

EYB 2019-310929 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Marchessault et Centre de la petite enfance Les Petits Adultes
CM-2018-1834 (approx. 8 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
8 avril 2019

Décideur(s)

Blanchet, Guy

Type d'action

PLAINTÉ pour pratique interdite. REJETÉE.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; SUSPENSION; PRÉSUMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; éducatrice dans un CPE; arrêt de travail; absence de remise d'un certificat médical précisant le diagnostic; insubordination; demande légitime de l'employeur

Résumé

La plaignante occupait un poste d'éducatrice spécialisée au sein de l'employeur depuis près de 29 ans lorsqu'elle a reçu une note l'avisant d'un changement d'horaire et de groupe d'enfants effectif dans les prochains jours. La veille de l'application de ce changement, elle a avisé l'employeur qu'elle ne se sentait pas apte à travailler, qu'elle ne se présenterait pas le lendemain et qu'elle irait consulter un médecin, mais sa voiture étant tombée en panne, elle n'est pas allée rencontrer son docteur. Quatre jours plus tard, l'employeur l'a avisée qu'elle serait suspendue sans solde à compter de la semaine suivante pour cause d'insubordination et d'absence non autorisée. Ce n'est qu'à cette date, au moment où prenait effet sa suspension, qu'elle a finalement été voir son médecin, lequel lui a remis un certificat médical pour un arrêt de travail de quelques jours. L'employeur a alors demandé la production d'un certificat médical précisant le diagnostic, à défaut de quoi des mesures disciplinaires pourraient être imposées. La note remise par la plaignante subséquemment ne fait qu'indiquer que l'arrêt de travail était justifié. L'employeur a ainsi suspendu la plaignante pour une durée de trois jours pour avoir fait défaut de remettre le document demandé et pour insubordination. La plaignante se plaint de pratique interdite.

Bien que le certificat médical remis par la plaignante n'établisse pas un diagnostic, celle-ci s'est tout de même absentée pour des raisons médicales. Elle a bel et bien exercé un droit protégé et puisque la suspension imposée par l'employeur y est concomitante, elle bénéficie de la présomption prévue par la loi.

Considérant que la plaignante s'est déjà absentée pour des raisons médicales dans le passé et que les relations entre celle-ci et l'employeur sont tendues, ce dernier était justifié de demander un certificat médical indiquant un diagnostic. Il ne s'agit pas d'une mesure de représailles en lien avec une absence pour cause de maladie. L'employeur est en droit d'évaluer l'état de santé de ses salariés et le certificat médical est un moyen légitime pour se faire. Cette demande de diagnostic est moins invasive que l'examen médical qui aurait pu être demandé. La plaignante a fait preuve d'insubordination en refusant d'obtempérer aux demandes de l'employeur. La plainte est rejetée.

Dossier(s) jumelé(s)

CM-2018-1835, CM-2018-1837, CM-2018-1839

Suivi

Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Jurisprudence citée

1. *Coopérative fédérée de Québec, abattoir avicole et couvoir St-Félix de Valois et Association des employés du comptoir avicole de St-Félix de Valois* (C.S.N.), T.A., 7 janvier 1985, arb. Moalli, AZ-85141102, D.T.E. 85T-349
2. *Duguay c. Blais*, [EYB 2009-155121](#), 2009 QCCRT 0062, D.T.E. 2009T-188 (C.R.T.)

Législation citée

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [15](#) et s., [17](#)
2. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [79.1](#), [79.2](#), [122](#), [123.4](#), [124](#)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montérégie

Dossiers : CM-2018-1834 CM-2018-1835 CM-2018-1837
CM-2018-1839

Dossier employeur 193011

Montréal, le 8 avril 2019

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Guy Blanchet

Johanne Marchessault
Partie demanderesse

c.

Centre de la petite enfance Les Petits Adultes
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 24 décembre 2017, Johanne Marchessault (la demanderesse) dépose deux plaintes à l'encontre d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la Loi) ainsi que deux plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la Loi.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

[2] Au début de l'audience, la représentante de la demanderesse informe le Tribunal du retrait des deux plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante (CM-2018-1834 et CM-2018-1837) et du désistement d'une plainte de pratique interdite (CM-2018-1839).

[3] Le Tribunal est donc saisi du dossier CM-2018-1835. Cette plainte à l'encontre d'une pratique interdite reproche au Centre de la petite enfance Les Petits Adultes (l'employeur) d'avoir suspendu la demanderesse pour une période de trois jours à la suite d'une absence pour cause de maladie.

[4] L'employeur conteste la validité de l'absence pour cause de maladie de la demanderesse et allègue avoir une cause juste et suffisante pour justifier la suspension de trois jours. En effet, la demanderesse a fait preuve d'insubordination en refusant de fournir un certificat médical comprenant un diagnostic afin de justifier son absence.

