

Décisions récentes 2

Entre autres celles-ci :

Des tests de qualité de l'air pour rassurer les salariés [1]

Congédiement d'une enseignante incapable de s'améliorer [2]

Congé pour les élèves = Congé pour les enseignants [3]

Suspension sans traitement : mesure administrative ou disciplinaire ? [4]

Qu'est-ce que le plagiat fait par un enseignant ? [5]

Nullité d'un congédiement fait par le comité exécutif [6]

Transfert de coûts : déménager est un choix personnel [7]

Une période d'examens douloureuse [8]

Paie d'été et retrait préventif : calcul discriminatoire selon la Cour d'appel [9]

Le droit de l'employeur de refuser un retour au travail à temps plein [10]

Parmi vous 5

Comment faire face à des moyens de pression

Collaboration spéciale 6

Les cinq gestes des leaders qui ont du courage

Laval

2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650
Laval (Québec) H7T 2L1
T 450 973.4020 1 877 218.4020
F 450 973.4010

LECORRE
avocats au service
des employeurs

Au-delà de la théorie :
des avocats qui partagent
leur expérience

Visitez-nous à
lecorre.com

1 Des tests de qualité de l'air pour rassurer les salariés

La commission scolaire conteste la dérogation émise par un inspecteur de la CSST. Durant l'inspection d'une école portant sur la qualité de l'air, le directeur a confié à l'inspecteur que des salariés alléguaient des maux de gorge et des mauvaises odeurs, ce qui l'avait amené à demander des tests six mois plus tôt. Le directeur a expliqué à l'inspecteur les mesures mises en place et s'est engagé à lui transmettre le rapport produit. Le syndicat a allégué avoir reçu plusieurs autres plaintes malgré ces démarches. Or, cinq jours après l'inspection et avant même d'avoir reçu le rapport que le directeur devait lui transmettre, l'inspecteur a émis une dérogation. Il a exigé que de nouvelles mesures de la qualité de l'air soient réalisées sur deux jours. La requête est accueillie. L'inspecteur a été informé des démarches entreprises la même année et il n'a pas reçu de détails de la part du syndicat concernant les plaintes alléguées. Or, la preuve à cet égard était bien trop mince et justifiait une enquête de sa part pour objectiver ces plaintes. Il n'a pas utilisé judicieusement son pouvoir d'ordonnance en exigeant de nouvelles mesures simplement pour documenter une situation ou pour rassurer les salariés.

Commission scolaire de Saint-Hyacinthe et Syndicat enseignement Val-Maska
2015 QCCLP 271, M. Alain Vaillancourt

3 Congé pour les élèves = Congé pour les enseignants

Le syndicat conteste la nouvelle politique de la commission scolaire concernant la suspension des cours et la fermeture des écoles en cas d'intempéries ou de routes impraticables. Dans sa nouvelle politique, la commission scolaire se réserve le droit de suspendre les cours pour les élèves seulement, obligeant ainsi les enseignants à se présenter sur les lieux du travail. Selon le syndicat, cette politique viole une disposition de la convention collective locale qui prévoit que les enseignants ne sont pas tenus de se présenter à leur lieu de travail lorsque l'école est fermée pour les élèves, en raison de tempêtes de neige ou de chemins impraticables. Selon l'arbitre, la prétention du syndicat est bien fondée, car il existe un réel conflit entre la politique de la commission scolaire et la convention collective locale. Il accueille donc le grief, mais rejette les prétentions du syndicat relativement à un abus de droit de la part de la commission scolaire. En effet, il n'y a pas abus de droit du seul fait que la politique adoptée est incompatible avec la convention collective, ni du seul fait que l'arbitre donne raison au syndicat.

