

# Empêcher le télétravail à temps plein, est-ce que ça peut être discriminatoire ?

**Face au refus de son employeur de l'accommoder en lui permettant de télétravailler à temps plein, une femme enceinte et son syndicat ont déposé un grief alléguant que cette décision est discriminatoire et contrevient à la Charte des droits et libertés de la personne.**

Une chronique de **Éducaloi**

Ironie du sort, l'employeur en question est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, un organisme dont la mission est entre autres « d'assurer la promotion et le respect des principes énoncés » dans cette Charte.

Dans sa décision datant de juillet 2024, le tribunal d'arbitrage estime que le syndicat a démontré l'existence d'une discrimination résultant d'une politique de télétravail et fondée sur la grossesse. Il conclut en revanche que l'accommodement proposé par l'employeur est raisonnable, rappelant que la femme et le syndicat avaient l'obligation de collaborer, ce qu'ils n'ont pas fait.

## COVID-19 ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Nous sommes au printemps 2022 et la plupart des mesures sanitaires liées à la pandémie viennent d'être levées. L'employeur met une politique de télétravail hybride en place, exigeant un minimum de deux jours de présence au bureau.

La femme enceinte fait une demande afin d'être exemptée de la politique de télétravail hybride, inquiète d'être infectée par la COVID-19.

L'employeur refuse. La femme enceinte refait alors sa demande, mais elle la fonde cette fois-ci sur son besoin de faire des siestes durant la journée. Second refus. Un matelas au sol lui est en revanche proposé et l'employeur se dit ouvert à plus de flexibilité

concernant l'horaire de sa présence au bureau. Insatisfaits, la femme et son syndicat déposent un grief au tribunal d'arbitrage.

En plus d'affirmer que l'employeur contrevient à la Charte des droits et libertés de la personne en refusant l'accommodement demandé, le syndicat soutient qu'en forçant la femme à se coucher sur le sol, il ne respecte pas les dispositions de la convention collective concernant l'hygiène au travail.

## FONDÉE SUR LA GROSSESSE

Pour conclure qu'une discrimination a été commise, une distinction, une exclusion ou une préférence doit compromettre la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés de la personne. Une discrimination peut être fondée par exemple sur l'origine, le handicap ou encore l'orientation sexuelle, mais également sur la grossesse.

Dans la présente affaire, l'employeur prétend que le syndicat n'a pas fait la preuve que la distinction est fondée sur une caractéristique protégée, puisque l'employée n'a pas fourni de certificat médical attestant que sa fatigue est liée à sa grossesse.

Pour l'arbitre, il n'est pas nécessaire qu'une expertise médicale ou scientifique vienne soutenir les arguments de la femme enceinte, la question étant avant tout juridique, selon lui. Toujours selon l'arbitre, la contrainte de dormir directement au sol compromet le droit à des conditions de travail sans discrimination.

## UNE SOLUTION RAISONNABLE

Parfois, un employeur peut recourir à une distinction, à une exclusion ou à une préférence sans que celle-ci soit considérée comme discriminatoire. Cette exception est fondée sur les caractéristiques de l'emploi, et l'employeur doit prouver que la norme contestée est une exigence professionnelle justifiée.

L'employeur doit également fournir un accommodement raisonnable aux personnes sur qui cette norme a un

impact négatif en raison d'une caractéristique personnelle protégée.

À défaut d'un accommodement, la norme sera considérée comme raisonnable si l'employeur fait la preuve qu'il ne peut composer avec la caractéristique personnelle du demandeur sans subir de contrainte excessive.

Bien que le syndicat ait démontré l'existence d'une discrimination fondée sur la grossesse dans l'affaire qui nous intéresse, l'arbitre considère que l'employeur s'est acquitté de son obligation d'accommodement.

Les personnes salariées de la Commission « n'ont pas un droit acquis au télétravail et [ce droit] n'est pas enclenché dans la convention collective », peut-on lire dans la décision du tribunal. L'arbitre juge donc que l'objectif de l'employeur à réintroduire le travail au bureau est « légitime ».

Quant à l'obligation d'accommodement, l'employeur n'a pas besoin de démontrer que la demande de son employée enceinte lui causerait une contrainte excessive, comme un risque grave ou un coût exorbitant, afin de la refuser.

