

Décisions récentes 2

Entre autres celles-ci :

La qualification légale des enseignants est un renseignement personnel [1]

Exigences du poste : parler le français avant tout [2]

Dépassement : la commission scolaire n'a pas à démontrer une impossibilité absolue [3]

Période d'essai : seules les heures travaillées dans le poste obtenu comptent [4]

L'inconduite chronique peut justifier un congédiement administratif [5]

Dépôt forcé d'une expertise médicale [6]

Climat malsain : le comportement de l'enseignant est-il en cause? [7]

Enseignante frappée au visage par un élève : réclamation pour lésion psychologique refusée [8]

Chute dans le stationnement glacé du locataire : transfert de coûts refusé [9]

Le régime d'assurance-salaire n'est pas discriminatoire envers les enseignants partiellement invalides [10]

Parmi vous 5

L'intérêt de l'enfant : une considération oubliée ?

Collaboration spéciale 6

Bien-être au travail : les quatre comportements des leaders qui ont un grand impact

1 La qualification légale des enseignants est un renseignement personnel

Le demandeur a présenté une demande auprès d'une commission scolaire afin d'obtenir la liste des enseignants que cette dernière transmet au syndicat en vertu d'une disposition de la convention collective. La commission scolaire a transmis un document au demandeur dans lequel certains renseignements personnels n'ayant pas un caractère public ont été élagués, les renseignements concernant les autorisations légales d'enseigner n'ayant pas été inclus dans le document remis au demandeur. Le débat porte sur la qualification légale des enseignants. Le demandeur allègue qu'il veut obtenir cette information afin de savoir si les personnes sont légalement qualifiées pour enseigner. La Commission d'accès à l'information conclut qu'il s'agit d'un renseignement personnel et que les personnes concernées n'ont pas consenti à leur communication. En conséquence, la commission scolaire n'a pas à communiquer au demandeur la qualification légale des enseignants.

M.B. c. Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais
2016 QCCA 105, M^e Lina Desbiens

2 Exigences du poste : parler le français avant tout

La salariée reproche à la commission scolaire de ne pas l'avoir convoquée à une entrevue pour un poste de « Recreational Activities Technician » et de ne pas avoir retenu sa candidature lors de l'affichage du même poste un an plus tard. La convention collective stipule qu'un candidat doit d'abord satisfaire les exigences du poste telles que fixées par l'employeur. Or, la preuve a révélé que les tâches et les responsabilités liées au poste requièrent une compréhension et la capacité de s'exprimer en français, et que la salariée ne satisfaisait pas ces deux exigences. L'arbitre a rejeté l'argument du syndicat selon lequel la salariée satisfaisait à ce critère parce qu'elle avait déjà occupé un poste comportant l'exigence de maîtriser le français. Il a considéré que ce sont les tâches et responsabilités associées au poste qui déterminent véritablement la pertinence et la nécessité de satisfaire les exigences établies. Le grief est rejeté.

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau et Commission scolaire Riverside
SAE 9062, 2016-06-10, M^e André G. Lavoie

3 Dépassement : la commission scolaire n'a pas à démontrer une impossibilité absolue

Le syndicat conteste le dépassement du maximum d'élèves autorisé pour deux groupes du préscolaire 5 ans. La commission scolaire invoque le nombre restreint de groupes à l'école concernée afin de justifier ce dépassement. Parmi ses options, elle aurait pu ouvrir un groupe additionnel, lequel n'aurait pas été financé, mais aurait permis que les groupes soient en dessous de la moyenne établie à 18 élèves. La commission scolaire aurait également pu déplacer des élèves de 5 ans dans une autre école, ce qui aurait entraîné des changements d'autobus et des heures difficiles pour les enfants. Dès le mois de mai, elle a tenté de convenir d'une entente avec le syndicat. Puis elle a invité les parents à indiquer s'ils étaient volontaires pour le transfert de leur enfant dans une autre école. Pour le syndicat, la seule solution était l'ouverture d'un troisième groupe. Selon l'arbitre, la commission scolaire n'avait pas à démontrer qu'elle était dans l'impossibilité absolue d'éviter le dépassement. Compte tenu des circonstances, il a conclu que la décision de la commission scolaire de maintenir le dépassement en invoquant le nombre restreint de groupes était raisonnable. Le grief est rejeté.

