

Décisions récentes 2

Entre autres celles-ci :

Enseignant non permanent :
gare à l'article 124 L.N.T. [1]

Collège privé : les frais de scolarité
ne sont pas facultatifs [2]

Suspendue 3 jours pour avoir harcelé la T.E.S.
assignée à sa classe [3]

Congédiement pour incapacité maintenue [4]

Fraude dans la notation [5]

Normal de se lancer le ballon dans les escaliers
de l'école [6]

Amiante et autres contaminants :
l'importance d'une recherche rigoureuse [7]

Une épicondylite en trois temps [8]

Accusations criminelles : comment réagir ? [9]

Une banalisation de la violence ? [10]

Parmi vous 5

Passe-droit demandé sous le couvert de l'accommodement

Collaboration spéciale 6

La voie sous-utilisée pour renforcer
la culture SST des organisations

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 Enseignant non permanent : gare à l'article 124 L.N.T.

Une enseignante non permanente comptant plus de deux ans de service continu a déposé un grief pour contester sa fin d'emploi. La convention collective prive l'enseignant non permanent du droit à la procédure de griefs lorsque l'employeur décide de ne pas l'inscrire sur la liste de rappel ou de ne pas l'engager pour enseigner même s'il a deux ans de service continu. Selon l'arbitre, la convention collective viole l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*. Par ailleurs, la notion de service continu doit s'apprécier dans son contexte. Ainsi, les quelques jours de répit entre les trimestres n'ont pas pour effet d'interrompre le service continu d'un enseignant, ceux-ci étant inhérents à la nature des fonctions exercées. En conséquence, comme elle avait plus de deux ans de service continu, la salariée pouvait, même si elle n'était pas permanente, utiliser la procédure de griefs afin de contester la décision de la commission scolaire de ne pas l'engager.

Commission scolaire de la Capitale et Syndicat de l'enseignement de la région de Québec
DTE 2014T-815, 2014 QCTA 916, M^e Claude Fabien, arbitre

2 Collège privé : les frais de scolarité ne sont pas facultatifs

Un collège privé poursuit des parents pour leur réclamer les frais de scolarité impayés. Les parents allèguent que le collège n'a pas respecté le contrat de services éducatifs. Selon ces derniers, le collège est responsable de l'échec de leur fils en mathématiques et il n'aurait pas dû suspendre ce dernier à la suite d'un vol. La preuve a révélé que ce sont les parents qui ont refusé de suivre la recommandation du collège concernant le niveau de mathématiques approprié pour leur fils et qu'ils ont été avertis qu'ils ne pourraient revenir sur leur décision. De plus, rien ne démontre que l'enseignement donné comportait des lacunes, puisque c'est l'élève qui n'a pas fait les efforts nécessaires. Quant à la suspension, la Cour a conclu que le contrat de services éducatifs permettait au collège d'imposer cette mesure, laquelle a été prise dans le respect des règles de justice naturelle. La réclamation du collège est accueillie et les parents sont tenus de payer la somme réclamée.

Collège Notre-Dame-de-Lourdes c. Lapointe
JE 3014-1761, 2014 QCCQ 8168

3 Suspendue 3 jours pour avoir harcelé la T.E.S. assignée à sa classe

Une enseignante auprès d'enfants autistes conteste une suspension de trois jours pour avoir harcelé la technicienne en éducation spécialisée assignée à sa classe. Après avoir analysé la preuve, l'arbitre est arrivé à la conclusion que les comportements répétés de la salariée envers la T.E.S. en lui faisant des remarques devant les élèves, en critiquant le travail accompli et en la traitant à l'occasion comme si elle n'existait pas démontrent une conduite vexatoire. L'arbitre a rejeté les arguments du syndicat qui soutenait qu'il s'agissait d'un conflit entre deux personnes : le fait que la salariée contestait les décisions prises par la T.E.S. et qu'elle ne lui donnait pas l'occasion d'exprimer son point de vue démontre plutôt la conduite vexatoire d'une personne qui cherche à soumettre l'autre et qui ne la considère pas comme un interlocuteur valable. Comme l'entente locale prévoit qu'une première suspension est normalement d'une journée et ne peut excéder trois jours, l'arbitre conclut qu'il n'y a pas lieu d'intervenir.

