

G + Éducation

INFO

HIVER 2026 - Bulletin N° 50

ÉDITORIAL 2

Malgré qu'il se soit reconnu coupable d'avoir obtenu des services sexuels moyennant rétribution, un enseignant est réintégré

Échec de la période de probation contesté : les honoraires de l'arbitre sont à la charge du syndicat [3]

L'employeur a encore le droit de réfléchir et de discuter avec ses employés [4]

DÉCISIONS RÉCENTES 3

« *Jeu du mauvais docteur* » : surveillance inadéquate d'une enseignante du préscolaire [1]

Les conditions météorologiques pour la ville de Montmagny n'étaient pas anormales [5]

Le centre de services scolaire ne pouvait refuser automatiquement les demandes de congés spéciaux [2]

Une soirée entre collègues ne fait pas partie des risques inhérents assumés par le centre de services scolaire [6]

Une expertise de pointe

Nous sommes un cabinet d'avocats spécialisés en droit du travail et de l'emploi et en droit de la santé et de la sécurité du travail au service exclusif des employeurs. Nous offrons également une expertise spécialisée en droit scolaire. Notre connaissance approfondie des milieux de travail, notamment des établissements publics et privés du secteur de l'éducation, des lois et des décisions des tribunaux spécialisés nous permet de répondre rapidement à vos questions en vous offrant des solutions concrètes.

Une équipe d'avocats et de spécialistes au service des employeurs

M ^e Camille Beausoleil	M ^e Alain Gascon	M ^{me} Mylène Lussier, CRIA
M ^e Serge Benoît, CRIA	M ^e Reine Lafond, Ad. E, CRIA	M ^e Geneviève Mercier, CRIA
M ^{me} Linda Bernier, CRIA	M ^e Marc Lapointe	M ^e Camille Morin
M ^e Dominique Bougie	M ^e Marc-André Laroche, CRIA	M ^e Catherine Pepin
M ^e Marlène Boulianne, CRHA	M ^e Stéphanie Laurin	M ^e Jacques Provencher, CRIA
M ^e Danilo Di Vincenzo, CRIA	M ^e Isabelle Lauzon	M ^e Eylul Recber
M ^e Lydia Fournier	M ^e Mélanie Lefebvre	M ^e Marie-Josée Sigouin, CRIA
M ^e Antoine Gagnon	M ^e Chantal L'Heureux	

Les avocats Le Corre & Associés, S.E.N.C.R.L.

2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650
Laval (Québec) H7T 2L1

T 450 973.4020 1 877 218.4020
F 450 973.4010

Directeur : M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA
Rédactrice en chef : M^{me} Linda Bernier, CRIA

LECORRE
avocats au service
des employeurs

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

Visitez-nous à
lecorre.com

VERSION ANGLAISE DISPONIBLE SUR DEMANDE

ÉDITORIAL



Malgré qu'il se soit reconnu coupable d'avoir obtenu des services sexuels moyennant rétribution, un enseignant est réintégré

M^e Eylul Recber, Le Corre Avocats

La jurisprudence de la Cour suprême établit que les enseignants jouent un rôle modèle dans la société, ce qui leur impose d'adopter un comportement exemplaire. Puisque l'école est un lieu d'apprentissage des connaissances et des valeurs de la société, un niveau de moralité plus élevé est exigé de l'enseignant, tant au travail que dans sa vie personnelle. Toutefois, une question se pose : le rôle de modèle qui incombe à un enseignant en raison de son emploi lui impose-t-il d'être parfait et infaillible dans sa vie personnelle ?

C'est précisément cette question qui est analysée par l'arbitre dans *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (FAE)* et *Centre de services scolaire des Premières Seigneuries*¹. Dans cette affaire, un enseignant d'éducation physique au primaire ayant 20 ans d'ancienneté a plaidé coupable à des infractions d'obtention de services sexuels moyennant rétribution et de harcèlement envers une femme offrant de tels services. Ce dernier avait fréquenté un salon de massage érotique et avait eu une relation avec une femme dans la trentaine. Après avoir été informé des accusations portées contre l'enseignant, le centre de services scolaire l'a suspendu puis congédié au motif que ces infractions criminelles n'étaient pas compatibles avec l'emploi d'enseignant et entraient en contradiction avec les obligations du centre de protéger les élèves et le personnel de l'école.

L'arbitre a rappelé que l'encadrement législatif et réglementaire de l'éducation a comme objectif de permettre une transparence quant au statut judiciaire des enseignants et une connaissance de l'existence de toute situation pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves. Cependant, il a ajouté que ce cadre législatif doit être interprété à la lumière de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui vise à assurer une protection de l'emploi aux personnes ayant des antécédents judiciaires. Cette disposition prévoit ce qui suit :

Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

L'interdiction prévue à l'article 18.2 de la Charte exige un lien objectif entre l'infraction criminelle et le poste occupé afin de justifier la décision d'un employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié. On entend par « lien avec l'emploi » la faculté du salarié d'accomplir efficacement son travail malgré ses antécédents judiciaires.

