

Un arbitre permet les appels téléphoniques aux employés en congé de maladie

Date : 1 septembre 1996

Le programme d'un employeur pour contrôler l'utilisation que font ses employés des congés de maladie en les contactant à domicile est-il un exercice légitime de son droit de gestion ou une contravention de la convention collective? Un arbitre a récemment jugé qu'une politique qui permet aux représentants de la direction de téléphoner aux employés qui demandent un congé de maladie constitue un exercice légitime du pouvoir de l'employeur.

La décision arbitrale *City of Kanata and City of Kanata Professional Firefighters Association*, rendue le 28 février 1996, portait sur une politique adoptée par le Service d'incendie de Kanata en raison de compressions budgétaires. La direction s'était intéressé aux congés de maladie, parce que les pompiers absents étaient généralement remplacés par des pompiers rémunérés au tarif horaire du surtemps, de sorte que les coûts rattachés aux congés étaient devenus exorbitants.

Auparavant, les employés qui demandaient un congé de maladie n'avaient qu'à appeler le poste des pompiers pour informer la personne qui répondait qu'ils prenaient une journée de congé pour maladie. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle politique, le chef ou son adjoint rappelait personnellement chaque pompier qui s'était déclaré malade. Il prenait note de l'absence, demandait au pompier combien de temps il prévoyait être absent, et demandait également si le département pouvait faciliter un retour plus rapide au travail.

L'Association des pompiers a déposé un grief contre cette nouvelle politique, à l'effet qu'elle violait les dispositions de la convention collective, qui selon l'Association, offrait un "code complet" pour le contrôle des congés de maladie. L'article 8.06 de la convention exige des pompiers qu'ils fournissent un certificat médical après trois jours consécutifs d'absence pour maladie, ou lorsqu'ils ont utilisé plus de huit jours de congés de maladie dans une année. L'Association a également avancé comme deuxième argument que la politique ne constituait pas un exercice raisonnable des droits de l'employeur et avait pour effet de harceler et d'intimider les employés. Selon l'Association, la politique était due au fait que l'employeur croyait qu'on abusait des congés de maladie, et elle visait à dissuader les employés de se prévaloir légitimement de leurs congés de maladie.

L'employeur a expliqué que la nouvelle politique visait des questions non prévues par la convention collective. La nouvelle mesure servait non pas à vérifier si les congés étaient justifiés, ce qui relevait de l'article 8.06, mais bien à régler un problème de dotation afin de réduire les heures supplémentaires en offrant des tâches modifiées et en trouvant un moyen moins coûteux de remplacer les employés absents. L'employeur signalait qu'aucun pompier n'avait été discipliné ni menacé de mesures disciplinaires à la suite de l'adoption de la nouvelle règle, et qu'aucun congé de maladie n'avait été refusé.

L'arbitre Stanley a confirmé la validité de la politique. Il n'y trouve aucune violation de la convention collective, puisqu'il est d'accord avec l'employeur que cette dernière ne prévoit aucune formalité de rapport pour les employés qui prennent un congé de maladie. Malgré cette conclusion, l'arbitre déclare qu'il aurait donné raison à l'Association s'il avait déterminé que la politique visait des fins illégitimes:

[Traduction] "J'aurais pu accepter l'allégation de l'Association si j'avais pu accepter que le seul but de cette politique était de vérifier si les personnes qui faisaient la demande d'un congé de maladie étaient bel et bien malades, et qu'elle n'avait rien à voir avec l'avis et les renseignements essentiels à la dotation. Malheureusement, je ne peux accepter cette allégation non plus."

L'arbitre poursuit en déclarant qu'il accepte qu'il est nécessaire pour le chef ou son adjoint de participer directement à la procédure de contrôle des absences de façon à pouvoir doter les postes efficacement et ainsi éviter les coûts inhérents aux heures supplémentaires. L'arbitre constate aussi que la preuve présentée ne soutient pas l'allégation de harcèlement présentée par l'Association. Il rejette spécifiquement l'argument qu'il est déraisonnable d'obliger l'employé à se déclarer malade au personnel de gestion plutôt qu'à un membre de l'unité de négociation, ou de répondre à des questions raisonnables posées par un membre de la gestion au sujet de l'absence:

[Traduction] "J'accepte que l'employeur a une certaine latitude pour recueillir des renseignements légitimes sur la durée de l'absence et la possibilité de tâches modifiées, et qu'un appel à cette fin de la part d'un représentant de l'employeur ne contrevient pas au droit à la vie privée de l'employé."

En conséquence, le grief de l'Association a été rejeté.

Notre point de vue

L'employeur a le droit d'imposer une politique relative aux congés de maladie si elle est à la fois raisonnable et appliquée de façon raisonnable. Pour être raisonnable, elle ne doit pas entrer en conflit avec la convention collective, et son but doit être de servir les intérêts opérationnels de l'employeur, et non pas de vérifier si l'employé est effectivement malade. La politique doit également être appliquée de façon raisonnable. La décision en l'espèce est due au moins partiellement au fait que l'arbitre n'a pas accepté que les employés aient été questionnés sur la légitimité du congé de maladie, que leur honnêteté avait été mise en doute ou que les appels de la direction étaient de nature à harceler ou intimider.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Jacques A. Emond](#) au **(613) 563-7660**, poste **224**.