Commission scolaire de Montréal et Alliance des professeures et professeurs de Montréal
DTE 2014T-663, 2014 QCTA 720, M. Gilles Ferland, arbitre

4 Congédiement pour incapacité maintenu

Une conseillère pédagogique conteste sa fin d'emploi en raison de son incapacité à fournir une prestation normale de travail. Celle-ci était à l'emploi de la commission scolaire depuis janvier 2009. Son absence en raison d'une dépression récurrente a débuté en janvier 2010 et elle a reçu des prestations d'assurance-salaire jusqu'en janvier 2012. Par la suite, l'employeur lui a accordé un congé sans solde jusqu'en juin 2012. Il a mis fin à son emploi en août 2012, la salariée n'étant pas apte à un retour progressif au travail, selon son médecin traitant, avant le mois de novembre suivant. Par la suite, la salariée a demandé une prolongation de sa période d'absence jusqu'en juin 2013. L'arbitre a constaté que l'absence de la salariée a été prolongée à maintes reprises et que c'est le médecin traitant qui a constamment repoussé son retour au travail. L'employeur a rempli son obligation d'accommodement en prolongeant la période d'absence jusqu'en juin 2012 et il ne pouvait pas s'attendre à un retour au travail dans un avenir prévisible et raisonnable. En conséquence, le grief est rejeté.

Syndicat des professionnelles et professionnels de commissions scolaires du sud de la Montérégie et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries
DTE 2014T-701, 2014 QCTA 736, M^e Francine Beaulieu, arbitre

5 Fraude dans la notation

En Ontario, un enseignant poursuit son ex-employeur, un collègue privé, en dommages-intérêts à la suite de son congédiement. L'employeur lui reproche d'avoir commis une fraude en falsifiant des notes. La Cour supérieure de l'Ontario a pris acte de l'admission de l'enseignant à l'effet qu'il avait falsifié des notes et elle a constaté que celui-ci avait menti à l'employeur et au cours de l'audience concernant la façon dont les notes avaient été calculées. Cependant, la Cour a retenu que l'employeur, après avoir pris connaissance des faits, avait transmis les notes aux étudiants et aux parents, sans quelque mention que ce soit quant à leur exactitude. De l'avis de la Cour, il ne s'agit donc pas d'une fraude à proprement parler. La Cour a également pris en considération le fait que l'enseignant avait admis sa faute, même si cette admission était tardive. Elle a conclu que le congédiement était une mesure trop sévère en regard de la faute commise et elle a accordé une compensation à l'enseignant pour la perte de son emploi.

Fernandes v. Peel Educational & Tutorial Services Limited
[2014] O.J. No. 5351 (C.S. de l'Ontario)

6 Normal de se lancer le ballon dans les escaliers de l'école

La commission scolaire conteste un refus de transfert de coûts à la suite d'un accident attribuable à un tiers, soit un élève. Une enseignante a subi un traumatisme crânien léger après avoir été frappée à la mâchoire par un ballon de basketball. Elle circulait alors dans l'école, à la pause du dîner. Un élève a frappé le ballon que son camarade tenait, ce qui a causé un accident. La commission scolaire allègue une situation injuste puisque les élèves connaissaient la directive interdisant de jouer au ballon à l'intérieur et que l'élève responsable a été négligent. Selon la C.L.P., l'imputation des coûts à l'employeur n'est pas injuste. Il est normal pour une enseignante au primaire de circuler près d'enfants et il est normal que ceux-ci disposent de ballons puisqu'ils y jouent dans la cour. Il n'y a rien d'étonnant à ce que des enfants de cet âge désobéissent aux consignes. Même si l'accident est attribuable à un tiers, l'imputation de ses coûts à l'employeur n'est pas injuste puisqu'il fait partie des risques qu'il doit assumer.

Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles, 2015 QCCLP 157
M^{me} Martine Montplaisir, juge administratif

7 Amiante et autres contaminants : l'importance d'une recherche rigoureuse

Le cégep conteste la reconnaissance d'un mésothéliome comme maladie professionnelle pulmonaire. La succession d'un enseignant en arts plastiques a présenté une étude réalisée par le CSSS qui a tenu pour acquis que l'enseignant avait utilisé une pâte à modeler contenant de l'amiante entre 1960 et 1986. Le technicien du CSSS n'a pas été en mesure de valider l'utilisation de ce produit par le salarié, puisque celui-ci est décédé. Le comité des maladies professionnelles pulmonaires a reconnu la maladie en se fondant sur le rapport du CSSS. Or, deux techniciennes en prévention, mandatées par l'employeur, ont étudié les bons de commande depuis 1978, les documents liés à la disposition des matières dangereuses depuis 1989 et les fiches signalétiques des produits utilisés pour le moulage (spécialité du salarié). Cette analyse minutieuse a démontré l'absence d'utilisation de produits contenant de l'amiante. L'étude du CSSS était trop générale, vague et imprécise. En l'absence d'exposition à l'amiante, la maladie professionnelle ne peut être présumée. Son existence n'est pas davantage prouvée. La réclamation est en conséquence refusée.

Cégep de Jonquière et Dumont (Succession de), 2014 QCCLP 2813
M^e Valérie Lajoie, juge administratif

8 Une épicondylite en trois temps

Un aide-concierge conteste le refus de sa réclamation par la CSST pour une tendinite au bras droit. Il allègue avoir ressenti un « déclic » en soulevant le couvercle d'une benne à ordures. Il a ensuite ressenti une douleur au bras, le même jour, en sortant trois gros sacs de la benne. Il a avisé la secrétaire de l'école qu'il s'était fait mal et que les sacs étaient « trop pleins ». Il a néanmoins poursuivi son travail et n'a consulté un médecin que trois semaines plus tard, après avoir ressenti une douleur intense en passant le balai. Selon la C.L.P., le diagnostic à retenir n'est pas toujours le premier posé. Le plus probant, selon le suivi médical, est une épicondylite. Il ne peut s'agir d'une blessure à moins d'un coup direct ou d'une traction importante, mouvements qui ne sont pas présents ici. De plus, la poursuite du travail pendant trois semaines cadre mal avec la notion de blessure. En l'absence de blessure, la lésion professionnelle ne peut être présumée. Il n'y a pas non plus d'accident de travail en l'absence d'un événement imprévu et soudain. L'apparition soudaine d'une douleur ne suffit pas. La réclamation est rejetée.

Lévesque et Commission scolaire de Montréal, 2014 QCCLP 6232
M^e Pauline Perron, juge administratif

9 Accusations criminelles : comment réagir ?

Un technicien en éducation spécialisée conteste la suspension administrative qui lui a été imposée à la suite des accusations de voies de fait déposées contre lui après avoir fait un arrêt d'agir auprès d'un élève agité. Le salarié a finalement été acquitté des accusations portées contre lui. Dans un premier temps, l'arbitre a conclu que la suspension devait être sans traitement, compte tenu des conditions de remise en liberté du salarié. Toutefois, la preuve a révélé que les conditions requises pour procéder à un arrêt d'agir étaient remplies. De plus, la commission scolaire n'a pas appliqué correctement l'entente multisectorielle qui traite non seulement des droits des élèves, mais également des droits des salariés soupçonnés de gestes inappropriés. En conséquence, la commission scolaire aurait dû agir différemment et elle doit rembourser au salarié le salaire qu'il a perdu pendant sa suspension administrative ainsi que des dommages moraux de 18 000 \$.

