

# L'Espace RH

*Votre bulletin électronique hebdomadaire sur le droit du travail et de l'emploi*

16 février 2010

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

## Vancouver 2010 : êtes-vous prêts?

Auteurs : Katie Clayton et Farrah Sunderani

Vancouver

Calgary

Toronto

Ottawa

Montréal

Québec

Londres

Paris

Johannesburg

[www.fasken.com](http://www.fasken.com)

Les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010 à Vancouver, qui viennent tout juste de commencer, pourraient avoir plusieurs répercussions sur le milieu de travail. Dans les villes ayant déjà accueilli les Jeux olympiques, les employeurs ont signalé un taux élevé d'absentéisme chez leurs employés. Qu'elles aient été approuvées ou non, les absences se produisaient chez les employés souhaitant assister aux événements, participer aux festivités ou effectuer du bénévolat dans le cadre des activités olympiques. Il n'y a pas que les employeurs à Vancouver qui peuvent s'attendre à de tels comportements. En effet, il se peut, par exemple, que certains employés s'absentent pour cause de « maladie » afin de ne pas manquer leur épreuve olympique préférée à la télévision. Comment les employeurs peuvent-ils gérer ces situations tout en célébrant l'esprit olympique? Ce bulletin présente les mesures prises par les employeurs de Vancouver et d'ailleurs pour relever ces défis.

### Participation des employés aux Jeux olympiques de Vancouver

À Vancouver, certains employeurs ont conçu des programmes particuliers qui permettent à leur personnel de participer

au Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver (« COVAN ») ou d'y être bénévole.

Bien que les lois en matière de normes du travail ne précisent pas si une absence peut être autorisée en raison d'un événement spécial comme les Jeux olympiques, plusieurs employeurs ont ajouté des dispositions d'« événement particulier » aux contrats de travail, aux politiques d'entreprise ou aux conventions collectives.

Voici quelques exemples de programmes particuliers et de congés autorisés :

- Le COVAN a mis sur pied un programme de « prêt » de personnel, aux termes duquel un employeur peut affecter provisoirement un employé au COVAN pour une période de huit à seize semaines. Pendant cette période, les employeurs doivent verser aux employés « prêtés » leur salaire habituel, sous réserve que ces derniers promettent de revenir au poste « motivés et revivifiés »;
- Des congés payés en partie peuvent être accordés aux employés qui souhaitent effectuer du bénévolat auprès du COVAN. Par exemple, le gouvernement de la Colombie-

Britannique a mis sur pied un programme qui permet à ses employés de prendre un congé de 15 jours et de percevoir tout de même une semaine de salaire pendant cette période. De plus, si un employé utilise sa prime de vacances à des fins d'activités bénévoles, on ne lui déduira qu'une seule journée de vacances pour chaque période de deux jours consacrée au bénévolat;

- Un employeur peut exiger que ses employés prennent leurs journées de vacances pendant les Jeux olympiques, sous réserve des limites prévues par la loi;
- Les employés peuvent prendre un congé sans solde, à condition qu'ils en aient obtenu la permission de leur employeur au préalable.

### Les enjeux auxquels sont confrontés les employeurs

Malgré ces programmes particuliers, un employeur doit également tenir compte des éléments suivants :

l'absentéisme et la motivation des employés;

- mettre en place un horaire de travail modifié, en tenant compte des exigences prévues par la loi telles que la rémunération des heures supplémentaires et la consultation auprès des syndicats;
- gérer le besoin accru en main d'œuvre (notamment dans les secteurs des services, de l'hébergement et de la restauration) et le recrutement de personnel temporaire;
- gérer, le cas échéant, la réaction des employés à qui l'on n'offre pas de congé payé alors que de telles conditions sont offertes dans d'autres milieux de travail.

### Mesures disciplinaires

Si un employé s'absente sans autorisation, pouvez-vous le congédier? La jurisprudence sur cette question est mitigée.

Dans la cause d'arbitrage canadienne [\*Veltri Glencoe Ltd. and U.A.W., Local 251\*](#), un employé syndiqué avait été congédié parce qu'il s'était absenté du travail sans permission. Au lieu d'être au poste, il écoutait une partie de hockey dans son véhicule. Sa conduite n'a pas justifié un congédiement, mais son employeur avait un motif valable de lui imposer des mesures disciplinaires. L'employé n'a pu percevoir de salaire pour la période de son absence.