Commission scolaire de la Beauce-Etchemin et Syndicat de l'enseignement de la Chaudière
SAE 8937, 2015-07-08, M^e Claude Fabien

2 Congédiement d'une enseignante incapable de s'améliorer

Une enseignante conteste un avis écrit, une suspension et son congédiement. La commission scolaire lui reproche son incapacité à exercer la fonction d'enseignante et sa négligence à remplir ses devoirs. La preuve a révélé qu'un bruit important émanait de la classe de l'enseignante, au point où ses collègues devaient fermer sa porte. De même, plusieurs élèves se promenaient dans les corridors, la classe était en désordre et l'enseignante libérait le local en retard, perturbant ainsi le début du cours suivant. Enfin, les élèves et leurs parents étaient préoccupés par la qualité de l'enseignement et craignaient des échecs. Selon l'arbitre, la commission scolaire a donné toutes les chances à l'enseignante de s'amender, notamment par la mise en place de plans d'action et l'offre de services de mentorat. Bien que l'enseignante ait été à l'écoute et ait collaboré, elle n'a jamais reconnu avoir un problème et n'a donc pas mis en application l'aide qui lui a été offerte. Les griefs sont rejetés et le congédiement est maintenu.

Commission scolaire des Grandes-Seigneureries et Association des professeures et professeurs de Lignery
SAE 8933, 2015-07-06, M. Pierre A. Fortin

4 Suspension sans traitement : mesure administrative ou disciplinaire ?

Un enseignant conteste la suspension sans traitement qui lui a été imposée pendant l'attente de son procès criminel relativement à des accusations de nature sexuelle, notamment des attouchements sur des élèves de l'école primaire où il enseignait. Le syndicat allègue qu'une telle suspension constitue une mesure disciplinaire qui devrait être annulée, puisque la commission scolaire n'a pas suivi la procédure disciplinaire. Après une analyse détaillée de la jurisprudence, l'arbitre conclut que la suspension sans traitement dans de telles circonstances est majoritairement considérée comme une mesure administrative. L'arbitre s'est également appuyé sur une disposition de la convention collective locale prévoyant la possibilité de relever un enseignant de ses fonctions sans traitement pendant la durée des procédures criminelles si les accusations causent un préjudice sérieux à la commission scolaire. Puisque la suspension sans traitement constitue une mesure administrative, la procédure disciplinaire n'avait pas à être suivie.

Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (CSQ) et Commission scolaire des Premières-Seigneureries
DTE 2015T-524, 2015 QCTA 502, M^e Huguette April

5 Qu'est-ce que le plagiat fait par un enseignant ?

Le syndicat et l'employeur contestent la décision d'un arbitre qui a substitué une suspension de six mois au congédiement d'un enseignant qui avait fait du plagiat. La Cour supérieure a conclu que l'arbitre n'avait pas à utiliser la définition de « plagiat » prévue dans la *Loi sur le droit d'auteur* et qu'il pouvait se référer au sens courant du terme et à la définition prévue dans les règles applicables aux étudiants. Le juge a conclu que la faute de l'enseignant avait été prouvée et qu'il avait commis du plagiat, et ce, en considérant notamment les similitudes dans les textes. Quant à la sanction, le juge a retenu que l'arbitre avait pris en considération des sanctions moins sévères imposées par la commission scolaire à d'autres enseignants et que sa décision était raisonnable, même s'il n'avait pas élaboré longuement sur les facteurs atténuants. La Cour supérieure a donc confirmé la décision de l'arbitre et maintenu la suspension de six mois.

Université du Québec à Montréal c. Gagnon
DTE 2015T-453, 2015 QCCS 2398, juge Thomas M. Davis

6 Nullité d'un congédiement fait par le comité exécutif

Une enseignante a été congédiée par le comité exécutif de la commission scolaire et le syndicat allègue la nullité de ce congédiement. La commission scolaire est régie par la *Loi sur l'instruction publique*, laquelle prévoit qu'elle peut déléguer des pouvoirs à son comité exécutif par voie de règlement. Toutefois, encore faut-il qu'un règlement ait été adopté. Selon l'arbitre, la résolution adoptée par le comité exécutif par laquelle la salariée a été congédiée est nulle, puisque le pouvoir de congédier une personne syndiquée n'avait pas été expressément délégué au comité exécutif par règlement. Les dispositions de la *Loi sur l'instruction publique* étant d'ordre public, ni le conseil des commissaires ni les dispositions d'une convention collective ne peuvent y déroger, et une délégation de pouvoirs par règlement était nécessaire. Le grief est accueilli.

Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue
et *Commission scolaire de Rouyn-Noranda*
DTE 2015T-418, 2015 QCTA 384, M^e André G. Lavoie

7 Transfert de coûts : déménager est un choix personnel

La commission scolaire conteste le refus de la CSST de lui accorder un transfert de coûts. Une technicienne en éducation spécialisée s'est absentée du travail en raison d'une entorse lombaire. Quatre mois plus tard, soit le 6 juin, le médecin traitant a autorisé une assignation temporaire. Deux semaines plus tard, la salariée prenait quelques jours de vacances, puis son médecin traitant mettait fin, le 27 juin, à l'assignation temporaire en raison de la recrudescence des douleurs. Le 14 août suivant, la commission scolaire a proposé une nouvelle assignation temporaire que le médecin n'a pas autorisée. Selon la C.L.P., rien ne démontre que l'assignation temporaire n'a pas été autorisée pour une autre raison que le déménagement de la salariée, un choix tout à fait personnel, et les distances importantes que cette dernière devait parcourir pour se rendre à l'école. Les coûts ne sont donc pas occasionnés par la lésion professionnelle. Le transfert est accordé à compter du refus du médecin d'autoriser l'assignation temporaire lors de la rentrée scolaire.

Commission scolaire des Premières Seigneuries
2015 QCCLP 2629, M^e Paul Champagne

8 Une période d'examens douloureuse

Une enseignante d'anglais conteste le refus de sa réclamation pour une cervicalgie chronique. Elle aurait eu sept périodes intensives de correction durant l'année scolaire et aurait alors ressenti des douleurs au cou et aux épaules. Durant une de ces périodes de correction, les mêmes raideurs sont apparues, mais de façon plus intense et persistante. L'enseignante a eu des étourdissements et des nausées qui l'ont amenée à consulter un médecin. Le seul rapport médical produit indique une cervicalgie chronique, une protrusion discale légère, de même qu'un « vice postural au travail ». La requête est rejetée. L'enseignante allègue avoir effectué 84 heures de correction, entrecoupées d'autres activités, sans pouvoir préciser sur quelle période de temps. Même si elle est dévouée et qu'elle investit de son temps personnel, rien ne prouve que ces heures devaient être obligatoirement en continu, dans une position contraignante, avec une cadence imposée et dans un temps alloué insuffisant. De simples allégations ne suffisent pas à prouver une lésion professionnelle. La réclamation est rejetée.

Doucet et Commission scolaire des Draveurs
2015 QCCLP 1886, M^e Andrée Gosselin

9 Paie d'été et retrait préventif : calcul discriminatoire selon la Cour d'appel

La commission scolaire en appelle d'un jugement de la Cour supérieure qui a rejeté sa requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale. L'arbitre avait conclu au caractère discriminatoire de l'application de la convention collective par l'employeur concernant le calcul de la paie d'été des salariées enceintes et en retrait préventif, la commission scolaire ne tenant compte que des jours travaillés. Selon la Cour d'appel, la Cour supérieure a rendu une décision raisonnable. Une salariée enceinte est réputée au travail, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, lorsqu'elle se retrouve en congé forcé parce que l'employeur ne la réaffecte pas pour éliminer le danger. Le régime étant d'ordre public, la convention collective doit être interprétée de manière à respecter le droit au retrait préventif, sans placer la salariée dans une situation différente parce qu'elle a exercé ce droit. En ne tenant pas compte des jours qui n'ont pas été travaillés dans le calcul de la paie, l'employeur a pénalisé la salariée en raison de son état de grossesse, ce qui est interdit par l'article 10 de la Charte. La discrimination est flagrante et les jours non travaillés doivent être comptabilisés.

