



Grand
Symposium
en droit du travail
et de l'emploi

Vive la différence : savoir approcher la diversité au travail

M^e Valérie Belle-Isle, CRHA

lavery
Avocats



VOTE

www.slido.com

#lavery

La diversité au travail peut prendre plusieurs formes

> Apparence physique

- Apparence corporelle/personnelle: cheveux, barbe, tatouages, perçages, poids, signes religieux (hijab, kippa, turban), etc.
- Tenue vestimentaire: port d'un uniforme, port de bottes de travail, port de jeans, jupes, pantalons, camisoles, talons hauts, etc.
- Éléments incontrôlables fondamentaux: race, couleur, handicap, etc.



La diversité au travail peut prendre plusieurs formes

- > Religion (laquelle peut avoir des effets sur l'apparence physique)
- > Handicap
- > Genre/identité de genre

Principes juridiques

- > Lorsqu'on parle de diversité au travail, il faut penser:
 - A. Aux droits et libertés fondamentaux
 - B. Au droit à l'égalité

Les droits et libertés fondamentaux

Notamment:

- > Droit à la vie, à la sûreté, à l'intégrité, à la liberté, au secours, à la dignité, à l'honneur, à la réputation et à la vie privée
- > Liberté de conscience, de religion, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association

Le droit à l'égalité

- > Le droit à l'égalité protège contre la discrimination en raison de certaines caractéristiques protégées.
- > Ces caractéristiques sont les suivantes:
 - 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/nationale • la condition sociale
 - le handicap • l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

✓ L'employeur peut-il exercer un certain contrôle?



Oui, mais attention, le terrain est miné!



Vrai:

- > L'employeur dispose d'un droit de gérance, qui lui permet d'exercer un contrôle sur l'apparence physique des salariés.

Différents éléments à prendre en compte

- > Dans le cadre de l'exercice de ce droit de gérance, différents éléments sont pris en compte:
 - Santé et sécurité au travail
 - Milieu de travail sain (ex: violence, discrimination, salubrité, image de l'entreprise)

Droit de gérance absolu?

- > Ce droit de gérance n'est toutefois pas absolu et est notamment restreint par l'application des Chartes.

Atteinte justifiée

> Implique...

- La recherche d'un objectif légitime et important
- L'imposition d'une obligation rationnelle et proportionnelle avec l'objectif visé (en d'autres termes, l'objectif poursuivi doit surpasser les effets préjudiciables de la mesure sur l'employé)

Atteinte justifiée

- > Par ailleurs, lorsque l'exercice par l'employeur de son droit de gérance porte atteinte aux droits à l'égalité de l'employé, cela entraîne généralement un devoir d'accommodement de la part de l'employeur.

Devoir d'accommodement de l'employeur

> Implique:

- Que l'employeur ajuste, modifie, rend plus flexible ou adapte un poste de travail, une exigence, une pratique, une politique, etc., jusqu'à la contrainte excessive.
- Que chaque cas devrait être évalué de manière individuelle, à la lumière des circonstances qui lui sont propres.

Fin de l'obligation d'accommode

- > L'obligation d'accommode prend fin lorsque:
 - Les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail ne peuvent plus être remplies par l'employé dans un avenir prévisible.
 - Les moyens d'accommode raisonnable ont été épuisés.

Quelques exemples de contraintes excessives

- > Coûts excessifs pour l'employeur
- > Entrave importante à l'exploitation de son entreprise
- > Atteinte aux droits



Les tatouages et les « piercings »

Les tatouages et les « piercings »

- › Ces pratiques sont essentiellement protégées par les droits et libertés fondamentaux, dont le droit à la vie privée et le droit à la liberté d'expression.
- › Cela ne signifie toutefois pas qu'un certain encadrement ne peut pas être appliqué.

Voyons ce que nous enseigne la jurisprudence

Syndicat des travailleuses des centres de la petite enfance du Saguenay - Lac-St-Jean-FSSS-CSN c. Girard, 2009 QCCS 2581.

- › Règlement prévoyant l'obligation pour les employés de couvrir l'ensemble de leurs tatouages au travail.
- › Objectif poursuivi: protéger les enfants contre des images dégradantes.
- › Révision judiciaire d'une sentence arbitrale. Appel rejeté (2011, QCCA, 1620)

Cas: CPE La Pirouette

En juin 2004, le conseil d'administration du CPE La Pirouette adopte une résolution stipulant:

« Il est résolu par le conseil d'administration que les employés devront se vêtir convenablement, couvrir leurs tatouages et perçages et devront porter en tout temps un soulier confortable lors de leur prestation de travail, comme stipulé dans le document intitulé ‘Code d'éthique au CPE La Pirouette’ ».

