

## GESTION DE L'ABSENTÉISME, L'EMPLOYEUR VA-T-IL TROP LOIN?

Par Stéphane Caron

Avec ses nombreux moyens de contrôle, est-ce que l'Université de Sherbrooke va trop loin? On peut se poser la question. Récemment vous avez tous reçu un courriel de la part du Directeur général des ressources humaines, Monsieur Alain Lévesque, ayant comme titre « Nouvelles mesures et rappel d'informations importantes sur le suivi des absences ».

À la suite de cet envoi, nous avons eu beaucoup d'appels et de courriels questionnant cette directive. Vous devez connaître vos droits et obligations dans cette situation. L'employeur s'immisce de plus en plus dans votre vie privée et heureusement, nous avons certains droits fondamentaux qui nous protègent à cet égard.

Tout d'abord il y a la convention collective qui dit ceci :

*5-1.02 Toute absence maladie de trois (3) jours et moins est payée par l'Université à la personne salariée régulière sans perte de son salaire régulier, pour autant que celle-ci informe la personne supérieure immédiate dès la première journée de son absence.*

*Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent aussi à la personne salariée temporaire inscrite sur la liste de rappel.*

Votre droit	Votre obligation
<i>Toute absence maladie de trois (3) jours et moins est payée par l'Université à la personne salariée régulière sans perte de son salaire régulier...</i>	<i>...pour autant que celle-ci informe la personne supérieure immédiate dès la première journée de son absence.</i>

C'est relativement simple.

**Est-ce que le gestionnaire peut faire un suivi auprès des employés qui s'absentent de façon récurrente?**

Voici ce que dit la convention :

*5-1.04 La Direction des ressources humaines se réserve le droit d'exiger un certificat médical ou de faire vérifier par un médecin de son choix toute absence pour cause de maladie ou d'accident.*

*En pareil cas, si un montant est facturé par le professionnel de la santé pour émettre un tel certificat, l'Université le rembourse à la personne salariée sur présentation de pièces justificatives.*

Le droit de l'employeur	L'obligation de l'employeur
<i>...d'exiger un certificat médical ou de faire vérifier par un médecin de son choix toute absence pour cause de maladie ou d'accident.</i>	<i>En pareil cas, si un montant est facturé par le professionnel de la santé pour émettre un tel certificat, l'Université le rembourse à la personne salariée sur présentation de pièces justificatives.</i>

Il est très rare que l'employeur exige un certificat médical dès votre première absence, mais il est cependant important de savoir qu'il a le droit de le faire dans certaines circonstances. Lorsque vous vous absentez pour quelques jours pour votre état de santé, vous avez le droit d'être présumés de bonne foi. Ce n'est que lorsque l'employeur aura des motifs raisonnables et suffisants qu'il peut exiger une justification de votre absence par un billet médical.

**Est-ce que je peux prendre un rendez-vous chez un professionnel de la santé pendant mon temps de travail?**

Voici, une fois de plus, ce que dit la convention à ce sujet :

*5-7.10 Lorsqu'elle s'absente aux fins de traitement ou d'examen à l'hôpital ou chez une personne professionnelle de la santé, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier à la condition qu'elle transmette à la Direction des ressources humaines, sur demande de celui-ci, une attestation écrite signée par la personne professionnelle concernée. Cette obligation de la personne salariée ne peut être exigible pour une période de plus de six (6) mois sans que la demande soit renouvelée.*

*Les parties conviennent qu'une personne salariée doit faire les efforts nécessaires, compte tenu des circonstances, afin de minimiser le temps d'absence au travail.*

Votre droit	Votre obligation
<i>Lorsqu'elle s'absente aux fins de traitement ou d'examen à l'hôpital ou chez une personne professionnelle de la santé, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier...</i>	<p><i>...à la condition qu'elle transmette à la Direction des ressources humaines, sur demande de celui-ci, une attestation écrite signée par la personne professionnelle concernée. Cette obligation de la personne salariée ne peut être exigible pour une période de plus de six (6) mois sans que la demande soit renouvelée.</i></p> <p><i>Les parties conviennent qu'une personne salariée doit faire les efforts nécessaires, compte tenu des circonstances, afin de minimiser le temps d'absence au travail.</i></p>

Une notion importante est celle d'effort nécessaire, compte tenu des circonstances. Il est, dans la plupart des cas, plus facile d'obtenir un rendez-vous avec un chiropraticien qu'avec un médecin spécialiste. De même, lorsque nous allons chez le dentiste, il est plus facile de planifier un examen de routine plusieurs mois à l'avance que lorsqu'il s'agit d'une urgence!

