

## Le Bulletin CCH municipal de mai 2010, Volume 12, No 2

Le Bulletin CCH municipal de mai 2010, Volume 12, No 2, comprend les articles suivants :

- [Est-ce que le congé parental est protégé par la Charte des droits et libertés de la personne?](#)
- [La performance et la rigueur au travail; il y a des limites!](#)

Publié par CCH à 11:52  

---

### Est-ce que le congé parental est protégé par la Charte des droits et libertés de la personne?



Par [Me Rhéaume Perreault](#), CRIA, Heenan Blaikie

Dans l'affaire *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c. Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord*, D.T.E. 2010T-215 (C.A.), la Cour d'appel était saisie, dans le cadre d'un appel d'un jugement de la Cour supérieure ayant rejeté une requête en révision judiciaire, de la question suivante : est-ce que le congé parental bénéficie de la protection prévue à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne (Charte)*?

L'arbitre était initialement saisi d'un grief déposé par une salariée qui plaidait avoir été indûment privée de son logement subventionné par l'employeur pendant l'exercice du congé parental sans solde auquel elle avait droit en vertu de la convention collective, le tout ayant comme effet préjudiciable de créer à son égard une discrimination fondée sur son état civil. Cette convention prévoit que l'employeur doit fournir à ses salariés un logement dit subventionné, c'est-à-dire à loyer réduit, compte tenu de l'isolement (Harrington Harbour) du territoire où la salariée, en l'espèce, exerçait son travail d'intervenante de la santé.

Plus particulièrement, la salariée concernée a donné naissance à des jumeaux, en septembre 2003, et alors bénéficié d'un congé de maternité. Pendant la durée de ce congé, elle a continué de bénéficier d'une réduction importante du loyer. À l'expiration de ce congé de maternité, la salariée décide de se prévaloir du droit au congé parental prévu à la convention collective. Durant ce second congé, l'employeur lui a permis de conserver son logement, mais sans la réduction de loyer.

Le syndicat a déposé un grief pour contester le loyer réclamé par l'employeur durant le congé parental. L'argument essentiel soulevé au soutien du grief est que cette décision est contraire à l'article 10 de la *Charte*. Pour sa part, l'employeur conteste le grief en répondant essentiellement que la salariée n'a été victime d'aucune discrimination puisque la politique de logement qui lui fut imposée est celle qui s'applique, en vertu de la convention collective, à toutes les personnes qui bénéficient d'un congé sans solde, quelle qu'en soit la nature ou la cause.

#### Les instances inférieures

Initialement, l'arbitre a rejeté le grief soulignant notamment que l'interruption de l'avantage relatif au loyer tient au fait que la plaignante soit en congé sans traitement pour plus d'un mois, congé pendant lequel elle n'est pas rémunérée. La plaignante se trouve ainsi dans la situation de tous les bénéficiaires d'un congé sans traitement de plus d'un mois. D'ailleurs, d'autres personnes en congé non rémunéré, pour études par exemple, peuvent elles-mêmes être parents d'enfant. L'arbitre écrit : « Un salarié non rémunéré ne bénéficie pas d'un loyer réduit parce qu'il s'agit là de rémunération, un fait admis. Ce n'est pas l'état civil, i.e. le fait d'être parent qui produit cet effet, mais bien la nature de ce congé qui est d'être non rémunéré. »

La Cour supérieure a rejeté la requête en révision judiciaire présentée par le syndicat à l'encontre de cette sentence

arbitrale. La Cour reconnaît que l'arbitre avait raison de retenir et de choisir comme groupe de comparaison les autres employés en congé sans solde, qui s'absentent eux aussi par choix, quel que soit le motif, et qu'il ne voit donc là aucune erreur qui soit de nature à justifier le remède recherché.

## La Cour d'appel

D'entrée de jeu, la Cour d'appel souligne que « la condition ou la situation parentale, qui n'est pas formellement définie dans la convention collective, ni prévue par la *Charte*, pourrait l'être très facilement par les termes suivants, c'est-à-dire le fait d'être parent. En soi, ce n'est rien de plus que ce fait. Il ne s'agit ni d'un droit ni d'un état identifié en soi par quelque acte civil que ce soit. Si les enfants s'identifient par référence à leurs parents, dans un acte de naissance formel, tel n'est pas le cas dans le cas de paternité ».