SEEPB, section locale 578 et Commission scolaire Marie-Victorin
DTE 2014T-660, 2014 QCTA 659, M. Daniel Charbonneau, arbitre
Requête en révision judiciaire, C.S. 500-17-084281-149

Commentaires

Après avoir confirmé qu'une commission scolaire peut généralement suspendre sans solde un salarié faisant l'objet d'accusations criminelles, l'arbitre a fait une distinction importante en s'appuyant sur la nature des accusations. Il a précisé que le fait que les accusations visent des gestes que le salarié devait poser dans le cadre de ses fonctions aurait dû amener la commission scolaire à agir différemment, voire à assurer la défense du salarié à l'égard des accusations criminelles, et ce, malgré l'absence de disposition à cet effet dans la convention collective. L'arbitre s'est appuyé sur l'entente multisectorielle qui traite des droits des élèves et des droits des salariés soupçonnés de gestes inappropriés. Selon lui, celle-ci n'empêchait pas la commission scolaire de mener une enquête, et ce, même si elle limitait ce droit. Bref, il n'y a aucune raison justifiant le fait que le salarié ait été laissé à lui-même à la suite des allégations de voies de fait. Cette décision a un impact important puisqu'en plus d'affecter l'ensemble des commissions scolaires, elle concerne l'application de l'entente multisectorielle. Il sera donc fort intéressant de voir si la Cour supérieure maintiendra la décision de l'arbitre en révision judiciaire.

10 Une banalisation de la violence ?

La commission scolaire conteste le refus d'un transfert de coûts par la CSST, alors qu'une enseignante en adaptation scolaire enseignait à des élèves agressifs. Après avoir été frappée à quelques reprises sur le bras et avoir vu son foulard tiré sur son cou, l'enseignante a informé la direction que le milieu de travail était dangereux. Une des élèves a été retirée de la classe mais après une brève accalmie, un autre élève est redevenu agressif et il a frappé la salariée à répétition sur les bras et l'épaule. Cette dernière a alors consulté un médecin qui a relaté un contexte d'agressions répétées et la salariée a été indemnisée par la CSST pour un trouble d'adaptation et un choc post-traumatique. L'employeur a reconnu que les deux élèves avaient été mal évalués et qu'ils avaient, par la suite, été transférés dans une école spécialisée. Selon la C.L.P., même si la lésion est majoritairement attribuable aux élèves, l'imputation à l'employeur n'est pas injuste. De tels comportements avec cette clientèle ne sont pas inhabituels. Le transfert de coûts est refusé.

Commission scolaire des Affluents, 2014 QCCLP 6232
M^e Daniel Pelletier, juge administratif (requête en révision pendante)

Commentaires

La Commission des lésions professionnelles a pris en considération que la *Loi sur l'instruction publique* prévoit que les élèves ont droit à des services d'enseignement et que l'erreur dans l'évaluation et l'imprévisibilité des comportements fait partie intrinsèque des risques associés à ce type de clientèle. Cette décision démontre l'importance de bien choisir sa stratégie dans un contexte d'agression par un élève. Si une commission scolaire allègue qu'une agression n'est pas inhabituelle dans une classe donnée afin de faire rejeter la réclamation, elle pourra difficilement, au moment de l'imputation, demander un transfert de coûts en soumettant que l'imputation est injuste. Toutes les informations transmises à la CSST sont colligées et disponibles lorsqu'une décision sur l'imputation des coûts doit être rendue. Tenir deux discours, comme ce fut le cas dans cette affaire, est généralement risqué.

Passe-droit demandé sous le couvert de l'accommodement

Par M^e Marie-Josée Sigouin, CRIA, *Les Avocats Le Corre et Associés*

Le handicap, au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*, peut donner droit à une certaine protection afin de permettre un accès égal à l'emploi. Ainsi, en présence d'un salarié ayant un handicap, l'employeur a une obligation d'accommodement qui cesse en présence d'une contrainte excessive. Compte tenu de cette obligation, qui découle d'une jurisprudence abondante, l'employeur doit assouplir, lorsque possible, les règles ou façons de faire afin de tenir compte des besoins particuliers d'un salarié handicapé. Chaque cas en est un d'espèce. Chose certaine cependant, l'existence d'un handicap et de restrictions reliées à celui-ci sont essentielles avant même de commencer à parler d'accommodement.

