

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	1
CHAPITRE I – LA DISCRIMINATION	3
Présentation	4
1. Les principes généraux	5
A- La notion de discrimination	5
B- Les exigences justifiées par l’emploi	6
a) L’obligation d’accommodement	7
b) La contrainte excessive	8
c) Les obligations des parties	9
i) Les obligations de l’employeur	9
ii) Les obligations du syndicat	10
iii) Les obligations de l’employé	10
d) Les remèdes.	10
– Cas vécus : Remèdes ordonnés par des arbitres	12
2. Les motifs de discrimination	13
A- La religion	13
– La liberté de religion.	13
– Cas vécus :	16
• Accommodements en matière d’horaire de travail.	16

•	Accommodements en matière de congé	17
•	Accommodements en matière de vêtements	17
B-	L'état civil.	18
-	Cas vécus :	20
•	Discrimination fondée sur les liens de parenté	20
•	Discrimination fondée sur l'état matrimonial.	21
C-	L'âge.	22
a)	La <i>Loi sur les normes du travail</i>	22
-	L'âge de la retraite	22
-	L'employé d'âge mineur.	23
b)	La <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	23
-	Cas vécus : Discrimination fondée sur l'âge.	25
D-	Le sexe.	26
-	Cas vécus : Discrimination fondée sur le sexe	27
E-	La grossesse.	28
-	Cas vécus : Discrimination fondée sur la grossesse	29
F-	La race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale	30
-	Cas vécus : Discrimination fondée sur la race.	31
G-	La langue	32
-	Cas vécus : Discrimination fondée sur la langue	32
H-	L'orientation sexuelle	33
-	Cas vécus : Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle	33
I-	Les convictions politiques.	34
J-	La condition sociale	34

3.	Les antécédents judiciaires	35
A-	L'application de la protection prévue par la Charte	35
a)	Les infractions visées	35
b)	L'obligation d'être déclaré coupable ?	36
c)	Les mesures visées	36
B-	Le lien avec l'emploi.	37
-	Cas vécus :	39
•	Lien entre les fonctions et les accusations	39
•	Congédiements maintenus pour des infractions de nature sexuelle	41
C-	La vérification des antécédents judiciaires	42
a)	Quand vérifier les antécédents judiciaires.	42
i)	Lors de l'embauche	42
ii)	En cours d'emploi	44
iii)	Les sous-traitants.	44
b)	Comment vérifier les antécédents judiciaires.	44
i)	Consultation du plumentif	44
ii)	Service de police	45
iii)	Agence de vérification.	45
D-	Les infractions criminelles commises durant l'emploi.	46
a)	La suspension durant l'enquête	46
b)	Le congédiement lorsque l'infraction a un lien avec l'emploi.	47
E-	L'incarcération de l'employé	48
4.	Le harcèlement.	50
A-	Les différentes formes de harcèlement discriminatoire	50

B-	Les caractéristiques du harcèlement	51
a)	Définition générale.	51
b)	Définition spécifique.	51
C-	La responsabilité de l'employeur	52
–	Modèle : Politique pour prévenir et contrer le harcèlement au travail.	54
–	Cas vécus : Employeurs reconnus responsables du harcèlement sexuel exercé par ses employés	57
D-	Les mesures contre le harceleur	58
a)	Les mesures non disciplinaires	58
b)	Les mesures disciplinaires	60
–	Conseils	61
–	Modèle d'avis disciplinaire	62
–	Cas vécus :.	63
•	Congédiements maintenus pour harcèlement sexuel	63
•	Suspensions maintenues ou substituées aux congédiements	64
•	Références des décisions citées au chapitre I	65
CHAPITRE II – LE CONTRÔLE MÉDICAL		73
Présentation		74
1.	La cueillette de l'information médicale à l'embauche	75
A-	Les formulaires et l'examen préembauche	75
B-	La déficience médicale identifiée et les risques reliés à l'emploi	76
–	Cas vécus :	78
•	Refus d'embauche justifiés	78
•	Refus d'embauche non justifiés.	79

C-	Les fausses déclarations lors de l'embauche	80
–	Cas vécus :	81
•	Congédiements maintenus pour avoir fait de fausses déclarations lors de l'embauche	81
•	Congédiements cassés pour avoir fait de fausses déclarations lors de l'embauche	82
2.	L'obtention de l'information médicale en cours d'emploi	83
A-	Les certificats médicaux	83
a)	Les règles de base	83
b)	Le contenu du certificat médical	84
c)	Le non-respect d'une directive exigeant le certificat médical	85
d)	La présentation de certificats de complaisance	85
B-	Les examens médicaux	85
a)	Les fondements juridiques	86
i)	La loi	86
ii)	La convention collective	86
iii)	La pratique	86
b)	Les motifs raisonnables	87
i)	La nature des fonctions exercées	87
ii)	L'absence du travail	87
–	Modèle : Consentement à la divulgation du dossier médical	88
iii)	Le comportement inhabituel	89
iv)	Le retour au travail	89
–	Cas vécus : Motifs raisonnables pour exiger un examen médical	90

