | -0,349 | 0,664 |
| Autres syndicats (Indépendant local, CSQ) | -0,353 | -1,656** | -0,602 | -0,392 | 1,045* | -6,852 |
| *$R^2$ de Cox et Snell* | 0,098 | 0,160 | 0,089 | 0,055 | 0,042 | 0,072 |

Tests à une zone : * = significatif à 0.1 ** = significatif à 0,05 *** = significatif à 0,01

[135] Marija J. NORUŠIS/ SPSS Inc., *op. cit.* note 131.

*4.3.1 Discrimination*

La présence d'une clause interdisant la discrimination est expliquée par le modèle à 9,8% (Cox & Snell). Ainsi, quant au secteur d'activités, peu importe le nombre de salariés visés, la centrale syndicale et la région géographique, il est significativement ($p<0,01$) plus problable de retrouver une clause interdisant la discrimination dans les secteurs d'activités autres et l'industrie manufacturière que dans l'administration publique. Il est aussi plus probable de retrouver une clause interdisant la discrimination dans les autres secteurs d'activités que l'industrie manufacturière ($1,02<1,23$). C'est donc dans l'administration publique que la probabilité de retrouver une clause interdisant la discrimination est la plus basse, peu importe le nombre de salariés visés, l'affiliation syndicale et la région géographique. On constate que l'administration publique est loin de donner l'exemple à suivre. Afin d'expliquer ces résultats, il est nécessaire de rappeler que l'administration publique inclut seulement les municipalités et que celles-ci, contrairement au secteur public en général, négocient municipalité par municipalité.

Les conventions collectives couvrant 10 salariés et plus sont significativement ($p<0,05$) plus susceptibles de contenir une clause interdisant la discrimination que celles couvrant moins de 10 salariés, et ce, peu importe le secteur d'activités, la région géographique et l'affiliation. Dans la mesure où l'on estime que le nombre de salariés visés par la convention indique approximativement la taille de l'entreprise, ces résultats confirment que les grandes entreprises sont plus sensibles aux questions d'égalité.

En ce qui a trait à la région géographique, il significativement ($p<0,01$) plus probable de retrouver des clauses interdisant la discrimination dans les conventions collectives du Montréal métropolitain que dans celles des régions, et ce, peu importe le secteur d'activités, le nombre de salariés et l'affiliation syndicale. Ces résultats prouvent clairement que la région de Montréal, une région cosmopolite et où les minorités protégés par la Charte sont davantage présentes, est plus sensible à ces problématiques en milieu de travail.

On a significativement ($p<0,1$) plus de chances de retrouver une clause interdisant la discrimination chez les syndicats affiliés à la FTQ que chez ceux affiliés à la CSN, peu importent le nombre de salariés visés, la région géographique et le secteur d'activités. De plus, les

syndicats affiliés à la CSD ont significativement ($p<0,1$) plus de chance de signer une entente contenant une clause interdisant la discrimination que la CSN, et ce, peu importe le nombre de salariés visés, la région et le secteur d'activités. Enfin, quoiqu'on ne puisse généraliser ces résultats, les syndicats indépendants nationaux et internationaux ainsi que les autres syndicats (indépendant local, CSQ, etc.) de l'échantillon ont moins de chance de contenir une clause interdisant la discrimination que les grandes centrales telles la FTQ, la CSD et la CSN. Quoiqu'on ne puisse que supposer que ce sont les stratégies ou les politiques de ces centrales qui influencent leurs syndicats affiliés, on remarque que ce sont effectivement les grandes centrales syndicales qui ont le plus de clauses protégeant les employés. Leurs moyens d'information sont peut-être simplement plus efficaces. Quant aux résultats concernant la CSN, il faut préciser que notre recherche se limitait au secteur privé, ce qui sous-estime probablement l'influence de cette centrale.

En résumé, les clauses interdisant la discrimination apparaissent dans les secteurs manufacturiers et autres, dans des conventions de 10 salariés et plus, signées dans la région du Montréal métropolitain et dans les conventions collectives des syndicats affiliés à des centrales telles la FTQ et la CSD, en majorité. Ce portrait est conforme à celui que nous supposions pour ce qui est de la région, des centrales syndicales et du nombre de salariés visés. En ce qui a trait au secteur d'activités, un échantillon plus grand permettrait un découpage plus fin parmi les secteurs où ces clauses sont présentes.

Le nombre de motifs interdits énumérés dans les clauses où les parties énumèrent les motifs de la Charte est expliqué par le modèle à 16% (Cox & Snell). Ainsi, quant au secteur d'activités, peu importent le nombre de salariés visés, la centrale syndicale et la région géographique, il est significativement ($p<0,05$) plus problable de retrouver un nombre de motifs interdits supérieur à 6 dans les secteurs d'activités autres que l'industrie manufacturière et l'administration publique. De plus, quoique ces résultats ne soient pas significatifs, dans l'échantillon, il est plus probable de retrouver un nombre de motifs interdits supérieur à 6 dans l'administration publique que dans l'industrie manufacturière, peu importe les autres variables. Le nombre de motifs inscrits dans les clauses interdisant la discrimination est donc lié au secteur d'activités mais comme elles

apparaissent surtout dans les secteurs d'activités autres, il semble qu'un certain déficit s'inscrit au niveau du secteur manufacturier.

Dans l'échantillon observé, les conventions collectives couvrant 10 salariés et plus sont plus susceptibles de couvrir 7 à 12 motifs que celles couvrant moins de 10 salariés. Ces résultats ne peuvent toutefois pas être généralisés. On ne peut donc pas affirmer avec certitude que le nombre de salariés visés a une influence sur le nombre de motifs inscrits.

En ce qui a trait à la région géographique, il plus probable, dans l'échantillon, de retrouver un nombre de motifs supérieur à 6 dans les conventions collectives du Montréal métropolitain que dans celles des régions et ce, peu importe les autres variables. Ces résultats ne peuvent pas être généralisés. On se serait attendu à ce que la région de Montréal soit significativement plus sensible, quant au nombre de motifs inscrits, car la probabilité de retrouver des clauses interdisant la discrimination était plus grande dans cette région.

Pour ce qui est de l'affiliation, la probabilité de retrouver un nombre de motifs supérieur à 6 chez les syndicats affiliés à la FTQ est significativement ($p<0,1$) moindre que celle d'en retrouver autant à la CSN. De la même manière, les syndicats affiliés à la CSN ont significativement ($p<0,05$) plus de chance de contenir 7 à 12 motifs que les syndicats indépendants nationaux et internationaux et que les syndicats autres (indépendant local, CSQ, etc.), toutes autres variables confondues. Enfin, quoique ces résultats ne soient pas généralisables, il y a aussi plus de probabilité de retrouver 7 à 12 motifs chez les syndicats affilés à la CSN que chez ceux affiliés à la CSD. Ce sont donc les syndicats affiliés à la CSN qui sortent bons premiers quant au nombre de motifs énumérés et ces résultats suggèrent que la centrale syndicale exerce une influence quant au principes d'égalité en milieu de travail.

Le nombre de motifs interdits énumérés dans les clauses interdisant la discrimination sous la forme d'une énumération de motifs dépend donc du secteur d'activités et de l'affiliation syndicale. Ces résultats ouvrent la porte à des études plus fines à savoir quels sont les motifs énumérés et quels sont ceux omis par chaque secteur et par chaque centrale.

*4.3.2 Harcèlement*

La présence d'une clause interdisant le harcèlement est expliquée par le modèle à 8,9% (Cox & Snell). Ainsi, quant au secteur d'activités, peu importe le nombre de salariés visés, la centrale syndicale et la région géographique, il est plus problable ($p<0,1$) de retrouver une clause interdisant le harcèlement dans les secteurs d'activités autres que l'industrie manufacturière et l'administration publique que dans ces derniers secteurs. De même, il est plus probable de retrouver ce type de clause dans l'administration publique que dans l'industrie manufacturière, peu importe les autres variables. Ces derniers résultats ne sont toutefois pas significatifs. La composition de la main d'œuvre dans chaque secteur explique sans doute les résultats obtenus quant à la présence d'une clause interdisant le harcèlement. Le fait que l'on retrouve ce type de clause dans les secteurs d'activités autres que l'administration publique et l'industrie manufacturière indique la nécessité d'effectuer des analyses plus fines quant aux secteurs les plus touchés. Toutefois, on peut noter d'emblée que l'administration publique accuse un retard qu'il lui faudra combler en cette matière.

Dans l'échantillon observé, les conventions collectives couvrant 10 salariés et plus sont plus susceptibles de contenir une clause interdisant le harcèlement que celles couvrant moins de 10 salariés, et ce, peu importe le secteur d'activités, la région géographique et l'affiliation. Ces résultats ne peuvent toutefois pas être généralisés. Nous aurions pourtant cru que le nombre de salariés visés avait une influence sur la présence d'une clause interdisant le harcèlement comme il en avait sur les clauses interdisant la discrimination.

En ce qui a trait à la région géographique, il est significativement ($p<0,1$) plus probable de retrouver des clauses interdisant le harcèlement dans les conventions collectives du Montréal métropolitain que dans celles des régions et ce, peu importe le secteur d'activités, le nombre de salariés et l'affiliation syndicale. Nous supposons que puisque le harcèlement est considéré comme de la discrimination sur la base du sexe, Montréal démontre une sensibilité plus grande à ce genre de problématique. En effet, la région du Montréal métropolitain est déjà sensibilisée à la discrimination à cause de la diversité de la main d'oeuvre, elle est donc davantage exposée aux concepts qui y sont reliés.

On a significativement ($p<0,05$) moins de chance de retrouver des clauses interdisant le harcèlement chez les syndicats indépendants nationaux et internationaux qu'à la CSN et ce, peu importe la région, le secteur d'activités et le nombre de salariés visés. Les lignes directrices de cette centrale se reflètent donc dans les conventions collectives des syndicats qui y sont affiliés. Dans l'échantillon, les syndicats affiliés à la FTQ ont plus de chances de signer une entente contenant une clause interdisant le harcèlement que chez ceux affiliés à la CSN. Les syndicats affiliés à la CSD ont moins de chance d'avoir une clause interdisant le harcèlement qu'à la CSN. On ne peut toutefois pas généraliser ces derniers résultats.

Les variables qui expliquent la présence de clauses interdisant le harcèlement sont donc le secteur d'activités, la région géographique et la centrale syndicale. Quoique moins nombreuses que les clauses qui interdisent la discrimination, les clauses interdisant le harcèlement ont, à peu près, les mêmes déterminants que cette dernière. Le harcèlement sexuel étant considéré comme de la discrimination ayant pour motif le sexe, notre modèle s'avère un bon prédicteur de la présence ou de l'absence de telles clauses.

### *4.3.3 Exigence professionnelle justifiée*

La présence d'une clause d'E.P.J. est expliquée par le modèle à 5,5% (Cox & Snell). Ainsi, quant au secteur d'activités, peu importe le nombre de salariés visés, la centrale syndicale et la région géographique, il est significativement ($p<0,05$) plus problable de retrouver une clause d'E.P.J. dans les secteurs d'activités autres que l'industrie manufacturière et l'administration publique que dans l'administration publique. De même, il est plus probable de retrouver ce type de clause dans l'industrie manufacturière que dans l'administration publique mais ces résultats ne sont pas significatifs.

Dans l'échantillon observé, les conventions collectives couvrant 10 salariés et plus sont plus susceptibles de contenir une clause d'E.P.J. que celles couvrant moins de 10 salariés, et ce, peu importe le secteur d'activités, la région géographique et l'affiliation. Ces résultats ne peuvent toutefois pas être généralisés. On ne peut donc pas affirmer avec certitude que le nombre de salariés visés a une influence sur la présence ou l'absence d'une clause d'E.P.J.

En ce qui a trait à la région géographique, dans l'échantillon il est plus probable de retrouver des clauses d'E.P.J. dans les conventions collectives des régions que dans celles du Montréal métropolitain et ce, peu importe le secteur d'activités, le nombre de salariés et l'affiliation syndicale. Ces résultats ne permettent toutefois pas de généraliser à l'ensemble de la population. D'ailleurs, comme c'est le cas pour les clauses interdisant la discrimination, on se serait attendu à ce que ce type de clauses soit davantage présentes dans le Montréal métropolitain qu'en région. Ainsi, il semble que la région géographique n'exerce pas d'influence sur l'exigence professionnelle justifiée.

En ce qui à trait à l'affiliation syndicale, aucun des résulats obtenus ne peut être généralisé. Toutefois, en ce qui à trait a l'échantillon observé, c'est à la CSN qu'il est le plus probable de retrouver des clauses d'E.P.J., ensuite à la FTQ, chez les autres syndicats (indépendant local, CSQ, etc.), chez les indépendants nationaux et internationaux et enfin à la CSD. Les centrales syndicales n'ont donc pas d'influence sur l'insertion d'une clause d'exigence professionnelle justifiée dans la convention. On peut aussi supposer qu'elles ne tentent pas d'influencer les syndicats sur ce point ou que les parties manquent d'information de part et d'autre.

Il semble donc que les clauses d'exigence professionnelle justifiée n'aient, dans notre modèle, pour seul déterminant, le secteur d'activités. Cette variable peut expliquer en partie l'insertion d'une telle clause puisque certains secteurs sont plus susceptibles d'avoir des exigences professionnelles, comme par exemple les pompiers et les policiers qui ont fait l'objet de plusieurs décisions sur leurs critères d'embauche. Ce n'est pourtant pas dans l'administration publique que ces clauses sont les plus fréquentes. On peut toutefois penser que les parties se prévalent de leur droit d'invoquer l'exigence professionnelle justifiée même si celle-ci n'apparaît pas dans la convention collective. L'information qu'une telle clause fournit aux travailleurs milite pourtant en faveur de son inclusion à la convention collective: la discrimination est permise, dans certains cas. Des études plus poussées devront donc être effectuées pour tenter d'expliquer les autres déterminants de l'insertion ou de l'exclusion des clauses d'exigence professionnelle justifiée dans les conventions collectives car le modèle qui explique la présence ou l'absence de cette clause est probablement plus complexe.

*4.3.4 Obligation d'accommodement*

La présence d'une clause d'obligation d'accommodement est expliquée par le modèle à 4,2% (Cox & Snell). Ainsi, quant au secteur d'activités, peu importe le nombre de salariés visés, la centrale syndicale et la région géographique, il est significativement ($p<0,05$) plus problable de retrouver une clause d'obligation d'accommodement dans l'administration publique que dans secteurs d'activités autres. De même, dans l'échantillon observé, il est plus probable de retrouver ce type de clause dans l'administration publique, que dans l'industrie manufacturière, peu importe les autres variables. Ces résultats ne peuvent toutefois pas être généralisés. Les clauses d'obligation d'accommodement retrouvées étaient soit des clauses en cas d'accident de travail soit des permissions de déroger à la convention pour accommoder des pompiers ou des policiers. Ce qui explique les résultats plus fréquents dans l'administration publique.

Dans l'échantillon observé, les conventions collectives couvrant moins de 10 salariés sont plus susceptibles de contenir une clause d'obligation d'accommodement que celles couvrant 10 salariés et plus, et ce, peu importe le secteur d'activités, la région géographique et l'affiliation. Ces résultats ne peuvent toutefois pas être généralisés. Le nombre de salariés visés ne prédit donc pas la présence des clauses d'obligation d'accommodement.

En ce qui a trait à la région géographique, il significativement ($p<0,05$) plus probable de retrouver des clauses d'obligation d'accommodement dans les conventions collectives du Montréal métropolitain que dans celles des régions et ce, peu importe le secteur d'activités, le nombre de salariés et l'affiliation syndicale. Ainsi, comme le soulignait Morin[136], les grandes villes, cosmopolites, sont plus sensibles à ces questions et probablement moins réticentes à s'engager formellement à accommoder les employés visés par la Charte.