Syndicat de l'enseignement de la région de la Métis (CSQ) et Commission scolaire des Phares
SAE 9065, 2016-06-23, M^e Huguette April

4 Période d'essai : seules les heures travaillées dans le poste obtenu comptent

Une éducatrice ayant obtenu un poste régulier à temps partiel dans un service de garde conteste son congédiement. L'employeur allègue que le grief est irrecevable, puisque la salariée était en période d'essai au moment de son congédiement. La convention collective prévoit que pour bénéficier du droit au grief et à la procédure d'arbitrage, la salariée doit avoir complété 180 heures effectivement travaillées. Le syndicat soutient que l'employeur devait tenir compte du travail fait en remplacement d'un autre salarié, comme ce fut le cas pour la salariée. L'arbitre a plutôt donné raison à l'employeur, de sorte que seules les heures prévues au poste occupé devaient être prises en considération. Pour en arriver à cette conclusion, l'arbitre s'est appuyé sur une autre disposition de la convention prévoyant qu'en cas d'obtention d'un nouveau poste d'une même classe d'emplois, le salarié doit recommencer sa période d'essai. Selon l'arbitre, cette disposition indique que chaque poste est une entité distincte et qu'on ne peut combiner des heures travaillées afin de favoriser la terminaison plus rapide de la période d'essai. De plus, l'employeur a toujours utilisé cette méthode de calcul, et ce, à la connaissance du syndicat. Le grief est rejeté.

Commission scolaire Kamouraska-Rivière-du-Loup et Syndicat du soutien scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup
SAE 9032, 2016 QCTA 188, M^e Pierre-Georges Roy

5 L'inconduite chronique peut justifier un congédiement administratif

Dans le cadre d'un grief contestant le renvoi d'une enseignante, les parties ne s'entendent pas sur la nature de la mesure imposée. Elles ont demandé à l'arbitre de trancher cette question de façon préliminaire. Pour l'employeur, le renvoi de la salariée est de nature administrative. Il a expliqué avoir mis fin à l'emploi de cette dernière en raison de son inconduite chronique attribuable à son incapacité à entretenir des relations harmonieuses avec les membres du personnel. Comme cette chronicité est l'expression de la personnalité de la salariée, elle a un caractère involontaire. Le syndicat allègue qu'il s'agit plutôt d'une mesure disciplinaire, puisque que l'employeur a déjà donné des avertissements écrits à la salariée. L'arbitre a conclu qu'il s'agissait d'une mesure administrative, puisque l'employeur invoque l'incapacité de la salariée à se conformer aux normes attendues, et les faits invoqués par l'employeur sont en lien avec cette présumée incapacité. L'employeur a donc démontré que les motifs de congédiement allégués peuvent justifier un congédiement administratif.

Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal
DTE 2016T-438, 2016 QCTA 301, M^e Jean-Pierre Villagi

6 Dépôt forcé d'une expertise médicale

À titre de moyen préliminaire, la CNESST demande au Tribunal administratif du travail d'ordonner le dépôt du rapport d'expertise médicale obtenu par la salariée à la suite d'un examen médical auprès d'un physiatre. Cet examen médical avait été demandé par le représentant de la salariée. Cette dernière s'objecte au dépôt du rapport, alléguant que celui-ci est couvert par le secret professionnel. Selon la juge, il est clair qu'une expertise portant directement sur les sujets en litige est éclairante et pertinente. Une partie qui remet en question son état médical dans le cadre d'un litige renonce à la confidentialité de son dossier médical. Par ailleurs, la salariée avait antérieurement demandé la remise, puisqu'elle devait compléter sa preuve à l'aide d'un rapport d'expertise médicale, et la demande de remise avait été accordée sur cette base. En alléguant ce rapport au soutien de ses procédures, la salariée a renoncé à la confidentialité de ce dernier qui était effectivement couvert par le secret professionnel. Le moyen préliminaire est accueilli et le dépôt du rapport est ordonné.

Laroche et Commission scolaire des Affluents
2016 QCTAT 3020 (SST), M^e Isabelle Piché

7 Climat malsain : le comportement de l'enseignant est-il en cause ?

Un enseignant en adaptation scolaire conteste le refus de sa réclamation par la CNESST pour un trouble d'adaptation avec humeur dépressive. Il allègue un boycottage par des collègues enseignants et éducateurs et un manque de soutien de la directrice qui l'aurait plutôt discrédité en formulant des demandes relatives à son travail. La contestation est rejetée. Il est normal qu'un employeur vérifie le travail, les façons de faire et donne des directives précises. De plus, il faut se demander si les actes de l'employeur et le climat de travail peuvent s'expliquer par le comportement du salarié. L'enseignant s'est senti isolé, mais la preuve est contradictoire à ce sujet. Certains témoins rapportent son ton souvent inapproprié, son manque d'adaptation aux difficultés de ses élèves et ses demandes d'intervention des éducateurs trop fréquentes ou à des moments peu opportuns. L'enseignant reconnaît lui-même que sa vision syndicale forte peut être à l'origine de conflits. En l'absence de preuve de comportements répétés et hostiles de l'employeur ou de collègues, la réclamation est refusée.

