

Symposium GRH

UQTR 2018

Rédactrice

Diane Gagné, Ph. D. et CRIA
Professeure en relations industrielles
École de gestion UQTR

Cas sentence arbitrale



LE GRIEF

En janvier 2018, le Syndicat dépose le grief suivant au nom de la plaignante Mme Annette Gagnon :

Nature : La compagnie a violé la convention collective et toutes autres lois d'ordre public, en me refusant une promotion au poste de conductrice de chariot élévateur, alors que mon ancienneté me le permet.

Règlement recherché : Je réclame le poste de conductrice de chariot élévateur et que cesse la discrimination à mon égard à cause de mon handicap. Je réclame également des dommages punitifs et moraux ainsi que toutes autres sommes pouvant s'y rattacher.

Contenu de la lettre de refus

Madame Annette Gagnon,

Par la présente nous avons le regret de vous aviser que nous ne pouvons pas vous offrir le poste de conductrice de chariot élévateur. Pour des raisons liées à votre handicap : la surdité.

En effet, il a été jugé, par le comité de promotion, que vous laisser conduire un chariot élévateur mettrait en danger tant votre la santé et votre sécurité que celle du personnel travaillant à l'entrepôt.

Cette situation ne met nullement en cause vos capacités et la qualité de votre travail actuel.



La lettre était signée par le directeur des ressources humaines M, Clarence Dufour, le 22 décembre 2017.

Admissions

Les parties ont reconnu que le grief a été déposé selon le processus prévu dans la convention collective en vigueur, dans les délais requis et que le tribunal en est valablement saisi.

Mise en situation

Mme Gagnon, une personne sourde, mais non considérée comme muette, travaille dans un entrepôt de la région de Québec. Elle occupe le poste de préposée à la préparation des commandes depuis plus de douze ans. En décembre dernier (2017), elle a postulé pour le poste de conductrice de chariot élévateur.

Le poste convoité par Mme Gagnon ne donne pas droit à un meilleur salaire, il s'agit donc d'une promotion latérale. Cependant, œuvrer comme conductrice de chariot élévateur est moins exigeant physiquement que la plupart des postes de l'entrepôt. De plus, au sein du personnel, il existe un certain statut lié à ce poste. C'est pourquoi, il faut suffisamment d'ancienneté pour enfin obtenir ce poste, et justement, cette fois, Mme Gagnon était la plus ancienne à postuler. C'est d'ailleurs pourquoi elle a soumis sa candidature, c'est le seul autre poste qui, à son avis, lui permettrait de s'épanouir au travail. Pourtant l'employeur lui a refusé le poste pour des raisons de santé et sécurité au travail en lien avec son handicap.

En vertu de l'article 6.1 et 6.2 de la convention collective, le grief a donc été porté en arbitrage.



Les parties ont présenté leur preuve en octobre dernier et vous êtes ici aujourd'hui afin de présenter votre plaidoirie.

Preuves de l'employeur (un résumé des faits et témoignages pertinents)

Clarence Dufour

M. Clarence Dufour occupe le poste de directeur des ressources humaines de l'entreprise, depuis maintenant seize mois. Il est venu confirmer lors de son témoignage que, suite à la réception du formulaire de candidature de Mme Gagnon pour le poste de conductrice de chariot élévateur, il s'est immédiatement questionné à savoir si Mme Gagnon était apte à occuper ce poste. Ceci, compte tenu de la dangerosité inhérente à ce travail pour une personne sourde. En effet, Mme Gagnon ne pourrait pas entendre si on l'interpellait pour un arrêt d'urgence ou non.

M. Dufour a décidé, à ce moment, de consulter la convention collective et il a convoqué Messieurs Harvey, directeur en santé et sécurité, et Robichaud, superviseur en chef de l'entrepôt. Ils ont tenu deux rencontres afin d'analyser la situation.

Lors de la deuxième rencontre, après de longues discussions et quelques recherches réalisées par M. Harvey, M. Dufour admet que le comité a convenu, en toute bonne foi, qu'il serait irresponsable et dangereux de confier le poste de conductrice de chariot élévateur à Mme Gagnon.

Il a donc avisé les personnes concernées puis il a procédé et envoyé une lettre à Mme Gagnon, le 22 décembre dernier, avec copie au syndicat, l'informant de l'impossibilité



de lui attribuer le poste, compte tenu de son handicap et du danger que cela représenterait pour elle-même et ses collègues.