L'arbitre a conclu qu'il n'existe pas de tel lien entre les infractions commises par le salarié et la profession enseignante qui le rendrait incapable de l'exercer. En effet, celles-ci relèvent entièrement de la vie privée de l'enseignant, elles ne sont pas survenues sur les lieux

de travail ni même dans un contexte connexe au milieu scolaire et elles n'impliquent pas une personne mineure ni un collègue ou un élève. Le centre de services scolaire a fondé sa décision de mettre fin à l'emploi du salarié sur l'exigence de la perfection en tout temps dans l'exercice du rôle de l'enseignant et sur une perception qu'il serait moins apte à effectuer le travail d'enseignant et moins digne d'être reconnu en tant qu'être humain en raison de son antécédent judiciaire. Selon l'arbitre, l'employeur a établi une corrélation entre sexualité et pédophilie, sans aucune preuve à l'appui. Le salarié a commis un écart de conduite qui doit être analysé de manière concrète, en tenant compte que tout être humain est faillible.

De plus, la preuve a démontré que le centre de services scolaire craignait l'opinion des parents. Cependant, selon l'arbitre, cela ne justifie pas pour autant une décision impulsive de congédier aussitôt que la sexualité est en cause afin de ne pas choquer les parents.

Ayant jugé que l'ensemble de la preuve ne permettait pas de conclure que le retour du salarié à son poste représenterait un risque pour la sécurité et l'intégrité des élèves et du personnel, le tribunal a annulé le congédiement et ordonné la réintégration du salarié. Par ailleurs, aucun élément n'indiquait que la confiance des parents serait compromise.

Cette décision démontre qu'une faute commise par un enseignant dans sa vie privée ne justifie pas nécessairement une fin d'emploi. Une analyse de tous les faits s'impose afin de déterminer s'il existe un lien objectif entre l'infraction et l'emploi. S'appuyant sur les propos de l'arbitre Rodrigue Blouin dans l'affaire *Syndicat des enseignantes et enseignants du collège Lévis-Lauzon* et *Collège Lévis-Lauzon*², l'arbitre a souligné que « la tolérance et le principe de l'article 18.2 de la Charte sont également des valeurs que le système scolaire doit mettre de l'avant ».

1. 2025EXPT-1790, 2025 QCTA 391, M^e Alain Turcotte

2. *Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Lévis-Lauzon* et *Collège Lévis-Lauzon*, SAE 7039, 2000-06-19, pp. 9-10

1 « *Jeu du mauvais docteur* » : surveillance inadéquate de la part d'une enseignante du préscolaire

Une enseignante conteste son congédiement pour négligence grave et manque de vigilance en omettant de surveiller des élèves de sa classe, une maternelle 4 ans. La preuve a révélé que huit élèves ont joué à plusieurs reprises au « mauvais docteur » dans la classe, alors qu'elle y était présente devant son ordinateur. Ce jeu impliquait les parties intimes des élèves, dont l'insertion d'objets dans leurs orifices par d'autres élèves, notamment avec les objets se trouvant dans une trousse de docteur. Selon l'arbitre, le manque total d'introspection de la salariée, sa conviction d'avoir bien effectué son travail et son refus d'envisager la possibilité que le jeu se soit produit plusieurs fois dans sa classe affectent sérieusement le lien de confiance qui la lie à l'employeur. Pour maintenir le congédiement, l'arbitre a également considéré plusieurs facteurs aggravants, dont la nature des tâches, la longue ancienneté de la salariée, son comportement lors de l'enquête et de l'audience et les préjudices causés aux élèves et à leurs parents.

Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Centre de services scolaire de Montréal
2025EXPT-2122, 2025 QCTA 427, M^e Frédéric Tremblay

2 Le centre de services scolaire ne pouvait refuser automatiquement les demandes de congé ou de retraite progressive

Le syndicat conteste une directive avisant les professionnels occupant un emploi dans un champ en pénurie de main-d'œuvre et en difficulté de recrutement que leurs demandes générales de congé ou de retraite progressive seraient automatiquement rejetées, sauf exceptions prévues à la directive. Le centre de services scolaire a souligné qu'il conserve son pouvoir discrétionnaire à l'égard des dispositions de la convention collective relatives aux demandes de congé et de retraite progressive. Or, le grief ne conteste pas ce droit discrétionnaire qui implique un potentiel refus, lequel droit appartient toujours à l'employeur dans la mesure où il l'exerce de façon raisonnable. Le grief vise plutôt les refus globaux découlant d'une directive où l'employeur, sans faire une analyse individuelle, refuse systématiquement les demandes. À l'égard d'une telle situation, la jurisprudence, presque unanime, établit que l'employeur ne peut abdiquer son pouvoir discrétionnaire d'accorder un congé ou une retraite progressive au motif d'assurer une plus grande efficacité administrative dans le traitement des demandes. Le grief est accueilli.

Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal (CSQ) et Centre de services scolaire de Montréal
2025EXPT-2377, 2025 QCTA 470, M^e Robert L. Rivest

3 Échec de la période de probation contesté : les honoraires de l'arbitre sont à la charge du syndicat

L'arbitre a rejeté le grief d'un salarié contestant l'échec de sa période de probation. Il doit maintenant décider qui doit supporter les frais d'arbitrage. La convention collective prévoit que les honoraires et frais de l'arbitre sont à la charge de l'employeur en cas de grief contestant un congédiement. L'arbitre a tout d'abord constaté qu'au sens de la convention collective, la fin d'emploi d'un salarié qui échoue sa période de probation est « une fin d'engagement » et non pas un congédiement. Ainsi, l'arbitre n'était pas saisi d'un grief de congédiement, mais plutôt d'un grief par lequel le syndicat alléguait que l'employeur avait agi de manière abusive, arbitraire et discriminatoire lorsqu'il a évalué négativement le salarié, ce qui a ultimement mis fin à son engagement. L'ensemble de la preuve a donc porté sur la manière dont l'employeur s'est acquitté de sa tâche d'évaluation. Il ne s'agit pas d'un congédiement, mais bien de l'échec du processus d'engagement. Les frais et honoraires sont donc à la charge du syndicat.

Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest et Centre de services scolaire de Rouyn-Noranda
2025EXPT-2070, 2025 QCTA 437, M. Éric-Jan Zubrzycki

DÉCISIONS RÉCENTES

4 L'employeur a encore le droit de réfléchir et de discuter avec ses employés

Le syndicat a déposé une plainte alléguant que le Collège avait fait entrave à ses activités en utilisant les travaux d'un comité pour convaincre les enseignants d'adhérer à sa vision des conditions de travail concernant le calendrier scolaire et l'horaire. Selon le tribunal, le fait pour un employeur de réfléchir et de discuter avec ses employés de façons d'améliorer leurs méthodes de travail ne peut être invariablement considéré comme une entrave, puisqu'il faut que la démarche soit motivée par un animus antisyndical, ce qui n'est pas le cas. Le Collège a agi dans les limites de sa liberté d'expression. Il n'y a eu aucune menace ou promesse pour amener les enseignants à adopter son point de vue. Ce n'est pas parce que le comité a mentionné s'être donné le droit « *de rêver et d'innover* » que l'on doit conclure qu'il a fait appel aux émotions des enseignants. Aucun propos critiquant le syndicat ou visant à miner sa crédibilité n'a été tenu. La plainte est rejetée.

Association du personnel de Sainte-Anne (FPEP/CSQ) c. Collège Sainte-Anne
2025EXPT-2217, 2025 QCTAT 4257, j.a. Henrik Ellefsen

5 Les conditions météorologiques pour la ville de Montmagny n'étaient pas anormales

Une éducatrice en service de garde conteste le refus de sa réclamation par la CNESST. Elle allègue avoir subi un accident du travail en raison de conditions de travail inhabituelles. En effet, cette dernière affirme que les conditions de verglas qui prévalaient durant cette période l'auraient contrainte à porter des crampons et à effectuer une marche « excessive » en terrain inégal, ce qui aurait provoqué sa condition aux hanches. Selon le tribunal, les conditions météorologiques invoquées n'avaient rien d'anormal en cette période de l'année pour la ville de Montmagny. Surtout, la doctrine médicale déposée par la salariée, selon laquelle les terrains inégaux provoquent une surutilisation de la hanche, ne peut recevoir une valeur probante en l'absence d'une analyse ou de commentaires de la part d'un médecin expert ou d'un professionnel de la santé qui a charge. Un rapport médical n'est pas une preuve de relation causale et devant une condition de nature personnelle dont la source est multifactorielle, la contestation est rejetée.

Chassé et Centre de services scolaire de la Côte-du-Sud
2025 QCTAT 5049 (SST), j.a. Nathalie Gélinas

6 Une soirée entre collègues ne fait pas partie des risques inhérents assumés par le centre de services scolaire

L'employeur conteste le refus de la CNESST de lui accorder le transfert du coût des prestations liées à la lésion d'une salariée en vertu de l'article 326 LATMP. Il allègue que l'accident du travail est majoritairement attribuable à un tiers. L'événement est survenu à l'occasion d'une fête de fin d'année scolaire entre collègues, alors que la salariée était à bord d'une navette fluviale pour se rendre au Vieux-Port de Montréal. Un bateau de type « speedboat » a percuté de plein fouet l'embarcation de la salariée, entraînant une fracture de la clavicule. L'incident a fait l'objet d'une enquête par le Bureau de la sécurité des transports ainsi que d'articles de journaux. Or, une sortie pour le personnel organisée pendant une journée pédagogique, sans la présence des élèves, ne fait partie ni des tâches habituelles d'une enseignante ni des risques inhérents liés aux activités de l'employeur. Il serait donc injuste de lui faire supporter les conséquences financières de l'accident. La contestation est accueillie.

Centre de services scolaire des Patriotes
2025 QCTAT 3772 (SST), j.a. Virginie Brisebois