



Principes d'une communauté de pratique

Une communauté de pratique est un groupe de personnes qui ont choisi de se regrouper et d'interagir pendant une certaine période pour apprendre les uns des autres en mettant en commun des difficultés, des expériences et de bonnes pratiques dans un domaine particulier de leur pratique professionnelle, et ce, dans le but d'approfondir leurs connaissances et de développer de nouveaux savoirs liés à leur pratique professionnelle.



RÉSUMÉ DES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUES **JURIDIQUE**

APPRENTISSAGES PARTAGÉS

La demande a été faite plutôt sur le ton du co-développement avec une problématique particulière. Que fais-t-on avec un employé qui travaille bien qui est souvent absent et manque d'assiduité sans utiliser la gradation des sanctions.

- 1 Diminuer son temps de travail à 4 jours au lieu de 5. Le temps que l'employé soit assidu, ce qui permet de susciter l'engagement.
- 2 Tenir une rencontre avec lui ou elle afin de valider sa motivation à venir travailler.
- 3 Lui proposer un retour aux études, si cet employé n'aime pas ses tâches et lui garantir des heures de travail pendant ses études.
- 4 Creuser, vérifier ses besoins dans le travail afin de le motiver.
- 5 Lui proposer de suivre la formation MAPAQ. Le PAD semble plus intéressé par les soins à la suite de cette formation.
- 6 Lorsqu'un employé a des problèmes d'absence, il est important de le lui signifier le plus tôt possible et de le noter sur un cahier d'événements.

AU NIVEAU DU DOSSIER JURIDIQUE

Il n'est pas facile de congédier un employé sur la base d'absences répétées pour maladie. Celui-ci pourrait évoquer que la cause ne soit pas juste et suffisante. Dans le cadre de ce recours, le salarié bénéficie d'une présomption d'illégalité d'une sanction subie de façon concomitante à l'exercice d'un tel droit (articles 123.4 LNT et 17 du Code du travail, RLRQ c. C-27).

C'est à l'employeur que revient alors le fardeau de démontrer l'existence d'une autre cause de congédiement que l'exercice d'un droit prévu à la Loi. Cette cause doit être sérieuse, elle doit être la véritable cause du congédiement et ne doit pas constituer un prétexte pour sanctionner l'employé en raison de l'exercice de ses droits (Lafrance c. Commercial Photo, [1980] 1 R.C.S. 536 et Hitton Québec c. T.T., [1980] 1 R.C.S. 548).



L'employeur allègue avoir congédié l'employé en raison de ses nombreux retards (30 jours sur 4 mois) et ses absences à répétition, situation intenable pour la clientèle qu'il dessert.

Ce droit de s'absenter, accordé au salarié, est assorti d'obligations. Le premier alinéa de l'article 79.2 prévoit notamment qu'il doit aviser son employeur le plus tôt possible : 79.2. Le salarié doit 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.

La Loi impose aussi certaines limites liées aux conséquences des absences ou à leur caractère répétitif.

À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail. Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas de l'un des événements visés à l'article 79.1 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante.

La protection accordée n'est toutefois pas absolue. La Loi précise que cette protection n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, suspendre ou déplacer un salarié lorsque les conséquences de la maladie ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante de congédiement.

L'employé allègue qu'il a été absent ou non disponible à 30 occasions, ce qui représente un mois de travail sur quatre. Les non-disponibilités, souvent annoncées au dernier moment, privent l'entreprise des remplaçants dont elle a besoin pour respecter tous les engagements à l'égard des clients réguliers, mais aussi des nouveaux clients qui peuvent présenter des besoins urgents. Dans un tel cadre, l'incertitude et le manque de fiabilité en ce qui a trait à la disponibilité d'un employé nuit sans contredit aux activités.

L'employeur démontre que les nombreuses absences d'un PAD, et ce, pour différents motifs, ont d'importants effets négatifs sur la clientèle en premier lieu, et ensuite sur les collègues de travail qui doivent sans cesse revoir l'horaire et trouver des remplaçants. Ils ne peuvent pas compter sur l'employé. Cette situation entrave de façon significative les activités de l'entreprise.

Dans le contexte décrit et considérant la nature même de l'entreprise, le caractère répétitif des absences et des non-disponibilités constitue une cause juste et suffisante.