Cas: CPE La Pirouette (suite)

- › En juillet 2004, la plaignante, une éducatrice comptant 10 ans d'expérience, reçoit un avis écrit l'obligeant à couvrir le tatouage qu'elle arbore à l'omoplate.
- › En révision judiciaire, la Cour Supérieure déclare que la politique est contraire à la liberté d'expression et à la vie privée.
- › Sous prétexte de ne pas porter de jugement de goût, le CPE a adopté une mesure trop large. Tous les tatouages ne représentent pas des images dégradantes dont il faut protéger les enfants.



Cas: CPE La Pirouette (suite)

- La Cour Supérieure laisse entendre que la politique aurait été légitime si elle avait visé uniquement les tatouages incitant à la violence ou à caractère offensant.



Cas: Fraternité des policiers et policières de Saint-Jean-sur-Richelieu

- > La Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu a adopté, en 2010 et en 2013, des directives opérationnelles prévoyant notamment certaines règles particulières pour les tatouages.
- > La Ville justifie l'encadrement des tatouages car ils salissent l'image du service: les criminels étant souvent tatoués, le public ne ferait pas confiance à des policiers tatoués.

La politique prévoit:

- › Que les tatouages considérés comme inacceptables doivent être couverts par le port de la manche longue ou par le port d'un dispositif de recouvrement de couleur peau seulement.
- › Que tout tatouage ou modification corporelle visible au-dessus des épaules (cou et tête) et sur les mains est considéré inacceptable.
- › Que toute décision d'un policier ou d'une policière qui pourrait être visée par ces dispositions doit être soumise pour approbation au préalable à la direction du service.

- 
- > L'objectif « légitime et important » recherché par l'employeur:
 - Éviter que les policiers aient l'air marginaux.
 - Éviter de briser le lien de confiance de la population envers les policiers.

- > D'après vous, quelle a été la décision de l'arbitre relativement aux tatouages?
 - a) L'interdiction est tout à fait acceptable et conforme aux Chartes
 - b) Les craintes de l'employeur ne sont pas confirmées et les limitations sont excessives et arbitraires
 - c) Je ne sais pas, j'aime les tatouages



Cas: Fraternité des policiers et policières de Longueuil

- > Il s'agit d'un grief contestant la directive sur l'apparence personnelle adoptée par le service de police et l'exigence de recouvrir un tatouage.

Cas: Fraternité des policiers et policières de Longueuil (suite)

- > La directive de l'employeur:
 - Les tatouages visibles ne doivent pas être de nature à affecter la confiance, la considération et le respect des citoyens afin de s'assurer de maintenir la bonne réputation du service de police.

Cas: Fraternité des policiers et policières de Longueuil (suite)

> La directive de l'employeur prévoit que:

« Les tatouages suivants sont susceptibles d'affecter la confiance, la considération et le respect des citoyens:

- un tatouage qui couvre une partie du visage ou de la main
- un tatouage ayant une connotation sexiste ou sexuellement explicite, raciste, extrémiste, blasphématoire, discriminatoire ou xénophobe
- un tatouage ayant une connotation violente, haineuse ou dégradante
- une image ou un symbole associé à la criminalité ou en faisant la promotion
- une image ou un symbole qui blesse la dignité et l'honneur de la personne
- une caractéristique qui va à l'encontre de l'une des valeurs du service de police, à savoir: le service à la population, le professionnalisme, le respect, l'intégrité et la loyauté»

Cas: Fraternité des policiers et policières de Longueuil (suite)

- Si un membre du personnel porte un tel tatouage, il est tenu, lorsqu'il est en service et susceptible de rencontrer des citoyens, de le couvrir, tout en respectant le code vestimentaire qui lui est applicable, au moyen d'une pièce de vêtement approuvée par la direction du service.

Cas: Fraternité des policiers et policières de Longueuil (suite)

- › La plaignante porte un tatouage inspiré du crâne du personnage « The Punisher » sur la main droite.
- › L'employeur lui demande de porter un gant afin de camoufler son tatouage.