Il y a significativement ($p<0,1$) plus de probabilité de retrouver une clause d'obligation d'accommodement chez les autres syndicats (indépendant local, CSQ, etc.) que chez les syndicats affiliés à la CSN. Chez les syndicats affiliés à la FTQ et à la CSD on a plus de chances de retrouver des clauses d'obligation d'accommodement qu'à la CSN. Certaines centrales peuvent tenter d'influencer leurs syndicats affiliés à inclure ce genre d'obligation dans les conventions

collectives à cause d'une expérience antérieure à ce sujet. En effet, si certains syndicats ont eu à accommoder des salariés dans le passé, les centrales peuvent tenter d'informer leurs autres syndicats affiliés à ce sujet.

En résumé, la présence de clauses d'obligation d'accommodement dépend donc, dans notre modèle, du secteur d'activités, de la région géographique et de l'affiliation syndicale.

### *4.3.5 Procédure de griefs en cas de discrimination*

La présence ou l'absence d'une clause explicitant la procédure de griefs en cas de discrimination est expliquée par le modèle à 7,2% (Cox & Snell). Ainsi, quant au secteur d'activités, il est plus problable de retrouver une clause spécifiant la procédure de griefs en cas de discrimination dans les secteurs d'activités autres que l'industrie manufacturière et l'administration publique que dans ces derniers secteurs. De même, il est plus probable de retrouver ce type de clause dans l'industrie manufacturière que dans l'administration publique, peu importe les autres variables. Ces résultats ne peuvent toutefois pas être généralisés. L'impossibilité de généraliser ces résultats nous porte à croire que le secteur d'activités ne prédit pas bien l'inclusion d'une clause spécifiant la procédure applicable en cas de discrimination.

Dans l'échantillon observé, les conventions collectives couvrant 10 salariés et plus sont plus susceptibles de contenir une clause spécifiant la procédure de griefs applicable en cas de discrimination que celles couvrant moins de 10 salariés. Ces résultats ne peuvent toutefois pas être généralisés, ce qui nous laisse croire que ce n'est pas en fonction d'un nombre de salariés qu'une clause spécifiant la procédure de griefs applicable en cas de discrimination sera stipulée.

En ce qui a trait à la région géographique, il est plus probable de retrouver des clauses sur la procédure de griefs en cas de discrimination dans les conventions collectives du Montréal métropolitain que dans celles des régions. Ces résultats ne sont pas significatifs et ce n'est donc pas non plus en fonction de la région que la procédure de griefs en cas de discrimination sera spécifiée.

---

[136] F. MORIN, *op. cit.* note 100.

Chez les syndicats affiliés à la FTQ, on a significativement ($p<0,1$) plus de chances de retrouver des clauses spécifiant la procédure de griefs en cas de discrimination que chez les syndicats affiliés à la CSN, et ce, peu importent le secteur d'activités, le nombre de salariés visés et la région géographique. Aucun des autres résultats obtenus quant à l'affiliation syndicale ne peut être généralisé. Toutefois, pour l'échantillon observé, chez les syndicats indépendants nationaux et internationaux on a davantage de probabilité de retrouver des clauses sur la procédure de griefs en cas de discrimination qu'à la CSN alors qu'il est plus probable de retrouver ce type de clause à la CSN que chez les syndicats affiliés aux autres syndicats (indépendant local, CSQ, etc.) et qu'à la CSD. C'est donc à la FTQ, davantage qu'à la CSN que la procédure de griefs en cas de discrimination sera spécifiée.

Ces résultats démontrent l'importance, dans notre modèle, de l'affiliation syndicale dans l'inclusion de la procédure de griefs en matière de discrimination. Il ne faudrait donc pas sous-estimer l'influence que centrales et fédérations ont sur le contenu des conventions collectives négociées par leur syndicats affiliés. En effet, certains modèles de conventions sont probablement plus populaires que d'autres à l'intérieur d'une centrale. Toutefois, ces résultats appellent à des études plus poussées sur le sujet afin de connaître les autres déterminants de l'inclusion d'une clause spécifiant la procédure de griefs applicable en matière de discrimination.

# CHAPITRE 5
# CONCLUSION

## 5. Conclusion

Dans ce dernier chapitre, nous présenterons un résumé des résultats de la recherche, pour ensuite discuter de leurs implications pratiques et théoriques. Nous terminerons en abordant les limites de notre recherche et les propositions pour des recherches futures.

### 5.1 Résumé

Dans ce mémoire, nous nous intéressions à la manière dont les parties à la relation de travail, l'employeur et le syndicat, s'approprient, dans la convention collective, les principes d'égalité en emploi tels que définis dans la Charte des droits et libertés de la personne, dans la jurisprudence et dans la doctrine associées. L'interdiction de discriminer en emploi, l'interdiction de harceler, l'exigence professionnelle justifiée, l'obligation d'accommodement, les programmes d'accès à l'égalité ainsi qu'une procédure de règlement applicable à ce genre de litige ont été observés dans un échantillon de conventions collectives.

Le tableau XXXVIII présente le sommaire des propositions et des résultats pour les différentes variables à l'étude.

Tableau XXXVIII : Sommaire des propositions et des résultats

| Variables | Propositions | Résultats |
|---|---|---|
| Discrimination | Présence dans les grandes centrales, les grandes entreprises, les centres urbains l'administration publique et les secteurs autres plus que dans les secteurs manufacturiers | Présence dans 71% des conventions collectives soit :<br>▪ 47,8% qui énumèrent motifs,<br>▪ 14,0% qui interdisent la discrimination de manière générale,<br>▪ 5,4% qui renvoient à la Charte et<br>▪ 3,6% qui énumèrent des motifs et renvoient à la Charte.<br>• Présence dans les autres secteurs et dans l'industrie manufacturière plus que dans l'administration publique.<br>• Présence dans le Montréal métropolitain plus qu'en région.<br>• Présence plus fréquente à la CSD, à la FTQ et à la CSN. |
| Nombre de motifs | Pas de propositions | Motifs les plus fréquents : race, couleur, sexe, origine, religion, convictions politiques.<br>• Plus grand nombre de motifs à la CSN et à la FTQ. |
| Harcèlement | Pas de propositions | Présence dans 12,5% des conventions collectives.<br>• Présence plus fréquente dans les secteurs d'activités autres.<br>• Présence plus fréquente à la CSN et à la FTQ. |
| Discrimination en emploi | Pas de propositions | Présence dans 1,8% des conventions collectives. |
| Exigence professionnelle justifiée | Présence conjointe avec l'interdiction de discriminer dans la majorité des cas | Présence dans 12,8% des conventions collectives.<br>• Plus fréquent dans les secteurs d'activités autres. |
| Accommode-ment | Présence dans les grands centres et dans les grandes entreprises | Présence dans 8,1% des conventions collectives.<br>• Présence plus fréquente dans l'administration publique et dans l'industrie manufacturière.<br>• Présence plus fréquente dans le Montréal métropolitain.<br>• Présence plus fréquente dans les syndicats autres, à la CSD et à la FTQ. |
| Programmes d'accès à l'égalité | Présence significative dans certains secteurs où ils sont obligatoires | • Présence dans 0,3% des conventions collectives. |
| Procédure de griefs | Pas de propositions | Présence dans 4,8% des conventions collectives.<br>• Présence dans les autres secteurs d'activités.<br>• Présence plus fréquente dans les conventions de 10 salariés et plus.<br>• Présence plus fréquente à la FTQ. |
| Procédure d'arbitrage | Pas de propositions | Présence dans 0,6% des conventions collectives. |

## 5.2 Implications pratiques et théoriques

Les résultats obtenus nous permettent de tracer un portrait de la proportion des conventions collectives qui incluent une clause d'interdisant la discrimination. En effet, un peu plus de 70% des conventions collectives de l'échantillon interdisent, sous une forme ou une autre, la discrimination. À certains égards, ce taux de présence nous indique une certaine sensibilité de la part de l'employeur et du syndicat en ce qui a trait aux principes d'égalité en emploi. En effet, les parties ont l'obligation de se conformer à la Charte, qu'elles interdisent ou non la

discrimination dans la convention collective. Ainsi, dans plus de la moitié des conventions collectives, on considère important de préciser cette obligation.

Si plus de 70% des conventions collectives incluent une clause d'interdiction de discriminer, il faut aussi souligner que près de 30% des conventions collectives n'en traitent pas. Les raisons qui militent en faveur de l'insertion dans la convention collective de cette protection contre la discrimination sont pourtant nombreuses. En plus d'informer les travailleurs et d'assurer le recours à la procédure de griefs et d'arbitrage en matière de discrimination, les parties peuvent étendre la protection à d'autres motifs de discrimination, non prévus par la Charte. La *Charte des droits et libertés de la personne* étant en vigueur depuis vingt-cinq ans, les parties qui avaient l'intention d'inclure une clause à cet effet ont eu plusieurs années pour le faire. Nous pouvons supposer que, parmi les syndicats et les employeurs qui n'incluent pas l'interdiction de discriminer à la convention collective, certains savent que les travailleurs sont protégés par la Charte et se soucient davantage des droits collectifs que des droits individuels lorsqu'ils négocient. Lors de la négociation, ils abandonnent peut-être plus facilement ce type de clause au profit de bénéfices collectifs. Il n'en demeure pas moins que l'intention des parties au sujet de l'inclusion ou de la non inclusion des clauses interdisant la discrimination est un sujet dont les recherches futures devront traiter. En effet, il faudrait comprendre pourquoi 70% des employeurs et des syndicats y voient des avantages, quels sont-ils, et pourquoi 30% des conventions collectives ne traitent pas de discrimination. Les avantages considérés par certains pourraient être valables pour les autres.

Par ailleurs, selon la forme que les parties donnent aux clauses d'interdiction de discriminer, l'information fournie aux travailleurs diffère. En effet, près de 50% des conventions collectives qui incluent une clause d'interdiction de discriminer le font sous la forme d'une énumération de motifs. Cette formulation informe davantage les travailleurs qu'une clause générale d'interdiction de discriminer ou qu'un simple renvoi à la Charte. Toutefois, encore faut-il que tous les motifs interdits par la Charte soient inclus. Sinon, les travailleurs pourraient croire que les motifs énumérés dans la convention sont les seuls interdits. D'ailleurs, une clause d'interdiction de discriminer qui renvoie à la Charte fournit plus précisement le cadre légal auquel on réfère. Ainsi, la clause d'interdiction idéale serait celle qui se réfère à la Charte en plus

d'énumérer les motifs de discrimination interdits. Actuellement, cette formulation est relativement rare, soit 3,6% des conventions qui traitent de discrimination, alors qu'elle est de loin la plus avantageuse. En effet, c'est la discrimination telle que définie par la Charte que les parties s'entendent pour interdire et non pas tout type de discrimination. Dans des recherches futures, il faudrait d'ailleurs interroger les parties sur les raisons qui les poussent à donner une forme plutôt qu'une autre à ce type de clause. Quoiqu'il en soit, la protection qui en découle ne peut être moindre que celle prévue par la loi.

Les motifs de discrimination les plus fréquemment énumérés dans les clauses d'interdiction de discriminer sont la race, la couleur, le sexe, l'origine ethnique, la religion et les convictions politiques. Nous nous interrogeons sur les raisons qui motivent la présence plus fréquente de certains motifs. Est-ce parce que les parties considèrent que certains sont plus importants que d'autres? Puisque la protection ne peut être moindre que celle prévue à la Charte, pourquoi ne pas énumérer l'ensemble des motifs interdits par celle-ci? Toutes ces questions, et bien d'autres, demeurent sans réponses mais orientent les avenues possibles en ce qui a trait aux recherches ultérieures.

La jurisprudence et la doctrine sont très abondantes sur la discrimination en emploi et sur les concepts qui y sont associés, tel l'exigence professionnelle justifiée et l'obligation d'accommodement. Il semble que les employeurs et les syndicats innovent peu en matière de droits et libertés, du moins dans les clauses de la convention collective. En effet, les concepts associés à la discrimination en emploi sont très peu inclus dans les conventions et les développements récents en la matière sont totalement ignorés. De plus, à l'exception près de l'ajout de quelques motifs, aucune des conventions étudiées n'allait plus loin que le cadre traditionnel de protection. On se demande s'il s'agit d'un manque d'intérêt ou d'information. Quoiqu'il en soit, c'est aux parties qu'il faudrait poser la question pour ensuite trouver des moyens de remédier à la situation. Ainsi, des mécanismes d'information ou de promotion pourraient être mis en branle pour informer les parties, par exemple les syndicats indépendants qui semblent moins portés à inclure des clauses interdisant le harcèlement et la discrimination que les grandes centrales telles la CSN, la FTQ et la CSD.

Si parmi les avantages d'inclure une clause d'interdiction de discriminer il y a l'accès à la procédure générale de griefs et d'arbitrage ou à une procédure spécifique pour les cas de discrimination, peu de conventions en traitent. En effet, moins de 5% des conventions étudiées spécifient la procédure de griefs appliquée aux cas de discrimination et aucune ne parle de procédure d'arbitrage. Ces résultats ne signifient toutefois pas que les parties n'ont pas recours à la procédure générale de griefs et d'arbitrage.

Enfin, ces résultats confirment la nécessité des politiques publiques et de l'intervention législative au niveau de la protection des droits individuels puisque, dans les conventions collectives, les parties innovent peu et ne sont pas aussi exhaustives que dans la loi. En effet, si, en termes quantitatifs, 70% des conventions collectives incluent une clause interdisant la discrimination, en termes qualitatifs, ces clauses n'incluent ni l'ensemble des motifs de discrimination interdits ni les concepts qui y sont associés dans la loi, la jurisprudence et la doctrine. Il nous faut donc conclure qu'en ce qui a trait au droit à l'égalité, la loi a suppléé à la convention collective.

## 5.3 Limites et recherches futures

Parmi les limites de la recherche, nous avons constaté quelques imperfections quant à la définition du terme « conventions collectives en vigueur ». En effet, le Code du travail est élaboré de sorte qu'une convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. Ainsi, parmi les conventions collectives étudiées, certaines dataient de plus de quatre ans alors que le Code du travail permet de signer des conventions de longue durée depuis 1996 seulement. Le CRSMT conserve la dernière convention collective tant et aussi longtemps que l'accréditation du syndicat est en vigueur. Les parties ont l'obligation de transmettre une copie de la convention au Ministère du travail mais si celles-ci ne signent pas de nouvelle convention, le CRSMT considère la dernière convention « en vigueur ». Étant donnée la nature de notre étude, nos résultats dépendaient, en grande partie, des méthodes utilisées au CRSMT. Ces résultats, quoique contaminés par ces quelques conventions, sont ceux qui nous apparaissent le meilleur reflet de la situation actuelle. Nous avions le choix entre une étude descriptive composée de plusieurs conventions collectives ou quelques études de cas séparées. L'étude de cas approfondie s'avère une méthode intéressante mais nous avons jugé qu'un

repérage à grande échelle s'imposait étant donné le peu de recherches sur le sujet jusqu'à ce jour. Il serait maintenant important de comprendre les motivations des parties, les raisons pour lesquelles elles incluent ou n'incluent pas ce type de clause et tenter de comprendre pourquoi elles adoptent une forme plutôt qu'une autre. À ce niveau, il serait maintenant temps d'effectuer des études cas où ce type de question serait posé directement aux acteurs concernés. Parmi ces questions, celle de la date d'entrée en vigueur des clauses d'égalité en emploi pourrait être abordée. En effet, il est possible que la préoccupation des parties aux questions de discrimination était plus vive à l'époque où la Charte a été adoptée et qu'elles reportent ce genre de clauses d'année en année depuis leur adoption.

Étant donné le nombre de convention étudiées, la variable « secteur d'activités » ne permettait pas de bien voir les différences entre les secteurs et ce, malgré la proportionalité de l'échantillon sur cette variable. Étant donné l'importance que revêt cette variable dans les résultats, dans des recherches futures, il faudra y accorder une plus grande importance et décomposer les secteurs d'activités en sous-secteurs plus précis. Pour ce faire, il faudra toutefois étudier un plus grand échantillon afin d'assurer la proportionnalité de ses différents secteurs d'activités. De la même manière, l'étude d'un plus grand nombre de conventions collectives permettrait de saisir des nuances plus fines au niveau des variables « affiliation syndicale », « région géographique » et « nombre de salariés visés ».

