

***Bibliothèque
et Archives
nationales***

Québec



Le présent fichier est une publication en ligne reçue en dépôt légal, convertie en format PDF et archivée par Bibliothèque et Archives nationales du Québec. L'information contenue dans le fichier peut donc être périmée et certains liens externes peuvent être inactifs.

Version visionnée sur le site Internet d'origine le 22 avril 2009.

Section du dépôt légal

Mémoires, avis et autres publications

[[Imprimer cette page](#)]

ARCHIVES : 2002 - 2003

[2008-2009](#) | [2007-2008](#) | [2006-2007](#) | [2005-2006](#) | [2004-2005](#) | [2003-2004](#) | [2002-2003](#) | [2001-2002](#) |
[2000-2001](#) | [1999-2000](#) | [1998-1999](#) | [1997-1998](#) | [1996-1997](#) |

Projet de loi 143
Loi modifiant la Loi sur les normes du travail
et d'autres dispositions législatives

Mémoire de la Fédération des commissions scolaires du Québec, de l'Association des commissions
scolaires anglophones du Québec et de la Fédération des cégeps

présenté
à la Commission parlementaire de l'économie et du travail
le 3 décembre 2002

Table des matières

[Introduction](#)

[Commentaire général](#)

Réserves et recommandations

1. [La section V.2 « Le harcèlement psychologique »](#)
2. [La section VI.0.1 « L'avis de licenciement collectif »](#)
3. [La section V.0.1 « Les absences pour cause de maladie ou d'accident » — « Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales »](#)
4. [La présence réputée au travail \(article 57\)](#)

[Conclusion](#)

Document : 6293
Décembre 2002

INTRODUCTION

La Fédération des commissions scolaires du Québec, l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et la Fédération des cégeps ont pour mission de promouvoir l'enseignement de niveaux primaire, secondaire et collégial et d'agir à titre de porte-parole officiels du réseau de l'éducation sur toutes questions qui les concernent, en particulier dans les domaines des ressources humaines, des relations du travail et de la négociation des conventions collectives. Elles regroupent l'ensemble des 70 commissions scolaires francophones et anglophones et 48 collèges publics, présents sur tout le territoire québécois, soit autant d'employeurs responsables de plus de 200 000 salariés.

Malgré qu'elles reconnaissent le bien-fondé d'une modernisation des lois du travail, la Fédération des commissions scolaires du Québec, l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et la Fédération des cégeps désirent faire part de leurs inquiétudes quant à certaines dispositions du projet de loi 143 et de recommandations pour mieux harmoniser les modifications proposées à la *Loi sur les normes du travail* à la réalité des relations du travail du secteur de l'éducation.

Bien que le projet de loi propose de nombreuses modifications à la *Loi sur les normes du travail*, le présent mémoire entend souligner les principaux irritants qui préoccupent l'ensemble des employeurs que nous représentons. Nous sommes évidemment disposés à préciser notre propos et à développer davantage sur le projet de loi, si tel était éventuellement le souhait des membres de la Commission.

Nous remercions la Commission de l'économie et du travail d'avoir accepté de nous entendre sur ce sujet.

COMMENTAIRE GÉNÉRAL

À titre de remarque préliminaire, nous constatons que le projet de loi 143 s'écarte grandement des orientations qui ont été soumises le printemps dernier par M. Jean Rochon, ministre d'état aux ressources humaines et au travail, dans le document « Revoir les normes du travail du Québec : un défi collectif ». Ainsi, une question aussi lourde de conséquences que le harcèlement psychologique n'y était nullement mentionnée.

Nous constatons que les modifications proposées par le projet de loi visent à étendre les droits et la protection accordés par la *Loi sur les normes du travail* aux travailleurs du Québec. Malgré un objectif louable, le projet de loi comporte des aspects susceptibles de rendre difficile et complexe la gestion des ressources humaines et les relations du travail dans le secteur de l'éducation.

Aussi, nous sommes d'avis que la loi devrait prévoir, comme elle le fait déjà sous certains aspects¹, une disposition excluant de son application les salariés assujettis à une convention collective qui bénéficient de conditions de travail supérieures à celles prévues à la loi. Ainsi, les problèmes engendrés par la gestion d'un double régime de droits (*Loi sur les normes du travail* et conventions collectives) seraient écartés.