Lors de son témoignage, M. Dufour a justifié sa position en se basant sur la possibilité offerte par l'article 10.17 de la convention collective de ne pas prendre en compte l'ancienneté lorsque l'employé souffrait d'une limitation fonctionnelle et sur le fait que Mme Gagnon n'avait jamais occupé d'autres postes pour cette raison.

Lorsqu'interrogé sur la teneur des discussions, M. Dufour reprend pour l'essentiel la condition de surdité, qui empêcherait Mme Gagnon d'entendre un bruit ou un cri suspect qui pourrait ainsi mettre en danger la conductrice ou toute autre personne. Il évoque aussi que le comité n'a pas pu trouver de circonstances ou de moyens pouvant permettre de compenser au handicap de Mme Gagnon. Ce dernier élément est le point essentiel qui l'a conduit à refuser le poste de conductrice de chariot élévateur à Mme Gagnon.

Lorsque le procureur syndical a questionné M. Dufour sur ce qui était présentement en place afin d'accommoder la condition de Mme Gagnon, celui-ci a admis qu'il ne croyait pas qu'il y avait des mesures spécifiques. Il a suggéré au procureur de poser cette question à M. Harvey et à M. Robichaud qui connaissaient beaucoup mieux le dossier de la santé et sécurité au travail, incluant notamment l'identification des risques et l'équipement nécessaire pour compenser ces risques.

Antoine Harvey

M. Antoine Harvey est le directeur santé et sécurité pour les différents entrepôts de l'employeur, depuis maintenant quinze ans. Il siège aussi comme représentant de l'employeur sur le comité de santé et sécurité à l'entrepôt de la région de Québec.



Lors de son témoignage, il a convenu, que M. Dufour, nouveau directeur des ressources humaines, lui avait signalé pour la première fois le cas de Mme Gagnon en décembre dernier. Mme Gagnon possède un dossier sans taches en ce qui concerne la santé et sécurité au travail ainsi que les mesures disciplinaires ou administratives. Il n'avait donc jamais entendu parler de celle-ci, ni de mesures mises en place pour compenser son handicap.

Cependant, il a convenu lors de son témoignage que la situation vécue par Mme Gagnon était préoccupante et que l'employeur devrait s'y adresser. Il veut soumettre au comité de santé et sécurité un programme de prévention et d'identification des risques dans les prochains mois. Mais à court terme, il est d'accord avec le fait que l'on ne puisse pas lui octroyer le poste de conductrice de chariot élévateur, étant donné son handicap.

Lorsque le procureur syndical lui a posé la question : « pourquoi il serait plus dangereux pour Mme Gagnon de conduire un chariot élévateur que de se promener afin de préparer les commandes dans l'usine non balisée, ni protégée par des gardes? » M. Harvey a simplement réitéré que l'on devrait procéder incessamment à une nouvelle identification des risques et revoir les listes des équipements de protection personnelle nécessaires. Il a aussi affirmé que c'est par mesure préventive qu'il a acquiescé à la proposition de M. Dufour de ne pas octroyer le poste à Mme Gagnon, n'ayant aucune autre alternative à proposer, d'autant que c'était un mouvement latéral.

Concernant les recherches effectuées, dans son témoignage M. Harvey a mentionné quelques sites gouvernementaux et de firmes privées concernant la formation. Il a indiqué que c'est sur un de ces sites qu'il a obtenu la confirmation que la surdité de



Mme Gagnon pouvait contribuer à créer des situations à risques dans un emploi de cariste.

Jean-Paul Robichaud

M. Jean-Paul Robichaud est le superviseur principal de l'entrepôt de la région de Québec, depuis maintenant 25 ans. Il représente l'employeur tant au comité de santé et sécurité qu'au comité de griefs.

Lors de son témoignage, il a confirmé que Mme Gagnon était une employée performante qui avait un dossier vierge, toujours à son affaire, responsable et appréciée. Il a été surpris par la demande de M. Dufour, car il n'avait jamais envisagé la question sous cet angle. Cependant, il a reconnu que la situation demandait une attention particulière. « Ce n'est pas parce que rien n'était arrivé, qu'il ne fallait pas prendre les choses en main », le risque était réel.

Il a aussi confirmé qu'il participe avec M. Harvey à l'élaboration d'un programme de prévention et de formation aux risques.