En raison des résultats obtenus au sujet des programmes d'accès à l'égalité, il semble que les recherches futures devraient s'y intéresser indépendamment de l'inclusion dans la convention collective car leur présence dans 0,3% de celles-ci reflète assurément que les parties ne tiennent pas à inclure ce type de programme à l'intérieur de la convention.

Enfin, comme le mentionnait Garon, la présence d'une clauses d'interdiction de discriminer ne signifie pas qu'aucune discrimination n'est exercée en pratique. De plus, certaines incohérences persistent dans le texte même des conventions. Par exemple, dans certaines des conventions examinées, les parties conviennent de ne faire aucune forme de discrimination ou tentative d'intimidation contre un salarié, pour quelque raison que ce soit. Et, malgré cela, en annexe, la fonction d'aide général est rémunérée ainsi: 18 ans et plus : 8,07$, moins de 18 ans: 6,88$ dans

les mêmes conventions. De plus, plusieurs exemples ont été retrouvés où, malgré le fait que l'orientation sexuelle figure parmi les motifs interdits de discrimination, la définition de conjoint commence par: "L'homme et la femme..." Enfin, véritable reflet d'un temps que l'on espérait révolu, nous avons observé une convention qui souscrit aux principes d'équité en matière d'emploi pour les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les minorités visibles mais qui, dans la description de tâches de l'adjointe aux ressources humaines, demande de la stabilité émotionnelle...

## BIBLIOGRAPHIE

Articles et ouvrages :

Caron, M., « Les concepts d'égalité et de discrimination dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit administratif*, Cowansville, Éditions Yvon Blais,1993.

Chicha-Pontbriand, M.-T., « Discrimination systémique : fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi », dans Études et documents de recherche sur les droits et libertés, *Commission des droits de la personne du Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais , 1989.

Drapeau, M., « La considération de l'obligation d'accommodement même en cas de discrimination directe », 39 *Les cahiers de droit*, no 4,1998.

Drapeau, M., « La discrimination fondée sur la grossesse résultant des règles de disponibilité au travail », 28 *Revue de droit*, Université de Sherbrooke, 1997-98.

Gagnon, R. P., *Le droit du travail du Québec, pratiques et théories*, 4e édition, Éditions Yvon Blais, 1999.

Garon, M., « Les conventions collectives : une piste pour l'analyse de la discrimination en milieu de travail », dans Études et documents de recherche sur les droits et libertés, *Commission des droits de la personne du Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1989.

Gauthier, B., (dir.), *Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données*, Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 1998.

Hébert, G., *Traité de négociation collective*, Gaëtan Morin Éditeur, 1992.

Hunt, G., *Sexual Orientation and the Canadian Labour Movement*, Relations Industrielles, Vol. 52, No 4,1997.

Jain, H. C., *Politiques du personnel anti-discriminatoires : implications de la législation sur les droits de la personne pour les employeurs et les syndicats*, Secrétariat d'État du Canada, Ottawa, 1985.

Meilleur, C., Sabourin, M., « Le harcèlement sexuel en milieu de travail », dans *Actes du colloque Relation d'emploi et droits de la personne*, 1994.

Monet, D., April, H., Tremblay, N, Brière, D., *Actes du colloque Agir et réagir*, Université de Montréal, 1996.

Moreau, P. E., Bussière, N., « L'obligation d'accommodement : les limites jurisprudentielles », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1995.

Morel, A., « La Charte québécoise : un document unique dans l'histoire législative canadienne »,dans *De la Charte québécoise des droits et libertés : origine, nature et défis*, Montréal, Éditions Thémis, 1984.

Morin, F., Brière, J.-Y., *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson et Lafleur, 1998.

Morin, F., « La convention collective et l'obligation d'accommodement selon l'arrêt *Okanagan* », 48 *Relations Industrielles*, no 4, 1993.

Nadeau, D., Pelletier, B., (dir.), *Actes du colloque Relation d'emploi et droits de la personne : évolution et tensions !* Éditions Yvon Blais, 1994.

Nadeau, J. A., « Récents développements en matière de discrimination dans l'emploi », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998.

Norušis, M. J. / SPSS Inc., *SPSS Regression Models™ 10.0*, 135 pages, 1999.

Paquette, J., « La compétence de l'arbitre de griefs pour interpréter et appliquer une loi : synthèse et récents développements », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996.

Proulx, D., « L'accommodement raisonnable, cet incompris : Commentaire de l'arrêt *Large* c. *Stratford* », 4 *Revue de droit de McGill*, 1996.

Quivy, R., Van Campenhoudt, L., *Manuel de recherche en sciences sociales*, 2ième Édition, Dunod, Paris, 1995.

Robert, C., Vallée, G., « Le traitement des plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi par l'arbitre de griefs et par le Tribunal des droits de la personne du Québec : une étude comparative exploratoire », 41, *Les cahiers de droit*, 2000.

Vallée, G., « Les jugements récents du Tribunal des droits de la personne en matière de discrimination en emploi : nouvelles limitations à la compétence exclusive de l'arbitre de griefs ? » dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais,1993.

Jurisprudence :

*Action Travail Femme* c. *C.N.* [1987] 1 R.C.S. 1114

*Atla (HRC)* c. *Central Alberta Dairy Pool*, [1990] 2 R.C.S 489

*Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud,* [1992] 2 R.C.S. 970

*Colombie-Britannique* c. *BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3

*C.D.P.D.J.(Lippé)* c. *P.G. du Québec* [1998] T.D.P.Q, Montréal, No 500-53-000072-973, 31.

*Commission scolaire régionale de Chambly* c. *Bergevin,* [1994] 2 R.C.S. 525

*Grismer* c. *British Colombia Council of Human Rights*, Cour suprême du Canada, arrêt du 16 décembre 1999.

*Janzen* c. *Platy Enterprises Ltd.* [1989] 1 R.C.S. 1252

*Landry* c. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel-Dieu du Sacré-Cœur de Jésus de Québec,* [1993] C.T./T.T. 582.

*N.A.P.E.* c. *Terre-Neuve (Health Care Centre)*, [1996], 2.R.C.S. 3

*O'Malley* c. *Simpsons-Sears Ltd.,* [1985] 2 R.C.S. 536

*Ontario (C.D.P.)* c. *Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202

*Saskatchewan (human rights commission)* c. *Ville de Saskatoon* [1989] 2 R.C.S. 1297

Ville de *Brossard* c. *Commission des droits de la personne du Québec* [1988] 2 R.C.S. 279

*Zurich Insurance Co.* c. *Ontario (Commission des droits de la personne)* [1992] 2 R.C.S. 321

Lois et règlements :

*Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12
*Code du travail,* L.R.Q., c. C-27
*Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., C. A-3.001
*Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité,* R.R.Q., c. C-12, r. O.1.

# ANNEXE A
# INSTRUMENT

## Grille d'analyse

Numéro de convention : _____

Employeur : _____

_____

Adresse : _____

_____

Syndicat : _____

_____

**Affiliation :**

❒ FTQ ❒ CSD

❒ CSN ❒ Autre: _____

❒ Indépendant

Date de signature : _____

Taille de l'entreprise : _____

Nombre d'employés visés : _____

Région géographique : _____

Clause interdisant la discrimination

- ❒ Aucune clause interdisant la discrimination
- ❒ Clause interdisant la discrimination sans énumération des motifs
- ❒ Clause interdisant la discrimination par un renvoi à la Charte
- ❒ Clause interdisant la discrimination avec énumération des motifs interdits :

  - ❒ Race, couleur
  - ❒ Sexe
  - ❒ Grossesse
  - ❒ Orientation sexuelle
  - ❒ État civil
  - ❒ Âge
  - ❒ Religion
  - ❒ Convictions politiques
  - ❒ Langue
  - ❒ Origine ethnique ou nationale
  - ❒ Condition sociale
  - ❒ Handicap

Motifs supplémentaires :

- ❒ Appartenance ou non au syndicat
- ❒ Activités syndicales
- ❒ Droits ou obligations reconnus par la loi ou la convention
- ❒ Croyance

❒ Autres, précisez : _____

❒ Autre type de clause interdisant la discrimination, précisez : _____

_____

_____

_____

❒ Clause interdisant le harcèlement sexuel

_____

_____

_____

Clause de non-discrimination dans l'emploi

❒ Aucune clause

❒ Clause de non-discrimination par un renvoi à l'article 16

❒ Clause de non-discrimination dans l'emploi avec énumération des situations d'emploi:

- ❒ l'embauche
- ❒ l'apprentissage
- ❒ la durée de la période de probation
- ❒ la formation professionnelle
- ❒ la promotion
- ❒ la mutation
- ❒ le déplacement
- ❒ la mise à pied
- ❒ la suspension
- ❒ le renvoi
- ❒ les conditions de travail
- ❒ l'établissement des catégories d'emploi
- ❒ l'établissement des classifications d'emploi

❐ autres, précisez : _____

❐ Autre type de clause interdisant la discrimination dans l'emploi, précisez : _____

_____

_____

_____

Clause d'exigence professionnelle justifiée

❒ Aucune clause

❒ Renvoi à l'article 20

❒ Clause admettant la défense d'exigence professionnelle justifiée, précisez :

_____

_____

_____

❒ Clause interdisant la défense d'exigence professionnelle justifiée, précisez :

_____

_____

_____

❒ Autre type de clause sur la défense d'exigence professionnelle justifiée, précisez :

_____

_____

_____

**Clause d'obligation d'accommodement**

❒ Aucune clause

❒ Présence d'une clause d'obligation d'accommodement en ces termes : _____

_____

_____

_____

- L'obligation d'accommodement s'adresse :

  ❒ à l'employeur

  ❒ au syndicat

  ❒ non spécifié

  ❒ autres, précisez :

  _____

  _____

- L'accommodement est obligatoire :

  ❒ dans tous les cas de discrimination

  ❒ dans les cas de discrimination indirecte seulement

  ❒ non spécifié

  ❒ autres, précisez : _____

  _____

  _____

**Programmes d'accès à l'égalité**

❒ Aucun programme dans la convention collective

❒ Présence d'un programme d'accès à l'égalité

- ❒ Volontaire
- ❒ Proposé par la Commission

Imposé :

- ❒ Par le Tribunal
- ❒ Par la loi
- ❒ Par une obligation contractuelle

- ❒ Non spécifié
- ❒ **Autres, précisez :**_____

_____

_____

_____

**Procédure d'arbitrage**

La procédure d'arbitrage promouvoit l'égalité :

❒ Clause spécifiant que l'arbitre de griefs a compétence en matière d'égalité (autrement que par un article interdisant la discrimination)

❒ Mode de nomination spécifique pour les questions d'égalité

❒ Possibilité d'octroyer des dommages exemplaires

❒ Spécifications sur la procédure d'arbitrage lorsque le syndicat est impliqué dans la discrimination

_____

_____

_____

_____

_____

❒ Autres, spécifiez : _____

_____

_____

**Procédure de règlement des griefs :**

❒ La procédure de griefs inclut, dans son libellé, les cas de discrimination

❒ Procédure de règlement des griefs différente pour les cas de discrimination

_____

_____

_____

_____

❒ Autres, précisez :_____

_____

_____

# ANNEXE B
# PROVENANCE DES EXEMPLES

| | |
|---|---|
| 7337-9 | Corps canadien des commissionnaires et Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique local 8922, FTQ, 1998. |
| 8705-6 | Régie inter-municipale d'aqueduc et d'égout de Lotbinière et Syndicat des salariés de MRC de Lotbinière, CSD, 1998. |
| 15111-8 | Épiciers unis Métro-Richelieu inc. Division Super C et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999, Teamsters, FTQ, 1998. |
| 11662-4 | Bitumar inc. et Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meubles, employés de stations services, et autres travailleurs, Indépendant international, 1998. |
| 14632-4 | Montex inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce local 502, FTQ, 1996. |
| 1008-2 | Charcuterie La Tour Eiffel et Association des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503, FTQ, 1996. |
| 1648-5 | Bow platisque Limitée et Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, FTQ, 1997. |
| 1942-2 | Charest Automobile ltée et Syndicat national des employés de garage du Québec inc. CSD, 1995. |
| 2910-8 | Caisse Populaire Desjardins de Montréal sud et Syndicat des employés et employées professionnels (les) et de bureau, section locale 57 SIEPB, FTQ, 1999. |
| 7477-3 | Versalab inc. et Syndicat des salariés de Versalab, CSD, 1994. |
| 9116-5 | Caisse Populaire St-Thomas Apôtre et Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ, 1997. |
| 10386-1 | Lamoureux et fils inc. et Section locale 152 du syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, FTQ, 1995. |
| 10596-5 | Auberge des gouverneurs inc. et Syndicat des employé-e-s de l'Hôtel des gouverneurs de Sherbrooke, CSN, 1998. |
| 11829-9 | Industrielle-Alliance compagnie d'assurance sur la vie et Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité, FTQ,1994. |
| 13621-8 | 2809877 Canada inc. (Plissage J.A.P) et Conseil conjoint québécois de l'union internationale des ouvriers et ouvrières de vêtement pour dame, FTQ,1993. |
| 13727-3 | Roy et Benot inc. et Association des employés de Roy et Benot, Indépendant local,1993. |
| 13932-9 | WMI Rive-Sud division Waste Management Canada inc. et Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers local 106, Indépendant international, 1994. |
| 14728-0 | Association Chasse et Pêche Forestville inc. et Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'association de Chasse et Pêche Forestville inc., CSN,1996. |
| 8632-2 | Syndicat du personnel enseignant du Collège de Sherbrooke et Syndicat |

| | |
|---|---|
| | des employées et employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec, Indépendant national,1997. |
| 3757-2 | Minerais Lac ltée Division Terrains Aurifère et Métallurgistes unis d'amérique section locale 4796, FTQ, 1994. |
| 3965-1 | Compagnie Seagram ltée et Union internationale des employés de distilleries, vins et industries connexes, local 206, Indépendant national, 1997. |
| 5387-3 | Patenaude Industries inc. et Association des employés de la maison Patenaude inc., Indépendant national, 1998. |
| 6058-2 | Industries Fortier (1990) ltée Membre du groupe Permacon et Métallurgistes unis d'Amérique local 8917, FTQ, 1993. |
| 8362-6 | Raval Lace compagny (Canada) inc. et Conseil conjoint québécois de l'union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames, FTQ, 1991. |
| 8567-0 | Syndicat des producteurs de bois de l'Estrie (UPA) et Syndicat des travailleurs (euses)du S.P.B.E, CSN, 1997. |
| 9365-8 | Oratoire St-Joseph du Mont-Royal et Union des employés et employées de service section locale 800, FTQ,1997. |
| 9656-0 | Service d'alimentation Universel inc. et Syndicat des employés de la commission scolaire Chomedey de Laval, Indépendant local, 1990. |
| 10644-3 | Jonergin inc. et Syndicat des salariés de Jonergin, CSD, 1996. |
| 11474-4 | Sani Moderne inc.et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce section locale 509, FTQ, 1995. |
| 12470-1 | Union des opérateurs de machinerie lourde local 791 et Association des représentants syndicaux du Québec, Indépendant national, 1999. |
| 12592-2 | Deschênes et fils ltée et Syndicat démocratique des salariés de Deschênes et fils,CSD, 1997. |
| 12970-0 | Laliberté et associés inc. et Union des employés et employées de service section locale 800, FTQ, 1996. |
| 14377-6 | Alimentation Domco limitée et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries local 1999 Teamsters, FTQ, 1995. |
| 15294-2 | Métalus inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale et autres travailleurs du Canada, FTQ, 1998. |
| 1323-5 | Ville de Kirkland et Syndicat national des employés municipaux de la Ville de Kirkland (FISA), Indépendant local, 1997. |
| 4021-2 | Elkem métal Canada inc. et Métallurgistes unis d'Amérique local 7287, FTQ, 1999. |
| 6787-6 | Syndicat des travailleurs de l'enseignement de l'est du Québec et Syndicat des employés de syndicat des travailleurs de l'enseignement de l'est du Québec, Indépendant national, 1997. |
| 5387-6 | Patenaude Industries inc. et Association des employés de la maison Patenaude, Indépendant national, 1998. |
| 5245-6 | Papiers de communication Domptar et Syndicat des travailleurs de pâtes et papiers de Windsor, CSD, 1999. |
| 13373-6 | Volailles Grenville inc. et Union des employés de transport local et |