Ainsi, le droit au congé parental ne confère pas aux parents, après la fin du congé de maternité, un privilège qui les distinguerait, au niveau de la rémunération, de tous les autres salariés bénéficiant de congés sans solde pour des considérations sociales valables (étude, sans solde, etc.). Le congé parental demeure un choix, cependant encouragé par l'octroi du remplacement partiel du revenu par le biais d'une assurance, pour ceux et celles qui veulent s'en prévaloir. La Cour écrit :



*[25] L'erreur de base du Syndicat est de faire une adéquation de nécessité qui n'existe pas entre congé parental, condition parentale et condition d'état civil. C'est pour cette raison que, à mon avis, et avec égards pour l'opinion contraire, je suis incapable de conclure que le congé parental relève de l'état civil ou qu'il relèverait, comme conséquence nécessaire, de l'état de grossesse, seul prévu expressément comme condition interdite de discrimination en vertu de l'article 10 de la Charte, de caractère limitatif.*

*[26] Je suis effectivement incapable de voir comment les inconvénients susceptibles de découler d'un congé parental, au niveau de la rémunération, pourraient constituer une discrimination par effet préjudiciable pour un des motifs interdits par cet article 10 (...)*

*[27] En droit, il y a lieu de souligner que ni le législateur fédéral, dans la Charte canadienne des droits et libertés, ni le législateur provincial, à l'article 10, n'ont jugé à propos d'ériger la situation parentale, l'état parental et, encore moins, le congé parental au rang de droits fondamentaux bénéficiant de la protection des chartes. (...)*

*[28] Les prétentions du Syndicat, poussées à leur logique ultime, pourraient signifier que la privation du plein salaire pendant le congé parental constitue également une discrimination par effet secondaire d'un droit protégé. D'autre part, le Syndicat n'a évidemment pas prétendu devant nous que le droit au logement subventionné constituait un droit en lui-même protégé.*

La Cour d'appel conclut donc que les inconvénients susceptibles de découler du congé parental, au niveau de la rémunération, ne constituent pas de la discrimination fondée sur un des motifs prévus à l'article 10 de la *Charte*. La Cour confirme la sentence arbitrale et ajoute à l'égard de la position de l'arbitre que celui-ci « a refusé, à juste titre d'après moi, de suivre le Syndicat dans sa démarche, en concluant que la simple logique exige que le groupe auquel la situation de la salariée doit être comparée soit celui formé par l'ensemble des salariés qui choisissent de demander un congé sans solde, quel qu'en soit le motif, plutôt que celui formé par l'ensemble des salariés qui fournissent une prestation rémunérée, puisque le logement subventionné fait partie de la rémunération au niveau des conditions d'emploi. Je ne saurais voir quoi que ce soit de déraisonnable dans cette conclusion ».

Publié par CCH à 09:11  

Libellés : [Relations du travail en milieu municipal](#)

---

## La performance et la rigueur au travail; il y a des limites!

Par [Me Frédéric Poirier](#) et Me Mélissa Bolduc, avocats au sein du cabinet Bélanger Sauvé

Plusieurs entreprises au Québec adoptent diverses politiques et directives afin de favoriser une meilleure performance au



travail et pour s'assurer d'une rigueur dans l'exécution du travail. Toutefois, ces politiques et directives peuvent-elles mener à du harcèlement psychologique ou à un congédiement déguisé?

À cet effet, dans la décision *Chouinard et Beaulieu c. Ressourcerie de Lévis*(1) rendue récemment par la juge administrative Myriam Bédard, la Commission des relations du travail (ci-après nommée la « Commission ») a dû se prononcer relativement à cette question.

## Les faits

Les plaignantes, madame Annette Chouinard et madame Marjolaine Beaulieu, occupaient des postes de trieuses-étiqueteuses dans une entreprise d'économie sociale visant à récupérer de la marchandise usagée dans le but de la revendre à prix modique à des familles défavorisées. Leurs tâches consistaient principalement au tri et à l'étiquetage des produits. Pour les fins du présent texte, nous allons étudier les éléments factuels ayant mené chacune des plaignantes à déposer des plaintes pour harcèlement psychologique et pour congédiement injustifié.

### *Le cas de Madame Chouinard*

Madame Chouinard a commencé à occuper son poste de trieuse-étiqueteuse dès l'ouverture de l'entreprise en juin 2003.