Cas: Fraternité des policiers et policières de Longueuil (suite)

- › L'arbitre reconnaît que l'objectif recherché par le service de police est légitime et important, à savoir le maintien du lien de confiance entre le citoyen et la police.
- › Toutefois, l'arbitre n'a pas été convaincu que l'interdiction de porter un tatouage sur les mains était susceptible de porter atteinte à la protection de l'image du service de police.

Cas: Fraternité des policiers et policières de Longueuil (suite)

- > L'interdiction de porter un tatouage comportant une caractéristique qui va à l'encontre des valeurs du service, du professionnalisme, du respect ou de la loyauté, est trop vague et ne peut donc être justifiée par l'article 9.1 de la Charte.
- > L'obligation de couvrir un tatouage à l'aide d'une pièce de vêtement est par ailleurs trop restrictive et ne respecte donc pas l'article 9.1 de la Charte.

Cas: Syndicat des chauffeurs de la STL

- > L'employeur décide de transférer un chauffeur d'autobus, tatoué au visage, dans un autre département afin qu'il ne soit plus en contact avec le public.
- > L'employeur pose comme condition qu'il enlève son tatouage pour le réintégrer.

Cas: Syndicat des chauffeurs de la STL (suite)

- > L'arbitre reconnaît le droit de l'employeur d'adopter des directives visant notamment à interdire les tatouages sur le visage à ses employés; constate que l'employeur n'a pas été mesure de faire la preuve qu'il détient des motifs sérieux d'interdire le tatouage de l'employé.

Cas: Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Élizabeth (CSN)

- > Le grief conteste une partie du Guide des salariés traitant de l'apparence physique, plus particulièrement en ce qui a trait au port de bijoux, perçages (« body piercings »).

Le Guide prévoit que:

- > Les bijoux de perçages apparents (langue, nez ou arcade sourcilière) sont strictement interdits;
- > Les boucles d'oreilles chez les hommes sont interdites.

Cas: SCFP, section locale 4268

- > Le grief conteste une politique sur la tenue vestimentaire et l'apparence physique adoptée par le Centre jeunesse de Montréal, Institut universitaire.

La politique prévoit notamment:

- > **[17]** Les tatouages sont tolérés et ne doivent pas dévoiler une certaine intimité chez notre personnel (par exemple, un tatouage sur le haut d'un sein ou au haut de l'arc fessier ne devrait pas être apparent). Ils ne doivent pas non plus faire référence à des groupes criminalisés, ni à des images à caractère sexiste, violent ou raciste;
- > **[18]** Les cheveux doivent être soignés et ne pas être excessivement colorés (on pense notamment à des cheveux colorés en vert ou en bleu). Dans un établissement comme le nôtre, une coupe de type 'Mohawk' ou des cheveux rasés avec des inscriptions derrière la tête du type 'WTF' sont proscrites;
- > **[19]** Les piercings sur la langue et les boucles d'oreilles à l'intérieur du lobe ('strechs') sont proscrits);
- > **[20]** La barbe doit être propre et bien taillée.

- 
- › L'employeur justifie sa politique par le souci de projeter une image de professionnalisme ainsi que le souci de s'assurer que les enseignants de l'institution ne soient pas contredits par les employés devant la clientèle vulnérable.
 - › L'arbitre conclut que la politique de l'employeur est légitime en ce qui a trait aux tatouages, cheveux et barbes et piercings.

Cas: Union des employés de la restauration, syndicat des métallos, section locale 9400

- > À la suite d'une recommandation du MAPAQ, l'employeur demande à l'employé de retirer un piercing au sourcil pour des questions de salubrité.
- > L'employé refuse.

Cas: Union des employés de la restauration, syndicat des métallos, section locale 9400 (suite)

- > Selon le Tribunal, l'exigence de l'employeur constitue une atteinte aux droits et libertés d'expression et au respect de la vie privée.
- > La poursuite d'un objectif de salubrité ne justifie pas l'exigence de l'employeur puisque le piercing, étant fixe, ne peut être enlevé que par un spécialiste avec des pinces conçues à cet effet.

Conclusion

- › En matière de tatouages et « piercings », l'employeur peut apporter un certain encadrement, mais uniquement dans la mesure où cela est nécessaire dans la poursuite d'un objectif légitime.
- › L'employeur ne doit pas agir en fonction de préjugés, de craintes non justifiées ou non documentées.
- › Il doit être en mesure de démontrer le caractère légitime de l'encadrement qu'il impose.