[5] Les questions en litige sont les suivantes :

- La demanderesse bénéficie-t-elle de la présomption prévue par la Loi?
- Est-ce que la suspension de trois jours imposée à la demanderesse constitue une mesure de représailles ou est-elle justifiée par une autre cause juste et suffisante qui n'est pas de la nature d'un prétexte?

[6] Le Tribunal conclut que la demanderesse bénéficie de la présomption prévue par la Loi, mais que l'employeur a justifié la suspension de trois jours par une autre cause juste et suffisante qui n'est pas de la nature d'un prétexte.

LE CONTEXTE

[7] La demanderesse est éducatrice chez l'employeur depuis 1988. On y compte environ 70 enfants dont plusieurs éprouvent des difficultés de développement.

[8] Au début du mois de novembre 2017, elle reçoit une note de madame Marie-Élène Dugal, la directrice de la garderie (la directrice) l'avisant d'un changement d'horaire et de groupe d'enfants pour le lundi 6 novembre.

[9] Le dimanche 5 novembre, la demanderesse ne se sent pas apte à aller travailler et décide de ne pas se présenter au travail le lendemain. Elle envoie un

message texte à la directrice l'en avisant et lui mentionnant également qu'elle ira consulter un médecin.

[10] Le lundi matin, l'auto de la demanderesse tombe en panne et elle doit requérir les services d'une dépanneuse. Elle retourne chez elle et ne va pas rencontrer son médecin.

[11] Le 10 novembre 2017, la demanderesse est avisée par l'employeur qu'elle est suspendue sans solde le 14 novembre, pour motifs d'insubordination et d'absence non autorisée.

[12] Le 14 novembre, la demanderesse rencontre un médecin qui lui remet un certificat médical pour un arrêt de travail jusqu'au 19 novembre.

[13] Le 16 novembre, la directrice transmet une lettre à la demanderesse lui signifiant qu'elle ne peut accepter le certificat médical soumis, puisqu'aucun diagnostic n'y apparaît. Elle demande la remise d'un certificat médical précisant le diagnostic. À défaut, ses journées d'absence seront considérées comme non autorisées et des mesures disciplinaires pourraient être imposées.

[14] Le 1^{er} décembre 2017, la demanderesse remet une note de son médecin traitant à la directrice. Cette note ne précise pas le diagnostic et ne fait qu'indiquer que l'arrêt de travail était totalement justifié.

[15] Le 4 décembre 2017, la directrice transmet une lettre à la demanderesse lui demandant à nouveau de lui remettre un certificat médical précisant le diagnostic. Elle lui accorde jusqu'au 6 décembre pour ce faire.

[16] Le 7 décembre 2017, la directrice transmet à la demanderesse une lettre de suspension de trois jours pour avoir fait défaut de transmettre un certificat médical avec un diagnostic, faisant ainsi preuve d'insubordination. L'employeur considère les journées d'absence du 14 au 19 novembre comme étant injustifiées et non autorisées.

ANALYSE

LE DROIT

[17] L'article 122 de la Loi prévoit que :

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

[18] L'article 123.4 de la Loi établit que les dispositions du *Code du travail*² (le Code) prévues aux articles 15 et suivants trouvent application, compte tenu des adaptations nécessaires. Plus précisément, l'article 17 du Code prévoit que :

17. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

La demanderesse bénéficie-t-elle de la présomption prévue par la Loi?

[19] L'employeur prétend que la présomption ne trouve pas application, puisque la demanderesse n'a pas fait la preuve de son absence pour cause de maladie étant donné l'absence de diagnostic sur le certificat médical.

[20] L'article 79.1 de la Loi prévoit qu'un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie. De son côté, l'article 79.2 de la Loi prévoit que :

79.2 Pour l'application de l'article 79.1, le salarié doit justifier de trois mois de service continu et l'absence est sans salaire. Il doit en outre aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

[21] Le Tribunal ne retient pas la prétention de l'employeur. L'absence de diagnostic sur le certificat médical ne fait pas en sorte que la demanderesse n'est pas réellement absente pour cause de maladie. Il ne faut pas confondre les notions d'absence pour cause de maladie et d'absence de diagnostic.

[22] Comme souligné dans l'affaire *Duguay c. Blais*³ :

[43] Madame Blais refuse de voir dans le certificat médical remis par madame Duguay, la justification de son absence maladie puisqu'il y est seulement indiqué « *Repos pour un temps indéterminé* ». Bien qu'elle ne veuille l'admettre, il est évident que la plaignante s'est absentée pour

² RLRQ, c. C-27.