| | |
|---|---|
| | industries diverses section locale 931, Indépendant international, 1998. |
| 13445-2 | Optagest Canada inc. et Métallurgistes unis d'Amérique local 7065, FTQ, 1993. |
| 13515-2 | T.R.A.D. Import/Export inc. et Union des emplooyés du transport local et industries diverses local 931, Indpendant international, 1999. |
| 14276-0 | Baie-Comeau Dodge Chryslers inc. et Teamsters du Québec, chauffeurs et ouvriers de diverses industries local 69, Indépendant international, 1995. |
| 15080-5 | 2867-2178 Québec inc. et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 Teamsters, FTQ,1998. |
| 10173-3 | Alimentation Pierre Guay inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce local 500, FTQ, 1999. |
| 15204-1 | Caisse d'économie Ukrainienne nationale de Montréal et Syndicat des employées et employés professionnels (les) et de bureau, section locale 57, FTQ,1998. |
| 11387-8 | Supermarché Grilli 2547-5906 Québec inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce section locale 500, FTQ,1992. |
| 9705-5 | Super C, une division d'épiciers unis Métro-Richelieu inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Super C, CSN, 1995. |
| 12392-7 | Marcellin Lavoie et fils ltée et Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ, 1998. |
| 14829-6 | Association Chasse et Pêche Lavigne inc. et Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce local 502, FTQ, 1999. |
| 13152-4 | Restaurant du Chemin des Patriotes inc. et Union des employés de la restauration et de l'hôtellerie, Métallurgistes unis d'Amérique local 9400, FTQ, 1995. |
| 8492-1 | Pelomart inc. (Rotisseries St-Hubert) et Métallurgistes unis d'Amérique local 7287, FTQ, 1999. |
| 14824-7 | Rona Entrepot et Syndicat Rona Entrepot Chicoutimi, Indépendant local, 2000. |
| 14983-1 | Société du Centre des Congrès de Québec et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 720, FTQ, 1997. |
| 7337-9 | Corps canadien des commissionnaires et Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique local 8922, FTQ, 1998. |
| 12788-6 | 2422-3026 Québec inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, FTQ, 1999. |
| 11001-5 | Provigo distribution inc. Division Maxi et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce local 500, FTQ, 1998. |
| 13004-7 | Supermarché Jacques Lefebvre inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce local 500, FTQ, 1996. |
| 13968-3 | Hebdo Mag Compagnie et Syndicat des employés et employées professionnels (les) et de bureau section locale 57, FTQ, 1999. |
| 15264-5 | Jardins Intérieurs de St-Lambert inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et centres d'hébergement privés de la Rive-Sud, CSN, 1998. |

| | |
|---|---|
| 2289-7 | Collège Mont St-Louis Association coopérative et Syndicat du personnel du Collège Mont St-Louis, Indépendant national, 1996. |
| 15010-2 | L'en-Tailleur inc.et Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ, 1997. |
| 9365-8 | Oratoire St-Joseph du Mont-Royal et Union des employés et employées de service section locale 800, FTQ,1997. |
| 14244-8 | Comstream Canada inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et autres travailleurs et travailleuses du Canada, FTQ, 1995. |
| 11209-4 | Versabec inc. et Union des employés et employées de service section locale 800, FTQ, 1998. |
| 14310-7 | 156642 Canada inc. Quality Suites et Union des employé(e)s de la restauration, Métallurgistes unis d'Amérique local 9400, FTQ, 1998. |
| 6567-2 | Hostellerie Parc des Braves et Syndicat professionnel des infirmiers et infirmières de Québec, Indépendant national, 1999. |
| 7169-6 | Produits forestiers Tembec inc. Division Abitibi et Section locale 3057 du syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, FTQ, 1998. |
| 14072-3 | Marché André Martel inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500, FTQ, 1998. |
| 11209-4 | Versabec inc. et Union des employés et employées de service section locale 800, FTQ, 1998. |
| 12195-4 | Delta Sherbrooke Hôtel et Centre des congrès et Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'hôtel Delta de Sherbrooke, CSN, 1999. |
| 15186-0 | Château M.T. inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, FTQ, 1998. |
| 14857-7 | 9036-5636 Québec inc.Union des employés du transport local et industries diverses, local 931, Indépendant international, 1997. |
| 12662-3 | 161244 Canada inc. et Fraternité internationale des ouvriers en électricité, 1997. |
| 8233-9 | Lafave cie, Division Kirkland et Syndicat des travailleurs (euses) de Lafave, CSN, 1996. |
| 6058-2 | Industries Fortier (1990) ltée Membre du groupe Permacon et Métallurgistes unis d'Amérique local 8917, FTQ, 1993. |
| 14345-3 | Shermag inc. et Métallurgistes unis d'Amérique local 9414, FTQ, 1998. |
| 14442-8 | Caisse Populaire Desjardins de St-Gervais et Union des employés et employées de service section locale 800, FTQ, 1999. |
| 14568-0 | Caisse Populaire de Paspebiac et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Caisse Populaire de Paspebiac, CSN, 1996. |
| 14983-1 | Société du Centre des Congrès de Québec et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 720, FTQ, 1997. |
| 15537-4 | Sorevco société en commandite et Métallurgistes unis d'Amérique local 9324, FTQ, 1999. |
| 8233-9 | Lafave cie, Division Kirkland et Syndicat des travailleurs (euses) de Lafave, CSN, 1996. |

| | |
|---|---|
| 2042-0 | Régie intermunicipale de police des riverains et La Fraternité des policier-pompiers de la sureté régionale des riverains inc., Indépendant local, 1998. |
| 4266-3 | Rolland inc. et Syndicat des employées et employés professionnels (les) et de bureau section locale 57, FTQ, 1999. |
| 1008-2 | Charcuterie La Tour Eiffel et Association des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503, FTQ, 1996. |
| 10173-3 | Alimentation Pierre Guay inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce local 500, FTQ, 1999. |
| 12058-4 | Laurentian Lanes et Métallurgistes unis d'Amérique local 8990, FTQ, 2000. |
| 9548-9 | Vêtements de Sports Gildan inc. et Conseil des ouvriers unis des textiles d'amérique, FTQ, 1997. |
| 13081-5 | Industries de maintenance Empire et Union des employé-e-s de service local 800, FTQ, 1992. |
| 14004-6 | Alimentation du Somment enr. (IGA) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce local 500, FTQ, 1999. |
| 8731-2 | Société coopérative agricole régionale de Rivière-du-Loup et Syndicat des employés de la société coopérative agricole régionale de Rivière-du-Loup, CSN, 1999. |
| 9963-0 | Laiterie Bélanger Agrodor et Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité, FTQ, 1990. |

*et sur leurs contrats avec les diffuseurs*[20], et en 1992, avec l'adoption d'une *Loi canadienne sur le statut professionnel de l'artiste*. Issu de la *Loi canadienne sur le statut professionnel de l'artiste*[21], le Tribunal canadien des relations professionnelles des artistes et des producteurs confirmait également la compétence de l'Union des artistes et des autres associations syndicales du secteur artistique. Ces interventions gouvernementales donnèrent à l'Union un pouvoir et une reconnaissance juridique qui auparavant était difficile à faire respecter.

L'implantation de l'Union des artistes dans le paysage syndical s'est fait progressivement. L'Union est devenue une solide association syndicale et a acquis une maturité essentielle pour défendre les intérêts de ses membres. Pour ce faire, elle s'est dotée d'une structure politique, d'une organisation ainsi que d'un contrôle sur ses membres qui lui assurent un fonctionnement adéquat de ses activités. Nous développerons cet aspect dans la prochaine sous-section.

---

[20] *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*. L.R.Q., c. S-32.01

[21] *Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre artistes et producteurs au Canada,L.C.1992., c.33.*

**B) L'Union des artistes : Contrôle et pouvoirs sur ses membres**

Le vaste territoire que couvre l'Union des artistes ainsi que la particularité de ses membres rendent sa tâche complexe. En effet, l'artiste est un travailleur en perpétuel mouvement. Son statut professionnel de travailleur autonome lui permet de travailler pour plusieurs employeurs. L'artiste veut une liberté et une autonomie dans ses relations d'emplois avec les producteurs. Depuis sa création, l'Union entretient une relation privilégiée avec ses membres. Elle est en quelque sorte le pilier central des relations de travail entre l'artiste et les producteurs. Elle assure aux membres une protection et une stabilité en matière d'emploi. Il ne faut pas oublier que l'artiste entretient des liens professionnels temporaires avec un ou plusieurs producteurs. Dans ces conditions, l'Union sert de port d'attache et offre une certaine sécurité aux artistes dans leurs rapports d'emploi. Bien que ce lien entre les artistes et leurs associations soit particulier dans le paysage québécois, il existe une forme d'appartenance syndicale similaire dans l'industrie de la construction où les travailleurs entretiennent aussi des liens professionnels avec plusieurs employeurs selon les projets à construire ( Morin et Brière, 1999 ). Les associations syndicales dans cette industrie procurent aussi aux travailleurs une sorte de stabilité et de sécurité dans leurs rapports d'emploi.

Malgré le vaste territoire qu'elle couvre, l'Union doit réussir à faire respecter sa compétence en tant que représentant officiel des artistes-membres. Pour ce faire, tous les producteurs qui sont liés à une entente collective ou qui doivent y adhérer pour les fins d'une production, doivent obligatoirement signer une reconnaissance de juridiction. Grâce à cette entente, les producteurs reconnaissent l'Union des artistes comme étant le représentant officiel des artistes-membres pour les fins de négociation de conditions de travail et par ce fait même, acceptent de respecter l'entente collective en vigueur. Nous définirons plus en détail cet aspect dans le chapitre intitulé, *les règles du système.* Afin de faire respecter sa compétence, l'Union doit s'assurer que tous

les artistes et producteurs oeuvrant dans les secteurs de négociation reconnus se conforment aux Statuts et Règlements établis par celle-ci. Pour ce faire, l'Union doit mettre en place une structure souple qui représente les besoins des artistes en matière d'autonomie et qui leur assure une protection syndicale adéquate. À première vue, on retrouve cette souplesse dans la définition du statut de membre. Pour répondre aux contraintes du milieu, l'Union des artistes impose des conditions d'adhésion qui lui assurent un certain contrôle sur le milieu. En effet, pour être membre de l'Union, l'artiste doit respecter certaines formalités en ce qui concerne son statut au sein de l'association. L'Union est composée de permissionnaires, de stagiaires, de membres actifs, de membres à vie, de membres doyens et de membres adhérents[22]. Les différences entre le statut de permissionnaire, de stagiaire et de membre actif est un bon exemple de la souplesse de la structure syndicale et du contrôle que l'Union exerce sur le milieu.

Dans un premier temps, l'Union concède à l'artiste le statut de permissionnaire aux seules fins d'un engagement spécifique. Pour travailler, l'artiste a besoin d'un permis de travail et l'obtention du statut de permissionnaire légalise en quelque sorte sa prestation de travail. De façon générale, pour chaque engagement vis-à-vis un producteur, l'artiste doit obtenir un permis de travail de l'Union. Les modalités d'attribution des permis de travail sont établies dans les Statuts et Règlements de l'Union. Cette obtention est au frais de l'artiste ou, dans certains cas, du producteur. Le permis de travail émis au permissionnaire n'est pas cumulatif. Il ne permet donc pas de devenir un membre actif au sein de l'Union. Il coûte en moyenne 10,00$ pour l'artiste qui occupe les fonctions suivantes : figurant, rôle muet, remplaçant, postulant, figurant principal et démonstrateur lorsqu'il est muet. Pour les artistes qui occupent une autre fonction, il en coûte environ 20,00$ par permis de travail. Le permissionnaire est soumis à la cotisation syndicale et aux frais reliés à la Caisse de sécurité. De plus, durant l'exécution de son engagement, le membre permissionnaire a droit à

[22] Voir Statuts et Règlements de l'Union des artistes.

la protection syndicale et juridique de l'Union et bénéficie aussi d'une protection médicale en cas d'accident. Il n'a pas droit aux avantages sociaux qu'offre l'Union des artistes puisqu'il n'est pas un membre actif.

Un artiste qui désire devenir un membre actif au sein de l'Union doit nécessairement s'inscrire comme membre stagiaire. Avant de s'inscrire, l'artiste doit obtenir un contrat d'engagement avec un producteur de la télévision, de cinéma ou de la scène. L'inscription comme membre stagiaire ne peut se faire que si l'artiste occupe un rôle dans une production. Le stagiaire est celui qui accumule des permis de travail dans le seul et unique but de devenir un membre actif au sein de l'Union. Pour ce faire, il doit accumuler un minimum de trente permis de travail. Durant cette période, l'artiste est considéré comme étant un membre stagiaire au sein de l'association. Néanmoins, un artiste qui ne désire pas adhérer à l'Union peut, sans nécessairement devenir un membre stagiaire, travailler seulement à titre de permissionnaire. Cependant, certains secteurs comme les annonces publicitaires et le doublage sont réservés strictement aux membres actifs. Les permissionnaires et les stagiaires y sont acceptés sous certaines conditions comprises dans les ententes collectives respectives. Le membre stagiaire bénéficie aussi de la protection syndicale et juridique de l'Union. Il bénéficie de la protection médicale durant l'exécution de son travail et sa contribution à la Caisse de sécurité lui est créditée au moment de l'obtention de son statut de membre actif.

Le membre actif quant à lui est un membre qui jouit de tous les bénéfices et qui respecte toutes les obligations qui découlent du statut de membre de l'Union. Il bénéficie de tous les services offerts aux membres ainsi que des avantages sociaux. Quelque soit le statut de l'artiste au sein de l'Union, il doit se conformer aux Statuts et Règlements, respecter l'entente collective en vigueur et payer la cotisation syndicale exigée.

De toute façon, que l'artiste soit reconnu comme étant un membre actif, un stagiaire ou un permissionnaire, il doit se conformer à certains devoirs et obligations envers l'Union. C'est une manière pour le syndicat de contrôler le milieu de travail et l'activité artistique de ses membres. Leurs devoirs et obligations sont stipulés à l'intérieur des Statuts et Règlements de l'Union des artistes. Nous les avons réunis dans le tableau ( 3.2 ). Une des obligations importante de l'Union est d'obliger les membres à ne travailler qu'avec des artistes et des producteurs en règle. L'artiste qui contrevient à cette obligation est passible de peines disciplinaires allant d'une amende à la suspension. Un artiste suspendu ne peut offrir ses services à des producteurs. Les différentes mesures disciplinaires sont comprises dans les Statuts et Règlements de l'Union. Dans le cas d'un producteur récalcitrant, l'Union peut imposer des mesures légales à celui-ci conformément aux ententes collectives en vigueur dans le ou les secteurs d'activités.

