



Le bulletin d'action

des déléguées et délégués syndicaux

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Série 3, volume 10, numéro 1 • mars-avril 2010

« Manuvie, sors de ma vie! »

Nous connaissons bien ce cri de ralliement. Malheureusement, il faut bien plus que des slogans pour empêcher Manuvie de s'ingérer dans nos affaires médicales.

Selon la nature de la maladie ou de la blessure, les employeurs disposent de certains droits quant à l'accès aux renseignements médicaux des travailleuses et travailleurs. Ces derniers ont cependant droit à la protection de leurs renseignements personnels.¹ À titre d'agent de l'employeur, embauché pour « gérer » nos blessures et nos maladies, Manuvie n'a pas plus le droit que Postes Canada de nous harceler.

Personne n'est mieux placé qu'un médecin pour déterminer l'état de santé d'une travailleuse ou d'un travailleur. Pourtant, plutôt que d'écouter les recommandations du médecin de la personne concernée, Postes Canada préfère se fier aux recommandations des agents de Manuvie qui ne possèdent aucune connaissance médicale directe. Heureusement, les membres aux prises avec cette situation peuvent compter sur le soutien du Syndicat pour les aider à surmonter « le cauchemar Manuvie ».

Le présent numéro du *Bulletin d'action* vise à conseiller les déléguées et délégués syndicaux et les sections locales pour les aider à fournir un soutien aux membres qui sont aux prises avec Manuvie.



Manifestation contre Manuvie, Toronto, 2008

« Postes Canada dit que la santé de ses employés compte plus que tout. Belles illusions! »

(Réponse au sondage de 2008 sur Manuvie)

Si Manuvie affirme se soucier de notre bien-être, comme ses annonces publicitaires le laissent entendre, l'expérience des membres du STTP témoigne d'une toute autre réalité. En effet, un grand nombre de nos membres ont l'impression que leur état de santé a empiré en raison de leurs rapports avec Manuvie. Manuvie est après tout l'agent de l'employeur, et sa principale responsabilité consiste à défendre les intérêts de Postes Canada.

Représentation syndicale

Manuvie doit informer la travailleuse ou le travailleur de son droit à être représenté par son syndicat à chacune des étapes du processus. Si la travailleuse ou le travailleur n'est pas informé de son droit, le Syndicat doit alors déposer un grief. Les déléguées et délégués syndicaux ont le droit d'intervenir si les membres sollicitent leur aide.²

Appels téléphoniques

Les représentantes et représentants de Manuvie téléphonent souvent au domicile des membres, et ce, à toute heure du jour, même en soirée et la fin de semaine. Personne n'est obligé de discuter de son état de santé au téléphone avec Manuvie. Si Manuvie veut obtenir des renseignements médicaux précis, le membre concerné devrait alors exiger de Manuvie qu'elle lui remette une demande par écrit. Tout renseignement que Manuvie désire obtenir au téléphone peut tout aussi bien être transmis par écrit. Les membres peuvent aussi exiger un avis d'entrevue en bonne et due forme et la présence de leur déléguée ou délégué syndical.

Durée du congé de maladie

Le rôle de Manuvie varie en fonction de la durée de l'absence. Plus le congé est long, plus grande est l'obligation du membre de fournir des renseignements pour justifier son absence.

Par exemple, il est peu probable qu'on demande à une employée qui a manqué une semaine de travail à cause d'une grippe de fournir des « précisions » sur son état de santé après son retour au travail. Toutefois, un employé qui est absent depuis six mois pourrait s'attendre à devoir fournir des renseignements plus détaillés sur sa capacité de retourner au travail.

Certificat médical

Dans le cas d'un congé de maladie exigeant la remise d'un certificat médical, il arrive parfois que l'employeur exempte un membre de cette obligation, mais cela se produit très rarement. Le certificat médical ne doit pas préciser le diagnostic. Il doit toutefois indiquer :

- si l'absence est le résultat d'une maladie ou d'un accident;
- la durée ou la durée prévue de l'absence;
- si l'employée ou l'employé est en mesure de travailler.

Types de congés de maladie

La convention collective de l'unité urbaine prévoit trois types de congés de maladie :

Congés de maladie occasionnels :

Les membres de l'unité urbaine ont droit à dix jours de congé de maladie par année. Il n'est pas nécessaire de fournir un certificat médical si le congé n'excède pas cinq jours consécutifs. Dans la mesure où les membres s'en tiennent à cinq jours de congé consécutifs et à dix jours de congé de maladie par année, ils ne sont pas tenus de présenter un certificat médical. Manuvie ne devrait pas intervenir, à moins que Postes Canada ait de bonnes raisons de croire que le membre a utilisé ses crédits de congé de maladie de manière frauduleuse. Dans un tel cas, elle doit clairement indiquer la source de ses préoccupations.