La barbe et les cheveux

La barbe et les cheveux

- La manière dont une personne porte la barbe ou arbore une coupe de cheveux, de même que le fait de se colorer les cheveux, relève d'une décision fondamentalement personnelle, protégée par le droit au respect de la vie privée.

Cas: Employés du transport local et industries diverses, local 931

- > Le grief conteste le non-octroi d'un poste de manutentionnaire-chauffeur-livreur en raison du non-respect de la Politique sur l'apparence personnelle.

La Politique sur l'apparence personnelle des salariés de UPS prévoit notamment ce qui suit:

- *Hairstyles shall be worn in a business-like manner;*
- *Hair should not cover any part of the eyes. It should not extend below the upper-half of the ear, nor below the top of the shirt collar in the back.*
- *Sideburns are to be neatly trimmed, and should not extend below the bottom of the ear.*
- *A mustache should be neatly trimmed, and should not extend below the corners of the mouth.*
- *A beard, goatee or hair below the lower lip is not acceptable.*
- *Except for mustaches and as described above, employees are to be clean-shaven.*

Cas: Employés du transport local et industries diverses, local 931 (suite)

- > Le plaignant est à l'emploi d'UPS depuis 1994.
- > En 1999, il a appliqué sur un poste mais ne l'a pas obtenu alors que des employés moins anciens que lui sont appelés à la formation pour le poste.
- > La directrice des ressources humaines demande au plaignant s'il est prêt à se couper les cheveux et la barbe pour se conformer à la Politique.
- > Le plaignant refuse pour des raisons religieuses, étant rastafarien.
- > La directrice des ressources humaines lui demande une lettre de son prêtre afin d'établir qu'il s'agit d'une religion. Le plaignant refuse, n'ayant pas de prêtre.

- > La politique de l'employeur contrevient-elle aux droits et libertés de l'employé?
 - a) Oui
 - b) Non
 - c) Je ne sais pas



www.slido.com #lavery

Cas: Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500

- > L'arbitre est saisi de deux griefs contestant des mesures disciplinaires remises à deux salariés:
 - L'une en raison de la couleur de ses cheveux
 - L'autre en raison d'un piercing au sourcil

- 
- Une plaignante était à l'emploi de Maxi depuis 14 ans au moment de la remise de la mesure et avait des mèches de cheveux teintes de couleur « non traditionnelle » depuis environ 10 ans.

La politique de l'employeur prévoit notamment:

- > Les cheveux ne présentent pas, par crêpage, par gonflage ou autrement, une hauteur, une longueur ou un volume excessif.
- > La coloration des cheveux se limite aux couleurs naturelles, que l'on retrouve habituellement chez une personne, bien que certaines variations de couleurs artificielles, mais conservatrices, soient permises.

- 
- > L'arbitre conclut que le droit à la vie privée inclut le droit de se colorer les cheveux et de porter un bijou facial.
 - > La preuve basée sur un sondage n'a pas convaincu l'arbitre d'un objectif réel et urgent, justifiant l'atteinte au droit à la vie privée des plaignantes.

Cas: Syndicat de l'enseignement de Lanaudière

- > L'employé enseigne le programme SASI, visant à former des infirmiers.
- > Le règlement de l'employeur oblige les enseignants à couvrir leur barbe lorsque ceux-ci prodiguent des soins particuliers à des fins sanitaires.

Cas: Syndicat de l'enseignement de Lanaudière

- > Selon le Tribunal, il existe un lien rationnel entre le port d'un masque pour couvrir la barbe et le règlement afin de protéger la santé des patients. La règle est nécessaire pour éviter que des poils ne tombent dans des plaies lors de certains soins.
- > De plus, l'employeur fournit les masques.
- > Le règlement n'est donc pas déraisonnable ou excessif.

- 
- > L'exigence d'attacher les cheveux longs ne porte pas atteinte aux droits protégés par la Charte, puisqu'elle s'appuie sur des normes hygiéniques.

« Bien qu'elle puisse dans une certaine mesure porter atteinte à la liberté d'expression, l'atteinte apparaît fort minimale, et ce, à la lumière de l'objectif recherché par l'employeur et qui vise le développement d'habitudes correspondantes aux attentes du milieu dans lequel les étudiants seront appelés à travailler. »

Conclusion

- › L'employeur peut encadrer le port de la barbe, la coupe de cheveux ou la coloration des cheveux s'il existe un lien rationnel entre la mesure imposée par l'employeur et l'objectif poursuivi (ex: le respect de règles d'hygiène).
- › Toute directive à cet effet viole le droit au respect de la vie privée de l'employé, de sorte qu'elle ne peut être justifiée que dans la mesure où l'employeur démontre la poursuite d'un objectif légitime.



