

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PARTIE I – L’ABC DE L’ACCOMMODEMENT.....	3
1. Les motifs de discrimination prévus à la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	3
2. La discrimination.....	4
3. L’exigence professionnelle justifiée	6
4. L’obligation d’accommodement	9
5. Quand l’employeur a-t-il l’obligation d’accommoder ?	11
6. Où s’arrête l’obligation d’accommodement de l’employeur ?	13
7. Qu’est-ce qu’une contrainte excessive ?	14
8. S’agit-il d’une obligation continue ?	16
9. Quel est l’impact d’un accommodement déjà consenti ?.....	19
10. Quelles sont les obligations des parties ?.....	20
a) Les obligations de l’employeur	20
b) Les obligations du syndicat	23

c) Les obligations de l'employé	28
d) Les obligations des collègues de travail	31
11. La convention collective est-elle un obstacle à l'accommodement ?	32
a) La période de probation	33
b) La nomination pendant une absence pour maladie	34
c) Les droits d'ancienneté et les mouvements de personnel	35
d) Les clauses de perte d'ancienneté et d'emploi	36
12. Peut-on négocier l'obligation d'accommodement à l'intérieur de la convention collective ?	37
13. Pourquoi est-il essentiel de bien documenter les démarches d'accommodement ?	39
14. Liste de contrôle	41
– Critères servant à déterminer la présence d'une contrainte excessive	41
15. Cas vécus	43
– Mesures imposées à un employé qui refuse de collaborer	43
 À RETENIR	45
PARTIE II – L'ACCOMMODEMENT ET LA GROSSESSE	47
1. L'exigence de disponibilité	47

2. Les exigences de nature médicale	49
3. Le droit de travailler en toute sécurité	50
 <i>Analyse de cas</i>	52
4. Cas vécus	54
 À RETENIR	56
 PARTIE III – L’ACCOMMODEMENT ET LES EXIGENCES RELIÉES AU SEXE	
1. L’exigence reliée au sexe	57
 <i>Analyse de cas</i>	60
2. Cas vécus	63
 À RETENIR	65
 PARTIE IV – L’ACCOMMODEMENT ET LES CROYANCES RELIGIEUSES	
1. La notion de croyance religieuse	67
2. Les horaires de travail	70
 <i>Analyses de cas</i>	73
3. Le port de vêtements, d’objets ou de symboles religieux	79
4. La manifestation de sa foi sur les lieux du travail	81
5. Cas vécus	84
 À RETENIR	87

PARTIE V – L'ACCOMMODEMENT DE L'EMPLOYÉ HANDICAPÉ	89
1. La notion de handicap	89
2. L'accommodement d'un employé ayant des restrictions médicales	91
a) Les accommodements relatifs à l'horaire de travail ...	95
b) Les accommodements relatifs au poste de travail.	97
 <i>Analyses de cas</i>	101
3. L'accommodement d'un employé ayant un taux d'absentéisme élevé	108
 <i>Analyses de cas</i>	113
4. L'accommodement d'un employé victime d'une lésion professionnelle	118
a) L'assignation temporaire	119
b) La réadaptation professionnelle	120
c) Le dépôt d'une plainte en vertu de l'article 32 de la loi ou d'un grief	125
5. Liste de contrôle	129
– Démarche globale afin d'accommoder un employé ayant des restrictions médicales	129
6. Modèles	132
– Avis relatif au taux d'absentéisme	132
– Lettre de dernière chance	133

7. Cas vécus	134
– Employé ayant des restrictions médicales – accommodement impossible	134
– Employé ayant des restrictions médicales – accommodement possible	138
– Congédiement administratif pour absentéisme excessif – accommodement impossible	145
– Congédiement administratif pour absentéisme excessif – accommodement possible	148
 À RETENIR	150
MOT DE LA FIN	151
RÉFÉRENCES DES DÉCISIONS CITÉES	153
INDEX ANALYTIQUE	169
NOS PUBLICATIONS	181