Pour sa part, maintenant qu'il est sensibilisé au danger, laisser Mme Gagnon conduire un chariot élévateur serait un risque insensé pour sa sécurité et celle des autres, du moins tant que les mesures pour sécuriser les différents secteurs de l'entrepôt ne pourront être mises en place.

Série de questions posées à M. Robichaud :

- À la question précise, qu'est-ce qui serait plus dangereux pour Mme Gagnon si elle devenait conductrice de chariot élévateur? « Elle pourrait blesser quelqu'un en reculant puisqu'elle n'entendrait pas la personne crier. »

- 
- Est-ce déjà arrivé à l'entrepôt que l'on blesse ainsi une personne? « Non, je ne pense pas, je ne crois pas »
 - À la question, une conductrice de chariot élévateur doit-elle reculer souvent dans des chemins non-balisés? « En théorie non, mais l'entrepôt n'a pas ce genre de mesure. »
 - Présentement, Mme Gagnon pourrait elle-même se faire frapper? « Oui, mais comme tout le monde la connaît et connaît son problème, les risques sont minimales. »
 - Pourquoi avoir refusé la promotion latérale à Mme Gagnon? « Par mesure préventive »
 - Avez-vous envisagé d'autres mesures d'accommodement? « On a essayé de voir ce qui se faisait ailleurs, mais on n'a rien trouvé. »
 - Vous savez que Mme Gagnon possède un permis de conduire classe 5? « Oui, mais quel est le lien avec la situation » Le procureur syndical a dit: « Le gouvernement autorise Mme Gagnon à conduire une voiture sur la voie publique et vous voudriez l'empêcher de conduire un chariot élévateur! » M. Robichaud croit fermement que ce n'est pas la même chose en répondant « *Voyons dont, ce n'est pas ça!* »

Preuves du syndicat (un résumé des faits et témoignages pertinents)

Annette Gagnon

Le premier témoignage de la partie syndicale fût celui de Mme Gagnon. Celle-ci est venue expliquer de façon crédible et assurée en quoi et pourquoi elle s'était sentie discriminée par le refus de l'employeur de lui octroyer le poste de conductrice de chariot élévateur à cause de son handicap. En agissant ainsi, l'employeur lui refusait le droit de s'épanouir à son travail et la confinait à son handicap : la surdité.



Le poste de conductrice de chariot élévateur est le seul autre poste qui l'intéressait et elle attendait son tour patiemment. En agissant ainsi, l'employeur vient briser son rêve. Elle était donc très satisfaite que le syndicat demande des dommages punitifs et moraux dans le règlement du grief car sa fierté, son estime de soi et son épanouissement au travail ont été durement éprouvés. De plus, le fait de la ramener à sa seule condition de personne handicapée et le peu de reconnaissance de celui-ci à l'égard de son bon travail ont contribué de façon importante à miner sa confiance en l'employeur.

Elle croit que les employeurs sont peu sensibilisés aux enjeux reliés aux accommodements raisonnables et qu'ils se servent du prétexte de la santé et sécurité pour justifier l'injustifiable dans son cas. Pourquoi, après 12 ans de bons et loyaux services, sans aucun incident, ni accident et sans aucune mesure adaptée à sa condition, tout à coup, il y aurait un plus grand danger d'accident parce qu'elle conduirait un chariot élévateur. Si l'employeur est sérieux avec ses questions de santé et sécurité, elle croit que l'ajout d'un simple rétroviseur supplémentaire permettrait d'élargir son champ de vision. Elle affirme qu'elle conduit un véhicule automobile depuis plus de 20 ans et qu'elle fait du vélo avec un dossier sans tache.

Elle a aussi tenu à témoigner que jamais l'employeur n'avait mis en place de mesure de sécurité spécialement pour la protéger voire même protéger les autres employés. De plus, jamais l'on n'avait abordé avec elle son handicap et certaines contraintes au travail qui pourraient être en lien avec celui-ci. De surcroît, le syndicat ne lui avait jamais non plus fait part du moindre souci, ni d'aucune préoccupation relié à sa condition de sourde. C'est pourquoi elle était d'accord avec le libellé du grief que lui a proposé le syndicat et qui a été déposé.



Pierre Gingras

M. Pierre Gingras est le président du syndicat depuis maintenant huit ans. Il travaille à l'entrepôt depuis 15 ans. Il a occupé diverses fonctions dont celle qu'il occupe présentement de conducteur de chariot élévateur. À titre de président, il siège sur les deux comités patronal/syndical et il confirme le témoignage de Mme Gagnon. Jamais depuis qu'il participe à ces comités le dossier de Mme Gagnon n'a été porté à la connaissance des participants. Il reconnaît aussi que Mme Gagnon est une bonne employée, discrète, dévouée et respectueuse.