Pendant près de quatre (4) ans, elle était une employée appréciée et n'avait jamais reçu aucun reproche de la part du responsable du Département de l'approvisionnement de qui elle relevait.

Toutefois, la situation a commencé à changer en mai 2007, au moment où madame Micheline Lebeau, directrice générale de l'entreprise, a dû assurer temporairement les fonctions de responsable du Département de l'approvisionnement en raison d'un congé de maladie.

La preuve a révélé que Madame Lebeau a été à ce moment déterminée à gérer l'entreprise par l'application de politiques et de directives très strictes aux employés. À cet égard, voici quelques exemples de directives mises en place par Madame Lebeau :

- politique de silence lors de l'exécution du travail;
- interdiction de discuter du travail ou de questions d'ordre personnel;
- interdiction de discuter de sujets touchant directement à des individus déterminés.

De plus, la preuve a révélé ce qui suit eu égard au comportement de gestion de Madame Lebeau :

- elle surveillait constamment Madame Chouinard;
- elle lui faisait plusieurs reproches sur la qualité de son travail;
- elle prétendait que son attitude négative minait le moral des autres employés à un point tel que personne ne voulait travailler avec elle.

Il est à noter que ces reproches ont été inscrits au dossier de Madame Chouinard.

Plus tard, en décembre 2007, Madame France Jeffrey entre en poste en tant que nouvelle responsable du Département d'approvisionnement. La preuve, lors de l'audience, a démontré que cette dernière était agressive.

Le 9 janvier 2008, celle-ci note au dossier de Madame Chouinard qu'elle discutait avec ses collègues de travail alors qu'elle n'était pas en période de pause, ce qui est proscrit par la politique de silence qu'avait instaurée Madame Lebeau. Par la

suite, il y a eu une rencontre entre Madame Lebeau et Madame Chouinard dès le lendemain afin de discuter des événements de la veille. Madame Chouinard se voit alors reprocher sa tendance à discuter durant les heures de travail et la baisse de productivité qui en résulte, ce qui lui vaut une suspension de deux (2) jours. Le 11 janvier 2008, Madame Chouinard dépose deux (2) plaintes en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (harcèlement psychologique et congédiement déguisé).

À la fin du mois d'avril 2008, Madame Chouinard revient au travail après trois (3) mois d'absence en raison de maladie. Dès son retour, une lettre lui est remise indiquant les attentes de l'entreprise à son égard et présentant des exemples de comportements susceptibles d'entraîner le congédiement d'un employé. De plus, elle ne retrouve pas son ancien poste de travail et elle constate que la personne qui l'a remplacée pendant son congé de maladie est toujours en fonction. Elle comprend alors que son retour au travail n'était pas souhaité. Elle remet donc sa démission, le 12 mai 2008, et dépose trois (3) autres plaintes en vertu de la *Loi sur les normes du travail* le 14 mai 2008 (congédiement déguisé, congédiement en raison de sa maladie et harcèlement psychologique).

### *Le cas de Madame Beaulieu*

Celle-ci occupait également le poste de trieuse-étiqueteuse depuis l'ouverture de l'entreprise en 2003.

En juillet 2007, une première note est inscrite à son dossier relativement à une collecte d'argent auprès de ses collègues pour participer à la loterie, et ce, pendant les heures de travail. Un autre incident survient le 7 janvier 2008 alors que Madame Jeffrey refuse de la laisser quitter le travail 30 minutes plus tôt pour aller renouveler son permis de conduire.

Madame Beaulieu, furieuse, décide de se conformer à ce refus, mais, pendant la pause du midi, fait part de son mécontentement à ses collègues de travail, ce qui lui est reproché puisque de tels propos vont aussi à l'encontre d'une politique instaurée par Madame Lebeau.

Le 9 janvier 2008, elle reçoit le même avertissement qu'avait reçu Madame Chouinard selon lequel elle discutait pendant les heures de travail. Lors d'une rencontre avec Madame Lebeau concernant ces événements, elle se voit remettre une lettre dans laquelle on lui reproche principalement la collecte pour la loterie, sa baisse de productivité ainsi que son manque de respect, ce qui lui vaut aussi une suspension de deux (2) jours.

C'est alors que le 18 janvier 2008, elle dépose deux (2) plaintes à la Commission des normes du travail en vertu des articles 123.6 et 124 de la *Loi sur les normes du travail* (harcèlement psychologique et congédiement déguisé)

Après un congé de maladie, elle revient au travail le 6 juin 2008. Dès son retour, Madame Jeffrey vide le casier de Madame Beaulieu et en dresse l'inventaire puisqu'elle considérait que celle-ci plaçait trop d'objets dans son casier.