Ainsi, l'arbitre soutient que l'em-

ployeur a le droit de « considérer d'autres accommodements pour assurer une prestation sur les lieux du travail, pour autant qu'ils soient raisonnables » et que, quoiqu'imparfait, l'accommodement d'un matelas au sol n'est ni dégradant ni contraire à la dignité humaine. L'employeur s'est donc déchargé de son obligation en agissant rapidement et en proposant une solution raisonnable pour accommoder son employée.

Enfin, l'arbitre reproche à la femme et au syndicat leur inflexibilité. En ne voulant pas tenir compte d'autres possibilités que le télétravail à temps plein, il considère que l'employée et le syndicat sont responsables de l'échec du processus d'accommodement.

## Le droit change !

L'information juridique contenue dans ce texte est valide en date du 20 janvier 2025. Ce texte est informatif, ce n'est pas un avis juridique. Educaloi est un organisme à but non lucratif qui a pour mission de vulgariser le droit et de développer les compétences juridiques de la population du Québec.



## QUESTION À NOS EXPERTS

Vous vous posez des questions concernant la consommation ou encore vos finances personnelles? Nos experts peuvent y répondre!

Par courriel : [dansvospoches@quebecmedia.com](mailto:dansvospoches@quebecmedia.com)

## Le prix moyen de l'essence

GATINEAU	1,42 \$/L
MONTREAL	1,61 \$/L
QUEBEC	1,54 \$/L
SAGUENAY	1,41 \$/L
SHERBROOKE	1,53 \$/L

**Joins-toi à notre équipe passionnée de VR !**



**418 833-5777**  
escalevr.ca

VENTE ET LOCATION DE ROULOTTES

Tu cherches un emploi dans un environnement dynamique où chaque jour est différent? Que tu sois minutieux(se) pour l'entretien ou habile de tes mains pour réparer des véhicules récréatifs, on a une place pour toi!

Nous sommes à la recherche de personnes fiables, débrouillardes et motivées pour des postes en **ENTRETIEN MENAGER**, **TECHNICIEN DE VR** ainsi qu'en **ESTHETIQUE EXTERIEURE**.

Aucune expérience dans le domaine de VR? Pas grave! On t'accompagne et on t'apprend.

**Pourquoi te joindre à nous?**

- Ambiance familiale et respectueuse
- Horaire flexible selon tes disponibilités
- Travailler à l'extérieur dans un cadre agréable
- Possibilités de long terme

**Fais-nous signe!**  
On veut te rencontrer, que ce soit pour un emploi d'été, un retour au travail ou un nouveau départ.

**POSTULE DÈS MAINTENANT EN NOUS ENVOYANT TON CV :**  
Courriel : [mfaucher@escalevr.ca](mailto:mfaucher@escalevr.ca)  
Télé. : **418 833-9868**



## TROIS-RIVIÈRES

**Une nouvelle convention collective pour les cols blancs**

12 mai 2025

La Ville de Trois-Rivières et le syndicat des employés cols blancs ont conclu une nouvelle convention collective de six ans, couvrant la période de 2023 à 2028.

Cette entente introduit des améliorations significatives aux conditions de travail. Elle prévoit des augmentations salariales de 3 % en 2023 et 2024. Pour les années 2025, 2026 et 2028, l'indexation sera comprise entre 2 % et 3 %, selon l'indice des prix à la consommation (IPC). En 2027, une nouvelle structure salariale sera mise en place, accompagnée d'une indexation de 1,2 % pour tous les employés et employées.

Les travailleuses et travailleurs bénéficieront également d'une plus grande flexibilité des horaires et d'une bonification des régimes de retraite. Par ailleurs, les compensations pour les congés de paternité seront égalisées à celles prévues pour les congés de maternité, et la protection judiciaire sera renforcée.

L'entente de principe, votée en assemblée générale le 10 janvier dernier, a été approuvée par 66 % des membres sur place. Le conseil municipal a adopté les nouveaux termes de l'entente plus tôt cette semaine.

« Les négociations ont été complexes, en raison d'enjeux considérables exprimés de part et d'autre. Après des mois de discussions, nous sommes heureux de pouvoir annoncer un résultat positif pour les deux parties. Nous avons réussi à offrir des conditions améliorées à notre personnel col blanc, comparables à celles des villes de taille similaire, tout en respectant les capacités financières de la Ville », estime François Vaillancourt, directeur général.