La religion

La religion

- > Certaines religions imposent le port d'un accessoire qui peut aller à l'encontre des exigences de l'employeur quant à la tenue vestimentaire.
- > Cette fois, l'analyse est effectuée sous l'angle du droit à l'égalité, visant à protéger contre la discrimination en raison de la croyance religieuse.

Cas: Singh

- > Cette décision analyse la question de la discrimination sous l'angle de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

- 
- › La politique de l'employeur porte atteinte à la liberté de religion des demandeurs.
 - › L'employeur peut exiger de personnes de religion sikhe qu'elles portent un casque protecteur par-dessus leur turban, malgré leurs croyances religieuses, car il existe un risque réel d'accident.
 - › La Cour applique le test à trois volets visant à établir l'existence d'une exigence professionnelles justifiée (« EPJ »).

- 
- > Ce test impose à l'employeur la démonstration des éléments suivants:
 - Il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause.
 - Il a adopté la norme en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail en cause.
 - La norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail.

- 
- › L'employeur doit démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que les demandeurs sans qu'il subisse une contrainte excessive.
 - › En l'espèce, les effets bénéfiques de la Politique (sécurité des personnes) surpassent les inconvénients des demandeurs (porter le casque pendant 5 à 10 minutes ou ne pas effectuer le transport).

- 
- › Des mesures d'accommodement avaient été prises pendant trois ans, mais cette option s'est avérée non-viable (contrainte excessive économique et organisationnelle)
 - › Les chauffeurs demeuraient en tout temps dans la cabine.
 - › Les chauffeurs ne proposaient aucune autre solution (exemption).



L'identité de genre

Identité de genre

- › Les études démontrent que les personnes « trans » sont particulièrement vulnérables au harcèlement en milieu de travail. Plusieurs se sont fait refuser un emploi ou ont perdu un emploi en lien avec leur transsexualité ou identité de genre.
- › Cela dit, il n'existe pas encore de jurisprudence au Québec traitant de la question de l'identité de genre.

Identité de genre (suite)

- En 2016, le *Code civil du Québec* a été amendé pour qu'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas à la mention du sexe figurant sur son acte de naissance puisse obtenir la modification de cette mention et de ses prénoms.
- Ces modifications ne peuvent en aucun cas être subordonnées à l'exigence que la personne ait subi quelque traitement médical ou intervention chirurgicale que ce soit.

Identité de genre (suite)

- › En conséquence, une personne transgenre qui désire voir son genre être modifié dans le cadre de sa vie professionnelle n'aura aucune preuve médicale à fournir pour que son genre soit modifié dans le cadre de son travail.
- › De plus, la *Charte des droits et libertés de la personne* prohibe la discrimination fondée sur l'identité de genre depuis 2016.

Cas: Vanderputten

- > *Vanderputten and Sedaco Packaging Corp. and al., 2012, HRTO 1977* (requête en révision rejetée) 2012, HRTO 2165.
- > La plaignante est, biologiquement, une employée de sexe masculin, qui a entamé un processus de changement de sexe avec hormonothérapie. Elle est par ailleurs en attente d'une chirurgie afin de changer de sexe.

Cas: Vanderputten (suite)

- › En 2008, la plaignante commence à s'habiller avec des vêtements « féminins » et à porter du maquillage au travail.
- › Elle est informée par le président de l'entreprise qu'elle sera traitée comme un employé masculin jusqu'à ce qu'elle présente des documents médicaux ou légaux attestant de son changement de sexe.
- › Entretemps, on lui interdit l'accès aux toilettes et vestiaire des femmes.

Cas: Vanderputten (suite)

- Le Tribunal conclut que le fait pour l'employeur d'insister sur le fait que la plaignante sera traitée comme un homme tant et aussi longtemps qu'elle ne pourra pas présenter une preuve légale ou médicale à l'effet qu'elle est une femme est discriminatoire.
- Pour les personnes « trans », il est discriminatoire d'insister ainsi sur le sexe biologique (22 000 \$ de dommages moraux).