À défaut d'une telle exclusion, nous désirons faire part à la Commission parlementaire de l'économie et du travail de certaines réserves eu égard aux articles 15, 27, 28, 47, 49 et 65 du projet de loi et de quelques recommandations concernant les modifications à apporter aux dispositions de ces articles :

1. le harcèlement psychologique;
2. le licenciement collectif;

3. les droits associés aux congés parentaux et aux congés de maladie;
4. la présence réputée au travail.

RÉSERVES ET RECOMMANDATIONS

1. La section V.2 « Le harcèlement psychologique »

La répression de la violence au travail et en particulier de la violence psychologique est une préoccupation partagée par les commissions scolaires et les collèges. Plusieurs employeurs du secteur de l'éducation se sont d'ailleurs penchés sur ce phénomène et sont en démarche afin de le contrer. Ainsi, dans nos réseaux, les conventions collectives liant les personnels enseignant, professionnel et de soutien conclues avec les différentes organisations syndicales comportent déjà des dispositions qui militent en faveur d'un milieu de travail sain.

De plus, soulignons quelques initiatives qui témoignent de la préoccupation de nos réseaux à cet égard. La Commission scolaire de Montréal, plus important employeur dans le secteur de l'éducation, s'est dotée de mesures majeures afin de prévenir la violence au travail de façon permanente. L'élément déclencheur de cette démarche a été de mobiliser, en décembre 1999, l'ensemble de son personnel afin de réfléchir sur les causes de la violence au travail. Depuis, un comité de suivi poursuit ses actions dans ce domaine. À la même époque, la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) organisait le « Colloque sur la santé mentale et la violence au travail en milieu scolaire ».

Présentement, la FCSQ participe à un projet pilote dont la finalité est la prise en charge par les milieux de travail de la prévention de toutes les formes de violence au travail et dont la première étape a été la réalisation d'une enquête, menée par la Direction de la santé publique de Québec, portant sur l'état de situation en matière de violence au travail.

Finalement, le réseau collégial n'est pas en reste puisque plusieurs collèges ont adopté ou s'apprêtent à adopter des politiques concernant le harcèlement en milieu de travail, notamment le harcèlement psychologique. Au printemps 2001, les gestionnaires de collèges ont assisté et participé à une session de formation sur la gestion de la violence, incluant le harcèlement psychologique, préparée à leur intention. Vous êtes donc à même de constater notre implication par rapport à ce problème.

Riches de ces expériences, nous croyons que la notion de harcèlement psychologique étant très complexe, celle-ci ne saurait être introduite dans un texte de loi qu'après une réflexion et une analyse poussées. À notre avis, le projet de loi ne s'appuie pas sur un tel approfondissement de la question, ce qui nous amène à recommander le retrait des dispositions proposées quant au harcèlement psychologique. Il nous semble plus sage qu'une compréhension partagée du phénomène par les divers intervenants du monde du travail soit réalisée avant de procéder à l'ajout de dispositions portant sur cette question dans la *Loi sur les normes du travail*.

À défaut de suivre cette recommandation de prudence, nous croyons essentiel d'apporter certaines modifications à l'article 47 du projet de loi qui introduit la section V.2 « Le harcèlement psychologique », soit les articles 81.18 à 81.20.

Article 81.18 (définition de harcèlement psychologique)

La définition de harcèlement psychologique prévue au projet de loi, fortement inspirée de la notion de harcèlement sexuel, doit se distinguer de cette dernière notion et être rétablie dans un contexte de relations du travail. Mieux circonscrite, elle permettrait davantage d'objectivité et aurait le mérite d'éviter que le harcèlement psychologique devienne essentiellement affaire de perceptions et d'appréciations subjectives.

Pour ce faire, il y aurait lieu de modifier la définition proposée en tenant compte des éléments suivants. En plus de qualifier la conduite, il y aurait lieu de substituer le terme *hostiles* à l'expression *non désirés* qui est calquée à nouveau sur la définition de harcèlement sexuel. Il serait d'ailleurs préférable de supprimer cette dernière expression et de préciser les attitudes, les paroles, les actes ou les gestes reprochés en ajoutant, par exemple, l'expression à *caractère vexatoires ou malveillants* après le terme *répétés*. De même, l'expression *intégrité psychologique* devrait être substituée à l'expression *intégrité psychologique et physique*.

