

L'arbitre déclare que la note du médecin n'offre pas toujours une défense complète aux mesures disciplinaires

L'employeur peut-il imposer des mesures disciplinaires à l'employé qui produit une note de médecin pour justifier une absence non autorisée? Une sentence arbitrale récente, *Ontario Public Service Employees Union v. North Simcoe Hospital Alliance* (2 juillet, 2004), semblerait indiquer que dans certaines circonstances, la réponse à cette question peut être affirmative.

La plaignante dans cette affaire avait 12 ans de service et un dossier disciplinaire impeccable. Elle a été congédiée pour ne pas avoir fourni d'explication satisfaisante pour une absence de 11 semaines. La convention collective prévoyait qu'un employé pouvait être congédié s'il s'absentait pendant trois jours consécutifs ou plus sans aviser l'employeur et sans fournir une « [TRADUCTION] explication satisfaisante » de son absence.

En l'espèce, la plaignante avait demandé un congé de neuf semaines pour partir en vacances. L'employeur avait refusé, pour des raisons opérationnelles, mais lui avait accordé six semaines de congé. Déçue du congé accordé, la plaignante s'est présentée chez son médecin de famille et s'est plainte de stress au travail et de son mécontentement de s'être vu refuser le congé demandé. Le médecin, sachant que la plaignante voulait partir en vacances, était inquiet parce qu'il ne pouvait de bonne foi écrire une note pour dire qu'elle était invalide. Il en a donc écrit une qui indiquait qu'elle avait besoin d'un congé de la durée demandée. La note n'a jamais été remise par la plaignante à l'employeur, et n'a pas été déposée en preuve à l'arbitrage.

Dix jours plus tard, la plaignante est retournée voir son médecin, se plaignant d'anxiété et de stress et indiquant qu'elle devait prendre un congé immédiatement. Le médecin lui a remis une note qui déclarait, « [TRADUCTION] [la plaignante] est absente du travail à partir d'aujourd'hui pour cause de maladie ». Le médecin ne savait pas que la plaignante n'avait pas remis à l'employeur la note antérieure ni que ce dernier lui avait déjà accordé un congé de six semaines. Le lendemain, la plaignante ne s'est pas présentée au travail mais est arrivée en fin de journée pour laisser la note, sans autre explication. Elle n'est revenue au travail qu'onze semaines plus tard, sans fournir d'autres renseignements médicaux.

Quelques jours après que la plaignante lui a laissé la note, l'employeur lui a écrit une lettre lui demandant de remplir le formulaire de l'employeur intitulé « [TRADUCTION] Déclaration du médecin sur l'invalidité de l'employé ». La lettre informait également la plaignante que son absence s'était produite dans des circonstances suspectes, vu sa demande antérieure pour un long congé. La plaignante a donné comme instructions au médecin de ne pas fournir les renseignements demandés et a avisé l'employeur qu'elle n'avait aucune obligation légale en ce sens.

Une semaine plus tard, la plaignante a quitté le Canada pour ne revenir que deux mois plus tard. Elle a témoigné à l'arbitrage qu'elle était partie en vacances parce qu'elle se sentait beaucoup mieux que quelques semaines auparavant. Elle n'a pas eu de suivi médical pendant son congé. Après plusieurs vaines tentatives de communiquer avec la plaignante, l'employeur a mis fin à son

emploi alors qu'elle se trouvait à l'extérieur du pays. Le syndicat a déposé un grief contre son congédiement.

LA NOTE DU MÉDECIN N'ÉTAIT PAS « SATISFAISANTE »

L'arbitre a rejeté le grief; il a jugé que la plaignante n'avait pas vraiment été malade, mais avait plutôt feint la maladie pour pouvoir prendre les vacances prévues. Le médecin, voulant bien faire, s'était laissé manipuler pour écrire la note. L'arbitre a exprimé l'avis que la note du médecin n'était pas une défense complète aux mesures disciplinaires dans tous les cas :

« [TRADUCTION] La déclaration d'un médecin se voit généralement accorder beaucoup de poids. Même si cette déclaration est remise en question, elle peut fort bien justifier l'absence de l'employé, pendant qu'on fait enquête sur l'opinion du médecin. Toutefois, je ne peux conclure qu'une note de médecin fournira toujours, de façon inévitable, une explication « satisfaisante » pour toute absence, en toute circonstance. (...) À moins que l'employé n'avise l'employeur, comme il est tenu de le faire, et n'ait une explication « objectivement satisfaisante » de son absence, il s'expose aux conséquences négociées de ce défaut. La note du médecin (...) n'est pas nécessairement concluante, tout particulièrement, lorsque, comme en l'espèce, le seul document médical offert pour appuyer l'absence de la plaignante est la note [qui indique que la plaignante] « est absente du travail à partir d'aujourd'hui pour cause de maladie », et que la plaignante a délibérément bloqué tous les efforts d'obtenir des renseignements additionnels. »

Le plus frappant dans cette affaire, selon l'arbitre, était non seulement l'absence de toute preuve objective pour justifier l'absence prolongée de la plaignante, mais également les efforts déployés par la plaignante pour empêcher l'employeur de recevoir des renseignements additionnels sur son état. En adoptant la position qu'elle ne devait aucune explication à l'employeur, la plaignante entrait dans le cadre de la disposition de la convention collective portant sur le congédiement, et risquait de perdre son emploi. Par conséquent, l'arbitre a rejeté le grief.

Notre point de vue

L'arbitre a également déterminé que la clause de congédiement ne contrevenait pas au *Code des droits de la personne* de l'Ontario. D'abord, la plaignante s'était retrouvée dans cette situation justement parce qu'elle *n'était pas* invalide mais avait simplement prétendu l'être. Ensuite, toujours d'après l'arbitre, même si elle avait été vraiment malade, son refus de coopérer avec l'employeur aurait empêché ce dernier d'accommoder l'invalidité revendiquée.

Il convient de souligner que le médecin a reconnu à l'arbitrage ne pas bien connaître le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-IV), l'outil de base pour les professionnels de la santé pour diagnostiquer et évaluer la maladie mentale. Lorsque l'avocat de l'employeur lui a indiqué les symptômes et signes du trouble dépressif selon le DSM-IV, le médecin a admis que la plaignante n'avait manifesté aucun de ces symptômes. L'employeur qui fait face à une situation semblable pourrait peut-être envisager obtenir le consentement de l'employé pour que ce dernier consulte un psychiatre.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 940-2733.

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/>.