c)	Le refus de se présenter à un examen médical	91
–	Cas vécus : Mesures disciplinaires pour refus de se présenter à une expertise médicale	91
d)	La présence d'un tiers lors d'un examen médical	92
e)	Mise en situation	92
3.	L'utilisation de l'information médicale	94
A-	La notion de handicap	94
B-	La gestion du handicap	95
–	Cas vécus :	98
•	Accommodement du handicap impossible	98
•	Accommodement du handicap possible	100
4.	Les tests de dépistage	102
A-	Remarques préliminaires	102
B-	Les informations révélées par les différents tests	102
C-	La légalité des tests de dépistage	102
–	Cas vécus : Tests de dépistage admissibles	105
D-	Le refus d'un employé de se soumettre à un test	105
E-	L'utilisation du résultat des tests	106
a)	Les mesures disciplinaires ou administratives	106
b)	L'entente de réintégration au travail sous condition	106
F-	La politique de l'entreprise	107
–	Modèle : Politique en matière d'alcool et de drogues	108
•	Références des décisions citées au chapitre II	110

CHAPITRE III – LA SURVEILLANCE.	116
Présentation.	117
1. La validité d'un enregistrement	118
2. La surveillance sur les lieux du travail.	119
– Cas vécus :.	122
• Surveillance vidéo jugée raisonnable.	122
• Surveillance vidéo jugée déraisonnable	123
3. La filature	124
– Cas vécus :.	126
• Motifs jugés rationnels pour décider d'une filature.	126
• Congédiements maintenus suite à une filature	129
• Congédiements cassés malgré une filature	130
4. Les enregistrements de conversations	131
A- L'enregistrement d'une conversation par un tiers	131
B- L'enregistrement par une des personnes à la conversation	131
– Cas vécus :.	133
• Enregistrements jugés raisonnables.	133
• Enregistrements jugés déraisonnables	134
5. La surveillance de l'usage de l'informatique	135
– Cas vécus :.	138
• Congédiements pour manquements reliés à l'utilisation de l'Internet et du courriel.	138
• Suspensions pour manquements reliés à l'utilisation de l'Internet et du courriel.	139
– Modèle : Utilisation du système informatique, de l'Internet et du courrier électronique	140

6.	La fouille	143
	A- Les circonstances pouvant justifier la fouille	143
	a) Le consentement	143
	b) La pratique passée	144
	c) Les circonstances particulières	144
	i) Les épidémies de vols	145
	ii) La nature de l'entreprise	145
	iii) Les soupçons contre un employé	145
	B- La procédure de fouille	145
	a) L'étendue de la politique.	146
	b) La sélection des employés	146
	– Modèle : Politique concernant les fouilles	147
	C- Le refus de se soumettre à une fouille	148
	– Mesures disciplinaires imposées suite au refus de se soumettre à une fouille.	149
7.	La surveillance au moyen de la biométrie	150
•	Références des décisions citées au chapitre III	152
CHAPITRE IV – LA LIBERTÉ DE S'EXPRIMER ET DE FAIRE DES CHOIX PERSONNELS		158
Présentation.		159
1.	La liberté d'expression de l'employeur	160
	– Cas vécus :.	162
	• Liberté d'expression de l'employeur reconnue	162
	• Liberté d'expression de l'employeur non reconnue.	163
2.	La liberté d'expression des employés	164
	A- Lors de l'exercice d'activités syndicales	164

B-	Dans le cadre normal de la relation employeur-employé	165
–	Cas vécus :	167
•	Liberté d’expression des employés non reconnue.	167
•	Domages-intérêts octroyés contre des employés ou le syndicat.	168
3.	La liberté de choisir son apparence physique	169
A-	La protection de la réputation et de l’image de l’entreprise	169
B-	La protection de la santé et de la sécurité des employés et du public	170
–	Cas vécus :	171
•	Exigences d’apparence physique jugées raisonnables	171
•	Exigences d’apparence physique jugées déraisonnables	172
–	Modèle : Tenue vestimentaire et apparence personnelle.	173
4.	La liberté de choisir sa résidence	174
A-	La municipalité	174
–	Cas vécus :	175
•	Exigences de résidence jugées raisonnables	175
•	Exigences de résidence jugées déraisonnables.	176
B-	Le travail à domicile	176
•	Références des décisions citées au chapitre IV	177
	BIBLIOGRAPHIE	179
	TABLE DE LA JURISPRUDENCE	181
	INDEX ANALYTIQUE	201
	NOS PARUTIONS ANTÉRIEURES	221
	COMMENT TENIR À JOUR VOTRE INFORMATION	222