### **Est-ce que le gestionnaire peut communiquer avec une personne en absence prolongée?**

C'est à ce sujet que nous divergeons le plus avec l'employeur. Ce dernier prétend qu'il peut être bénéfique de maintenir un contact avec son employé en prenant des nouvelles de temps à autre.

Le droit au respect de la vie privée est un principe juridique à garder en mémoire pendant l'absence et le retour au travail d'un employé. Même si, dans certains cas, les employés doivent fournir des renseignements sur leur état de santé, il existe des limites à ce qu'un employeur peut demander et à ce qu'un employé est tenu de dévoiler.

Un billet médical devra être remis à l'employeur justifiant votre absence et qui donnera, si possible, l'information concernant la date prévue de retour au travail. Le diagnostic n'est pas obligatoire.

Un médecin doit assurer la protection du secret professionnel tel que l'exprime l'arbitre dans la décision *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale c. ingénierie Combustion du Canada inc.* :

*(...) il convient d'ajouter que le personnel médical impliqué dans le processus doit limiter l'étendue de l'examen et le libellé du certificat médical à ce qui est strictement pertinent pour le retour au travail, le salarié ayant droit quant au reste au respect strict de la confidentialité, de l'intégrité de sa personne, de sa vie privée.*

Il est de notre avis qu'un employeur ne devrait pas avoir en sa possession de l'information médicale vous concernant à moins qu'il en ait besoin pour assurer votre intégrité et sécurité ou remplir des besoins d'accommodement. De plus nous croyons que seul un professionnel de la santé peut interpréter correctement ce type d'information. C'est pour ces raisons que nous recommandons de restreindre au minimum toutes formes d'atteintes à votre vie privée. Dans le doute, n'hésitez surtout pas à demander l'avis de votre syndicat.

**Est-ce que je dois donner un accès à tout mon dossier médical?**

La Juge Lise Langlois dans la décision *Rhoda Katz c. Jas A. Ogilvy (détail) Inc.* a exprimé ceci :

*(...) Insatisfaite du certificat médical émis par le Dr. Bilefski qui indique clairement que les médecins n'étaient pas alors capables de poser un diagnostic, qu'un neurologue traitait l'appelante et que des examens étaient en cours à l'hôpital Jewish, Nathalie Lord (l'employeur) avait exigé l'accès total et sans restriction à tout le dossier de l'appelante; il importait peu que ce dossier fût à l'hôpital, dans des cliniques ou dans les filières des deux médecins!*

*Une telle demande était exorbitante!*

*Il est inadmissible qu'un employeur pour pouvoir remplacer une vendeuse pendant un temps indéterminé puisse exiger l'accès total à tout le dossier médical de son employée!*

*Selon son témoignage, ce que cherchait Nathalie Lord, c'était une date de retour au travail de l'appelante. Quel besoin avait-elle d'être mise au courant des maladies passées de l'appelante et des soins que celle-ci avait reçus? Cette exigence de la part de l'intimé était tout à fait contraire dans les circonstances révélées par la preuve, à la « Charte des droits et libertés de la personne » (art. 5) et à la « Loi sur les renseignements personnels dans le secteur privé. »*

*L'appelante, qui avec prudence s'était informée auprès de la Commission sur les normes du travail et de l'Assurance-emploi, a eu tout à fait raison de refuser de donner un tel accès illimité à son dossier médical.*

Il faut faire attention et lire les petits caractères de tous les documents et formulaires que l'on signe lorsque vient le temps de faire une réclamation aux assurances. Votre droit à la vie privée est important et, dans un but de collaboration, nous avons préparé une lettre type qui donne un accès restreint aux professionnels de la santé de l'assureur. Pour en obtenir une copie, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Comme vous pouvez le constater, les situations d'absences du travail pour raisons de maladie, qu'elles soient pour une courte ou une longue durée, ne sont jamais simples et chaque cas est unique. Pour toutes ces raisons, au risque de me répéter, nous vous recommandons de communiquer avec votre syndicat.