De même, dans la cause [\*Air Canada and C.U.P.E.\*](#), un agent de bord ne s'est pas présenté au travail à plusieurs reprises parce qu'il faisait la fête la nuit précédente. À la suite de quatre vols manqués, le plaignant a écopé de trois suspensions de durées progressives, soit d'une journée, de sept jours et de 14 jours. De plus, il a été averti que tout autre incident entraînerait des mesures disciplinaires plus sévères, y compris la possibilité de congédiement. À la suite d'un 5<sup>e</sup> incident, l'agent de bord a été congédié pour un motif valable. L'arbitre a déterminé que le congédiement était justifié.

### Quelques outils pour mieux gérer

Bien qu'il soit difficile d'enrayer l'absentéisme des employés, les employeurs peuvent établir et communiquer une politique particulière sur les Jeux olympiques qui précise les éléments suivants :

- Les attentes de l'entreprise vis-à-vis des employés;
- Les modalités d'emploi qui ont été modifiées pour cet événement;
- Les conséquences des absences non autorisées.

Un programme d'heures flexibles pourrait être établi, de même que des modalités permettant le

télétravail occasionnel. Susciter la participation des employés au sein du milieu de travail permet également de réduire davantage le taux d'absentéisme. Par exemple, un téléviseur peut être mis à la disposition des employés afin qu'ils puissent regarder des épreuves olympiques à l'heure du dîner. On peut également organiser des activités à thématiques olympiques visant la promotion du travail d'équipe. Ainsi, les employés seraient moins portés à s'absenter de leur milieu de travail si l'« esprit olympique » y est présent.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec les auteurs de ce bulletin :

**[Katie Clayton](#)**

403 2615376

[kclayton@fasken.com](mailto:kclayton@fasken.com)

**[Farrah Sunderani](#)**

403 261 5386

[fsunderani@fasken.com](mailto:fsunderani@fasken.com)

*Les bulletins hebdomadaires L'espace RH sont édités par : [Dominique Launay](#), [Karen M. Sargeant](#) et [Brian Smeenk](#)*

## Pour plus d'information sur notre groupe de pratique Travail, emploi et droits de la personne

### Vancouver

**Kevin P. O'Neill**  
604 631 3147  
koneill@fasken.com

**Charles G. Harrison**  
604 631 3132  
charrison@fasken.com

### Calgary

**Katie Clayton**  
403 261 5376  
kclayton@fasken.com

### Toronto

**Karen Sargeant**  
416 868 3475  
ksargeant@fasken.com

**Brian Smeenk**  
416 868 3438  
bsmeenk@fasken.com

### Ottawa

**Stephen B. Acker**  
613 236 3882  
sacker@fasken.com

### Montréal

**Dominique Monet**  
514 397 7425  
dmonet@fasken.com

**Dominique Launay**  
514 397 5240  
dlaunay@fasken.com

### Québec

**Jasmin Marcotte**  
418 640 2030  
jmarcotte@fasken.com

### Londres

**Cerys Williams**  
+44 207 917 8599  
cwilliams@fasken.co.uk

*Les textes inclus dans ce recueil ont pour but de fournir des commentaires généraux sur les lois provinciales, nationales et internationales. Les textes reflètent le point de vue de chacun des auteurs et ne constituent pas des opinions exprimées au nom de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. ou toute société membre. Ces textes n'ont pas pour but de fournir des conseils juridiques. Les lecteurs ne devraient pas prendre des mesures sur la foi des renseignements sans prendre conseil à l'égard des questions spécifiques qui les concernent. Il nous fera plaisir de fournir, sur demande, des détails supplémentaires.*

© 2009 Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

### Vancouver

604 631 3131  
vancouver@fasken.com

### Ottawa

613 236 3882  
ottawa@fasken.com

### Londres

+44 (0) 20 7929 2894  
london@fasken.co.uk

### Calgary

403 261 5350  
calgary@fasken.com

### Montréal

514 397 7400  
montreal@fasken.com

### Paris

+33 (0) 1 44 94 96 98  
paris@fasken.com

### Toronto

416 366 8381  
toronto@fasken.com

### Québec

418 640 2000  
quebec@fasken.com

### Johannesburg

+27 (11) 685 0800  
johannesburg@fasken.com