Tableau 3.2 : Les devoirs et obligations des membres selon les Statuts et Règlements de l'Union des artistes.

| Devoirs de l'Union des artistes | Devoirs des membres de l'Union des artistes |
|---|---|
| 1. L'Union consulte son Assemblée, en respecte les volontés et procède à tous les 3 ans à l'élection de ses administrateurs. | 1. Les membres ne travaillent qu'avec des membres en règle de l'Union. |
| 2. L'Union respecte et fait respecter ses Statuts , Règlements, règles ou ententes collectives et en sanctionne l'application. | 2. Les membres ne travaillent jamais pour un producteur irrégulier. |
| 3. L'Union reconnaît à toute personne ayant satisfait aux conditions d'admissibilité le statut de membre en règle. | 3. Les membres travaillent uniquement d'après un contrat syndical établi selon les règles ou ententes collectives de l'Union. |
| 4. L'Union voit à promouvoir l'essor de la culture francophone dans tous ses secteurs | 4. Les membres ne travaillent qu'après la signature du contrat et le respectent rigoureusement. |
| 5. L'Union représente l'intérêt économique, social et moral de ses membres. | 5. Les membres ne travaillent jamais gratuitement à moins d'autorisation expresse du secrétaire général ou du directeur général. |
| 6. L'Union propose, négocie ou édicte, et fait respecter les conditions de travail conformes aux désirs de ses membres. | 6. Les membres ne travaillent jamais à des conditions inférieures à celles prévues aux règles ou ententes collectives de l'Union. |
| 7. L'Union voit au respect de tout contrat syndical entre les membres et un producteur régulier et fournit l'aide juridique nécessaire en cas de litige. | 7. Nul membre ne résilie ou modifie un contrat sans l'autorisation expresse du secrétaire général ou du directeur général. |
| 8. L'Union voit au maintien d'un régime d'assurance collective ainsi que d'un régime de retraite et de prime-vacances ( caisse de sécurité du spectacle ) pour tous les membres y ayant droit, et administre le fonds de grève du syndicat, conformément aux volontés de l'Assemblée. | 8. Nul membre n'accepte la succession régulière d'un autre membre sans l'autorisation expresse du Conseil. |
| 9. L'Union réalise les objectifs syndicaux et pose tout geste utile afin d'en assurer la reconnaissance et le respect. | 9. Les membres sont porteurs en tout temps de l'attestation de leur statut de membre en règle (carte ou permis). |
| 10. L'Union favorise toute action collective avec des syndicats ou des associations professionnelles poursuivant les mêmes objectifs. | 10. En cas de doute, quant à la conduite syndicale à tenir, les membres s'informent de leurs obligations auprès du Secrétariat. |

## C) La structure politique de l'Union des artistes

L'Union des artistes est une organisation démocratique qui promouvoit la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres. Le siège social de l'Union se situe à Montréal, mais elle est également présente dans différentes régions ( Québec, Toronto ) qui constituent des sections dont les membres élisent des délégués au sein de comités consultatifs. Ces délégués voient à l'application et la mise en œuvre, dans leur région respective, des décisions des membres de l'Union et du Conseil d'administration. Tout comme la plupart des associations syndicales, les membres du syndicat élisent eux-mêmes leurs dirigeants. La structure politique de l'Union ne diffère aucunement de celle des autres associations syndicales. On retrouve l'assemblée, le conseil d'administration, la direction générale, le comité exécutif ainsi que la présidence. Ces instances syndicales ont une composition, un fonctionnement et une compétence propre à chacune d'elles[23].

- **L'Assemblée générale**

Dans toutes les organisations syndicales, l'Assemblée générale est constituée de tous les membres du syndicat. Elle est le lieu où les membres peuvent s'informer, demander et rendre des comptes, prendre des décisions ou se mobiliser sur un sujet ou une problématique particulière au milieu de travail. L'Assemblée générale est le cœur de la structure syndicale.

L'Assemblée se compose particulièrement de tous les membres actifs en règle. Il est essentiel de noter qu'un membre actif se définit comme étant une personne qui jouit de tous les bénéfices et répond à toutes les obligations qui découlent du statut de membre de l'Union. Ce statut de membre est important puisqu'il confère à celui qui le détient, le droit de vote lors des assemblées syndicales. N'empêche

[23] Les principales informations nous ont été fourni par des documents internes et grâce aux Statuts et Règlements de l'Union des artistes.

que les autres catégories de membres de l'Union peuvent assister à titre d'observateurs aux séances de l'Assemblée à moins que celle-ci n'en décide autrement. Ces membres qui agissent à titre d'observateur ne détiennent ni le droit de vote ni le droit de parole lors des séances. De plus, lors de chaque séance, l'Assemblée doit se choisir un porte-parole parmi les membres présents.

Généralement, sauf quelques exceptions, les séances de l'Assemblée sont convoquées par avis écrit, par voie postale, au moins 96 heures avant leur tenue. L'Assemblée peut se réunir, selon les problématiques ou les besoins du milieu, en plusieurs séances. Ces séances peuvent être sectorielles, sous-sectorielles, générales, spéciales, annuelles, constitutionnelles, ou en congrès. Dans une séance sectorielle, on y étudie les questions qui relèvent d'un secteur artistique particulier. Elle est souvent demandée par la Présidence ou le Conseil d'administration de l'Union. À ce moment, seuls les membres actifs appartenant au secteur artistique concerné ont le droit d'assister à la réunion. Les séances sous-sectorielles quant à elles ont pour objectif premier d'étudier toutes questions relatives à une catégorie spécifique à l'intérieur d'un secteur particulier. Ces séances surviennent toujours à la demande de la Présidence et du Conseil d'administration de l'Union. Conformément à l'article 10 de la *Loi sur le statut de l'artiste*, l'Assemblée peut également se réunir en séance générale pour y étudier les questions qui relèvent de l'ensemble des membres, ou à la demande d'au moins 10% des membres actifs en règles à l'Union. Cette convocation est obligatoire et fait partie des règlements de l'Union. La séance spéciale est faite à la demande de la Présidence ou du Conseil pour l'examen d'une question particulière, soit à la demande de ( 20 ) membres actifs en règle pour la révision d'une décision du Conseil. Quant aux séances annuelles et constitutionnelles, elles s'effectuent périodiquement au cours de l'année. Les séances annuelles se réalisent au cours du mois d'octobre de chaque année pour y recevoir le rapport de ses administrateurs et y étudier toute autre matière habituellement présentée à une séance annuelle. Les séances constitutionnelles, quant à elle, se déroulent au mois de mars de chaque année pour y amender

ses Statuts et Règlements. Enfin, les congrès se réalisent à la demande de la Présidence, du Conseil ou de la majorité des ( 2/3 ) membres présents aux séances générales ou annuelles de l'Assemblée, pour y étudier les politiques de l'Union.

Le quorum de l'Assemblée se calcule à partir des membres présents lors de la réunion. Néanmoins, le quorum pour les séances spéciales doit être de 5% des membres en règle. Lorsque l'Assemblée ne peut siéger, faute de quorum, le président peut l'ajourner et la remettre au plus tard dans les 15 jours qui suivent. Les décisions de l'Assemblée se prennent selon les règles de la démocratie c'est-à-dire en fonction de la majorité des voix exprimées. Généralement, les votes se prennent à main levée, sauf si au moins que 5 membres ne réclament le scrutin ou que le président ne le décide lui-même. Le vote au scrutin secret peut être demandé lorsqu'il est question d'une modification des taux de rémunération prévus à une entente collective liant l'Union avec une association de producteurs ou un producteur du même secteur. Cette règle est prévue à l'article 10 ( 3 ) de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Les Statuts et Règlements de l'Union procurent de larges pouvoirs à l'assemblée. En ce sens, l'Assemblée est souveraine dans le domaine de sa compétence et ses décisions lient l'ensemble des membres. Selon le type de séance qui la réunit, l'Assemblée détient un pouvoir juridictionnel particulier. Effectivement, l'Assemblée qui se réunit en séance sectorielle ou sous-sectorielle dispose de toutes les questions relatives aux règles ou à l'entente collective du secteur de sa compétence. Elle peut notamment traiter des amendements ou du retrait des règles établies, de l'entente collective, de l'arrêt de travail ou de la grève. Quant à l'Assemblée qui se réunit en séance générale, elle décide des emprunts, de toute affectation nouvelle de la réserve syndicale, du budget, de la nomination de son vérificateur, de l'établissement des règles ou ententes collectives dans les secteurs où l'Union n'exerçait pas de compétence, ainsi que toute question pertinente qui lui est soumise. Et finalement,

l'Assemblée réunie en séance annuelle décide notamment de la nomination du responsable du Comité du Bulletin et de la formation du Comité des finances. Chacune des séances de l'assemblée dispose de pouvoirs et de compétences qui lui sont propres. L'Assemblée est chapeautée par le Conseil d'administration qui veille à l'administration ainsi qu'à la gestion de l'Union des artistes.

- **Le Conseil d'administration**

Habituellement, un Conseil d'administration se compose principalement d'administrateurs qui s'occupent de toutes les questions relatives à la gestion, aux finances et au fonctionnement administratif de l'association. L'Union des artistes ne fait pas exception et son Conseil d'administration détient une compétence sur toutes les questions concernant le fonctionnement tant général qu'administratif de l'association. Il se compose et fonctionne selon les besoins du milieu de travail des artistes et il s'assure que les règles de travail soient respectées dans tous les secteurs de l'activité artistique.

Le Conseil d'administration se compose de 21 administrateurs élus. Les administrateurs sont élus pour un mandat de 3 ans. Habituellement la répartition des sièges du Conseil se fait selon une méthode définie dans les Statuts et Règlements de l'Union des artistes. Sur les 21 sièges, 16 sont répartis en fonction de certaines catégories d'artistes définies à l'article 2 d) des Statuts et Règlements ainsi que par régions administratives couvertes par l'Union. En ce sens, 3 sièges sont réservés à la région de Québec, 1 siège à la région de Hull-Ottawa et finalement 1 siège à la région de Toronto. Généralement, sauf en cas d'urgence, les séances du Conseil sont convoquées par un avis écrit, accompagné d'une proposition d'ordre du jour et des documents y afférant, au moins 5 jours avant la tenue de la dite réunion. Les membres actifs en règle de l'Union peuvent assister à titre d'observateur aux séances du Conseil, sauf si le Conseil en décide autrement.

Conformément aux Statuts et Règlements en vigueur, le Conseil d'administration détient des pouvoirs et une compétence qui lui est propre. Tout d'abord, entre les assemblées, le Conseil détient une expertise sur toutes les questions relatives au fonctionnement de l'Union. Le Conseil peut également adopter toute résolution ou règlement relatif à l'administration de l'association. En vertu de l'article 10 ( 5 ) de la *Loi sur le statut de l'artiste*, le Conseil décide des modalités prescrivant la convocation obligatoire d'une assemblée générale ou la tenue d'une consultation auprès des membres de l'Union. De plus, le Conseil fixe le prix des permis de travail, les frais d'inscription et d'admission au sein de l'Union, les amendes et tous les autres frais ou tarifs concernant la gestion administrative de l'Union des artistes. L'évolution de toute fonction nécessaire à la poursuite des buts de l'Union, la nomination du statut des membres à vie ainsi que les peines disciplinaires font partie des pouvoirs du Conseil. Et finalement, pour les fins de consultation, le Conseil peut nommer des commissions permanentes ou temporaires ; il en définit les pouvoirs et les fonctions.

- **La Direction générale de l'Union**

La Direction générale de l'Union relève de la responsabilité du Conseil d'administration et du Comité exécutif. On y retrouve les directions des relations de travail, des finances et de l'administration, et des communications. La direction générale voit à l'exécution des décisions de l'Union et coordonne les différentes activités de gestion à l'intérieur de celle-ci. De plus, cette instance administrative gère deux types de régimes collectifs : La Caisse de sécurité du spectacle et Artistl ( la société de gestion collective )[24].

1- La Caisse de sécurité du spectacle gère le régime d'assurances ( C.S.S.), le fonds de retraite des membres et le fonds des congés payés pour l'artiste. Avec la collaboration étroite de la Direction des finances et de l'administration, la C.S.S gère un actif qui dépasse 115 millions $. Le régime d'assurances collectives a été conçu en fonction des besoins du milieu artistique. Sans rentrer dans les détails, la C.S.S gère également un fonds de retraite qui est composé de trois fonds distincts : le Fonds équilibré, le Fonds obligataire et le Fonds d'actions. Chacun de ces fonds a des fonctions différentes et offre aux artistes des services de gestion spécifique à leurs besoins.

2- Artistl est une société de gestion collective. Cette société de gestion de l'Union a été créée à la suite de l'adoption en avril 1997 de la Loi C-32 qui amende la Loi fédérale sur le droit d'auteur. Simplement, cette nouvelle loi reconnaît des droits voisins aux artistes-interprètes et aux producteurs dans le domaine des enregistrements sonores. Artistl a pour mission de protéger, de préserver et de promouvoir les droits dont elle assume la gestion collective en vertu de la *Loi sur le droit d'auteur.*

---

[24] Informations tirées de documents internes à l'Union des artistes : Avis d'artiste, Vol 15, no4, automne 1997.

Sans entrer dans les détails administratifs, ces deux formes de régimes collectifs apportent aux artistes membres de l'Union un coussin financier tant au niveau professionnel que social. Ces deux régimes ont leurs propres règles de fonctionnement et ils ont comme objectif premier d'offrir aux membres de l'Union des outils de gestion qui les soutiennent financièrement.

- **Le Comité exécutif**

Les organisations syndicales sont généralement administrées et dirigées par un comité exécutif. Il est en fait la direction du syndicat. Le Comité traite de questions importantes au fonctionnement de l'association mais il élabore également les stratégies syndicales. Au sein de l'Union, le Comité exécutif est formé pour étudier, discuter et promouvoir les intérêts des membres dans tous les secteurs de l'activité artistique. Il voit au développement et à la défense générale des intérêts des artistes.

Le Comité exécutif est une commission permanente créée par le Conseil d'administration. Il est formé de cinq membres élus par les membres du conseil d'administration et il voit à la mise en œuvre des décisions de celui-ci par le biais de la direction générale. Il se compose du Président, des premier et deuxième vice-présidents, du secrétaire général et du trésorier. La présidence constitue la figure de proue de l'Union des artistes. Elle dirige l'Union sur les avis du conseil d'administration et elle est le principal porte-parole de l'association. Le président de l'Union préside les séances du Conseil et du Comité exécutif. Il représente l'Union et signe tous les documents retenant la responsabilité et l'engagement de celle-ci. Il voit au fonctionnement général de l'association. Le président est assisté par deux vice-présidents qui ont pour fonction de le soutenir dans son travail et de le remplacer occasionnellement. Le Comité exécutif se compose également d'un secrétaire général et d'un trésorier. Le secrétaire général détient la garde du sceau et des archives de l'Union. Il s'occupe des procès-verbaux de l'assemblée et du Conseil, signe conjointement avec le Président toutes les

ententes collectives ou les ententes qui touchent les intérêts économiques, sociaux et moraux des membres. Le trésorier détient, quant à lui, la garde des finances de l'Union. Il dresse des rapports financiers et s'occupe du budget de l'Union.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le Comité exécutif est une commission permanente créée spécifiquement par le Conseil d'administration de l'Union. Habituellement, une commission est un corps consultatif du conseil. Lorsqu'elle est permanente, comme le Comité, elle est formée pour l'étude et l'analyse d'un ou plusieurs secteurs de l'activité artistique des membres de l'Union. Les membres du Comité exécutif voient au fonctionnement de l'activité artistique. Dans un premier temps, un des pouvoirs du Conseil est de s'informer de tous les problèmes qui résultent de l'application des règles de travail ou des ententes collectives et de proposer des solutions à ceux-ci. Il a comme fonction de soumettre au Conseil des recommandations dans le but d'améliorer les conditions économiques et sociales des artistes dans différents secteurs de l'activité artistique. Ses recommandations pourront servir de base lors des négociations d'ententes collectives ou pour édicter des règles de travail pouvant améliorer les conditions de travail des artistes oeuvrant dans certains secteurs. Bref, le Comité exécutif voit aux décisions stratégiques de l'organisation syndicale dans le but d'améliorer et de promouvoir les intérêts des artistes oeuvrant dans différents secteurs artistiques.

L'organisation et la structure politique de l'Union sont complétées par différentes sociétés et organismes de gestion qui sont affiliés à celle-ci. Ces organismes sont conçus spécifiquement pour répondre aux besoins financiers des artistes membres de l'Union. Bien qu'ils ne fassent pas partie intégralement de la structure politique de l'Union, ces organismes la complètent et assurent ainsi de meilleurs services aux membres.