Congés de maladie avec certificat médical :

Ce type de congé doit être motivé par un certificat médical. Sa durée est fonction du nombre de crédits de congé de maladie accumulés. En plus de ses crédits de congé de maladie, une employée ou un employé à plein temps peut emprunter jusqu'à 20 jours de congé de maladie, et une employée ou un employé à temps partiel, jusqu'à 80 heures, dans la mesure où l'absence dure au moins trois jours consécutifs.

Congés de maladie non payés :

Ce type de congé doit être motivé par un certificat médical. D'une période maximale de cinq ans, le congé de maladie non payé est habituellement utilisé par des employées et employés qui touchent des prestations d'assurance-invalidité.

ECT ou AIM?

Postes Canada ou Manuvie peut envoyer au membre un formulaire d'évaluation de la capacité au travail (ECT). Ce formulaire sert à indiquer si le membre est en mesure ou non de travailler et à préciser les limitations qui pourraient nécessiter la prise de mesures d'adaptation. Toutefois, un nombre croissant de membres reçoivent un formulaire d'accès à l'information médicale (AIM) plutôt qu'un formulaire ECT après avoir pris un congé de maladie de cinq jours ou après avoir utilisé leurs dix jours de congé de maladie.

Le formulaire AIM sert à obtenir de nombreux renseignements médicaux, y compris des rapports de spécialistes, des radiographies et de l'information sur les antécédents médicaux liés à la maladie ou à l'accident. Le recours à ce formulaire « universel » est à l'origine de nombreux différends avec Manuvie, parce que la portée des renseignements médicaux auxquels a droit Manuvie varie énormément selon la situation.

En fait, les arbitres ont fait savoir à Postes Canada qu'elle ne peut pas appliquer une démarche uniforme à tous les cas. Elle doit plutôt traiter chaque cas de manière individuelle.³

Les membres sont souvent avisés de renvoyer le formu-

laire d'accès à l'information médicale (AIM) avant une date précise, ce qui n'est pas toujours possible. Pour éviter des mesures disciplinaires, ils devraient alors dire à leur superviseur qu'ils lui remettront l'information demandée dès qu'ils auront consulté leur médecin.



Vous pouvez obtenir des autocollants Manuvie et des cartes aide-mémoire sur les griefs auprès de votre section locale.

Manuvie envoie aussi aux membres un formulaire de divulgation de renseignements médicaux, accompagné ou non d'un formulaire AIM. Lors d'un arbitrage récent en Ontario, l'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas le droit de contraindre ses employées et employés à signer de tels formulaires d'autorisation.⁴ S'il est admis que les employés sont tenus de faire preuve de coopération lorsque l'employeur présente une demande d'information légitime, ils devraient pouvoir le faire tout en limitant le plus possible les intru-

sions dans leur vie privée.

Postes Canada peut demander à un membre des précisions sur son aptitude à travailler, habituellement au moyen du formulaire AIM. Elle n'a cependant pas le droit de déterminer le traitement que doit suivre le membre en question. Postes Canada a uniquement le droit d'être adéquatement mis au courant de la situation.⁵

Examens médicaux

L'alinéa 33.10 c) de la convention collective urbaine permet à Postes Canada de demander la tenue d'un examen médical effectué par un médecin de son choix. Toutefois, selon l'alinéa 33.10 a), le membre concerné doit tout d'abord avoir la possibilité de subir un examen auprès du médecin qu'il aura lui-même désigné.⁶ Selon les arbitres, Postes Canada ne peut invoquer l'alinéa 33.10 c) que dans la mesure où sa demande est jugée raisonnable.⁷

Postes Canada est tenue d'énoncer correctement ses préoccupations relativement aux renseignements médicaux fournis par le médecin du membre de sorte que ce dernier et son médecin aient la possibilité de répondre à ces préoccupations. Si l'employeur n'est pas satisfait du rapport qu'il a reçu aux termes de l'alinéa 33.10 a), il doit en fournir les raisons au

membre.⁸ Il est possible aussi que les membres soient avisés de se soumettre à une évaluation de leurs capacités fonctionnelles et à un examen médical effectué par un médecin indépendant. Un arbitre a statué que Postes Canada ne peut pas obliger une employée ou un employé à subir deux examens.⁹ L'examen médical effectué par un médecin indépendant ne doit pas être utilisé pour essayer de détecter des mensonges¹⁰ ni pour aller à la pêche aux renseignements.¹¹

