

« CONGÉ SPÉCIAL » PAYÉ – TEMPÊTES DE NEIGE/TEMPS INCLÉMENT

QUELQUES PRINCIPES

La plupart des conventions collectives auxquelles sont assujettis les membres de l'AFPC renferment une disposition semblable, sinon identique, à la suivante :

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;*

Les principes suivants résument ce que nous avons appris des décisions arbitrales sur les nombreux griefs ayant trait au refus de « congé spécial ». Bien que la disposition qui précède puisse également s'appliquer à diverses autres circonstances qui empêchent l'employé-e de se rendre au travail, les principes et les renvois qui suivent s'appliquent aux tempêtes de neige et à d'autres conditions météorologiques. Les renvois représentent un échantillon de décisions arbitrales.

1. Le principal objectif de la disposition est de prévoir le traitement exceptionnel d'employé-e-s particuliers dans certains genres de circonstances. C'est pourquoi il est question de « congé spécial ». En dernière analyse, chaque cas doit être tranché d'après les faits qui lui sont propres.

2. Premièrement, il s'agit de déterminer si les circonstances empêchant l'employé-e de se rendre au travail étaient ou n'étaient pas directement imputables à l'employé-e. L'employeur doit en arriver à une conclusion raisonnable basée sur les renseignements qu'il a obtenus après avoir mené une enquête diligente et convenable.
3. Deuxièmement, il s'agit de déterminer si l'employeur exerce son pouvoir discrétionnaire de manière raisonnable. À cette fin, il faut examiner la situation en toute objectivité, sans tenir compte des facteurs non pertinents ou sans oublier des questions pertinentes, ni former d'opinion basée sur des preuves insuffisantes. L'employeur doit mener une enquête diligente et sérieuse. La façon dont une décision est prise, et son fondement, peuvent être des facteurs clés qui détermineront si le congé spécial a été refusé sans motif raisonnable.
4. Si la décision de l'employeur est jugée déraisonnable par un ou une arbitre, il ou elle peut la modifier. Toutefois, l'arbitre ne doit pas imposer son propre jugement dans le cas où la décision de l'employeur est raisonnable, même si l'arbitre en serait peut-être arrivé à une conclusion différente à partir du même ensemble de faits. Autrement dit, l'arbitre n'a pas à se mettre dans les souliers de l'employeur et à se demander ce qu'il ou elle aurait décidé dans les circonstances.
5. Le fait que d'autres employé-e-s qui habitent le même secteur se sont rendus au travail n'affaiblit d'aucune façon le bien-fondé d'une demande de congé spécial. L'employeur doit prendre en considération la situation particulière de chaque employé-e pour déterminer si les circonstances dans lesquelles d'autres employé-e-s se sont rendus au travail étaient identiques, ou semblables, à celles des employé-e-s qui ne se sont pas présentés au travail.
6. Si l'employé-e veut que l'employeur exerce son pouvoir discrétionnaire en sa faveur, il ou elle a tout intérêt, sinon l'obligation, de communiquer à l'employeur tous les faits pertinents relatifs à la situation qui l'empêche de se rendre au travail. Il incombe à l'employé-e d'essayer de convaincre l'employeur que sa demande est valable.

7. Se rendre au travail signifie de se rendre au travail à l'heure prévue et de prendre des mesures raisonnables à cette fin. Cela signifie aussi de faire autant de tentatives qu'il est convenable et raisonnable de faire dans les circonstances. La responsabilité qui incombe à l'employé-e de se rendre au travail prend fin à la fin de la journée ou du poste de travail, même s'il ne reste qu'une partie de la journée de travail.
8. L'employé-e a l'obligation et la responsabilité de continuer à observer de près les conditions météorologiques et à essayer de se rendre au travail (comme il est prudent et raisonnable de le faire dans les circonstances). Il s'agit notamment d'essayer d'autres trajets ou d'autres moyens de transport, comme il est raisonnable de le faire dans les circonstances.
9. Il incombe à l'employé-e qui se trouve à l'extérieur de la région géographique (p. ex., en voyage, à la pêche, au chalet) de vérifier et/ou de surveiller les prévisions ou les conditions météorologiques qui peuvent l'empêcher de se rendre au travail. Bien que les conditions météorologiques puissent être le facteur qui n'est pas directement imputable à l'employé-e, il peut y avoir d'autres facteurs imputables à l'employé-e qui contribuent à son incapacité de se rendre au travail.
10. Par contre, l'employeur doit raisonnablement prendre en considération les efforts qu'a faits l'employé-e pour tenir compte des imprévus. L'employeur ne peut utiliser les retards dus au mauvais temps de manière à gérer de façon stricte et rigide les prestations de congé spécial négociées par les parties.
11. Refuser un congé spécial simplement parce que le congé spécial demandé par l'employé-e suit ou précède immédiatement un autre congé est une violation directe de la disposition relative au congé spécial. L'employeur doit s'enquérir des raisons (p. ex., tempête de neige, conditions météorologiques, état des routes) pour lesquelles l'employé-e n'a pu se rendre au travail, ainsi que des efforts faits par l'employé-e, y compris sa planification des mesures à prendre en cas d'imprévus.