³ 2009 QCCRT 0062.

cause de maladie. Le certificat médical qu'elle présente, bien que laconique, jumelé au témoignage de madame Duguay qui se dit épuisée physiquement et moralement, sont concluants à cet égard.

[23] Par la production d'un billet médical, la demanderesse a fait la preuve *prima facie* qu'elle était en absence pour cause de maladie du 14 au 19 novembre 2017. Elle doit ainsi bénéficier de la présomption prévue par la Loi.

Est-ce que la suspension de trois jours imposée à la demanderesse constitue une mesure de représailles ou est-elle justifiée par une autre cause juste et suffisante qui n'est pas de la nature d'un prétexte?

[24] Avant d'examiner de manière plus approfondie les motifs invoqués par l'employeur afin d'exiger un diagnostic, le Tribunal tient à souligner certains éléments.

[25] L'employeur précise au Tribunal qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre en ce qui concerne les éducatrices qualifiées. Il est difficile de trouver des remplaçantes à un point tel que cela limite la prise de vacances pour les éducatrices en poste. La gestion des horaires en est grandement complexifiée. À l'automne, la garderie est en déficit de quatre éducatrices qualifiées.

[26] Le manuel de l'employée prévoit que « *si une absence se prolonge au-delà de trois jours ouvrables consécutifs ou si une employée s'absente de façon régulière et répétée, le CPE peut demander à l'employée de produire un certificat médical* ».

[27] La directrice précise qu'au cours de l'année 2015, il y a eu une rupture au niveau de la communication entre elle et la demanderesse. Cette dernière était mécontente du support de la direction lorsqu'elle a dû accueillir dans son groupe un autre enfant avec des besoins particuliers.

[28] Cette mésentente culmine avec l'imposition d'une journée de suspension avec solde imposée en date du 6 juillet 2015. La demanderesse ne s'était pas présentée au travail pour une journée d'intégration le 30 juin. Elle avait glissé une feuille sous la porte de la directrice absente, l'avisant de son absence du lendemain. La lettre de suspension reproche à la demanderesse son opposition continuelle aux décisions prises par la direction et sa difficulté à gérer positivement ses émotions.

[29] La demanderesse est en arrêt de travail pour raisons de maladie du 15 août au 7 décembre 2015. À son retour, la communication demeure difficile entre elle et la directrice. Le 14 juin 2016, l'employeur lui transmet un avis écrit, l'avisant qu'elle ne s'est pas présentée à une formation malgré la demande formelle de l'employeur d'y participer. La demanderesse avait déjà avisé l'employeur qu'elle n'avait pas l'intention de participer à cette formation. Elle

avertit la directrice le jour même de la formation qu'elle est malade. L'avis précise que la demanderesse doit obligatoirement suivre cette formation à l'automne 2016, ce qui a été fait.

[30] Le 1^{er} novembre 2017, l'employeur la rencontre afin de l'aviser d'un changement d'horaire pour le lundi 6 novembre. Elle doit remplacer dans un groupe d'enfants de deux ans et donner du soutien à un enfant en particulier. Celle-ci ne veut pas effectuer ce remplacement, affirmant ne pas connaître les enfants. La direction insiste, puisque personne d'autre ne peut remplacer dans ce groupe.

[31] Dans la nuit du dimanche 5 novembre, la demanderesse informe la directrice par message texte qu'elle est malade et qu'elle ira consulter un médecin. La directrice prend connaissance de ce message le lundi matin et lui demande alors de lui remettre un billet de confirmation de visite médicale.

[32] La demanderesse explique que le dimanche 5 novembre, elle s'est questionnée à savoir si elle était en mesure de travailler le lendemain. Elle s'en sent incapable, dit avoir moins de vitalité et moins d'énergie. Elle décide alors de ne pas entrer au travail le lundi.

[33] Le Tribunal a déjà décrit l'incident avec la voiture de la demanderesse le lundi matin et son impossibilité de rencontrer son médecin, bien qu'en contre-interrogatoire, elle précise qu'elle aurait pu s'y rendre en autobus. Le 8 novembre, elle est avisée par l'employeur de sa suspension d'une journée sans solde effective le 14 novembre.

[34] La demanderesse fournit un certificat médical pour un arrêt de travail du 14 au 19 novembre. La suspension du 14 novembre n'est finalement pas mise en vigueur par l'employeur.

[35] L'employeur demande à plusieurs reprises un certificat médical comportant un diagnostic. La demanderesse précise que l'employeur n'a pas à connaître la nature de sa maladie et que cela n'est qu'entre son médecin et elle. Elle rencontre à nouveau son médecin traitant le 30 novembre et celui-ci se dit étonné de recevoir une demande de diagnostic. La demanderesse considère comme abusive la demande de l'employeur.

