
La Commission des relations du travail étudie les dispositions sur le congé spécial dans la *LNE*

Une décision récente de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Elkay Canada Ltd.* (12 novembre 2004) pourrait être utile aux employeurs pour interpréter les paramètres des dispositions sur les congés spéciaux dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)*. Ces dispositions permettent aux employés dans les lieux de travail qui comptent régulièrement 50 employés ou plus de prendre jusqu'à 10 jours de congé sans solde par année pour s'occuper de questions urgentes liées à certains membres de la famille (voir [« Congés spéciaux et ententes de dérogation en vertu de la LNE 2000 : de nouvelles variables dans le monde de l'emploi »](#) et [« Congé parental, règles relatives aux heures supplémentaires parmi les principaux changements à la nouvelle Loi sur les normes d'emploi »](#)).

Dans l'affaire *Elkay*, un employé en probation a été congédié après avoir pris un jour de congé qui, selon ses prétentions ultérieures, était couvert par les dispositions sur le congé spécial de la *LNE*.

Au cours des deux premiers mois après son embauche en septembre 2003, l'employé a accumulé plusieurs absences et retards non expliqués. On s'inquiétait également de son rendement. Le 3 novembre 2003, l'employé s'est absenté pendant une partie de la journée pour amener sa conjointe enceinte à un rendez-vous chez le médecin. Le lendemain, il a indiqué qu'il ne pouvait se présenter au travail parce que sa conjointe commençait son travail d'accouchement. Le 5 novembre, il ne s'est pas présenté au travail parce que sa conjointe avait donné naissance plus tôt ce matin-là. Le 6 novembre, il a appelé pour dire qu'il ne pouvait entrer au travail pour son quart de travail à 15 heures.

Lorsque l'employé s'est rapporté pour le quart de travail suivant, l'employeur lui a demandé d'expliquer pourquoi il ne s'était pas présenté au travail le 6 novembre, mais l'employeur n'a reçu aucun explication satisfaisante. Lorsque la question du rendement de l'employé a été soulevée, l'employé a mal réagi et l'atmosphère de la rencontre s'est rapidement détérioré. À ce moment-là, on l'a avisé que son emploi à l'essai était terminé.

Quelques mois plus tard, l'employé a déposé une réclamation en vertu de la *LNE*, où il alléguait qu'il avait informé l'employeur qu'il devait prendre congé le 6 novembre pour s'occuper des deux autres enfants de sa conjointe pendant qu'elle était à l'hôpital. En se fondant sur ces renseignements, l'agent des normes d'emploi a jugé qu'il avait droit au congé spécial ce jour-là, et que son congédiement contrevenait aux dispositions de la Loi. L'employeur s'est adressé à la Commission pour un contrôle de la décision.

COMMISSION : AUCUN DROIT AU CONGÉ SPÉCIAL

La Commission a accueilli la demande de l'employeur. La Commission a souligné que bien que la Loi n'exige pas de l'employé qu'il demande spécifiquement un « congé spécial » ou qu'il invoque les dispositions pertinentes de la Loi, l'employé doit néanmoins aviser l'employeur des

raisons pour lesquelles le congé est nécessaire. L'urgence devrait être claire d'après les raisons données pour la demande. En l'espèce, la Commission a conclu qu'il n'y avait aucune preuve que l'employé avait avisé l'employeur qu'il devait prendre la journée de congé pour s'occuper des enfants de sa conjointe.

En outre, la Commission a conclu que l'employeur avait tenté, au cours de sa rencontre avec l'employé, d'obtenir une preuve raisonnable à l'effet que l'employé avait droit au congé spécial, mais qu'aucune preuve n'avait été présentée à cet effet. Par conséquent, la Commission a accepté que le seul renseignement dont disposait l'employeur pour expliquer l'absence de l'employé le 6 novembre était que sa conjointe avait accouché la veille.

La Commission a ensuite considéré si, aux fins de la Loi, la naissance de l'enfant le matin du 5 novembre était une « question urgente » qui donnait à l'employé le droit de refuser de se présenter à son poste de 15 heures le 6 novembre, et a jugé que tel n'était pas le cas.

En se fondant sur ces conclusions, la Commission a statué que puisque l'employé n'avait pas droit au congé spécial le 6 novembre, son congédiement ne contrevenait pas aux dispositions de la Loi.

Notre point de vue

Cette décision établit que les renseignements qui sont pertinents sont ceux dont l'employeur dispose au moment où l'employé demande le congé spécial. Même si l'employé a une raison valable pour demander le congé, si ces motifs ne sont pas portés à l'attention de l'employeur avant ou dès que possible après qu'il prend son congé, l'employeur peut lui refuser. Néanmoins, on conseille aux employeurs, avant de prendre des mesures disciplinaires, qu'ils interrogent l'employé quant aux motifs de l'absence s'il se peut que les dispositions de la Loi sur les congés spéciaux soient en jeu.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sophie Gagnier](#) au (613) 940-2756.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.