- **Les organismes de gestion affiliés à l'Union des artistes**

L'Union des artistes, avec certains partenaires administratifs, a mis sur pied des organismes de gestion à la disposition des artistes. Ces organismes ont été créés et conçus spécifiquement en fonction des besoins financiers des artistes. Il s'agit de la Caisse d'économie Desjardins de la Culture, du Fonds d'investissement de la culture et des communications et finalement de la Fondation des artistes du Québec. Dans un premier temps, les artistes peuvent compter sur les services d'une institution financière mise sur pied pour répondre spécifiquement à leurs besoins. La Caisse d'économie Desjardins de la Culture offre un ensemble de services financiers à plus de 1200 membres de l'Union. Son actif dépasse les 25 millions $. Le président du Conseil d'administration est un artiste bien connu au Québec, Jacques l'Heureux. Le Fonds d'investissement de la Culture et des Communications a été créé par l'initiative de l'Union des artistes. Ce fonds de capital de risque est commandité par le Fonds de solidarité de la FTQ et par la Société de développement des entreprises culturelles ( SODEC ). Ce fonds est destiné principalement à des entreprises vouées à la création, à la production et à la diffusion de contenus culturels de même qu'à des entreprises de soutien technique ou technologique qui favorisent l'essor et la qualité de la création. Il existe aussi la Fondation des artistes du Québec créée en décembre 1995 grâce à la fusion de la Fondation des artistes de chez-nous et du Fonds d'entraide de l'Union. La Fondation des artistes du Québec est un organisme de charité qui vient en aide aux membres dans le besoin. Elle peut venir en aide aux membres grâce aux Fonds des dons destinés aux artistes seniors retraités ou pré-retraités, ou par le Fonds des prêts destinés aux artistes en cours de carrière qui font subitement face à une situation financière difficile.

Nous venons d'étudier et de décrire l'organisation, le fonctionnement ainsi que la structure politique de l'Union des artistes. Cette association représente une bonne part des artistes oeuvrant dans plusieurs champs d'activités artistiques. Bien que la *Loi sur le statut de l'artiste* ait favorisé le développement et la protection des associations d'artistes, nous avons vu que l'Union des artistes s'est formée et structurée bien avant l'adoption de cette loi. Réclamée de longue date par l'Union, la loi québécoise sur le statut de l'artiste reconnaît le statut d'entrepreneur indépendant des artistes-interprètes. La Commission de reconnaissance, créée par la loi, a confirmé la compétence de l'Union pour les représenter. Bref la loi a facilité la reconnaissance et le respect des associations d'artistes comme étant les seules et uniques représentantes officielles pour la négociation d'ententes collectives de travail auprès des producteurs.

Dans ce système de relations industrielles, les artistes et leurs associations syndicales entretiennent les liens professionnels avec une multitude de producteurs ( employeurs ). Dans l'organisation du régime de relations de travail des artistes, les producteurs bénéficient du droit d'association. La *Loi sur le statut de l'artiste* reconnaît et offre à ceux-ci le droit de s'associer à une association de producteurs. Tout comme les associations d'artistes, les associations de producteurs détiennent le droit de représenter les producteurs oeuvrant dans un secteur de négociation défini par la Commission de reconnaissance. Nous présenterons cet aspect particulier du régime de relations de travail dans la prochaine section intitulée *l'acteur patronal.*

**Section 3.2 L'acteur patronal du système de relations industrielles des artistes québécois.**

Comme dans tout système de relations industrielles, l'acteur patronal occupe une place prépondérante dans l'établissement des relations professionnelles. Dans le système de relations industrielles des artistes, ce sont les producteurs qui agissent à titre d'employeur. Ils entretiennent des liens professionnels avec les artistes. Dans le régime traditionnel de relations de travail structuré par le *Code du travail*, l'employeur y est défini comme étant : « *quiconque fait exécuter un travail par un salarié* » (art.1f). Toutefois, dans le régime de relations professionnelles structuré par la *Loi sur le statut de l'artiste*, le producteur ( employeur ) est « *une personne ou une société qui retient les services d'artistes en vue de produire ou de représenter en public une œuvre artistique* » dans un domaine visé à l'article 1 de la loi soit : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaire.

Dans la communauté artistique, il existe une multitude d'employeurs regroupés en association ou évoluant seuls dans plusieurs secteurs d'activités. Il est donc difficile de les dénombrer et d'en faire un portrait exhaustif et précis. Toutefois, on peut dresser une liste des producteurs recensés par la Commission de reconnaissance ( tableau 3.3 ). Ces associations sont celles qui ont été reconnues par la CRAAAP comme étant les plus représentatives dans leur secteur d'activité artistique. Néanmoins, elles ne représentent qu'une infime partie de l'étendue de l'acteur patronal puisque ces associations regroupent plusieurs producteurs dans divers secteurs d'activités artistiques. Il existe également des producteurs qui n'ont pas adhéré à ces associations et qui évoluent seuls dans leur milieu.

**Tableau 3.3 : Liste des associations de producteurs recensées par la CRAAAP ( donnée 2000 )**

| |
|---|
| **1- Association canadienne des annonceurs ( ACA )** |
| **2- Association des agences de publicité du Québec ( AAPQ )** |
| **3- Association des compagnies de théâtre ( ACT )** |
| **4- Association des producteurs conjoints** |
| **5- Association des producteurs de films et de télévision du Québec ( APFTQ )** |
| **6- Association des producteurs en multimédia du Québec** |
| **7- Association des producteurs de théâtre privé ( APTP )** |
| **8- Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo ( ADISQ )** |
| **9- Association québécoise des industries techniques du cinéma et de la télévision** |
| **10- Conseil québécois de la musique ( CQM )** |
| **11- Regroupement québécois de la danse ( RDQ )** |
| **12- Théâtres associés inc. ( TAI )** |
| **13- Théâtre unis enfance jeunesse ( TUEJ )** |

Vu notre intérêt particulier pour le régime applicable aux artistes oeuvrant dans le secteur de la télévision, nous avons décidé d'étudier une association importante dans l'industrie de la production au Québec : *L'Association des producteurs de films et de télévision du Québec ( APFTQ ).* L'APFTQ est une entité représentant l'ensemble du milieu de la production indépendante cinématographique et

télévisuelle au Québec. L'industrie cinématographique et télévisuelle est un secteur très important dans le milieu artistique au Québec et au Canada. Il regroupe et implique plusieurs personnes dans tous les aspects de la production.

Le domaine de la production cinématographique et télévisuelle est une industrie lucrative au Québec et au Canada. Il existe plusieurs producteurs qui oeuvrent dans ces domaines. La notion de producteur, même si elle est clairement définie par la loi, constitue une définition générale de l'employeur. Dans des termes plus techniques, l'employeur peut prendre plusieurs formes dans le paysage artistique. Il peut agir seul en tant que personne indépendante, à titre de société indépendante ou comme diffuseur-producteur. Les diffuseurs-producteurs sont habituellement des grandes entreprises publiques ou privées qui agissent dans le domaine de la production et de la diffusion d'œuvres artistiques. Pensons simplement, dans le secteur télévisuel, à la Société Radio-Canada, TQS, TVA et Télé-Québec qui agissent comme producteurs mais également comme diffuseurs des différentes productions artistiques. Ces entreprises réalisent, à l'interne avec leur équipe de production ou avec des entreprises de production affiliées à celles-ci, des œuvres télévisuelles qu'elles diffusent par la suite sur leur propre réseau de distribution. Plus souvent qu'autrement, ce sont ces entreprises de télédiffusion qui exercent un contrôle et un monopole absolu sur leur grille de programmation. En fait, elles déterminent lesquelles des émissions indépendantes ou de leurs productions propres, auront droit aux emplacements les plus profitables sur la grille horaire[25]. Ces entreprises occupent une place considérable dans l'industrie de la production télévisuelle.

Toutefois, le paysage de la production télévisuelle ne se limite pas à ces grandes entreprises. Il est vaste et il comprend une très grande diversité. Ainsi il existe, aussi des producteurs indépendants qui agissent seuls ou en société commerciale. L'industrie de la production indépendante compte un éventail

---

[25] Document interne de l'Association des Producteurs de films et de télévision du Québec : *La production indépendante, une composition essentielle de la diversité culturelle.* Décembre 1999.

d'entreprises de toute taille qui constitue un bassin de créativité essentielle au développement de nouvelles idées. Le producteur indépendant assume généralement la responsabilité financière, technique et artistique, à tous les stades de fabrication d'une production télévisuelle. Il en est d'ailleurs juridiquement redevable devant les investisseurs privés et publics, les institutions financières, son personnel administratif, technique et créatif qu'il embauche à cette fin. Sur le plan financier, le producteur indépendant coordonne aussi toutes les ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la production d'une œuvre télévisuelle. Bref, le producteur agit à titre d'entrepreneur indépendant et il doit bien entendu maintenir une place d'affaire dans la communauté artistique. Étant donné son statut d'entrepreneur indépendant, il encaisse les profits mais il assume aussi les frais et les pertes de ses productions artistiques. Toujours sur le plan financier, le producteur indépendant doit assumer certaines fonctions importantes pour le développement d'un projet de production. Ces principales fonctions sont énumérées dans le tableau suivant.

**Tableau 3.4 : Les principales fonctions assumées par le producteur indépendant[26]**

| |
|---|
| 1- Convaincre un ou des télé-diffuseurs canadiens ou québécois de l'intérêt du projet et obtenir l'engagement à le diffuser sur leur réseau. |
| 2- Réunir l'ensemble du financement, national, international nécessaire à la réalisation de la production télévisuelle. |
| 3- Obtenir et négocier auprès d'institutions financières des prêts lui permettant de disposer des liquidités suffisantes à la production. |
| 4- Identifier au besoin des partenaires de coproduction, négocier avec eux des ententes relatives à la production du projet. |
| 5- Contracter toutes les assurances et les garanties nécessaires pour sécuriser les investisseurs et les autres partenaires au financement. |
| 6- Élaborer et gérer les budgets de production. |
| 7- Embaucher et négocier des contrats avec le personnel de plusieurs équipes. |
| 7- Coordonner et superviser le travail et la production dans son ensemble. |
| 8- Identifier les distributeurs et les exportateurs et négocier avec eux des conditions d'exploitation. |
| 9- Développer des produits dérivés avec différents partenaires ( sites web, livre, produits multimédias,etc ). |
| 10- Assurer le suivi de l'exploitation de l'œuvre toute sa vie durant et renégocier les droits relatifs. |

La majorité des producteurs dans ce secteur d'activité sont considérés comme étant des entrepreneurs indépendants. Ces producteurs indépendants sont aussi des employeurs face aux artistes qu'ils embauchent pour les fins de leurs productions. Ils ont à assumer tous les frais reliés à la production d'une œuvre télévisuelle ou cinématographique. En plus, d'être en concurrence les uns par rapport aux autres, ils doivent composer avec la présence des grandes entreprises de télédiffusion qui sélectionnent leurs produits pour les diffuser sur leur réseau. C'est pourquoi, depuis 1997, la *Loi sur le statut de l'artiste* offre la possibilité à ces producteurs de se regrouper en association. Cette possibilité leur procure une forme de protection et de pouvoir collectif dans un

[26] Ces principales fonctions ont été recueillies grâce à des documents internes de l'APFTQ.

environnement qui semble plus ou moins favorable à leur expension. Même si elles sont peu fréquentes en relations de travail, nous retrouvons des associations d'employeurs dans certains secteurs d'activités, notamment dans des secteurs où la négociation collective n'intervient pas au niveau de l'entreprise, comme c'est le cas dans le *Code du travail*. Les employeurs doivent donc se regrouper pour se doter d'une représentation valable ( Morin et Brière, 1999 ). L'APFTQ est l'association professionnelle représentative des producteurs indépendants oeuvrant dans le domaine de la production d'œuvres télévisuelles et cinématographiques. L'implantation de cette association dans le milieu artistique découle d'un contexte particulier que nous présenterons dans la prochaine sous-section.

### A) L'APFTQ : Historique de l'acteur patronal[27]

La création et l'implantation de l'APFTQ comme acteur patronal dans le domaine des relations de travail s'inscrit dans un contexte très spécifique, qu'il nous faut décrire. Lorsque la télévision apparut au Canada le 6 septembre 1952, la Société Radio-Canada s'est dotée d'infrastructures techniques nécessaires à la création d'émissions de télévision. Elle a dû produire et diffuser des émissions qu'elle réalisait elle-même grâce à une équipe de production. L'effervescence de ce nouveau média a contribué fortement à l'essor de la production télévisuelle au Québec. Au cours des trois décennies qui ont suivi l'implantation de la télévision, plusieurs réseaux de diffusion, dont TVA, ont fait leur apparition dans le domaine. Chacun de ces réseaux de diffusion réalisait à l'interne la majorité des productions. Le monopole des diffuseurs limitait grandement la participation de nouveaux producteurs à la création d'émissions. Les diffuseurs ne favorisaient pas le développement de nouveaux talents mais privilégiaient surtout leurs équipes internes de production. C'est dans ce contexte de monopole que l'APFTQ fût créée en 1966. Toutefois, ce n'est qu'en 1971 que l'APFTQ aura sa

---

[27] Les informations tirées de cette section ont été fournis principalement par la participation et la collaboration de Madame Mylène Alder, Directrice ajointe à l'APFTQ.

charte d'association professionnelle. Elle est constituée pour favoriser le développement et l'introduction de la production indépendante dans la programmation des diffuseurs. Les producteurs indépendants ne sont rattachés à aucune entreprise de diffusion. La production indépendante existait déjà dans le domaine du cinéma. Certains de ces producteurs voulaient percer dans le secteur de la télévision. À l'époque, ils se butaient aux habitudes acquises des télédiffuseurs québécois qui produisaient à l'interne la majorité de leurs émissions canadiennes, et notamment, les longues séries dramatiques et de variétés[28]. Le rôle premier de l'APFTQ était de revendiquer auprès des diverses instances gouvernementales le développement et l'utilisation des productions indépendantes dans le paysage télévisuel. Son rôle était strictement politique et consistait à faire du lobbying.

En 1982, deux rapports l'un fédéral et l'autre provincial, posaient un diagnostic sévère sur la situation de notre télévision en général[29]. Le comité fédéral constatait qu'il y avait effectivement un problème relié au développement de la production indépendante à la télévision. Selon le comité, les diffuseurs n'ont pas suffisamment encouragé les créateurs et réalisateurs d'émissions à proposer de nouvelles idées, de nouvelles formes de divertissement et de nouvelles programmations. D'où l'essoufflement de la création, un manque d'innovation, une répétition constante des mêmes formules d'émissions, dont les équipes de création ( producteurs, auteurs, réalisateurs ) sont souvent les mêmes depuis le début. Le gouvernement venait en quelque sorte donner à l'APFTQ des outils importants dans la revendication politique du développement de la production indépendante. Aujourd'hui, la production indépendante occupe une place prépondérante dans la production télévisuelle et plusieurs entreprises de diffusion requièrent les services de producteurs indépendants membres de l'Association. L'APFTQ représente près de 140 entreprises de production soit

---

[28] *La production indépendante, une composante essentielle à la diversité culturelle*, Document interne APFTQ, décembre 1999.

[29] Voir, Rapport fédéral : *Le rapport du comité d'étude sur la politique culturelle au fédérale*, 1982 et Rapport provincial : *Le rapport de la commission d'étude sur le cinéma et l'audiovisuel,* 1982.

95% du volume de production que nous retrouvons sur les ondes de télédiffusion ou au cinéma. Le siège social de l'association est situé à Montréal et elle couvre le territoire du Québec. Par contre, les producteurs indépendants oeuvrant au Canada peuvent être représentés collectivement par l'Association canadienne de production de films et de télévision ( ACPFT ). Ces deux associations représentent collectivement près de 500 petites, moyennes et grandes maisons de production indépendantes dans toutes les régions au Canada. Elles travaillent ensemble à promouvoir la mise en place de politiques gouvernementales ainsi qu'un climat économique favorable à l'épanouissement de l'industrie de la production cinématographique et télévisuelle partout au Canada.