Commission scolaire des Découvreurs c. Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives
DTE 2015T-413, 2015 QCCA 910

10 Le droit de l'employeur de refuser un retour au travail à temps plein

Un conseiller pédagogique conteste la décision de l'employeur de refuser sa réintégration. Le salarié s'est absenté du travail en raison de graves maux de dos nécessitant une intervention chirurgicale. En attente de cette chirurgie, son médecin traitant l'a autorisé à retourner au travail de manière progressive, puis à temps plein, alors que l'expert de l'employeur a plutôt recommandé un retour au travail à temps partiel, soit trois jours par semaine non consécutifs en raison d'un risque élevé de rechute. L'employeur a indemnisé le salarié pour les deux jours non travaillés, malgré que ce dernier n'y ait pas droit. L'arbitre a conclu que l'employeur avait respecté ses obligations en matière d'accommodement et en s'assurant que le retour au travail du salarié se fasse en ne portant pas atteinte à son état de santé. L'arbitre a également conclu que le salarié n'avait pas collaboré avec l'employeur et qu'il n'avait pas respecté ses obligations en vertu de la convention collective, lesquelles visent à protéger sa santé.

Commission scolaire de Saint-Hyacinthe et Syndicat des professionnelles et professionnels des commissions scolaires de Richelieu-Yamaska
DTE 2015T-452, 2015 QCTA 326, M^e Pierre Daviault

Commentaires

Selon la Cour, on ne peut, comme l'employeur le suggérait, traiter ces enseignantes comme les salariés absents sans traitement. L'employeur doit calculer la paie d'été des enseignantes en retrait préventif, même si elles n'ont pas été réaffectées, comme si elles avaient été au travail. La Cour adresse même une remarque à la CSST concernant une méthode de calcul de l'indemnité qui n'inclurait pas la paie d'été, de même qu'un commentaire sur la suspension du versement de l'indemnité pendant l'été. En effet, selon la CSST, la fermeture de l'école éliminerait le danger justifiant le retrait préventif. En conséquence, l'enseignante enceinte n'aurait pas droit à l'indemnité durant cette période. Or, selon la Cour d'appel, il y aurait lieu de se questionner sur le caractère discriminatoire de telles mesures. Rappelons que le coût d'indemnisation d'une enseignante par ce régime n'est pas directement imputé au dossier financier de son employeur par la CSST. Cependant, ce régime généreux est généralement largement utilisé par les employées des commissions scolaires avec un impact sur leur disponibilité.

Commentaires

Compte tenu de ses obligations légales, tout employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés. Par ailleurs, la convention collective en cause prévoit que le professionnel doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Or la commission scolaire s'est bien acquittée de ses obligations, en ajustant les conditions de travail du salarié en fonction de sa capacité à fournir une prestation de travail moindre, puisqu'après sa chirurgie, ce dernier serait en mesure de fournir une prestation normale de travail. Toutefois, l'arbitre a conclu que le salarié n'avait pas rempli son obligation, en insistant pour retourner travailler à temps complet malgré les risques pour sa santé, et en refusant de collaborer avec la commission scolaire, lui prêtant même des intentions malicieuses. Il est vrai qu'une telle situation est plutôt rare. Toutefois, lorsqu'elle se présente, l'employeur ne doit jamais perdre de vue qu'il doit protéger la santé du salarié qui insiste pour revenir au travail.

Comment faire face à des moyens de pression

Par M^e Francis Hinse et M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA
Les Avocats Le Corre et Associés

La dernière année scolaire s'est terminée alors que plusieurs syndicats d'enseignants avaient mis en place des moyens de pression et il est déjà acquis que l'automne 2015 risque d'être « chaud ».

Au cours des prochains mois, plusieurs commissions scolaires seront probablement confrontées à des moyens de pression de la part de leurs employés syndiqués, notamment les enseignants. Devant cette éventualité, plusieurs se questionnent sur la nature des recours mis à leur disposition pour faire cesser ces moyens de pression. Soulignons également que lorsque celle-ci s'avère nécessaire, la réplique patronale doit être bien alignée avec la stratégie de négociation collective dans le but d'éviter une escalade de recours de part et d'autre.