Par ailleurs, la définition devrait faire état concrètement des conséquences possibles du harcèlement psychologique en les limitant au contexte des relations du travail pour baliser les obligations de l'employeur, déjà très lourdes, à un environnement sur lequel il peut exercer un certain contrôle. Aussi, il nous paraît préférable de remplacer l'expression *qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci par qui entraîne des conditions de travail défavorables pour celui-ci, une mise à pied, un congédiement ou une démission forcée.*

Par ailleurs, une conduite grave ne nous paraît pas pouvoir constituer une manifestation du harcèlement psychologique.

Compte tenu de ce qui précède, la définition de harcèlement psychologique pourrait donc se lire comme suit :

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite malséante et blessante d'une personne envers une autre personne ou un groupe de personnes, par le fait ou à l'occasion du travail, se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère vexatoires ou méprisants, qui porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique du salarié et qui entraîne pour celui-ci des conditions de travail défavorables, une mise à pied, un congédiement ou une démission forcée.

Nous croyons que cette définition permettrait plus facilement de distinguer les situations réelles de harcèlement psychologique des autres phénomènes présents dans les milieux de travail.

Article 81.19 (obligations de l'employeur)

Il est reconnu par tous que le maintien d'un climat de travail sain n'est pas une responsabilité assumée uniquement par l'employeur. Il s'agit d'une responsabilité collective impliquant également le syndicat représentant les salariés concernés. À ce propos, il est intéressant de noter que les résultats d'une enquête menée par la Direction de la santé publique de Québec démontrent que seulement 6,9 % des cas de violence au travail et de harcèlement psychologique vécus par les salariés impliquent la relation de ceux-ci avec une personne en autorité.

Par conséquent, nous croyons fermement que l'employeur ne devrait pas être tenu seul responsable de la gestion et des coûts liés au harcèlement psychologique. La loi devrait imposer une obligation corollaire, à tout le moins une obligation de collaboration au syndicat, voire aux salariés concernés, pour s'assurer que les moyens mis en œuvre pour procurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (ex. : mutation, réaffectation, etc.) s'harmonisent avec les conventions collectives. Ce qui s'avère d'autant plus pertinent que les articles 81.18, 81.19, 123.6, 123.15 et 123.16 sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective en vertu de l'article 81.20.

Bien qu'en accord avec le principe suivant lequel tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique exprimé à l'article 81.19, nous estimons que cet article impose des obligations très lourdes à l'employeur qui doit non seulement prendre les moyens nécessaires pour prévenir le harcèlement mais aussi intervenir efficacement lorsque survient une conduite harcelante. L'employeur est donc tenu à une obligation de résultat. Le harcèlement étant l'affaire de tous en contexte de milieu de travail, nous croyons que les obligations qui incombent à l'employeur devraient se limiter à la mise en œuvre de moyens susceptibles de prévenir et de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Par ailleurs, à la lumière de la définition de harcèlement psychologique prévue à l'article 81.18 et du libellé de l'article 81.19, il est à craindre que le simple exercice par l'employeur de ses droits de gérance puisse être interprété comme du harcèlement psychologique et constituer une violation de l'article 81.19. Aussi, l'article 81.19 pourrait être libellé comme suit : « *Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. À cette fin, l'employeur ainsi que toute personne concernée, doivent prendre les moyens nécessaires pour prévenir et favoriser un tel milieu.* »

Articles 123.5 à 123.16 (recours en cas de harcèlement psychologique)

Pour fin de discussion, nous limiterons nos commentaires aux articles 123.6, 123.15 et 123.16 réputés faire partie de nos conventions collectives (article 81.20). À ce sujet, il nous apparaît pour le moins inusité que le législateur s'arroge le pouvoir d'introduire ces dispositions aux conventions collectives, alors que la dynamique de la négociation collective ne nous semble pas nécessiter cette

façon d'agir, particulièrement dans le secteur public.

Relativement au délai de 90 jours pour déposer une plainte, prévu à l'article 123.15, ce délai déroge à celui prévu dans nos conventions collectives. De plus, la computation du délai débute à la date de la dernière manifestation de la conduite harcelante sans prévoir de limite relativement à l'occurrence de cette conduite ou de délai de prescription. Cette situation nous semble inacceptable puisqu'elle créera une insécurité juridique que tente habituellement de combattre notre régime de relations du travail au Québec.

Quant aux pouvoirs conférés à la Commission des relations du travail ou à l'arbitre de griefs, selon le cas, l'article 123.15 réfère aux obligations faites à l'employeur à l'article 81.19. Nous réitérons donc nos commentaires à cet égard.

