

G + Éducation

INFO

PRINTEMPS 2026 – Bulletin No 51

ÉDITORIAL 2

Arbitrage de griefs : nouvel encadrement législatif

DÉCISIONS RÉCENTES 3

L'entente locale ne peut modifier la portée de l'entente nationale [1]

La procédure de renvoi ne s'appliquait pas [2]

Remplacer une salariée absente pour une durée non prévisible [3]

Violence verbale et psychologique envers des élèves : brevet d'enseignement suspendu [4]

Une lésion liée à un acte criminel : l'employeur n'a pas à assumer les coûts [5]

Quelques années trop tard pour contester l'emploi convenable [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



Arbitrage de griefs et nouvel encadrement législatif : êtes-vous prêts ?

M^e Lydia Fournier, Le Corre Avocats

Lors de son adoption, le Code du travail¹ visait entre autres à privilégier une solution rapide des conflits entre employeurs et employés. Or, force est de constater qu'au fil des années, les délais se sont allongés entre les différentes étapes menant à l'audience d'un grief et à la décision d'un arbitre.

Afin notamment d'améliorer et d'accélérer la procédure d'arbitrage de griefs, le législateur a adopté la *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*², dont le Code du travail. Nous vous présentons ci-dessous les différentes modifications apportées aux dispositions relatives à l'arbitrage de griefs.

Pour tous les nouveaux griefs déposés après le 28 octobre 2025, soit la date de la sanction de la loi, les dispositions suivantes sont en vigueur :

Conférence préparatoire³ - L'arbitre peut convoquer d'office les parties à une conférence préparatoire. Il doit toutefois tenir une conférence préparatoire à la demande de l'une des parties. Avant ces modifications, l'arbitre n'avait aucune obligation de convoquer les parties à une conférence préparatoire même à la demande de l'une d'elles.

Médiation⁴ - Les parties ont l'obligation de considérer le recours à la médiation pour tenter de régler un grief avant de recourir à l'arbitrage.

À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui est dit ou écrit pendant la médiation n'est recevable en preuve. Le médiateur n'est pas contraignable, c'est-à-dire qu'il n'a pas à divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance. Et, à moins que les parties y consentent, le médiateur désigné ne pourra pas agir comme arbitre dans le même dossier.

Divuligation de la preuve⁵ - À moins qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice lors de la conférence préparatoire, les parties doivent produire leurs pièces ou autres éléments de preuve au moins 30 jours avant le début de l'audition ou dans le délai convenu lors de ladite conférence. De la même manière et à moins que des motifs valables justifient de taire leur identité, les parties doivent également communiquer la liste des témoins qu'elles entendent convoquer, incluant les déclarations par affidavit, au moins 30 jours avant le début de l'audition. La preuve de la communication des pièces et de la liste des témoins aux autres parties devra être déposée auprès de l'arbitre.

Ces nouvelles dispositions auront un impact sur la préparation de vos dossiers d'arbitrage. D'abord, si votre objectif est de régler des griefs portés en arbitrage et de sauver des coûts,

vous aurez avantage à entamer des pourparlers de règlement en amont, bien avant l'échéance du délai de 30 jours ci-haut mentionné. À défaut de règlement, vous devrez débiter la préparation et mandater un procureur pour vous représenter, le cas échéant, plus tôt que tard. Cela implique une préparation préalable afin notamment de colliger la preuve documentaire, élaborer la stratégie et identifier les témoins. En d'autres mots, la préparation de l'arbitrage devra être bien avancée à l'échéance des 30 jours.

L'arbitre pourrait autoriser un délai différent pour « *assurer la bonne administration de la justice* ». Il sera intéressant de voir comment les tribunaux vont interpréter cette exception. Par exemple, lorsque le fardeau de la preuve incombe au syndicat, la communication de la preuve patronale avant le début de l'audience peut impliquer un travail considérable en raison d'une preuve documentaire volumineuse, alors qu'une partie de cette preuve peut s'avérer inutile, à la lumière de la preuve administrée par le syndicat.

Dans les dossiers disciplinaires, dans lesquels l'employeur a le fardeau de la preuve, la communication d'éléments de preuve touchant la crédibilité d'un salarié, telle une filature, va nécessairement causer des enjeux. Lorsque des éléments sérieux de crédibilité sont soulevés, il sera intéressant de voir si les arbitres vont autoriser la communication d'une partie de la preuve patronale après le témoignage du salarié.