Mesures d'accompagnement pour personnes « trans »

Voici des exemples:

- Offrir aux personnes transgenres ou en transition la possibilité d'accéder à des toilettes ou vestiaire respectant leur vie privée
- Si ce n'est pas possible, envisager la possibilité de moduler les horaires pour leur permettre de se changer avant ou après les autres
- Habiliter des vestiaires ou toilettes individuels/privés
- Réviser le code vestimentaire (unisexe)
- Sensibiliser les collègues (politique d'inclusion et de diversité)



Le handicap

Le handicap

- > La notion de handicap n'est pas définie dans la Charte, cependant, la jurisprudence reconnaît que le terme doit être interprété de manière large et libérale afin d'englober toutes les situations où un handicap est réel ou perçu.
 - Toxicomanie
 - Alcoolisme
 - Lésions professionnelles, etc.

Le handicap (suite)

- > Comme la Charte protège contre la discrimination en raison d'un handicap, cela implique une obligation d'accommodelement de la part de l'employeur.

Cas: Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3792 FTQ

- > La plaignante est en arrêt de travail du 7 novembre 2016 au 12 janvier 2018.
- > Son médecin autorise un retour au travail progressif, s'échelonnant sur 12 semaines.
- > Selon les recommandations de son médecin traitant, elle devra travailler selon un horaire de 4 jours/semaine après son retour progressif.
- > L'employeur l'informe qu'il n'est pas en mesure d'accéder à sa demande.

Cas: Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3792 FTQ

- > Selon l'employeur, en l'absence de diagnostic précis, la plaignante ne pouvait être considérée comme handicapée au sens de la Charte.
- > Le Tribunal conclut pour sa part que la plaignante est handicapée au sens de l'article 10 de la Charte sur la base de certificats médicaux faisant état d'une invalidité partielle en lien avec des troubles cognitifs et à une fatigabilité à l'effort.

Cas: Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3792 FTQ

- › L'accommodement demandé, c'est-à-dire un horaire de travail à 4 jours/semaine, constitue une contrainte excessive pour l'employeur.
- › L'employeur est une petite entreprise, où chaque employé constitue un rouage unique et indispensable à l'organisation.

Cas: Syndicat canadien de la fonction publique section locale 3792 FTQ

- > Le poste occupé par la plaignante est unique dans l'organigramme de l'entreprise, de sorte qu'il est impossible de scinder les tâches de celle-ci ou de les redistribuer.
- > En somme, l'équilibre est fragilisé par l'absence de la plaignante.

Cas: SCFP, section locale 3247 (Manon Lachance)

- > L'arbitre reconnaît que le devoir d'accommodement de l'employeur n'imposait pas une obligation de créer un poste sur mesure pour l'employée.
- > Toutefois, l'employeur avait l'obligation d'entreprendre une démarche d'accommodement proactive, ce qu'il n'a pas fait.

- 
- > Ordonnance d'obtenir une opinion médicale traitant de la possibilité que l'employée subisse une thérapie de désensibilisation.
 - > Démarche administrative pour déterminer quelles sont les capacités résiduelles de l'employée pour occuper une autre fonction.



Recommandations

Recommandations

- > Faire preuve d'ouverture d'esprit: Oublier les préjugés!
- > Ne pas s'arrêter au premier obstacle
- > Documenter les motifs à la base des politiques et règlements d'entreprise
- > Faire preuve de créativité
- > Documenter les démarches d'accommodement
- > Impliquer les parties intéressées



Questions?



Merci pour votre attention

À PROPOS DE LAVERY AVOCATS

Avec une équipe intégrée de plus de 250 professionnels établis à Montréal, Québec, Sherbrooke et Trois-Rivières, Lavery s'engage à offrir une approche 360 en proposant aux organisations des solutions juridiques personnalisées et innovantes en droit des affaires, en droit du travail et de l'emploi, en litige et règlement des différends, en droit public et administratif et en propriété intellectuelle.

Lavery est le plus important cabinet d'avocats indépendant au Québec : Numéro 1 du Top 10 *Quebec Regional Law Firms* de *Canadian Lawyer*. Notre équipe se classe aussi parmi le Top 10 des déposants de demandes de brevets au Canada en 2018 (basé sur le nombre de dépôts de demandes) et au 2^{ème} rang pour le nombre de marques de commerce déposées parmi les cabinets basés au Québec.

Lavery est également membre du World Services Group (WSG), un réseau international de cabinets d'avocats et d'autres fournisseurs de services professionnels établis dans 145 pays, dont aux États-Unis et au Canada.

Pour en savoir plus, visitez le www.lavery.ca.

© 2019 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.