Le handicap est une anomalie physique ou mentale, symptomatique ou asymptomatique, qui peut entraîner des limitations fonctionnelles. Bien que cette définition soit bien connue des gestionnaires en ressources humaines, ceux-ci sont néanmoins aux prises avec de fréquentes demandes de salariés visant plutôt des questions de confort ou de désir personnel. Comment réagir, par exemple, aux demandes suivantes :

- ✓ Certificat médical comportant un diagnostic de lombalgie chronique et réclamant un « poste de travail ergonomique ».
- ✓ Note d'un médecin mentionnant : « douleur à l'épaule, doit avoir un *Active Board* ».
- ✓ Appel d'une enseignante exigeant de conserver le poste qu'elle a occupé au cours des cinq dernières années, malgré le droit d'un collègue de l'obtenir en raison de son ancienneté, au motif qu'un handicap a été documenté à l'époque.

Revenons d'abord à la base : dans chacune de ces situations, y a-t-il présence d'un handicap? Si oui, est-ce que ce handicap entraîne des restrictions? Existe-t-il des solutions pour permettre de respecter ces restrictions?

De prime abord, dans les deux premiers exemples illustrés ci-dessus, aucun handicap ni aucune restriction ne sont documentés. La responsabilité de démontrer l'existence d'un handicap et de restrictions incombe au salarié. Sans connaître le problème précis et ses conséquences concrètes, comment l'employeur peut-il tenter de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties? Dans un tel cas, l'employeur peut d'abord expliquer cette obligation d'informations au salarié et lui demander de documenter médicalement la condition physique ou psychologique alléguée.

Lorsqu'on y voit un peu plus clair, on peut également poser des questions précises au médecin du salarié afin de s'assurer, non seulement de la présence d'un handicap, mais également de la présence de restrictions claires. Réclamer un poste de travail ergonomique n'est pas une demande claire et le caractère approprié d'un poste de travail pour un salarié ne le sera pas pour un autre qui présenterait une condition différente. Aussi, mieux vaut savoir quels sont les mouvements ou positions à éviter et c'est au médecin du salarié de l'expliquer.

Quant au dernier exemple, soit l'enseignante qui brandit l'accommodement passé comme un empêchement à une possible supplantation, il est important de rappeler que le handicap, bien que documenté dans le passé, n'est pas une condition statique. L'évolution de l'état du salarié peut affecter le droit à l'accommodement ainsi que les modalités d'un accommodement déjà consenti. Il n'y a pas de droit acquis et un salarié ne pourrait exiger que les aléas du monde du travail ne l'affectent pas, comme par exemple, le choix légitime d'un collègue de travail d'obtenir un poste, si par ailleurs l'employeur peut trouver une solution d'accommodement ailleurs¹. Les gestionnaires sont fréquemment confrontés à cette fausse croyance à l'effet qu'un salarié accommodé dans le passé n'a aucun sacrifice à faire. Un salarié ne peut simplement exiger un accommodement et rejeter du revers de la main toute proposition raisonnable parce qu'il veut conserver son poste ou en convoite un autre².

Bref, un gestionnaire ne devrait pas initier une démarche d'accommodement sur simple demande non documentée d'un salarié.

1. *Syndicat des salariés de production de Lactancia (CSD) et Aliments Parmalat inc.*, D.T.E. 2007T-785 (T.A.).

2. *Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles et Personnel de soutien de la Seigneurie-des-Mille-Îles*, D.T.E. 2013T-391 (T.A.).

La voie sous-utilisée pour renforcer la culture SST des organisations

Par Martin Cloutier, associé et psychologue organisationnel
SPB Psychologie organisationnelle inc.