Par la suite, plusieurs notes sont versées à son dossier pour divers motifs, comme le fait qu'elle garde trop d'objets sur sa table, qu'elle transgresse des directives dans l'exécution de son travail et au niveau de la procédure des cartes de temps.

Enfin, le 26 septembre 2008, Madame Beaulieu se rend compte que le document contenant les plaintes formulées à la Commission des normes du travail en janvier dernier est imprimé au dos d'un formulaire dont les employés se servent quotidiennement. Cela a fait en sorte que tous les employés ont été au courant du litige entre elle et l'employeur.

Finalement, à la suite des plaintes déposées par les deux (2) salariées, Madame Lebeau fait préparer un rapport par un consultant externe qui indique que les méthodes de gestion sont rigoureuses, mais irréprochables.

Toutefois, la preuve indique que la firme de consultants n'était pas vraiment au courant des motifs à l'origine des plaintes de harcèlement psychologique, ni des politiques en vigueur, telles que les directives eu égard au silence ou les sujets de

conversation interdits dans la salle des employés.

## Décision

La Commission devait donc déterminer s'il y a eu harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail* et si les conditions de travail imposées par la Ressources humaines constituaient un congédiement déguisé.

D'abord, sur la question du harcèlement psychologique, la Commission rappelle que bien que des méthodes de travail rigoureuses soient indispensables à la saine gestion d'une entreprise comme la Ressources humaines, elles ne peuvent être appliquées à l'encontre de l'obligation qui incombe à l'employeur d'assurer la dignité du salarié (au sens de l'article 2087 C.c.Q.)(2).

De plus, la Commission souligne que le harcèlement s'inscrit dans un continuum et un contexte précis de temps et de lieu(3), ce qui explique que l'accumulation d'événements peu significatifs, lorsqu'ils sont pris isolément, peut créer un climat de travail inacceptable pour les employés.

En l'espèce, la Commission considère que les directives et méthodes telles que :

- la consigne du silence alors que le poste ne demande aucune concentration soutenue, ni une grande minutie;
- l'interdiction de certains sujets de conversation;
- la surveillance excessive;
- le contrôle des objets personnels dans les casiers ou sur leur bureau et le fait d'avoir dressé un inventaire devant témoins de tous ses objets;
- la divulgation des plaintes des salariées aux autres salariés; et
- les avis verbaux et écrits dérisoires, tels que le fait d'avoir offert à des collègues de participer à la loterie collective,

constituent des méthodes de gestion humiliantes et envahissantes pour les employés, qui sont littéralement traités comme s'ils étaient des enfants.

En conséquence, la Commission a conclu que les directives, politiques et mesures disciplinaires constituaient du harcèlement psychologique. Relativement aux mesures disciplinaires, la Commission est d'avis que celles-ci sont hautement disproportionnées par rapport aux fautes reprochées, ce qui explique qu'elle les considère comme étant du harcèlement psychologique.

Par ailleurs, il importe de souligner que la Commission indique que le droit de gérance accorde à un employeur une grande latitude afin de mettre en place des directives, politiques et mesures disciplinaires. Toutefois, la Commission doit analyser chaque cas de façon unique, et ce, afin de conclure si l'exercice de ce droit de gérance constitue un exercice abusif pouvant être associé à du harcèlement psychologique.

Enfin, sur la question de la plainte d'un congédiement déguisé déposée par Madame Beaulieu, celle-ci n'a pu être accueillie, puisqu'elle n'a pas été congédiée. En effet, même si les conditions de travail ont été difficiles, Madame Beaulieu n'a pas quitté son travail, et ce, contrairement à Madame Chouinard.

Pour ce qui est de Madame Chouinard, sa plainte pour congédiement déguisé a été accueillie au motif que le traitement subi lors de son retour au travail l'a forcée à démissionner.

## Commentaires

Cette décision est une belle illustration des limites du droit de gérance d'un employeur.

Cette décision démontre que lorsqu'une entreprise ou les supérieurs immédiats adoptent des règles strictes qui sont sans fondement, ceci peut engendrer des cas de harcèlement psychologique.

Bien entendu, chaque cas devra être étudié afin de déterminer la présence ou non de harcèlement psychologique.