De plus, il sera intéressant de voir si le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation changera ses pratiques concernant les convocations aux audiences, car le délai entre la réception de la convocation et la date fixée pour l'audience devra permettre aux parties de respecter ces nouvelles obligations en matière d'arbitrage de griefs.

Enfin, certaines dispositions entreront en vigueur le 28 octobre 2026, soit celle imposant un délai maximal de six mois pour procéder à la nomination d'un arbitre⁶ et celle prévoyant que l'audition d'un grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt⁷. Or, comme le secteur public et parapublic n'est pas visé par ces dispositions⁸, elles ne s'appliqueront pas aux centres de services scolaires et commissions scolaires.

1. RLRQ, c. C-27 (ci-après « C.t. »)

2. L.Q. 2025, c. 28 (Projet de loi n° 101)

3. Art. 100.2 C.t.

4. Art. 100.0.1.1 à 100.0.1.3 C.t.

5. Art. 100.3.1 C.t.

6. Art. 100.0.0.1 C.t.

7. Art. 100.3.2 C.t.

8. *Id.*, note 2, article 14

1 L'entente locale ne peut modifier la portée de l'entente nationale

Le syndicat a déposé des griefs afin que les périodes de récréation non surveillées soient considérées comme faisant partie de la tâche des enseignants. N'étant plus inscrites à leur horaire, il s'agirait d'un dépassement de tâche permettant le paiement d'heures supplémentaires. En effet, préalablement à la modification de la convention collective nationale, une disposition locale prévoyait que ces périodes faisaient partie de la tâche des enseignants et figuraient à l'horaire de travail. La nouvelle convention nationale a toutefois été modifiée afin que seules les tâches récurrentes ne figurent à l'horaire. Or, puisque les activités accomplies par les enseignants lors de ces périodes varient constamment, elles ne peuvent être inscrites. L'arbitre a conclu que les clauses de l'entente locale sur lesquelles s'appuie le syndicat au soutien des griefs modifient la portée de la convention nationale. Elles sont donc invalides au sens de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. Les griefs sont rejetés.

Syndicat de l'enseignement du Haut-Richelieu et Centre de services scolaire des Hautes-Rivières
2026EPT-741, 2026 QCTA 121, M^e Nathalie Massicotte
Pourvoi en contrôle judiciaire, 2026-04-16 (C.S.) 755-17-004159-268

2 La procédure de renvoi ne s'appliquait pas

Le syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas octroyer un nouveau contrat à une enseignante à temps partiel non inscrite sur la liste de rappel en raison de son attitude au travail. Le syndicat prétend qu'il s'agit d'un renvoi et que l'employeur n'a pas suivi la procédure prévue à la convention collective. L'arbitre a précisé que la procédure de renvoi s'applique lors de la résiliation d'un engagement. Une résiliation survient en cours d'exécution d'un contrat et non à son expiration. Ici, l'employeur n'a pas mis fin prématurément à l'engagement, il a plutôt décidé de ne pas accorder un autre contrat à la salariée. La procédure de renvoi n'était donc pas applicable. De même, la procédure de non-renouvellement ne trouve pas application puisque la salariée n'est pas une « enseignante régulière ». La décision de ne pas offrir un nouveau contrat relève du droit de direction de l'employeur. Cette décision n'est pas empreinte de mauvaise foi, arbitraire ou discriminatoire. Le grief est rejeté.

Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries et Syndicat de l'enseignement de la région de Québec
SAE 9898, 2026-04-07, M^e Hélène Bédard (T.A.)

3 Remplacer une salariée absente pour une durée non prévisible

Le syndicat conteste la décision de l'employeur de pourvoir un poste temporairement vacant par une candidature externe. Pour que l'article 5-1.15 de la convention collective trouve application, trois conditions préalables sont requises: 1. un poste vacant; 2. la décision de le combler et; 3. une durée prévisible d'absence de 17 semaines ou plus. La priorité d'emploi prévue à cette disposition a un sens lorsque la durée de l'absence est prévue dès le départ, par exemple, lors d'un congé de maternité. Or, en cas d'invalidité sans durée prévisible, la clause ne trouve pas application. Il appartient alors au cégep de décider s'il pourvoit un poste temporairement vacant et d'apprécier la durée prévisible de l'absence. L'employeur a choisi de ne pas pourvoir le poste par une candidature interne pour éviter un deuxième cycle de dotation lorsque la durée de remplacement ne le justifie pas. Cette décision n'est pas arbitraire, discriminatoire ou abusive. Le grief est rejeté.