Bien que les interventions de l'APFTQ visent principalement à faire reconnaître la production indépendante comme le moteur de la création télévisuel, il existait, dans les années 70, des pressions quant aux relations de travail avec certaines associations d'artistes, dont l'Union des artistes. Parallèlement aux actions politiques de l'APFTQ, son implication dans les relations de travail du secteur artistique se développait considérablement. Dans le milieu, plusieurs producteurs indépendants travaillaient avec des artistes membres de certaines associations d'artistes. Cela posait un problème quant à la négociation d'ententes collectives de travail. Afin de faciliter les négociations, l'APFTQ, en tant qu'association professionnelle, devait intervenir sur ce plan. Les premières ententes collectives furent signées en 1979 avec le Syndicat des techniciens et techniciennes du cinéma et de la vidéo du Québec ( STCVQ ) et l'Union des artistes ( UDA ). En 1985, l'APFTQ amorçait une première négociation avec la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma ( SARTEC ). Ces ententes collectives étaient conclues volontairement entre les parties sous la forme d'un contrat civil. Toutefois, avec l'adoption en 1987 de la *Loi sur le statut de l'artiste,* les négociations d'ententes collectives avec différentes associations d'artistes prennent une ampleur considérable. En effet, la loi donnait, enfin, les outils nécessaires aux associations d'artistes pour négocier des ententes collectives

avec l'APFTQ. A cette époque, l'APFTQ est en négociation avec certaines associations d'artistes dont : l'UDA, la SARTEC, l'ACTRA et la STCVQ.

Les dossiers en relations de travail prennent de plus en plus d'importance au sein de l'APFTQ. La *Loi sur le statut de l'artiste* fait en sorte que le volume d'activités en relations de travail augmente de façon importante[30]. À ce jour, les membres de l'APFTQ sont liés par neuf ententes collectives avec huit associations d'artistes reconnues par la CRAAAP. L'APFTQ qui jusqu'à maintenant consacrait ses efforts aux développement et aux revendications de la production indépendante doit se structurer en fonction de cette nouvelle réalité. C'est pourquoi, en 1992, elle accorde la priorité à sa reconnaissance en tant qu'association de producteurs en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* et elle se dote d'un Code de déontologie et de Règlements pour ses membres. L'APFTQ a déposé en octobre 1997 une demande de reconnaissance à la *Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs*. Cette démarche s'inscrit dans un contexte particulier que nous présentons dans la section suivante intitulée, *Reconnaissance et moyens de contrôle de l'APFTQ*.

Désormais, l'APFTQ occupe deux fonctions essentielles dans le milieu artistique. D'une part, elle agit toujours pour favoriser le développement de la production indépendante et d'autre part, elle est une association de producteurs importante dans le milieu des relations de travail. Contrairement à l'Union des artistes, l'APFTQ est une association relativement récente dans le paysage artistique. En matière de relations de travail, on peut dire que la *Loi sur le statut de l'artiste* a favorisé son développement. La loi a eu un impact direct sur ses activités en relations de travail. Depuis l'adoption de la loi, le département des relations de travail à l'APFTQ est passé d'une à sept personnes. Le volume d'ententes collectives a aussi augmenté considérablement avec les années. Toutefois, les relations entre les associations d'artistes et l'APFTQ existaient bien avant l'adoption de la loi. Les relations étaient plus difficiles puisque la dynamique des

[30] Document interne APFTQ, *Historiques et événements marquants*.

rapports de travail n'était pas encadrée légalement. Il y avait un problème quant à la reconnaissance des associations d'artistes mais également des associations de producteurs. L'étendue des producteurs oeuvrant dans le domaine ne facilitait guère les négociations. C'est pourquoi la *Loi sur le statut de l'artiste* fût modifiée en 1997 afin de prévoir spécifiquement la reconnaissance des associations de producteurs.

**B) La reconnaissance, contrôle et pouvoirs sur les membres.**

Le droit d'association constitue une liberté fondamentale reconnue en relations de travail. La *Loi sur le statut de l'artiste* offre, depuis 1997, aux producteurs qui le désirent, la possibilité d'adhérer à une association représentant leurs intérêts professionnels et économiques. L'article 42.1 de la loi accorde aux associations qui le désirent le droit à la reconnaissance. Une association de producteurs a droit à cette reconnaissance seulement si elle satisfait aux exigences suivantes : 1- elle est une association qui a pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts de ses membres, et 2- qu'elle est, de l'avis de la Commission de reconnaissance ( CRAAAP ), la plus représentative en ce qui a trait à l'importance des activités économiques des producteurs et au nombre de membres qu'elle rassemble oeuvrant dans le champ d'activités défini par la Commission. De plus, une association de producteurs peut être reconnue seulement si elle a adopté, conformément à l'article 42.4 de la loi des règlements : 1- établissant des conditions d'admissibilité fondées sur l'exercice par les producteurs d'une activité correspondant au champ d'activités pour lequel l'association demande à être reconnue, 2- définissant des catégories de membres dont elle détermine les droits, notamment le droit de participer aux assemblées et le droit de voter, 3- qui confèrent aux membres visés par un projet d'entente collective le droit de se prononcer par scrutin secret sur la teneur de ce projet, prescrivant l'obligation de soumettre à l'approbation des membres qualifiés toute décision sur les conditions d'admissibilité à l'association, et finalement 4- prescrivant la convocation obligatoire d'une assemblée générale ou la tenue d'une consultation auprès des membres lorsque 10% d'entre eux en font la demande. La reconnaissance d'une association de producteurs peut être octroyée pour un ou plusieurs secteurs d'activités. C'est la Commission de reconnaissance qui détient le pouvoir de statuer sur la détermination du secteur de négociation. Les associations de producteurs sont assujetties aux mêmes procédures de reconnaissance que celles établies par la loi pour les associations

d'artistes. En ce sens, la reconnaissance est demandée par une association de producteurs au moyen d'un écrit à la Commission.

L'APFTQ a déposé une demande de reconnaissance devant la CRAAAP en octobre 1997. Elle a été la première association de producteurs à déposer une demande à la Commission. La reconnaissance de l'APFTQ comme association de producteurs en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* n'est toujours pas acquise par celle-ci. Après plusieurs mois de suspension, la demande de reconnaissance de l'APFTQ a récemment été réactivée par la Commission. La réactivation de la demande de reconnaissance et l'octroi vraisemblablement imminent de celle-ci ont soulevé chez l'APFTQ diverses questions et inquiétudes[31]. En premier lieu, la reconnaissance de l'Association lui donnerait le pouvoir de représenter tous les producteurs oeuvrant dans le milieu de la production télévisuelle et cinématographique. Or l'APFTQ représente uniquement les producteurs indépendants et non pas les producteurs qui sont rattachés à un diffuseur. Selon l'Association, la reconnaissance par la CRAAAP nuirait considérablement à cet aspect politique. D'autre part, l'APFTQ s'inquiète des effets de la reconnaissance sur les ententes collectives actuellement en vigueur. A cet effet, l'APFTQ a déposé une requête en interprétation et en jugement déclaratoire à la *Commission de reconnaissance*. La question soulevée par la requête est l'effet de la reconnaissance sur les ententes collectives actuellement en vigueur et sur celles éventuellement négociées par l'APFTQ. L'effet sur l'APFTQ d'une éventuelle reconnaissance en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* serait considérable. Présentement, les ententes collectives négociées par les associations d'artistes et l'APFTQ sont faites en vertu de l'article 40 de la loi. Cet article prévoit que « *l'entente collective lie le producteur et tous les artistes du secteur de négociation qu'il engage. Dans le cas d'une entente conclue avec une* ***association non reconnue de producteurs****, l'entente collective* ***lie chaque producteur membre*** *de cette association au moment de*

[31] Voir, *Plaidoirie de l'APFTQ pour sa requête en interprétation et jugement déclaratoire*, Commission de reconnaissance, 22 novembre 2002 .

*sa signature* ***ou qui le devient par la suite****. Dans le cas d'une entente conclue avec une* ***association reconnue de producteurs****, l'entente collective* ***lie chaque producteur membre*** *de l'association reconnue,* ***de même que tout autre producteur oeuvrant dans le champ d'activités de l'association reconnue****.* » Sommairement, l'APFTQ prétend que l'article 40 de la Loi prévoit trois catégories d'ententes collectives soit des ententes conclues par 1- un producteur, 2- par une association de producteurs non reconnue, et 3- par une association de producteurs reconnues. Les ententes présentement en vigueur ont été négociées par une association de producteurs non reconnue. Advenant, la reconnaissance octroyée par la CRAAAP, selon l'APFTQ elles ne seraient pas couvertes par celle-ci. Toujours selon l'APFTQ, une entente collective ne peut appartenir à deux catégories différentes. Enfin, les ententes collectives actuellement en vigueur ont été négociées et conclues uniquement en vertu des mandats qui ont été confiés à l'APFTQ par ses membres et non en vertu du mandat légal prévu à l'article 24 ( 7 ) de la Loi. Cet article accorde le pouvoir de négocier des ententes collectives aux associations reconnues par la CRAAAP.

Par sa requête, l'APFTQ veut que la Commission suspende la demande de reconnaissance afin de lui permettre de palier, par le biais de la négociation avec les associations d'artistes, aux conséquences d'une prise d'effet immédiate d'une éventuelle reconnaissance à titre d'association de producteurs. De plus, par sa requête, l'APFTQ demande à la Commission de déclarer que la reconnaissance produira un effet sur les ententes collectives conclues après son obtention. Présentement, les ententes collectives négociées par les associations d'artistes et l'APFTQ lient tous les producteurs membres de l'APFTQ et ceux qui le deviennent par la suite. Ces producteurs membres ont l'obligation de respecter l'entente collective en vigueur dans le secteur d'activité qu'elle couvre. Les questions soulevées par l'APFTQ intéressent surtout les producteurs non membres puisque l'effet de la reconnaissance les obligera à adhérer à l'APFTQ et à respecter les ententes collectives du milieu. Présentement, ce sont les associations d'artistes qui veillent au respect des ententes collectives négociées

dans le secteur. Les producteurs qui ne sont pas membres de l'APFTQ ont la possibilité de négocier des ententes particulières ou des reconnaissances de juridiction qui assurent le respect des ententes collectives. Pour ce faire, ces producteurs n'ont pas l'obligation d'adhérer à l'APFTQ. Une éventuelle reconnaissance de l'APFTQ apporterait un dilemme à l'interne quant à l'admission des producteurs non membres.

A notre avis, malgré la requête de l'APFTQ, sa reconnaissance comme association de producteurs apportera plusieurs avantages dans le milieu artistique. La reconnaissance permettrait à l'Association d'étendre son emprise sur le milieu. Tous les producteurs oeuvrant dans le secteur qu'elle couvre auraient l'obligation de respecter les ententes collectives négociées avec les différentes associations d'artistes. Jusqu'à présent les associations d'artistes ont une emprise réelle sur les producteurs membres de l'APFTQ. Malgré leurs efforts, les associations d'artistes ont encore de la difficulté à faire respecter les ententes collectives par les producteurs non membres. Évidemment, la reconnaissance de l'APFTQ changerait considérablement la dynamique des négociations avec cette catégorie de producteurs, puisque présentement les associations d'artistes doivent négocier des ententes particulières ou des reconnaissances de juridiction. Vu le nombre de producteurs oeuvrant dans le domaine, la gestion de ces ententes particulières peut parfois devenir lourde. La reconnaissance de l'APFTQ comme association de producteur règlerait plusieurs problèmes dans le milieu.

Tout de même, l'APFTQ regroupe plusieurs producteurs oeuvrant dans le milieu télévisuel et cinématographique. Même si elle n'est pas reconnue comme association de producteurs, elle exerce son pouvoir et contrôle d'une façon particulière sur le milieu.

- **Pouvoirs et contrôle sur ses membres**

Actuellement, le producteur détient la liberté d'adhérer ou non à une association de son choix représentant son secteur d'activités artistiques. Le territoire de la production télévisuelle et cinématographique regroupe plusieurs producteurs indépendants. D'abord, l'APFTQ agit comme une association professionnelle qui édicte des règles dans ce secteur d'activité. Elle est la référence du secteur et les producteurs ont la possibilité d'y adhérer. Tout comme l'Union des artistes, l'APFTQ s'est dotée d'une structure souple pour l'admission de ses membres. Généralement, les producteurs peuvent y adhérer comme membre régulier, stagiaire ou permissionnaire. L'APFTQ s'est structurée autour de six sections représentant les différents secteurs d'activités artistiques de ses membres. Ces sections sont : *les documentaires, les films publicitaires, les longs métrages, les animations, la télévision et finalement les variétés*. Les membres de l'Association vont se structurer autour de ces six sections administratives.

Les membres de l'APFTQ constituent la raison de vivre de l'Association. L'Association est conçue pour représenter et défendre les intérêts professionnels de ceux-ci. L'admissibilité des producteurs à l'association est reconnue à l'article 5.01 de ses Règlements généraux. Un membre se définit comme étant «*toute personne physique ou morale qui adhère aux objectifs de l'Association; qui s'engage à respecter les règlements et le code de déontologie de l'Association; qui s'engage à verser les cotisations votées conformément aux présents règlements généraux; et qui satisfait à certaines conditions.*» Ces conditions sont d'ordre général et comprennent des catégories particulières ( membres réguliers, stagiaires, permissionnaires, etc ) auxquelles les producteurs doivent adhérer au sein de l'Association.

Pour devenir membre régulier de l'APFTQ, le producteur doit être reconnu comme étant un producteur engagé au Québec dans au moins une des six sections reconnues par l'Association. Ce producteur doit être composé au moins

d'une personne reconnue par le conseil d'administration de l'APFTQ comme ayant une expérience pertinente. De plus, cette personne doit respecter les exigences minimales imposées par les Règlements généraux de l'Association, dans les six sections d'activités artistiques suivantes:

1. **Animation** : *Avoir produit au moins 150 minutes diffusées ou vendues à un télé-diffuseur régulier ou éducatif ou à un canal spécialisé ou payant.*
2. **Longs métrages** : *Avoir produit deux longs métrages sortis en salle.*
3. **Télévision** : *Avoir produit au moins 150 minutes diffusées ou vendues à un télé-diffuseur régulier ou éducatif ou à un canal spécialisé ou payant.*
4. **Documentaires** : *Avoir produit au moins deux documentaires qui ont été distribués en salle et/ou diffusés ou vendus à un télé-diffuseur régulier ou éducatif ou à un canal spécialisé ou payant.*
5. **Variétés** : *Avoir produit au moins 150 minutes diffusées ou vendues à un télé-diffuseur régulier ou éducatif ou à un canal spécialisé ou payant.*
6. **Films publicitaires** : *Un minimum de deux ans d'expérience à titre de gestionnaire en production publicitaire.*

Ces critères d'admissibilité de l'APFTQ doivent être respectés par le producteur ou son entreprise qui désire adhérer à titre de membre régulier. Les personnes qui détiennent ce titre bénéficient de tous les avantages de l'Association. En ce qui concerne les producteurs qui sont nouvellement engagés au Québec dans l'une des six activités artistiques, ils peuvent adhérer à l'Association à titre de membre stagiaire. Un membre stagiaire peut devenir membre régulier lorsqu'il rencontre les exigences décrites précédemment. De plus, pour une production particulière qui est admise par le conseil d'administration de l'Association, un producteur peut devenir membre temporairement à titre de permissionnaire. Il existe, aussi, au sein de l'APFTQ des membres associés et honoraires. Les membres associés sont des personnes qui pratiquent la profession de producteur délégué, directeur de production ou administrateur de production à titre individuel et qui sont reconnues à ce titre par le conseil d'administration de l'APFTQ. Peut aussi être reconnu membre associé tout dirigeant d'une entreprise de production indépendante ( entité corporative ) qui est membre régulier, stagiaire ou permissionnaire au sein de l'association tant que dure son adhésion à celle-ci. Les membres honoraires sont nommés par le conseil d'administration. Généralement, ce sont des personnes qui font honneur à la

profession ou qui sont reconnues professionnellement dans le milieu de la production. Ce titre est bien entendu décerné à une minorité de membres.