Nous sommes particulièrement inquiets des pouvoirs très larges, voire même exorbitants, que confère l'article 123.15 à la Commission des relations du travail ou à l'arbitre de griefs. À cet égard, mentionnons notamment qu'il y aurait lieu d'éviter le versement de doubles indemnités au paragraphe 1) de l'article 123.15 dans le cas où le salarié reçoit ou a reçu des prestations d'assurance traitement ou une indemnité de remplacement du revenu, par exemple.

Outre le problème de compétence que le paragraphe 3 de l'article 123.15 risque de soulever, nous estimons que la Commission des relations du travail ou l'arbitre de griefs, selon le cas, ne devrait pas être habilité à rendre une ordonnance qui serait de même nature qu'une injonction. Un tel pouvoir risque de causer de nombreux problèmes au niveau de son application et de son exécution. Aussi, nous croyons que ce paragraphe devrait être supprimé.

Quant au paragraphe 4 de l'article 123.15 qui confère le pouvoir « *d'ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux* », celui-ci devrait être supprimé. En effet, il est reconnu que les dommages et intérêts visent à compenser la victime pour le préjudice subi et non pas à punir l'auteur de la faute. Ce n'est donc qu'exceptionnellement que des dommages punitifs ou exemplaires sont octroyés. Ils ont pour but de dissuader l'auteur de la faute en réprochant la conduite qu'il a adoptée et de souligner la réprobation de la société à l'égard d'un geste particulièrement répréhensible. L'attribution de tels dommages est toutefois assujettie à l'existence d'une disposition législative qui vise le plus souvent, sinon exclusivement, l'auteur de la faute. Or, l'employeur qui n'aurait pas respecté les obligations qui lui incombent en vertu de l'article 81.19 n'est pas nécessairement l'auteur de la conduite harcelante ayant causé préjudice au salarié.

Quant au pouvoir de la Commission des relations du travail ou de l'arbitre de griefs d'octroyer des dommages moraux, nous estimons que ce pouvoir est déjà prévu au paragraphe introductif de l'article 123.15 selon lequel « *elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.* »

Par ailleurs, il faudrait préciser la portée du paragraphe 6 de l'article 123.15. Il nous apparaît très inquiétant qu'un arbitre de griefs puisse être appelé à déterminer la nature du soutien psychologique requis par la personne salariée alors qu'à notre avis, le pouvoir de ce dernier ne devrait viser, compte tenu de son domaine d'expertise, que l'établissement du dommage occasionné par le coût du traitement. Aussi, nous tenons à vous indiquer que les salariés couverts par nos conventions collectives bénéficient déjà de mesures qui pourvoient aux situations liées à un soutien psychologique telles que l'assurance traitement, les assurances collectives et les programmes d'aide aux employés. Cet élément milite en faveur de l'idée de laisser libre court à la négociation.

Quant à l'article 123.16, nous comprenons qu'un recours à l'arbitrage de griefs ou devant la Commission des relations du travail serait possible malgré l'existence d'une réclamation auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) pour les mêmes événements. À cette occasion, l'arbitre ou la Commission pourrait apprécier le caractère intentionnel de la « faute » commise, ce qui en plus de remettre en question le principe de « *no fault* » de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), relance le débat sur la multiplicité des recours et le risque de jugements contradictoires.

À la lumière de l'ensemble de ces remarques, nous craignons que le projet de loi 143, s'il est adopté dans sa forme actuelle, entraîne des effets pervers. Nous faisons consensus sur le fait qu'il créera beaucoup d'insatisfaction et des tensions dans les milieux de travail, qu'il favorisera le dépôt de nombreuses plaintes, dont plusieurs non fondées, et qu'il rendra la gestion de ces dernières difficiles et onéreuses, en attribuant uniquement à l'employeur l'imputabilité du harcèlement psychologique alors que la prévention et les redressements liés à une telle situation sont l'affaire de tous.

2. La section VI.0.1 « L'avis de licenciement collectif »

Nous avons été surpris de constater que l'article 49 du projet de loi 143 insère une section relative au licenciement collectif soit les articles 84.0.1 à 84.0.15. Ces dispositions s'ajoutent aux textes déjà fort complexes de nos conventions collectives quant au licenciement. Il s'agit d'ailleurs d'un exemple qui justifie à nouveau la proposition d'exclusion mentionnée précédemment.