[36] Devant le refus de la demanderesse de fournir un certificat médical avec un diagnostic, l'employeur la suspend pour insubordination et absence injustifiée pour une période de trois jours. La directrice précise qu'il est compliqué de retirer une éducatrice qualifiée de l'horaire de travail pour une période de trois jours. Cela met de la pression supplémentaire sur l'équipe, mais elle croyait que la suspension ferait réfléchir la demanderesse.

[37] Le Tribunal considère que l'employeur était justifié de demander un certificat médical comprenant un diagnostic étant donné le contexte entourant l'absence pour cause de maladie de la demanderesse. Il ne s'agit aucunement d'une mesure de représailles en lien avec l'absence pour cause de maladie de la demanderesse. Le certificat médical est un moyen efficace et légitime qui permet à un employeur de contrôler l'état de santé d'un employé. La jurisprudence reconnaît qu'un employeur peut exiger un certificat médical qui fournit des données précises et objectives permettant d'évaluer l'aptitude d'un salarié à remplir des fonctions. Or, la seule mention au certificat médical que l'absence se justifie par des motifs médicaux est insuffisante pour satisfaire à cette exigence.

[38] Dans la décision arbitrale *Coopérative fédérée de Québec, Abattoir avicole et couvoirs St-Félix-de-Valois c. Association des employés du comptoir avicole de St-Félix-de-Valois (CSN)*⁴, l'arbitre Moalli reconnaît qu'il existe un consensus jurisprudentiel sur le contenu du certificat médical qui peut être raisonnablement exigé par un employeur. On doit y retrouver le diagnostic. Dans cette affaire, le tribunal d'arbitrage a réitéré le droit de l'employeur de réclamer que la durée et la nature de l'invalidité apparaissent sur le certificat médical.

[39] Le certificat médical remis à l'employeur le 14 novembre 2017, le jour même de la suspension sans solde d'une journée, est on ne peut plus laconique. Il ne mentionne que : « *Patiente en arrêt de travail du 14 novembre au 19 novembre inclus pour des raisons médicales.* »

[40] L'employeur avait de sérieux motifs pour appuyer sa demande de justification de l'absence par un diagnostic. Par ailleurs, en 2007, le législateur québécois a prévu à l'article 79.2 de la Loi que l'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

[41] Les circonstances justifiaient l'employeur dans sa demande que lui soit fourni un document attestant des motifs de l'absence. Dans un contexte où les relations sont tendues entre la directrice et la demanderesse, où il y a déjà eu des absences de dernière minute lors de situations conflictuelles, on peut difficilement reprocher à la directrice d'avoir exigé un diagnostic afin de valider l'absence de cinq jours. La particularité de la très jeune clientèle, la difficulté de remplacer à la dernière minute une éducatrice qualifiée, la pénurie de main-d'œuvre, le ratio éducatrices-enfants à respecter, le changement d'horaire du 1^{er} novembre, l'absence du 6 novembre et le mécontentement de la demanderesse quant au remplacement imposé sont autant de facteurs justifiant la demande de l'employeur.

[42] Il est vrai que de nombreuses décisions précisent que lorsque l'employeur doute des motifs d'absence d'un employé, il peut recourir à une expertise

⁴ [1985] AZ-85141102 (T.A.).

médicale. Cela ne peut être un automatisme dans tous les cas. La façon simple de procéder lors d'une absence qui, rappelons-le est d'une durée de six jours, est de fournir un certificat médical contenant un diagnostic. On ne peut imposer, dans chaque cas, l'obligation à un employeur de procéder à une expertise médicale avec ce que cela implique au niveau des délais et des coûts. Chaque cas est un cas d'espèce.

[43] La plaignante explique son refus de fournir un diagnostic par le fait que cette demande ne respecte pas son droit à la vie privée. Une demande de diagnostic est beaucoup moins intrusive qu'un examen médical qui aurait pu être demandé par un employeur. La demanderesse a cru à tort qu'elle pouvait refuser toutes les demandes de l'employeur. On ne peut tenir pour acquis que la directrice aurait divulgué ce diagnostic à une autre personne travaillant dans la garderie. Malgré les craintes de la demanderesse, la directrice a l'obligation de respecter la confidentialité de ce diagnostic.

[44] Le Tribunal conclut que la demanderesse a fait preuve d'insubordination et que c'est pour cette seule et unique raison qu'elle a fait l'objet d'une suspension de trois jours. Son refus de fournir les renseignements demandés par l'employeur était injustifié.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

PREND ACTE du désistement de la demanderesse à l'égard des dossiers CM-2018-1834, CM-2018-1837 et CM-2018-1839;

REJETTE la plainte à l'encontre d'une pratique interdite.

Guy Blanchet

M^e Danièle Landry
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e Véronique Aubé
CAIN LAMARRE, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 14 février 2019

/as