En devenant membre de l'Association, les producteurs doivent respecter les règles émises dans les Règlements généraux et le Code de déontologie. Entre autre, les membres réguliers, stagiaires, associés et honoraires doivent respecter toutes les ententes collectives signées par l'APFTQ et les associations d'artistes reconnues au Québec. De plus, les membres permissionnaires sont tenus, pour la durée de leur production, de respecter aussi toutes les ententes collectives signées. À défaut de quoi, l'Association peut émettre des sanctions disciplinaires au producteur récalcitrant. Le traitement des plaintes et des mesures disciplinaires est géré par un comité de discipline formé par le Conseil d'administration de l'Association. Selon le *Code de déontologie* de l'APFTQ, le comité de discipline détient le pouvoir de sanctionner une conduite inadéquate d'un producteur. Le comité peut imposer une sanction disciplinaire selon la gravité de l'infraction. Les sanctions varient entre un simple avertissement écrit et la radiation permanente de l'Association[32]. Évidemment, le Code de déontologie prévoit une procédure relative au traitement des plaintes. Lorsqu'ils adhèrent à l'Association, même pour un court laps de temps, les producteurs se doivent de respecter les dispositions comprises dans le Code de déontologie sinon ils risquent la radiation permanente. Bien que les producteurs n'aient pas l'obligation d'adhérer à l'APFTQ, la radiation permanente les empêche de faire partie de la seule association professionnelle oeuvrant dans le milieu de la production indépendante.

L'APFTQ entretient dans le milieu de la production télévisuelle et cinématographique une compétence particulière. En ce sens, elle offre aux producteurs les services d'un ordre professionnel. Bien que les producteurs n'aient pas l'obligation d'y adhérer, l'APFTQ exerce un monopole sur le milieu. Actuellement, elle représente près de 90% des producteurs indépendants

[32] Code de déontologie de l'APFTQ, adopté par l'assemblée générale le 29 février 2000.

oeuvrant dans le milieu. Donc, il y a environ 10% de producteurs non-membres de l'Association, et ceux-ci ne peuvent bénéficier des avantages et conseils qu'offre l'APFTQ. Comme nous l'avons mentionné dans l'historique, elle est d'abord et avant tout une association qui a pour objectif de défendre et développer la production indépendante au Québec. Par la suite, elle s'est dotée d'une structure comprenant un volet en relations de travail. Les producteurs reconnaissent l'expertise de l'APFTQ en tant qu'association professionnelle oeuvrant dans ce secteur d'activité artistique. Les règles émises par celle-ci contribuent au développement et à la reconnaissance de la production indépendante au Québec. C'est pourquoi, nous retrouvons un *Code de déontologie* qui émet des règles relatives à la pratique de la profession de producteur ainsi que des Règlements généraux qui constituent l'APFTQ. Dans ces Règlements généraux, nous retrouvons certaines règles en relations de travail et une présentation de la structure politique de l'Association.

## C) Le fonctionnement de la structure politique de l'APFTQ

La structure politique de l'APFTQ ne diffère aucunement des autres associations professionnelles[33]. En ce sens, l'association de producteurs se compose d'une Assemblée générale, d'un Conseil d'administration et d'un président. L'organisation et le fonctionnement de l'association sont gérés par un Conseil d'administration appuyé par une personne occupant le poste de Président-directeur général.

- **L'Assemblée générale de l'APFTQ**

L'Assemblée générale de l'APFTQ se compose essentiellement de tous les membres en règle. Elle est en fait le conseil suprême de l'Association. C'est l'Assemblée qui exerce le pouvoir d'approuver toutes les décisions relatives à l'exercice des différentes activités de l'Association. Comme dans toute association démocratique, les décisions de l'APFTQ doivent être approuvées par l'Assemblée générale. Afin d'exercer ce droit, les membres peuvent se faire entendre lors des assemblées annuelles ou spéciales de l'Association. Le quorum et la tenue de ces assemblées sont décidés par les membres du conseil d'administration. Tous les membres peuvent assister à ces réunions, même si seuls les membres réguliers ont le droit de voter.

- **Le Conseil d'administration de l'APFTQ**

Le Conseil d'administration est l'instance décisionnelle qui dirige et oriente les politiques administratives, financières et organisationnelles de l'association. Bref, il voit au bon fonctionnement des activités de l'APFTQ. Il est composé de huit (8) administrateurs, du Président du conseil et du Président-directeur général. Sans rentrer dans les détails de ces différentes fonctions, les administrateurs et le

---

[33] Les renseignements relatifs à la structure politique ont été recueillis dans les Règlements généraux de l'APFTQ.

Président sont les personnes ressources qui forment le cœur du Conseil d'administration. Il ne faut pas sous-estimer le rôle du Vice-président et du Secrétaire-trésorier qui agissent comme soutien au sein du Conseil. En ce qui concerne les critères d'admissibilité pour les administrateurs siégeant au Conseil, ils sont définis dans les Règlements de l'Association. Tous les délégués d'un membre régulier sont éligibles au poste d'administrateur aussi longtemps qu'ils exerceront ce titre. Les administrateurs du Conseil ont pour mandat de représenter officiellement la section dans les différentes activités de l'association ainsi qu'au Conseil d'administration. Lors de l'assemblée annuelle, les six (6) sections élisent les administrateurs dont le mandat est expiré ou dont le poste est devenu vacant. Les huit (8) administrateurs se répartissent de la façon suivante :

1. *Section télévision : (2) administrateurs*
2. *Section longs métrages : (2) administrateurs*
3. *Section documentaire : (1) administrateur*
4. *Section animation : (1) administrateur*
5. *Section publicité : (1) administrateur*
6. *Section variétés : (1) administrateur*

Le Conseil d'administration exerce tous les pouvoirs de l'Association et peut poser tous les actes qui relèvent de la compétence de celle-ci. Le Conseil est, aussi, dirigé par un Président qui est élu lors de l'assemblée annuelle. Le Président du conseil dirige et gère les actions entreprises par le Conseil d'administration. Il préside et convoque les administrateurs aux réunions du Conseil. Il voit, également, au suivi des diverses décisions du Conseil d'administration. L'APFTQ est dirigée par un Président-directeur général qui est élu par les membres du conseil d'administration. Par sa nomination, le Président acquiert le statut de membre de l'Association. Il est le principal dirigeant et le porte-parole de l'association. Ses pouvoirs et fonctions se résument à promouvoir le développement économique, social et professionnel des producteurs indépendants sur le plan politique. Il doit mettre en place des stratégies visant à améliorer et structurer tous les aspects professionnels de ses membres. Le bon fonctionnement de l'APFTQ réside dans l'étroite collaboration

des membres, du Conseil d'administration et du Président-directeur général. Tous interviennent à divers niveaux afin de structurer et d'organiser les activités de leur association.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les principales activités de l'APFTQ sont de défendre et promouvoir le développement de la production indépendante au Québec. Les relations de travail sont une des activités qu'occupe l'Association. Elles sont de plus en plus importantes et impliquent plus de décisions qu'auparavant. Certes, la *Loi sur le statut de l'artiste* a eu une incidence considérable dans les activités de l'APFTQ. Contrairement à l'Union des artistes, les relations de travail de l'Association se sont grandement développées avec l'avènement de la loi. Sa structuration et ses activités en relations de travail ont évolué en fonction de cette loi. Il existe, actuellement, un département de relations de travail qui regroupe ( 7 ) professionnelles. Les mandats de négociation proviennent d'une consultation auprès des producteurs membres sous la forme d'un Comité élargi. L'assemblée générale peut également intervenir lors de consultations plus précises sur un aspect des négociations. Toutefois, l'APFTQ conserve son principal objectif, soit celui de promouvoir le développement de la production indépendante au Québec. Elle est d'abord constituée pour défendre les producteurs indépendants et favoriser la croissance économique de la production télévisuelle et cinématographique.

Nous avons vu que le régime de relations de travail des artistes est composé d'associations d'artistes, de producteurs et leurs associations respectives qui entretiennent des liens professionnels. Afin de faciliter la dynamique des échanges entre ceux-ci, ces liens sont encadrés et structurés par les gouvernements provincial et fédéral. Les gouvernements ont mis en place des instances décisionnelles et administratives qui encouragent un fonctionnement adéquat des rapports collectifs de travail entre les artistes et les producteurs. Étant donné notre intérêt pour le régime de relations de travail des artistes québécois, nous analyserons uniquement les instances administratives et décisionnelles du gouvernement provincial. C'est l'objet de la section suivante.

## Section 3.3 L'acteur gouvernemental du système de relations industrielles des artistes québécois.

> *« Quant aux institutions spécialisées, leurs fonctions peuvent être si vastes, et si importantes, dans certains systèmes de relations industrielles, qu'elles supplantent à peu près dans tous les domaines les organisations des dirigeants et des travailleurs. Ailleurs, par contre, leur rôle peut être si réduit qu'on peut presque parler de relations directes entre directions et travailleurs, sans rapport avec ses institutions spécialisées. » ( Dunlop )*

Cette description sur les divers degrés d'importance qu'occupent les institutions gouvernementales au sein d'un système de relations industrielles représente assez bien le cheminement structurel du système des artistes. En effet, le système de relations industrielles dans le secteur artistique s'est développé à partir des besoins en matière de relations de travail des artistes et des producteurs. Au départ le rôle de l'État était si réduit que les artistes et les producteurs entretenaient des liens directs dans leurs rapports d'emploi. Il n'existait aucune structure officielle ni encadrement juridique particulier résultant de l'action de l'État dans les rapports collectifs de travail des artistes. Ce sont les artistes et les producteurs qui ont réussi progressivement à implanter un régime de relations de travail répondant à leurs exigences en matière d'emploi. C'est grâce à la dynamique de leurs échanges qu'il a été possible de mettre sur pied des règles de travail procurant à ceux-ci une forme d'encadrement dans leurs relations professionnelles.

L'intervention étatique dans le régime de relations de travail des artistes suit quasiment le même cheminement que l'implication de l'État dans les rapports collectifs de travail traditionnels. Ainsi, au départ, les acteurs patronal et syndical ont réussi à construire et à développer des règles de travail et à structurer leur régime sans une intervention directe de l'État. Voyant la nécessité de s'impliquer, l'État est intervenu afin de faciliter les liens entre les parties et offrir à ceux-ci un encadrement légal approprié pour un meilleur fonctionnement des rapports

d'emploi. Pourtant, pendant une longue période, l'intervention de l'État était pratiquement absente dans la structuration du régime de relations de travail des artistes. Les artistes ne pouvaient bénéficier des lois entourant les rapports collectifs de travail puisqu'ils détenaient rarement le statut de travailleur salarié. Par contre, la *Loi des syndicats professionnels* venait en quelque sorte aider les parties dans l'établissement d'un régime de relations de travail. Avant son adoption en 1924, les artistes et leurs associations entretenaient des liens professionnels avec des producteurs dans certains secteurs d'activités artistiques. Les accords conclus entre les producteurs et les artistes ou leurs associations ne pouvaient être reconnus et protégés par le droit existant. Il s'agissait d'une simple entente morale entre les parties. Un des avantages de la *Loi sur les syndicats professionnels* était justement que l'entente négociée par un syndicat et un employeur constituait un contrat civil contraignable en justice ( Morin et Brière, 1999 ). La plupart des associations d'artistes, dont l'Union des artistes, se sont incorporées en vertu de la *Loi des syndicats professionnels.* Cette loi confère à l'association formée volontairement un statut juridique distinct lui permettant de conclure avec des producteurs une entente relative aux conditions de travail des artistes ( Morin et Brière, 1999 ). Il était possible pour les associations d'artistes incorporées, en vertu de la loi, de faire respecter juridiquement les ententes négociées. Toutefois, une faille majeure pointait à l'horizon. Même si les associations d'artistes pouvaient en vertu de la *Loi des syndicats professionnels* faire respecter les ententes de travail négociées, sur le plan strictement juridique les producteurs n'étaient pas obligés de négocier de telles ententes. Ceci rendait les revendications sur l'amélioration des conditions de travail plus difficiles pour les associations d'artistes.

L'intervention de l'État dans les rapports collectifs de travail, notamment avec la création du *Code du travail*, ne favorisait guère les artistes et leurs associations respectives. Le *Code du travail* favorise l'établissement des rapports collectifs de travail entre des salariés et leurs employeurs. Ainsi, leur régime de relations de travail s'est créé sur des assises qui étaient à contre-courant des valeurs

proclamées à l'époque. À cause du statut particulier des artistes en tant que travailleurs autonomes, leurs relations de travail étaient assujetties au droit civil des contrats individuels. En ce sens, leur régime collectif de travail ne pouvait être protégé par le *Code du travail*. Leur régime de relations de travail évoluait sans structure ni encadrement juridique officiel.

L'adoption des lois provinciales et fédérale sur le statut de l'artiste ont ajouté une structure juridique à un régime déjà existant dans le paysage des relations de travail. Ces lois procurent un statut professionnel aux artistes en tant que travailleur autonome et elles mettent en place une structure venant encadrer leur rapport d'emploi. De cette façon, les artistes et les producteurs peuvent bénéficier d'une certaine protection juridique dans leurs rapports. Au provincial, c'est principalement la *Loi sur le statut de l'artiste*[34] qui procure une reconnaissance aux associations d'artistes et de producteurs. Elle met en place une structure juridique venant protéger et encadrer la dynamique des relations de travail dans le secteur artistique. Tandis qu'au fédéral, la *Loi canadienne sur le statut de l'artiste*[35] donne aussi aux acteurs du système un encadrement législatif à ceux oeuvrant dans les domaines de juridiction fédérale. En plus d'apporter une structure au régime de relations de travail des artistes, ces lois mettent en place des instances administratives et décisionnelles qui chapeautent les rapports d'emploi entre les parties. Ces instances sont en quelque sorte les charpentes qui soutiennent le régime. Étant donné notre intérêt pour le régime de relations de travail encadré par la *Loi québécoise sur le statut de l'artiste*, nous décrirons uniquement, dans les sections qui suivent, les instances administratives et décisionnelles mises en place par cette loi. La loi procure aux instances des pouvoirs et fonctions propres à leurs compétences. Par ailleurs, même si nous ne l'abordons pas ici, nous sommes consciente de l'intérêt et de

---

[34] *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma.* L.R.Q. , c. S-32.1

[35] *Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre artistes et producteurs au Canada.*, L.C., 1992, c. 33.

l'importance de l'intervention de l'État dans la structuration du régime au niveau fédéral.

**A) Les instances administratives et décisionnelles proposées par la *Loi sur le statut de l'artiste.***

Pour assurer la gestion administrative et contentieuse des rapports collectifs de travail dans le secteur artistique, la *Loi sur le statut de l'artiste* propose un certain nombre d'organismes spécialisés en matière de relations de travail. Certains de ces organismes ont uniquement des fonctions à caractère administratif, comme les médiateurs et les différents organismes consacrés au développement des affaires culturelles et artistiques. D'autres exercent des fonctions quasi-judiciaires, comme les arbitres de griefs. Nous discuterons ultérieurement de ces différents intervenants. Toutefois, la loi met en place un organisme dont les interventions dans le secteur sont beaucoup plus importantes et structurantes. Il s'agit de la *Commission de reconnaissance des associations d'artistes et associations de producteurs* ( CRAAAP ). La *Loi sur le statut de l'artiste* officialise l'intervention de la CRAAAP dans les rapports collectifs de travail des artistes. La loi procure à celle-ci les pouvoirs décisionnels nécessaires à l'exercice de sa compétence. L'intervention de cette instance décisionnelle touche plusieurs volets du régime de relations de travail des artistes, principalement ceux qui ont trait à l'exercice du droit d'association, aux mécanismes de l'accréditation syndicale ainsi qu'aux assises de la négociation collective de conditions minimales de travail.

Selon l'article 76 de la loi, c'est le ministre de la Culture et des Communications qui est responsable de son application. Le ministre veille au développement harmonieux des relations professionnelles entre les artistes et les producteurs. La loi prévoit des instances administratives et décisionnelles qui agissent sur la structuration et le bon fonctionnement des règles émises au sein de la loi ( shéma 3.1 ). La loi met en place une instance décisionnelle importante qui vient