Syndicat du personnel de soutien du Cégep Édouard-Montpetit et Cégep Édouard-Montpetit
SAE 9906, 2006-04-27, M^e Claire Brassard (T.A.)

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Violence verbale et psychologique envers des élèves : brevet d'enseignement suspendu

Un enseignant au primaire a déposé une requête devant le Tribunal administratif du Québec pour contester la décision du ministre de révoquer son brevet d'enseignement. Cette décision a été prise à la suite de plaintes déposées par des parents d'élèves en raison des propos tenus et du comportement adopté par l'enseignant et pouvant être assimilés à de la violence verbale et psychologique à l'endroit des élèves. Le centre de services scolaire a imposé une suspension sans solde de cinq jours au salarié pour ces mêmes propos. Le tribunal est d'avis que les comportements reprochés au salarié sont graves et qu'une sanction sévère est appropriée. Il estime toutefois que la révocation du brevet, pour une première offense, est trop sévère. Malgré une faible autocritique, le salarié a néanmoins reconnu qu'il devrait corriger son comportement et il a coopéré avec le comité d'enquête. Le tribunal a conclu qu'une suspension du brevet d'enseignement de neuf mois était adéquate. La requête est partiellement accueillie.

A.B. c. Ministre de l'Éducation
2026EXP-328, 2025 QCTAQ 1174 (section des affaires sociales), j.a. David Perron

5 Une lésion liée à un acte criminel : l'employeur n'a pas à assumer les coûts

Le centre de services scolaire conteste le refus de sa demande de transfert en vertu de l'article 326 LATMP. Il soutient qu'un tiers est majoritairement responsable de l'accident du travail survenu à une surveillante d'élèves, et ayant entraîné un syndrome de choc post-traumatique. Alors que la salariée était dans sa voiture dans le stationnement de l'employeur, elle a remarqué la présence de quatre jeunes hommes dans un véhicule « suspect », mais ce dernier a rapidement quitté les lieux. Il est revenu plus tard, avec une plaque d'immatriculation différente, et a bloqué le véhicule de la salariée. L'un des individus est alors sorti du véhicule et s'est dirigé vers la salariée en lui criant agressivement d'ouvrir sa fenêtre tout en agissant comme s'il avait une arme dissimulée sous sa veste. C'est une intervention de la direction qui a poussé les individus à quitter. Un appel a été fait à la police. Selon le tribunal, de telles circonstances sont assimilables à un acte criminel ce qui, selon le TAT, ne saurait faire partie des risques reliés aux activités de l'employeur. La contestation est accueillie.

Centre de services scolaire Marie-Victorin
2026 QCTAT 820 (SST), j.a. David Martinez

6 Quelques années trop tard pour contester l'emploi convenable

La salariée conteste la décision rendue par la CNESST modifiant à la baisse le montant annuel des indemnités réduites auxquelles elle a droit. Elle remet surtout en question le processus par lequel a été déterminé son emploi convenable de conseillère pédagogique quelques années plus tôt. La salariée allègue avoir été induite en erreur ou insuffisamment renseignée par l'agent de la Commission et mal représentée par son syndicat durant ce processus, ce qui a engendré pour elle une perte de bénéfices importants. Plus particulièrement, elle invoque une perte en lien avec son régime de retraite. Or, les pouvoirs du tribunal ne lui permettent que de confirmer, modifier ou infirmer la décision qui est contestée. En l'espèce, la décision contestée porte uniquement sur la révision de l'indemnité réduite de remplacement du revenu versée à la salariée. Cette dernière ne peut, par ce moyen, chercher à faire réviser les modalités du plan de réadaptation convenue en 2022 ni les décisions qui s'en sont suivies. La contestation est rejetée.

Lévesque et Centre de services scolaire de la Capitale
2026 QCTAT 918 (SST), j.a. Michel Sansfaçon