Une employée ou un employé ne peut pas être contraint de subir un examen effectué par un médecin indépendant si la demande de Manuvie en ce sens est déraisonnable. Il est déjà arrivé que des membres soient tenus de subir un examen sous la menace de congédiement. Dans de telles circonstances, les membres concernés doivent communiquer adéquatement les raisons de leur refus, faute de quoi un arbitre pourrait maintenir la mesure disciplinaire.¹²

Refus de congés de maladie

Manuvie peut rejeter les renseignements médicaux fournis par le médecin et refuser la demande de congé de maladie ou de mesures d'adaptation présentée par le membre. Il arrive aussi que Manuvie accorde une période de congé de maladie pour ensuite la refuser de manière rétroactive, une fois les crédits de congé de maladie déjà utilisés. Si Manuvie vous informe de son intention de ne pas approuver votre congé de maladie, déposez un grief sans tarder. Manuvie prétend avoir un « processus d'appel. » Ne vous y trompez pas! Son processus d'appel consiste en une révision de la décision initiale effectuée par les collègues immédiats de la représentante ou du représentant de Manuvie qui a rendu cette même décision.

Dois-je obtempérer?

Il importe de ne jamais conseiller aux membres de dire à Postes Canada qu'ils ne se conformeront pas aux demandes de Manuvie. Les déléguées et délégués syndicaux peuvent toutefois donner le conseil suivant : si les questions ou demandes de Manuvie semblent inappropriées, le membre devrait en aviser Manuvie sans tarder. Il doit lui dire qu'il est disposé à coopérer et lui fournir ensuite l'information qui lui semble approprié, mais sans plus. Toutes les conversations de ce genre devraient être documentées.

Postes Canada affirme que la majorité des employées et employés ne s'objectent pas au rôle joué par Manuvie, ce qui est faux. Les déléguées et délégués syndicaux doivent exiger que l'employeur et Manuvie respectent leurs obligations.

NOTES

1. Monarch Fine Foods Co. Ltd. and Milk and Bread Drivers, Employees, Caterers, and Allied Employees Local 647, 20 L.A.C. (2d) 419 (Picher).
2. Postes Canada et Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, Lauzon, Noo-03-00016, 22 juillet 2009.
3. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et Société canadienne des postes (grief Church : W460-GG-746) le 16 mai 1984 (Norman).
4. Hobart Brothers of Canada, an I.T.W. Canada Company, c. Glass, Molders, Pottery, Plastics and Allied Workers Internal Union, Local 446 [2006] O.L.A.A. N° 149 (Levinson); voir aussi Shields (CRTFP dossier no 166-2-3291 DesCoteaux).
5. Société canadienne des postes et Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (grief Moore : N° 846-88-01437) le 7 octobre 1991 (Jolliffe).
6. Church, supra; voir aussi Société canadienne des postes et Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (grief Bakker : W460-GG-419 et 619) le 24 août 1983 (Norman); Société canadienne des postes et Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (grief Brown : 126-85-210) le 8 février 1989 (Thistle).
7. Moore, supra.
8. Bakker, supra; voir aussi Church, supra.
9. Prince, supra.

« Manuvie a utilisé des méthodes intrusives et mensongères dans tous les aspects de nos échanges. »

« Manuvie essaie de m'obliger à revenir au travail à des tâches habituelles sans mon accord et sans celui de mes deux médecins. »

« À la réunion, j'ai tout accepté. J'ai eu peur et j'étais stressé. »

Il ne s'agit que de quelques-uns des nombreux témoignages, recueillis dans le cadre du sondage de 2008, au sujet du cauchemar que Manuvie fait vivre aux membres du STTP.

Nous devons faire entendre raison à l'employeur.

NOTES (suite)

10. Monarch Fine Foods, supra; Voir aussi Société canadienne des postes c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (grief S.M. : 846-00-01208) le 18 juillet 2003 (Gordon); Société canadienne des postes c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (grief Wiens : 846-03-01058) le 5 septembre 2006 (Chertkow).
11. University of British Columbia and Association of University and College Employees, Local 1 et al 15 L.A.C. (3d) 151 (McColl).
12. Bakker, supra.

Le bulletin d'action du STTP

Publié en français et en anglais par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,

situé au 377, rue Bank,

Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

Téléphone : 613.236.7238

Télécopieur : 613.563.7861

Site Web : www.cupw-sttp.org

ISSN 1703-3179



SCFP 1979