Rappelons que ces dispositions existaient déjà dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* mais comme le soulignait M. Rochon lors de la présentation du projet de loi 143, ces règles étaient très peu connues. Or, leur intégration à la *Loi sur les normes du travail* leur accordera une visibilité ainsi qu'une possibilité de recours qui justifient nos inquiétudes actuelles.

En effet, l'article 84.0.1 du projet de loi 143 définit le licenciement collectif comme suit :

« une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs. »

Or, les règles de nos conventions collectives font coïncider le moment où l'on peut mettre fin à l'emploi d'un salarié à des moments précis (ex. : le 30 juin ou le 1^{er} juillet). Ainsi, une majorité d'employeurs dans les secteurs de l'éducation se retrouveraient annuellement dans la situation de justifier, à titre de licenciement collectif, les mises à pied qu'ils effectuent conformément aux règles prévues aux conventions collectives qui les régissent. Il est pourtant clair que ces mises à pied ou non-rengagements ne correspondent pas au phénomène que l'on tente d'encadrer par la notion de « licenciement collectif ». Nous osons croire qu'un tel effet n'est pas souhaité par le ministre du Travail.

3. La section V.0.1 « Les absences pour cause de maladie ou d'accident » « Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales »

Les articles 27 et 28 du projet de loi 143 comportent de nombreuses modifications aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* quant aux congés parentaux et aux congés de maladie.

Nous sommes conscients de la préoccupation du gouvernement quant à la conciliation travail-famille et nous ne pouvons que souscrire à titre de citoyen et d'employeur à cette évolution. Vous comprendrez que les commissions scolaires et les collèges ne peuvent qu'espérer que ces mesures auront un impact, éventuellement, sur le taux de natalité particulièrement bas au Québec.

Malgré qu'aucun versement de salaire ne soit associé à ces congés en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, il est clair que des demandes en ce sens seront formulées par les organisations syndicales du secteur de l'éducation.

Le gouvernement doit être conscient que l'ajout de ces avantages ne se réalisera pas à coût zéro. Au contraire, ces bénéfices risquent de générer des engagements financiers et des coûts de gestion additionnels.

4. La présence réputée au travail (article 57)

L'article 15 du projet de loi qui modifie les dispositions de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*, nous inquiète. En effet, cette disposition prévoit la reconnaissance de temps de participation à une formation demandée par l'employeur. Or, une telle règle qui, à première vue, peut sembler tout à fait raisonnable, pourra poser certains problèmes. Dans nos secteurs, la formation est bien souvent décidée par des comités paritaires qui conviennent des modalités entourant ces formations. Or, il arrive parfois que des ententes interviennent entre les représentants patronaux et syndicaux qui prévoient, par exemple, que pour favoriser la participation d'un plus grand nombre de salariés, ceux-ci ne réclameront pas de rémunération additionnelle même si la formation déborde le cadre normal de leur journée de travail. Dans ces cas, la *Loi sur les normes du travail* aurait pour effet probable la révision des politiques de formation dans les établissements scolaires et la restriction de l'attribution de la formation, ce qui n'est sûrement pas l'effet souhaité.

Par ailleurs, la référence au temps de déplacement risquerait également d'entraîner des problèmes d'interprétation puisque les conventions collectives dans nos secteurs comportent déjà des règles à cet effet. Aussi, nous croyons que l'article 57 devrait comporter la mention « *sauf disposition contraire dans une convention collective* ».

CONCLUSION

En conclusion, nous croyons que le projet de loi 143 modifiant la *Loi sur les normes du travail* et d'autres dispositions législatives, bien que louable dans ses objectifs, ne tient pas compte de certaines réalités auxquelles font face les employeurs des réseaux de l'éducation.

Nous vous rappelons notre position à l'effet que les salariés assujettis à une convention collective comportant des dispositions plus généreuses que celles prévues à la *Loi sur les normes du travail*, devraient être exclus de cette dernière.

Des modifications importantes devraient également être apportées aux dispositions relatives au harcèlement psychologique afin de situer cette notion dans un contexte de relations du travail et d'en établir les limites, ce qui milite, selon nous, en faveur d'un report de l'adoption de telles dispositions.

Finalement, le projet de loi devrait être adapté afin de pallier aux diverses difficultés de son application aux secteurs de l'éducation dont nous avons illustré les principales préoccupations dans le présent mémoire.

¹ Par exemple, sur la base de l'article 59.1, la *Loi sur les normes du travail* ne s'applique pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective, bénéficie d'un avantage supérieur à celui prévu à la loi à titre de jours fériés, chômés et payés.