Il admet que lors de la dernière rencontre du comité en septembre, M. Harvey a mentionné qu'il faudrait revoir les mesures de prévention et d'identification des risques. À ce sujet, il a proposé à Mme Vézina de prendre ce dossier en charge.

Caroline Vézina

Mme Caroline Vézina est représentante syndicale sur le comité de santé et sécurité depuis la naissance de celui-ci. Par son témoignage, Mme Vézina confirme qu'aucune mesure spécifique n'est en place pour protéger le personnel de l'entrepôt, pas plus pour Mme Gagnon que pour les autres. Comme tous les travailleurs syndiqués impliqués en santé et sécurité, elle ne comprend pas cette décision de l'employeur de refuser le poste de conductrice de chariot élévateur à Mme Gagnon. Ceci car, à son avis, les risques de blessures ne sont pas plus importants que présentement dans le poste occupé par celle-ci, puisqu'elle circule à pied dans plusieurs secteurs de l'entrepôt qui ne sont ni balisés ni protégés.

Elle admet aussi que lors de la dernière rencontre du comité en septembre, M. Harvey a mentionné qu'il faudrait revoir les mesures de prévention et d'identification des



risques. Elle a d'ailleurs accepté la demande de son président de prendre ce dossier en charge car c'est un dossier important. Bien que le taux d'accident demeure faible, les statistiques démontrent une augmentation des incidents et des quasi-accidents.

Elle avait débuté ses recherches en janvier à la demande de Serge Desbiens afin de bien étayer le dossier arbitral de Mme Gagnon. Lors de son témoignage, elle a souligné que certaines mesures devraient être mises en place pour la sécurité de tous. Notamment, des gardes, des chemins tracés, des miroirs qui pourraient être installés à des endroits stratégiques ainsi que de brèves formations pour tous les nouveaux employés. Il faudrait aussi possiblement revoir les équipements de protection personnelle mis à la disposition du personnel de l'entrepôt. Elle affirme avoir proposé que l'on invite un(e) ergothérapeute ou une firme spécialisée afin de compléter l'exercice, mais qu'elle n'a pas encore obtenu de réponse de la part de l'employeur.

Serge Desbiens

M. Serge Desbiens est le vice-président du syndicat et, à ce titre, il agit aussi comme président du comité de griefs. Il siège donc sur le comité de grief paritaire. Employé depuis plus de 30 années à l'entrepôt, M. Desbiens connaît très bien l'entreprise et la convention collective car il a été impliqué dans le syndicat depuis les tous débuts. Il confirme qu'il a tenté de faire comprendre à toutes les instances patronales le caractère discriminatoire de la décision concernant Mme Gagnon, mais qu'il s'est heurté au mur de l'argumentaire concernant la santé et sécurité.

C'est pourquoi depuis janvier, il travaille de concert avec Caroline Vézina et Pierre Gingras afin de prouver l'absurdité de la situation. Il a insisté pour que l'on demande des dommages moraux et punitifs pour bien faire comprendre à l'employeur les



impacts majeurs dans la vie des victimes des mesures discriminatoires et à la limite du harcèlement organisationnel. Étant le dernier à témoigner dans cette cause, il a confirmé tout ce qui a été avancé par la partie syndicale.

QUELQUES ÉLÉMENTS DE DROIT

La convention collective

Article 2 - AUCUNE DISCRIMINATION

2.1 L'Employeur et le syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, sa langue, ses croyances, sa couleur, son sexe, ses origines ethniques, ses convictions politiques, une incapacité physique, son appartenance au syndicat ou ses activités syndicales ou pour quelques raisons que ce soit, à moins qu'une telle discrimination soit faite conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Article 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS

6.1 a) Le mot grief signifie une mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective concernant un, plusieurs ou la totalité des salariés ou le syndicat.

b) Étant donné l'importance d'une bonne explication entre le salarié concerné, le supérieur immédiat et le délégué, ces personnes devraient avoir une discussion durant les heures de travail de façon à tenter de régler les plaintes et les problèmes au moment où ils se présentent.



c) Il est convenu que le syndicat peut soulever des griefs dans tous les cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation générale de la présente convention collective. Dans le cas de grief individuel, le grief doit être signé par le salarié réclamant un droit.