Ainsi, une commission scolaire pourrait obtenir une ordonnance de la Commission des relations du travail (ci-après la « C.R.T. ») afin de faire cesser les moyens de pression, ou encore utiliser son pouvoir disciplinaire pour sanctionner les comportements fautifs.

En effet, en vertu de son droit de gérance, tout employeur peut imposer des mesures disciplinaires afin de sanctionner les manquements de ses salariés, et ce, que ceux-ci se manifestent dans le cadre de moyens de pression ou non, voire dans le contexte d'une grève.

À cet égard, un arbitre a déjà rejeté des griefs contestant un avertissement, deux suspensions d'une journée et une suspension de cinq jours imposés à trois enseignants pour sanctionner leur conduite dans le cadre d'actions syndicales¹. Dans cette affaire, les enseignants avaient notamment intimidé la directrice de l'école, en plus de l'apostropher devant les étudiants pour lui faire part de leur indignation. L'un d'eux avait pendu une poupée-effigie alors qu'un autre avait fait des graffitis lors d'une journée de grève. Enfin, l'un d'eux avait également mimé des gestes dégradants en suivant la directrice, et ce, devant des élèves. Selon l'arbitre, de telles actions de la part d'enseignants sont inacceptables et il a jugé que les mesures disciplinaires imposées par la commission scolaire étaient clémentes.

En plus de pouvoir intervenir sur le plan disciplinaire, une commission scolaire pourrait tenter un recours visant à faire cesser des moyens de pression en s'adressant à la C.R.T. pour obtenir une ordonnance en vertu des articles 118 et suivants du *Code du travail*.

Une telle ordonnance peut être obtenue devant la division des services essentiels ou encore devant la division des relations du travail de la C.R.T. En effet, les commissions scolaires étant des organismes publics au sens de l'article 111.2 du *Code du travail*, la division des services essentiels de la C.R.T. est compétente pour assurer le maintien des services d'éducation auxquels les élèves ont droit, à moins qu'une grève ne soit déclenchée.

Ainsi, si les moyens de pression mis en place portent atteinte aux services essentiels auxquels les élèves ont droit, la commission scolaire peut demander à la division des services essentiels de la C.R.T. d'émettre une ordonnance de cesser ces moyens de pression. À titre illustratif, le Conseil des services essentiels a déjà conclu que la journée d'enseignement raccourcie de dix minutes et le congé de devoirs et leçons ne portaient pas nécessairement préjudice au service d'éducation auquel les élèves ont droit². Le recours devant la division des services essentiels est donc susceptible d'être accueilli lorsque les moyens de pression sont de nature à mettre l'année scolaire en danger.

Par ailleurs, l'article 108 du *Code du travail* interdit le ralentissement des activités par les salariés, peu importe que le droit de grève soit acquis ou non. Ainsi, même si les moyens de pression mis en place ne compromettent pas les services essentiels, une commission scolaire pourrait s'adresser à la division des relations du travail de la C.R.T. afin d'obtenir une ordonnance faisant cesser des moyens de pression constituant un ralentissement des activités. À cet égard, le fait pour des enseignants de tarder à remettre les notes des élèves a déjà été considéré³ comme un ralentissement des activités.

En terminant, précisons que le défaut de respecter une ordonnance de la C.R.T. peut donner lieu à l'application des dispositions pénales du *Code du travail* et donc, à la condamnation du syndicat ou des salariés au paiement d'amendes. De même, la commission scolaire pourrait également être justifiée d'imposer des mesures disciplinaires aux salariés qui feraient défaut de respecter l'ordonnance.

1. *Commission scolaire de Laval et Syndicat de l'enseignement de la région de Laval*, SAE 8693, 2013-06-26 (T.A.).
2. *CPNCF et Fédération des syndicats de l'enseignement*, DTE 2005T-370 (C.S.E.).
3. *Cégep de Bois-de-Boulogne c. Syndicat général des employés du Collège Bois-de-Boulogne*, DTE 83T-82 (C.S.).

Les cinq gestes des leaders qui ont du courage

Par Marjorie Simard, Ph. D., psychologue organisationnelle
SPB Psychologie organisationnelle inc.

