

La Commission des relations de travail juge que le programme d'assiduité ne contrevient pas aux dispositions de la *LNE* sur les congés spéciaux

La Commission des relations de travail de l'Ontario s'est penchée encore une fois sur l'application des dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)* portant sur les congés spéciaux. Ces dispositions permettent aux employés dans les lieux de travail qui comptent 50 employés ou plus de prendre jusqu'à 10 jours de congé sans solde par année pour voir à des affaires urgentes qui les concernent ou touchent des membres prescrits de leur 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 *Honda of Canada MFG* (22 juillet 2005), la Commission a annulé une décision d'un agent des normes d'emploi qui exigeait que l'employeur paie plus de

36 000\$ en dommages-intérêts à un employé congédié. L'affaire portait sur la façon d'appliquer le programme de counseling de l'employeur sur l'assiduité. Le programme offrait jusqu'à quatre paliers de counseling pour les employés incapables de maintenir un niveau raisonnable d'assiduité. Une deuxième séance de counseling au palier le plus élevé à l'intérieur d'une période de trois ans pouvait entraîner le congédiement de l'employé.

L'employé en question a été congédié après une absence de quatre jours pour laquelle il a fourni une lettre de médecin à son retour au travail. Le programme exigeait que les lettres de médecin soient datées pendant l'absence et couvrent l'absence au complet.

L'agent des normes d'emploi a fait enquête sur le congédiement et a conclu que l'employeur avait violé le droit de l'employé à un congé spécial aux termes de la *LNE*. L'agent a également conclu que l'employeur avait congédié l'employé par mesure de représailles parce que ce dernier avait exercé ses droits en vertu de la Loi. L'employeur a demandé à la Commission de réviser la décision de l'agent.

COMMISSION : AUCUNE VIOLATION DES DISPOSITIONS SUR LES CONGÉS SPÉCIAUX

La Commission a rejeté les conclusions de l'agent, et a jugé que la documentation requise par l'employeur pour justifier l'absence de l'employé était raisonnable. La Commission a noté que la *LNE* permet à l'employeur de demander une preuve raisonnable pour justifier l'emploi d'un congé spécial, et a indiqué que la documentation fournie par l'employé n'était que son propre rapport sur son état de santé :

« [TRADUCTION] Il n'était pas déraisonnable pour la compagnie d'exiger une preuve médicale qui allait plus loin que le rapport donné par l'employé même sur son état de santé. Le fait de produire un rapport médical après son absence, qui parlait de son état de santé avant son examen médical, revenait à fournir son propre rapport, puisqu'il n'a

pas été examiné par un médecin pendant sa période d'absence... Dans de telles circonstances, il n'était pas déraisonnable pour la compagnie d'appliquer les dispositions du programme... »

La Commission a ensuite conclu que l'employé n'avait pas été congédié comme mesure de représailles pour avoir exercé ses droits en vertu de la *LNE*, mais bien pour ne pas avoir satisfait aux exigences raisonnables du programme en matière d'assiduité. Par conséquent, la Commission a accueilli la demande de l'employeur.

Notre point de vue

Cette affaire est un rappel que dans certaines circonstances, la note du médecin ne met pas nécessairement un employé à l'abri de mesures disciplinaires (voir également [« L'arbitre déclare que la note du médecin n'offre pas toujours une défense complète aux mesures disciplinaires »](#)). Pour un autre exemple de la Commission qui juge que le licenciement d'un employé qui a invoqué les dispositions sur le congé spécial ne contrevient pas à la *LNE*, voir [« La Commission des relations du travail étudie les dispositions sur le congé spécial dans la LNE »](#) également sous la rubrique « Nouveautés ».

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/>.