6.2 Première étape: par écrit à la direction des ressources humaines

Si le grief n'est pas réglé en utilisant l'article 6 01, le grief peut être présenté par écrit au coordonnateur des ressources humaines dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eu le salarié.

Le coordonnateur des ressources humaines doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief

6.3 Les discussions avec l'Employeur concernant les griefs se font durant les heures de travail, sans perte de rémunération pour les salariés impliqués.

6.4 Toute entente entre l'Employeur et le comité de griefs est finale et exécutoire pour l'Employeur, le syndicat et les salariés concernés

Article 7 – ARBITRAGE

7.2 a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelques décisions qui peuvent entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

b) Dans tous les cas de congédiements ou de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y



substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et ordonner à l'Employeur de rembourser au salarié le montant d'argent dont l'a privé son congédiement ou sa mesure disciplinaire. L'arbitre ne peut toutefois pas rendre une décision plus sévère que celle rendue par l'Employeur.

7.4 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les dispositions de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.

7.5 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

7.6 Tous et chacun des délais et des étapes mentionnés à la procédure de grief de même qu'à l'arbitrage sont de rigueur sous perte de déchéance du droit réclamé.

Article 10 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.1 Les parties reconnaissent que l'ancienneté est le facteur déterminant entre les salariés ayant les qualifications pour fin de promotion, mise à pied ou rappel au travail à la suite d'une mise à pied conformément aux dispositions spécifiques de la convention pourvu qu'ils aient les qualifications et qu'ils puissent répondre de façon satisfaisante aux exigences du poste à l'intérieur d'une période maximum de dix (10) jours travaillés.

10.10 POSTE VACANT

À l'intérieur de la classification « entrepôt », les postes sont les suivants :

- Préposé à l'inventaire
- Préposé à la prise de rendez-vous
- Préposé à la relâche

- 
- Préposé à la préparation des feuilles de routes
 - Préposé à l'expédition
 - Préposé aux retours
 - Préposés aux pièces, réclamations
 - Préposé à la mezzanine haute
 - Préposé à la mezzanine basse (convoyeur)
 - Préposé à l'entretien ménager
 - Préposé à la distribution des commandes
 - Préposé à la préparation de commandes sur transpalette
 - Opérateur de chariot élévateur
 - Livraison interne et commissionnaire
 - Cueillette en hauteur (order picker).

10.11 Le salarié qui désire être assigné à l'un de ces postes pose sa candidature en inscrivant son nom sur un formulaire préparé par l'Employeur. Il peut retirer sa candidature par avis écrit à l'Employeur.

L'ensemble de ces formulaires constitue une liste permanente, mise à jour par l'Employeur et copie est remise au syndicat. Ce formulaire indique si le salarié se porte candidat sur un poste permanent et/ou sur une assignation temporaire.

10.12 Un poste vacant permanent ou nouvellement créé est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté et qui rencontre les exigences de l'article 10.01 sous réserve de l'article



10.13 Si après une période d'entraînement et une période d'essai maximale de dix (10) jours travaillés le salarié ne se qualifie pas, ou si alors il ne désire plus le poste, il retournera ou sera retourné à son poste antérieur avec tous ses droits et privilèges.

10.16 a) À l'intérieur d'une journée de travail, un salarié peut être affecté à n'importe quelle tâche de sa classification, autre que son assignation principale. Pour ce faire, l'Employeur offre le transfert de façon volontaire par ancienneté et, à défaut, assigne le ou les salariés par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés du poste qu'il détermine.

b) Un salarié en retard ou qui bénéficie d'arrangements particuliers concernant son horaire peut cependant être affecté à n'importe quelle assignation de sa classification jusqu'à la pause et au retour de la pause reprendra son poste.

10.17 EXEMPTION À L'ANCIENNETÉ

Les salariés incapables d'accomplir leur travail à cause d'un accident du travail, de leur âge ou d'une limitation fonctionnelle peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté, d'un commun accord entre l'Employeur et le syndicat.

Article 20- LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

20.1 a) L'Employeur convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité du travail et de prendre les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés, ainsi que l'hygiène au travail.



b) L'Employeur et le syndicat conviennent de joindre leurs efforts dans l'application du paragraphe a).