La précédente convention collective était échu depuis le 31 décembre 2022. Les négociations auront duré environ 20 mois, incluant l'intervention d'un médiateur entre septembre et décembre 2024. Le processus a été particulièrement complexe en raison de la syndicalisation de 54 anciens cadres devenus professionnels suite à une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail du Québec. Le syndicat des fonctionnaires de la Ville de Trois-Rivières représente actuellement 525 employés de bureau et professionnels.

**Pour plus d'information****Ville de Trois-Rivières**

1325, Place de l'hôtel-de-ville, C.P. 368

Trois-Rivières Québec

Canada G9A 5H3

www.v3r.net

**Ce site utilise des cookies**

Consentement

Détails

Politique

**Nous avons besoin de votre consentement** pour que ce site Web puisse utiliser des témoins de connexion (cookies). Par ces témoins de connexion, nous et les prestataires de services tiers auxquels nous avons recours, collectent des renseignements comme les pages visitées et le type d'appareil utilisé.

☑ Afficher plus

Refuser

Personnaliser

Tout autoriser

# Harcèlement : le syndicat des cols bleus de Drummondville ne lâche pas le morceau

Le 13 mai 2025 – Modifié à 16 h 42 min le 13 mai 2025



Par Emmanuelle LeBlond



Selon le syndicat, les comportements sont généralisés et perdurent depuis une quinzaine d'années. (Photo : d'archives Ghyslain Bergeron)

**MUNICIPAL. Le syndicat des cols bleus de Drummondville [réclame une fois de plus](#) une application rigoureuse de la politique concernant le harcèlement, la violence et l'incivilité par l'organisation municipale.**

En ce sens, le syndicat exige que «l'employeur agisse pour de bon face [à l'un de ses contremaîtres](#) au long parcours d'incivilité», est-il écrit par voie de communiqué.

Le cadre en question fait l'objet d'une entente disciplinaire dite «de la dernière chance» depuis l'automne 2024. Or, le syndicat a eu connaissance d'incidents subséquents d'incivilité, qu'il a portés à l'attention de la Ville.

«Malheureusement, encore une fois, la partie patronale a choisi de tergiverser, de laisser aller la situation. Pourtant, au moment de l'entente « de la dernière chance », il avait clairement été indiqué au syndicat que ça allait être tolérance zéro pour la suite des choses. Il y a deux poids, deux mesures, parce que nous sommes certains que si c'était un employé col bleu qui avait un tel dossier, il aurait été congédié depuis longtemps», explique Alain Savignac, conseiller syndical au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

En octobre 2022, plus de 25 employés cols bleus s'étaient plaints d'avoir subi les comportements inacceptables de l'individu en question sur une quinzaine d'années. Il avait conséquemment été suspendu sans solde en 2023. Par la suite, il a repris des fonctions d'autorité auprès des cols bleus, au grand dam de leur syndicat.

De son côté, la Ville de Drummondville se dit «surprise» de cette sortie publique de la part du syndicat des cols bleus, «d'autant plus que toutes les parties ont été rencontrées — à deux reprises même — au cours des dernières semaines, afin de partager l'information de manière totalement transparente dans ce dossier».

«Bien que nous ne souhaitons pas discuter publiquement de dossiers internes et confidentiels, nous tenons à réitérer que notre Politique de prévention du harcèlement est toujours respectée. À la Ville, le harcèlement au travail est une situation prise très au sérieux : c'est tolérance zéro. Aucune faute démontrée n'a jamais été laissée sans conséquence», indique la conseillère en relations publiques de la Ville, Anne-Élisabeth Benjamin.

«Chaque événement rapporté fait l'objet d'une enquête rigoureuse, puisque toute allégation est traitée avec sérieux. Les plus récentes allégations envers ce cadre ont également été analysées avec la même rigueur, et les conclusions sont claires : après examen de tous les témoignages, aucune preuve tangible d'incivilité n'a été prouvée», ajoute-t-elle.

Selon elle, il est essentiel de faire la distinction entre «les allégations fondées et non fondées». «Comme employeur, nous avons le devoir de protéger tous nos employés — qu'ils soient cols bleus, cols blancs, préventionnistes, pompiers, brigadiers, cadres, etc. La Ville demeure donc vigilante, proactive, et applique rigoureusement les lois en vigueur à l'ensemble de son personnel», dit-elle.

Notons que la section locale 5223 du SCFP représente plus de 190 employés cols bleus de la Ville de Drummondville. Comptant 143 000 membres au Québec, le SCFP représente environ 70 % de l'ensemble des employés municipaux au Québec, soit quelque 40 000 membres.