Toutefois, nous pouvons affirmer que lorsqu'un employeur met en place des directives irrationnelles avec les besoins de son entreprise et que celles-ci sont appliquées de façon excessivement rigoureuse, il y aura un risque que leur application constitue du harcèlement psychologique.

Cela étant dit, après avoir analysé la jurisprudence, nous sommes d'avis qu'un employeur peut user de ses droits de gérance sans avoir à se soucier qu'un décideur lui reproche d'avoir commis du harcèlement psychologique. Cependant, dans l'exercice de son droit de gérance, l'employeur doit faire la preuve d'un lien rationnel avec ses droits de gestion. À titre d'exemple, un employeur peut, et ce, dans le contexte mentionné précédemment, effectuer les actions suivantes, sans que cela constitue du harcèlement psychologique :

1. discipliner un salarié(4);
2. gérer les horaires des employés(5);
3. surveiller les employés afin qu'ils respectent le temps alloué aux pauses(6);
4. mettre en place des directives ou des politiques(7);
5. donner des ordres au travail(8);
6. effectuer des suivis médicaux(9);
7. convoquer un salarié pour une rencontre disciplinaire;
8. demander à un salarié de se présenter à une expertise médicale(10);
9. procéder à des évaluations de rendement des employés et faire des remarques relativement à leur rendement(11);
10. modifier les conditions de travail des salariés si l'entreprise est en difficulté financière(12).



Comme vous pouvez le constater, la jurisprudence autorise un employeur à utiliser pleinement ses droits de gérance dans le cadre de ses opérations. Cependant, toutes ses actions doivent être justifiées par un lien rationnel avec les besoins de l'entreprise ou, le cas échéant, afin de sanctionner un salarié.

Ainsi, selon notre analyse, c'est seulement en cas d'abus des droits de direction qu'un arbitre ou un juge administratif accueillera les plaintes en harcèlement psychologique.

1. D.T.E. 2009T-637 (requête en révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2010T-141).
2. *CEGEP Beauce-Appalaches et Syndicat des enseignants et des enseignantes du CEGEP Beauce-Appalaches*, Fernand Morin, arbitre, 23 décembre 2008, AZ-50528677; *Barrenechea et 9186-1963 Québec inc.*, D.T.E. 2009T-750 (C.R.T.); *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 175 (SCEP) et Pétro-Canada. Raffinerie de Montréal (grief syndical)*, D.T.E. 2007T-996 (T.A.); *Salaberry-de-Valleyfield (Ville de) c. Syndicat des cols bleus de la Ville de Salaberry-de-Valleyfield*, AZ-50363573 (T.A.).
3. *Centre Hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, François Hamelin, arbitre, 5 janvier 2006, AZ-503504625.
4. *Hôtel Four Points et Union des employées et employés de la restauration*, D.T.E. 2004T-527; *Centre de la petite enfance Luminou et Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de Montréal et de Laval*, D.T.E. 2006T-582; *Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8922 et ASIEQ inc.*, D.T.E. 2006T-829.
5. *Hôtel Tadoussac (1984) inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale*

503, S.A. 00-04048; *Commission scolaire du Lac-St-Jean* et *Syndicat de l'enseignement de la Commission scolaire du Lac-St-Jean*, S.A.E. 7919, 2006-06-15.

6. *Salaberry-de-Valleyfield (Ville de) c. Syndicat des cols bleus de la Ville de Salaberry-de-Valleyfield (André Rancourt)*, D.T.E. 2006T-347 (T.A.).
7. *Fournier c. Isolation Beauport (1978) inc.*, 2006 QCCRT 0614.
8. *Victoria Précision inc. et Syndicat des travailleurs et travailleuses de Victoria Précision inc.*, SA 98-01031.
9. *Centre hospitalier de St-Mary's et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec*, ASSS 93A-162.
10. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Ville de Montréal, arrondissement de Saint-Laurent*, D.T.E. 2007T-622.
11. *Beauport (Ville de) et Syndicat des employés municipaux de Beauport, section locale 2224*, SA 95-08012.
12. *CSSS de l'Ouest de l'Île et Syndicat national des employés et employées de l'Hôpital général de Pointe-Claire*, ASSS 2007A-170.

Publié par CCH à 09:17  

Libellés : [Relations du travail en milieu municipal](#)

---

Inscription à : [Messages \(Atom\)](#)