

Licenciement injustifié pour absentéisme involontaire : University of Saskatchewan Faculty Association c. University of Saskatchewan (Falkner)¹, 2023 CanLII138737

Dans l'affaire *University of Saskatchewan Faculty Association c. University of Saskatchewan (Falkner)*, l'arbitre William Hood a déterminé que l'université avait licencié à tort une professeure pour absentéisme involontaire. L'université n'avait satisfait à aucun des critères nécessaires pour licencier une employée pour absentéisme excessif non fautif ou contrat inexécutable. L'arbitre a ordonné que la professeure soit réintégrée et pleinement rémunérée.

Les faits

M^{me} Falkner, la plaignante, a commencé à enseigner à l'Université de la Saskatchewan en 1998. Entre 2009 et 2019, la plaignante a pris plusieurs congés payés et non payés approuvés par l'employeur, y compris des congés parentaux protégés par la loi et des congés pour tenir compte de la situation familiale, d'une maladie de courte durée et d'une maladie de longue durée. En août 2018, après un échange de correspondance entre l'employeur et la plaignante demandant des précisions sur ses limitations fonctionnelles, l'employeur a refusé la demande initiale d'accommodement de la plaignante et a prolongé unilatéralement son congé.

L'employeur a mis fin à l'emploi de la plaignante en 2019, alléguant que les congés pris par la plaignante au cours des dix dernières années laissaient présager une incapacité permanente qui l'empêcherait de reprendre le travail dans un avenir prévisible.

À ce moment-là, la plaignante était en congé de maladie non rémunéré depuis 28 mois, mais coopérait avec l'employeur dans le cadre d'un plan de retour au travail assorti de mesures d'adaptation. Lorsqu'elle a été congédiée, l'USFA et la plaignante ont fourni à l'employeur un rapport médical supplémentaire. L'employeur a rejeté le rapport au motif que (a) l'auteur n'était plus le médecin traitant de la plaignante et (b) l'information constituait une preuve postérieure au congédiement qu'il n'avait pas à prendre en considération. L'USFA a déposé un grief.

1. 2023 CanLII 138737, 2023 CLAS 108 (SKLA, Hood) [Falkner].

La loi sur l'absentéisme involontaire

L'absentéisme innocent fait partie d'une catégorie de comportements non fautifs qui peuvent entraîner un licenciement, même si l'employé n'a rien fait de mal. Ce type d'absentéisme est souvent lié à une caractéristique protégée par les droits de la personne (comme le handicap) et, en tant que tel, les employeurs doivent atteindre un seuil élevé avant d'être autorisés à licencier un employé.

L'analyse en quatre parties permettant d'établir le droit d'un employeur de licencier pour absentéisme involontaire (telle que citée par l'arbitre dans cette affaire) est la suivante :

1. *L'absentéisme de la plaignante était-il excessif?*
2. *La plaignante a-t-elle été avertie que ses absences étaient excessives et que si elle ne s'améliorait pas, elle risquait d'être licenciée?*
3. *La plaignante était-elle incapable de se présenter régulièrement au travail dans un avenir prévisible?*
4. *L'université a-t-elle pris des mesures d'adaptation à l'égard de l'incapacité médicale de la plaignante qui a causé les absences au point de subir une contrainte excessive avant le congédiement?*

Les quatre critères sont conjonctifs. L'université doit établir qu'elle a satisfait aux quatre critères pour prouver qu'elle avait un motif valable et suffisant pour congédier la plaignante en raison de son absentéisme.

La Cour suprême du Canada a précisé que le quatrième critère de la contrainte excessive est rempli lorsque, malgré les mesures d'adaptation, l'employé restera incapable de travailler dans un « avenir raisonnablement prévisible ».²

La décision

L'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas satisfait à un seul volet du test.

Il a conclu que l'université avait surestimé le niveau d'absentéisme de la plaignante en incluant dans son total les congés protégés par la loi, comme les congés parentaux. Il a également conclu que les absences restantes se situaient dans la fourchette acceptable pour le milieu de travail, parce que les parties avaient négocié une convention collective qui prévoyait des congés plus longs que ceux qu'avait pris la plaignante.

L'arbitre Hood a également déterminé que le seul courriel envoyé par l'employeur en août 2018, qui refusait la demande initiale d'accommodement de la plaignante et prolongeait unilatéralement son congé, « n'était pas un avertissement, et encore moins un avertissement adéquat ».³ Il a également fait remarquer le manque de politiques définissant les attentes en matière d'assiduité.

L'arbitre a réprimandé l'employeur pour s'être fondé à tort sur une note médicale de routine comme preuve que la plaignante n'avait aucune chance de guérison. Bien que brève, la note envisageait expressément un retour au travail en juin 2019. Il est important de souligner que la note n'avait pas été fournie dans le but de déterminer si la plaignante était atteinte d'une incapacité de travail permanente et qu'elle ne pouvait donc pas être utilisée à cette fin. L'arbitre a également conclu que le rapport médical produit après le licenciement était pertinent – l'information sur laquelle le rapport était fondé existait au moment du licenciement, et il incombait à l'employeur de le demander en temps opportun et de manière franche.

2. Hydro-Québec v. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ), 2008 SCC 43 (CanLII, Deschamps J) at paras. 16-19, 23.

3. Falkner, supra, au paragraphe 264.

Enfin, l'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas fait d'efforts pour accommoder la plaignante au-delà de l'octroi de ses congés, et qu'il n'avait pas prouvé que les congés eux-mêmes constituaient une contrainte excessive.

Principaux points à retenir

- Toutes les absences ne sont pas identiques. Les absences approuvées qui sont protégées par la loi, qui sont datées ou qui ne sont pas susceptibles de se répéter ne doivent pas être prises en compte dans le calcul des absences excessives.
- L'absentéisme excessif doit être considéré dans son contexte. La formulation permissive de la convention collective, les politiques de l'employeur (ou l'absence de politiques) et la franchise avec laquelle l'employeur a communiqué ses attentes sont autant d'éléments qui influencent le caractère « excessif » des absences.
- Lorsqu'un employeur envisage un licenciement pour cause d'absentéisme involontaire, il doit être franc, méthodique et scrupuleux. Il doit communiquer clairement ses attentes et ses avertissements à l'employé; il doit s'engager de manière significative dans le processus d'adaptation; et il doit demander des informations médicales adéquates, en limitant leur utilisation à l'objectif pour lequel elles ont été fournies.⁴
- Le seuil à partir duquel un licenciement pour absentéisme involontaire peut être prononcé reste élevé, et il incombe à l'employeur de prouver tous les éléments matériels de l'affaire, y compris la contrainte excessive dans les cas de mesures d'adaptation relatives aux droits de la personne.

4. Les associations peuvent aider les membres auxquels des informations médicales ont été demandées en examinant les formulaires de décharge et les autorisations pour s'assurer qu'elles se limitent à ce qui est nécessaire.