Les problèmes de santé psychologique liés au stress et les accidents du travail engendrent beaucoup de souffrance humaine et coûtent des milliards aux entreprises. On estime que les pertes de production économique représenteront 16 300 millions de dollars américains entre 2011 et 2030¹.

Toute entreprise, peu importe son secteur d'activité, désire sans contredit développer une culture organisationnelle prônant la santé et la sécurité au travail (SST). Cependant, instaurer une culture axée sur la SST exige de déployer plusieurs actions pendant une longue période de temps : établissement d'objectifs organisationnels, mise en place d'indicateurs, recherche d'engagement du personnel cadre, élaboration de procédures de travail, instauration d'un programme de promotion de la santé, formation et mobilisation des employés, etc.

Pour favoriser une culture axée sur la SST, une piste complémentaire souvent ignorée, mais pourtant intéressante, est celle de sélectionner, dès l'embauche, des individus qui semblent avoir une propension à adopter des comportements sécuritaires². Plusieurs chercheurs ont observé une relation entre la personnalité des employés et la tendance à tenir une conduite sécuritaire au travail³. Dr Joyce Hogan a développé un inventaire de personnalité qui permet notamment d'évaluer si la personne est à risque d'adopter des comportements non sécuritaires en fonction de ses résultats aux six échelles suivantes.

- ✓ **L'insubordonné | le discipliné** – La volonté d'une personne à suivre (ou non) les consignes de sécurité. Les personnes ayant un résultat bas peuvent ignorer les règles en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise. Elles s'exposent donc à plus de risques.
- ✓ **L'alarmiste | le solide** – La gestion du stress, c'est-à-dire la capacité à ne pas paniquer sous pression et à commettre moins d'erreurs d'inattention. Les personnes qui obtiennent des résultats bas à cette dimension ont une tendance à moins bien gérer leur stress et à faire plus d'erreurs sous pression.
- ✓ **L'irritable | l'émotivement stable** – La gestion de la colère et de l'agressivité. Les personnes qui obtiennent des résultats bas peuvent facilement se mettre en colère et devenir agressives dans un contexte d'insatisfaction personnelle. Une gestion efficace de ses émotions permet à un employé de garder son calme et de rester concentré sur les tâches à effectuer.

- ✓ **Le distrait | le vigilant** – Le degré de concentration d'un individu. Cette dimension prend tout son sens dans les contextes où il importe d'avoir un excellent degré de concentration afin de ne pas mettre sa sécurité (et celle des autres) en péril.
- ✓ **L'irréfléchi | le prudent** – La propension d'un individu à prendre des risques inutilement, voire de façon irréfléchie. Certains individus aiment prendre des risques plus que d'autres. Cette attitude au travail peut engendrer des risques élevés d'accident.
- ✓ **L'arrogant | le désireux d'apprendre** – L'intérêt envers la formation, les conseils et le développement personnel. Cette dimension fait référence au désir d'apprendre de l'individu. Lorsque la volonté s'associe à la possibilité, on peut établir des conditions gagnantes en lien avec les programmes de prévention et de formation en sécurité au travail.

Bien que cette avenue ne soit pas une panacée, le fait de considérer la personnalité de l'individu lors de la sélection permet d'évaluer l'adéquation entre les impératifs liés à la santé et la sécurité du milieu de travail et les prédispositions naturelles de l'individu et ainsi de faciliter son intégration.

Travailler en amont en évaluant les caractéristiques individuelles des candidats et des employés permet de rassembler les conditions de succès requises dans l'entreprise afin d'optimiser la portée des programmes de promotion en SST.

Enfin, en ciblant précisément les points de vigilance des individus, il est possible d'instaurer des mécanismes de communication, de sensibilisation, de supervision, de formation et de développement plus efficaces.

1. Extrait du plan d'action mondial pour la santé des travailleurs 2008-2017 de l'OMS

2. Furnham, 2014

3. Nombreuses sources d'études disponibles sur demande