Que fait donc différemment le leader qui sait démontrer du courage managérial et assumer entièrement ses responsabilités ? Au fil de mes années d'expérience en évaluation, j'ai eu l'occasion de rencontrer plusieurs centaines de gestionnaires du milieu de l'éducation. Voici les cinq gestes essentiels que je retiens des leaders n'ayant pas froid aux yeux et qui vous permettront de saisir les subtilités liées au courage en gestion.

Contrairement à la croyance populaire, avoir du courage ne signifie pas foncer tête baissée comme un taureau. Le courage managérial implique une approche structurée de gestion des risques, et celle-ci passe par une bonne connaissance de soi, une analyse détaillée des situations, une planification des actions à entreprendre et une saine gestion des communications.

Créer sa propre signature en tant que leader

Une des premières clés pour faire preuve de courage est de développer votre signature personnelle. Celle-ci vous permettra d'être solide et bien ancré face à la tempête et à l'adversité. Vous connaître, connaître vos objectifs personnels, définir vos valeurs et vous engager dans un projet plus grand que vous : tous ces éléments sont à la base de votre identité et vous aideront à adopter une direction claire, à établir votre crédibilité et à défendre vos positions.

Structurer sa démarche décisionnelle

Le courage implique une saine gestion des risques associée aux prises de décisions. C'est pourquoi le gestionnaire avisé adoptera une approche structurée lors de situations délicates. Voici les cinq étapes de la démarche :

- ✓ établir des objectifs et déterminer leur degré d'importance ;
- ✓ évaluer la balance des pouvoirs et déterminer si elle est favorable ;
- ✓ calculer les risques et les bénéfices personnels et organisationnels ;
- ✓ passer à l'action, foncer, oser (qui, quand, comment) ;
- ✓ développer des plans de contingence au cas où tout ne se déroule pas comme prévu.

Avoir une vision à 360 degrés

L'analyse des forces en jeu est un aspect crucial pour exercer intelligemment son courage. Pour ce faire, vous devez effectuer une

lecture approfondie de l'environnement, tant interne qu'externe, afin d'en dégager une vision claire et intégrée. La gestion des aspects politiques d'une situation vous permettra de bien vous positionner sur le plan organisationnel et d'adapter vos communications. À cet égard, il est primordial de :

- ✓ cibler les acteurs impliqués directement ou indirectement dans la situation ;
- ✓ cerner leurs motivations ;
- ✓ bien comprendre les alliances et décoder les non-dits ;
- ✓ se positionner sur l'échiquier politique.

Communiquer avec impact

Énoncer clairement sa position avec conviction est un défi de taille, surtout si celle-ci est impopulaire. Afin de construire un message solide, appuyez-vous sur des observations et des faits pour ensuite énoncer vos perceptions et, lorsque nécessaire, vos sentiments.

Après avoir communiqué votre message, prenez du recul, écoutez les préoccupations d'autrui et posez des questions. Le fait de comprendre la position de l'autre vous permettra de mieux saisir les résistances, d'adapter votre argumentation et d'avoir un plus grand impact. Une autre stratégie payante est de porter une attention particulière au langage non verbal. Ces stratégies vous permettront d'exprimer votre position avec conviction tout en préservant la relation.

Être calme et en contrôle

La gestion de soi est une autre clé du courage managérial. Le gestionnaire habile pour « se gérer lui-même » déploie moins d'énergie à composer avec ses inconforts et est plus engagé envers ses objectifs. Tout gestionnaire a donc intérêt à développer sa tolérance à l'ambiguïté, son habileté à composer avec les réactions des autres, sa gestion des sources personnelles de stress et sa connaissance de soi et de ses mécanismes de défense en situation de conflit.

Petit, constant, longtemps (Ouellette, B., psychologue organisationnel)

Il est utopique de penser que ces aspects peuvent être développés en quelques semaines. Ce processus est en fait un engagement à long terme, et il vous amènera à développer votre résilience en tant que leader dans un environnement en constante évolution.