



La Cour d'appel fédérale conclut qu'une politique de gestion de l'assiduité n'est pas discriminatoire - aucun effet défavorable sur les employés

décembre 21, 2017

Les politiques de gestion de l'assiduité (PGA) et, notamment, les types d'absences visés pour l'application des PGA, font souvent l'objet de débats entre syndicats et employeurs. La Cour d'appel fédérale a récemment conclu que les absences causées par une invalidité et la situation de famille pouvaient être comptées dans les calculs effectués dans le cadre d'une PGA dans la mesure où il n'y avait aucun effet défavorable sur les employés.

Dans *Procureur général du Canada c. Randi Bodnar et autres* (2017), la Cour d'appel fédérale était saisie d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP). La décision de la CRTEFP portait sur plusieurs griefs déposés par l'Alliance de la fonction publique du Canada au nom des employés de Service correctionnel Canada. Dans les griefs, le syndicat a allégué qu'en comptant dans ses calculs les absences causées par l'invalidité et les absences pour lesquelles la convention collective prévoyait un congé pour des raisons familiales, la PGA de l'employeur contrevenait à la disposition de la convention collective interdisant la discrimination. En ce qui concerne les congés pour raisons familiales, les dispositions de la convention collective allaient au-delà de ce que prévoit la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) pour les responsabilités familiales.

La PGA de l'employeur utilisait ces deux types d'absences de deux façons. Premièrement, elles étaient utilisées dans le calcul du seuil moyen du groupe. Deuxièmement, elles servaient au calcul du niveau d'absentéisme d'un employé donné. Une fois que l'absentéisme d'un employé était supérieur à la moyenne du groupe, la PGA obligeait le superviseur de l'employé à vérifier la légitimité des absences et à déterminer si un accommodement était requis. Si la légitimité des absences était douteuse, l'employé pouvait être tenu de participer à une rencontre avec le coordonnateur de la PGA. L'employé avait le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il participait à la réunion. À la suite de la réunion, le coordonnateur de la PGA pouvait prendre plusieurs mesures, notamment établir qu'aucune autre mesure n'était nécessaire, exiger des certificats médicaux, consigner de l'information dans le dossier de l'employé ou imposer des mesures disciplinaires dans le cas d'absences de mauvaise foi. La PGA prévoyait cependant clairement que si des absences étaient causées par des situations nécessitant un accommodement, aucune autre mesure ne devait être prise.



Néanmoins, la CRTEFP a conclu que les seuils moyens du groupe et le calcul des absences d'un employé donné constituaient de la discrimination à première vue. En ce qui concerne les absences découlant d'un congé pour des raisons familiales, la CRTEFP n'a pas établi de distinction entre les absences liées à la situation de famille en vertu de la LCDP et les absences pour raisons familiales, plus généreuses, prévues par la convention collective. En ce qui concerne les absences liées à une invalidité, la CRTEFP a de nouveau conclu que la PGA était discriminatoire, nonobstant le fait que la PGA indiquait qu'aucune mesure ne pouvait être prise à l'égard des absences liées à une invalidité. La CRTEFP a ajouté que l'employeur n'avait pas établi la défense d'exigence professionnelle justifiée et a accueilli les griefs.

La Cour d'appel fédérale était en désaccord. Selon elle, la CRTEFP a fait fi d'une condition préalable essentielle de la discrimination à première vue, à savoir la preuve d'un effet défavorable par un demandeur. Elle a souligné que la CRTEFP a conclu à tort que la simple inclusion des absences causées par une invalidité et par un congé pour des raisons familiales dans les calculs relatifs à la PGA était discriminatoire à première vue nonobstant le fait qu'aucun effet défavorable n'en découlait.

En ce qui concerne le calcul de la moyenne du groupe, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il s'agissait simplement du nombre auquel les statistiques d'un employé étaient comparées. La Cour d'appel a ajouté que ce mode de calcul avait été approuvé dans d'autres décisions où la PGA en cause indiquait clairement que l'employeur accommoderait l'employé jusqu'à la contrainte excessive.

La Cour d'appel fédérale a tiré une conclusion similaire à l'égard de l'inclusion de ces absences dans le calcul de l'absentéisme d'un employé donné. Si le seuil moyen était dépassé, la seule conséquence immédiate serait les vérifications de la légitimité des absences par le superviseur et la détermination de la nécessité d'un accommodement. Si un accommodement était nécessaire, le nom de l'employé était retiré de la PGA. La Cour d'appel fédérale a également souligné que la simple identification et les discussions initiales avec les employés qui excèdent un seuil moyen du groupe avaient été jugées acceptables dans d'autres décisions.

Enfin, la Cour d'appel fédérale a souligné que les dispositions de la convention collective prévoyant des congés pour des raisons familiales avaient une plus grande portée que les dispositions de la LCDP. Selon la Cour d'appel, la CRTEFP a commis une erreur lorsqu'elle les a assimilées les unes aux autres. Il fallait tenir compte uniquement des absences causées par la situation de famille suivant le régime de la LCDP pour déterminer s'il y avait eu discrimination.

La Cour d'appel fédérale a donc accueilli la demande de contrôle judiciaire présentée par l'employeur et a renvoyé les griefs à une nouvelle formation de la CRTEFP aux fins d'une nouvelle décision conformément à ses motifs.



**EMOND
HARNDEN**
LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

À notre avis

Cette décision est positive pour les employeurs qui ont mis en œuvre des PGA. Les organisations devraient veiller à ce qu'aucune conséquence défavorable ne découle de l'inclusion dans les PGA des absences faisant l'objet d'accommodement en vertu de la législation en droits de la personne applicable.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec **André Champagne** au 613-940-2735.