20.2 Le comité de santé et de sécurité :

a) Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité du travail.

b) Ce comité se compose de quatre (4) membres, dont deux (2) sont nommés par la partie patronale et deux (2) par la partie syndicale. Il sera loisible aux parties d'avoir des observateurs ou des invités.

c) Le comité se réunit une fois par mois tous les derniers jeudis du mois. Si l'une des deux parties doit reporter la rencontre, elle doit en aviser l'autre partie le plus tôt possible, mais au moins 24 heures d'avance à moins d'une urgence hors de contrôle. Lors d'une remise de la rencontre, la journée est immédiatement cédulée. Le comité se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. L'Employeur fait le procès-verbal des réunions et en remet une copie au syndicat dans les deux (2) semaines suivant la réunion.

d) Les salariés qui participent aux travaux du comité sont réputés être au travail. Ils devront aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils sont appelés à accomplir leurs fonctions au sein du comité.

e) Les fonctions du comité sont celles prévues à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.



20.3 Information

L'Employeur s'engage à fournir au comité toute l'information nécessaire à l'identification et à l'évaluation des risques sur les lieux de travail ainsi qu'à l'identification des contaminants et matières dangereuses.

20.4 Service de santé

L'Employeur fournit et maintient les trousse de premiers soins conformes à la réglementation.

20.5 Équipement - Protection individuelle

L'Employeur s'engage à fournir gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité, conformément à la Loi.

20.6 Droit de refus de faire un travail dangereux

Le droit de refus de faire un travail dangereux, les indemnités applicables en cas d'accident de travail, et les frais de transport sont régis par les dispositions de la Loi sur les accidents de travail et de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

[Annexe A \(de la convention collective\)](#)

Salaires et classifications

Deux classifications



Classification entrepôt : au 1^{er} janvier 2018, le salaire maximum (10 ans d'ancienneté ou 18 270 heures travaillées) sera de 18.73\$ /heure.

Classification chauffeur au 1^{er} janvier 2018, le salaire maximum (10 ans d'ancienneté ou 18 270 heures) sera de 19.58\$ /heure.

QUELQUES ARTICLES DE LOIS (sans s'y limiter)

Charte des droits et libertés de la personne

Art. 10

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

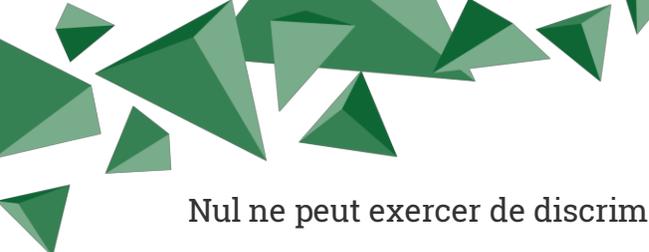
1975, c. 6, a. 10; 1977, c. 6, a. 1; 1978, c. 7, a. 112; 1982, c. 61, a. 3; 2016, c. 19, a. 11.

Art. 10.1

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

1982, c. 61, a. 4.

Art. 16



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.

1975, c. 6, a. 16.

Art. 20

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

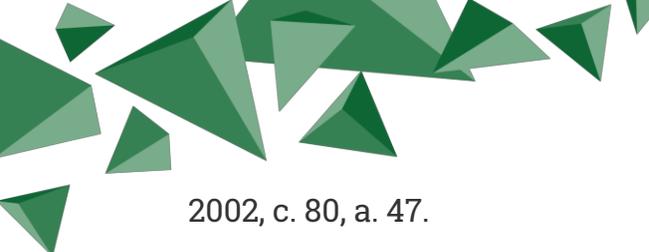
1975, c. 6, a. 20; 1982, c. 61, a. 6; 1996, c. 10, a. 1.

La loi sur les normes du travail

Art. 81.18

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.



2002, c. 80, a. 47.

Art. 81.19

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

2002, c. 80, a. 47.

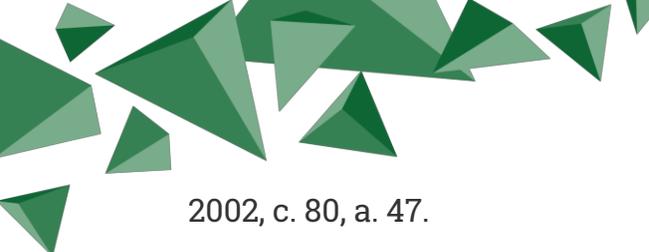
Art. 81.20

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique ([chapitre F-3.1.1](#)) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.



2002, c. 80, a. 47.

Art. 123.7

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

2002, c. 80, a. 68.

Art. 123.15

Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment:

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.