12. Le choix du lieu de résidence de l'employé-e ne justifie pas en soi le refus d'un congé payé. Bien que, dans un nombre restreint de décisions arbitrales antérieures, la distance ou l'« éloignement » ait été considéré comme une cause suffisante pour refuser un congé, la majorité des décisions font clairement état de l'obligation de l'employeur d'analyser et d'évaluer objectivement les circonstances dans leur ensemble. Le lieu de résidence de l'employé-e n'est qu'un de plusieurs facteurs pertinents du point de vue de la causalité. Les arbitres semblent s'entendre pour dire que le dossier des absences dues aux conditions météorologiques est un facteur qui doit nécessairement entrer en ligne de compte lorsqu'on décide si un emplacement est si éloigné ou isolé que l'employé-e doit assumer une partie du risque d'inaccessibilité.

Bien que chaque situation soit différente, il existe en général un certain nombre de facteurs qui tendent à appuyer le droit de l'employé-e à un congé spécial payé. Ces facteurs comprennent notamment le fait de ne pas se fier uniquement aux bulletins radiophoniques, mais de faire des efforts sérieux, quoique raisonnables, pour se rendre au travail; de rester en contact avec l'employeur pour le tenir au courant de l'évolution des circonstances qui l'empêchent de se rendre au travail; d'envisager d'autres moyens de transport; de prendre des précautions ou des mesures raisonnables comme se lever plus tôt que d'habitude ou stationner le véhicule nécessaire pour se rendre au travail à un endroit accessible si la tempête et ses effets peuvent être prévus. La norme servant à mesurer l'« effort » dépend de l'intensité de la tempête ou des conditions météorologiques et elle est basée sur le caractère raisonnable. L'employé-e n'est pas tenu de faire des efforts héroïques ou téméraires pour se rendre au travail; elle ou il est plutôt appelé à faire preuve de jugement, ce qui doit être évalué selon une norme de caractère raisonnable. Le fait de faire une seule tentative et de rebrousser chemin après une courte distance peut suffire dans les circonstances. Plusieurs tentatives au cours de la journée peuvent être requises dans des circonstances différentes. Dans d'autres circonstances encore, le fait de s'abstenir de toute tentative physique peut être considéré comme un exercice raisonnable et prudent de son jugement.

Voici un certain nombre de décisions qui apportent un éclairage à la jurisprudence en la matière.

Renvois :

1. Hunter (166-2-5387).
2. McDougall (166-2-6157); Meldrum (166-2-9156).
3. Benson et autres (166-2-1557 à 1565); Hunter (166-2-5387); McDougall (166-2-6157); Meldrum (166-2-9156); Ryan et Ryan (166-2-11431 et 42); Critch (166-2-13526).
4. Villeneuve (166-2-629); Benson et autres (166-2-1557); Rosario (166-2-2443).
5. Cloutier et autres (166-2-21838, 21839 et 21840); Britton (166-2-19593).
6. Strickland (166-2-14697).
7. Ryan (166-2-13828); Strickland (166-2-14697); Martin et Hamel (166-2-14835 et 14836); Dorais (166-2-18311); Britton (166-2-19593); Thomas (166-2-21965).
8. Johnston (166-2-21750); Thomas (166-2-21965).
9. Chrétien (166-2-5280); Smith (166-2-14632); Martin et Hamel (166-2-14835 et 14836); Segouin et Spatt (166-2-21024 et 21025).
10. Barrett (166-2-7738); House (166-2-10320).
11. Segouin et Spatt (166-2-21024 et 21025).
12. Townsend (166-2-3460); Charbonneau et Brisebois (166-2-4825 et 4826); Dollar (166-2-5024); Hunter (166-2-5387); Richmond (166-2-6909); Meldrum (166-2-9156); Warford (166-2-15306).