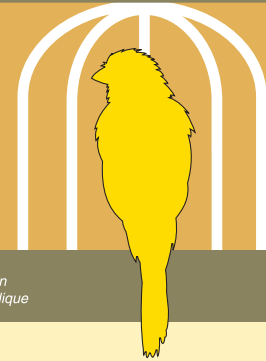


La gestion de l'assiduité



RENSEIGNEMENTS – SANTÉ ET SÉCURITÉ

SCFP Syndicat canadien
de la fonction publique

Qu'est-ce que la gestion de l'assiduité ?

La gestion de l'assiduité consiste à gérer l'assiduité, soit la présence des employés au travail, afin de réduire au minimum les abus de congés de maladie, d'atténuer les pertes de productivité, d'optimiser l'efficacité et de diminuer les coûts liés à la perte de temps travaillé et aux remplacements. Les programmes de gestion de l'assiduité sont appelés « programmes d'optimisation de l'assiduité », « programmes d'examen de l'assiduité », « programmes d'amélioration du travail » ou « programmes de soutien à l'assiduité ». Traditionnellement, l'assiduité était contrôlée à l'aide d'horloges de pointage, de feuilles de temps ou d'un logiciel de suivi des heures de travail.

On justifie souvent l'adoption d'un programme de gestion de l'assiduité par le fait que les travailleurs abusent de leurs congés de maladie ou profitent du système. Cependant, dans de nombreux milieux de travail où œuvrent les membres du SCFP, nous avons constaté que ces programmes punissent les travailleurs pour de l'absentéisme dont les causes échappent à leur contrôle, y compris pour une maladie légitime qui devrait être reconnue comme telle. Par exemple, certains membres du SCFP ont dû se battre contre leur employeur qui les obligeait à assister à des réunions de gestion de l'assiduité parce qu'ils s'étaient absentés pour recevoir des traitements contre le cancer.

Comment les programmes de gestion de l'assiduité sont-ils mis en œuvre ?

Les programmes de gestion de l'assiduité utilisent divers outils pour dissuader les travailleurs d'utiliser légitimement leurs congés de maladie prévus par les normes du

travail et la convention collective. Ils appliquent la « discipline progressive » à l'utilisation des congés de maladie de courte durée. Ces programmes impliquent généralement :

1. **L'établissement d'une norme pour l'absentéisme.** Ces normes peuvent recourir à la moyenne annuelle provinciale de jours de maladie ou à une moyenne sectorielle, professionnelle ou par service. Ces normes sont ensuite utilisées comme limites ou comme déclencheurs d'une procédure d'examen de l'assiduité.
2. **La mise en branle d'une procédure d'examen de l'assiduité.** Cela implique souvent que le superviseur appelle l'employé malade à la maison pour savoir quand il retournera au travail. Il peut également s'agir d'avertissements et de réunions où on discutera des absences du travailleur ou d'un processus de counselling visant à encourager l'employé à retourner au travail avec un horaire ou des tâches modifiés. Le travailleur peut également être invité à se faire examiner par un médecin « indépendant » choisi par l'employeur et à fournir des certificats médicaux.
3. **Le congédiement.** Si le taux d'absentéisme de l'employé ne s'améliore pas de manière significative ou ne montre pas d'espoir d'amélioration, l'employeur peut tenter de le congédier.

Ces programmes peuvent impliquer le recours à diverses formes d'intimidation pour décourager les travailleurs d'utiliser légitimement les congés de maladie auxquels ils ont droit quand ils le devraient. Ils constituent donc une menace à la sécurité d'emploi. La plupart des

programmes ne reconnaissent pas les causes fondamentales de l'absentéisme au travail. La direction les utilisera pour attaquer les travailleurs plutôt que pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de l'absentéisme.

Quel est l'impact de ces programmes sur la santé des travailleurs ?

- L'impact le plus évident quand on force un travailleur à retourner au travail avant qu'il n'aille mieux, c'est le prolongement de sa maladie.
- Le harcèlement des travailleurs malades est un facteur de stress majeur qui peut aggraver les maladies existantes et engendrer de nouveaux problèmes de santé mentale.
- Les travailleurs qui se sentent obligés de venir travailler avant leur rétablissement complet peuvent constituer une source d'infection pour les autres travailleurs.
- Les travailleurs malades qui se présentent au travail peuvent avoir de la difficulté à se concentrer, ce qui représente un danger pour leur sécurité et celle de leurs collègues.
- Les travailleurs blessés qui se sentent obligés de travailler sans prendre les mesures nécessaires pour guérir risquent d'aggraver leur blessure ou leur maladie, ou de travailler de manière non sécuritaire.

Négocier de meilleures protections

La négociation collective offre diverses avenues pour contrer les effets négatifs des programmes de gestion de l'assiduité.

- **Négocier des dispositions relatives aux congés de maladie accumulés.** Les avantages sociaux acquis qui doivent être entièrement fournis par l'employeur sont plus difficiles à retirer.

- **Négocier des clauses de non-discrimination pour inclure les handicaps et les maladies de longue durée.** Cela permet de régler les litiges en recourant aux griefs et à l'arbitrage, ce qui est plus rapide que la procédure prévue par la législation sur les droits de la personne.
- **Négocier un congé distinct pour responsabilités familiales ou pour maladie familiale.** Ainsi, les travailleurs envisageront moins d'utiliser des congés de maladie pour vaquer à leurs responsabilités familiales.

Quelques considérations juridiques

Bien que les programmes de gestion de l'assiduité soient légaux, ils doivent respecter trois principes.

- Le programme doit être juste, raisonnable et conforme à la convention collective, à la loi sur la santé et la sécurité au travail et à la loi sur les droits de la personne.
- Il ne doit pas être appliqué de façon arbitraire ou discriminatoire.
- Il doit tenir compte des particularités de chaque cas, des raisons des absences et du pronostic de rétablissement.

Conclusion

La plupart des programmes de gestion de l'assiduité sont utilisés pour éroder les gains réalisés par les membres du SCFP dans le cadre de la négociation collective. Ces programmes rendent les milieux de travail moins sains car ils mettent en danger la santé et la sécurité des travailleurs. Si un tel programme vous cause des difficultés, communiquez avec votre conseiller du SCFP afin de recevoir un traitement juste de la part de l'employeur et de veiller à ce que les droits prévus à votre convention collective soient respectés.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, COMMUNIQUEZ AVEC :

Service de santé et de sécurité du SCFP, 1375, boul. Saint-Laurent,
Ottawa, Ont. K1G 0Z7 tél. (613) 237-1590 téléc. (613) 237-5508

sante_securite@scfp.ca