M.D. et Commission scolaire A.
2016 QCTAT 3889 (SST), M^e Jean-Claude Danis

8 Enseignante frappée au visage par un élève : réclamation pour lésion psychologique refusée

Une enseignante conteste une décision de la CNESST refusant sa réclamation. Elle allègue avoir subi une lésion professionnelle psychologique lorsqu'elle a été frappée au visage par un élève aux prises avec un trouble envahissant du développement. Selon la juge, l'événement décrit revêt un caractère d'imprévisibilité et il est soudain, puisqu'au moment où l'agression est survenue, le cours de musique était sur le point de se terminer et que l'élève concerné s'était bien comporté. C'est sans avertissement que celui-ci a frappé la salariée sur le nez. Toutefois, les faits allégués ne permettent pas d'établir une relation causale entre l'événement du 22 octobre 2010 et la dépression majeure de la salariée qui a poursuivi ses tâches de travail jusqu'au 19 mai 2011. Durant cette période, elle a connu différents problèmes sur le plan personnel, conjugal et familial. De plus, au moment de la survenance de l'événement, elle était récemment de retour au travail à la suite d'un congé de maladie pour une condition psychologique. Enfin, la note médicale du 19 mai 2011 ne fait aucunement référence à l'événement du 22 octobre 2010. La contestation est rejetée.

J.M. et Commission scolaire A.
2016 QCTAT 3492 (SST), M^e Michèle Gagnon Grégoire

9 Chute dans le stationnement glacé du locataire : transfert de coûts refusé

Un service de garde conteste une décision de la CNESST refusant de lui octroyer un transfert du coût des prestations en lien avec la lésion professionnelle d'une éducatrice. Il allègue que l'accident du travail est attribuable à un tiers, soit la municipalité, et qu'il est injuste de lui en imputer les coûts. Il soutient qu'étant locataire d'un local à l'intérieur d'un édifice appartenant à la municipalité, la chute de la salariée dans le stationnement glacé de cet édifice, avant l'ouverture du service de garde, est imputable à la municipalité en raison de son défaut d'entretien du stationnement. Selon la juge, la preuve a démontré que l'entretien du stationnement, en dehors des heures normales d'opération, était la responsabilité du service de garde. De plus, la salariée a encouru des risques pour se rendre à la porte de l'édifice après avoir constaté la mauvaise condition du stationnement. Dans ce contexte, la responsabilité de l'accident du travail est partagée entre tous les intervenants sans qu'il ne soit possible de reconnaître une responsabilité majoritaire. La contestation est rejetée.

Services de garde Gribouillis et Saint-Paulin (Municipalité de)
2016 QCTAT 3214 (SST), M^e Valérie Lizotte

Commentaires

Dans ce dossier, la responsabilité de l'accident du travail était partagée entre la municipalité, l'employeur et la salariée. Il était impossible pour la juge de départager la proportion de responsabilité attribuable à chacun des intervenants et, de ce fait, de reconnaître une participation majoritaire du tiers, soit la municipalité. Or, pour faire droit à un transfert de coûts en raison de la faute d'un tiers, la responsabilité **majoritaire** de ce tiers doit être démontrée à titre de condition d'application. Ainsi, considérant la conclusion à laquelle la juge est parvenue sur cette condition, il n'était pas nécessaire pour elle d'aborder l'autre condition d'application, soit la question visant à déterminer s'il serait injuste d'imputer les coûts au dossier de l'employeur.

10 Le régime d'assurance-salaire n'est pas discriminatoire envers les enseignants partiellement invalides

Le syndicat conteste la décision de la commission scolaire d'interrompre le paiement des prestations d'assurance-salaire d'une enseignante ayant une invalidité partielle permanente pour les trois jours par semaine où elle ne travaille pas. Selon le syndicat, l'employeur a contrevenu à son obligation d'accommodement en cessant le paiement des prestations pour les jours où l'enseignante est incapable de travailler. De son côté, la commission scolaire considère que l'enseignante ne remplissait plus les conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-salaire, car elle n'était plus totalement incapable d'accomplir ses tâches. L'arbitre a confirmé que l'enseignante ne remplissait plus les conditions d'admissibilité du régime d'assurance-salaire et que la commission scolaire était justifiée de cesser le paiement des prestations. Il a conclu que la distinction créée par le régime d'assurance-salaire entre les enseignants totalement invalides et ceux partiellement invalides n'a pas pour effet de compromettre le droit à l'égalité et ne peut être taxée de discriminatoire. L'employeur n'a donc aucune obligation d'accommodement.

Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal
DTE 2016T-477, 2016 QCTA 308, M^e Jean-Guy Roy

Commentaires

Cette décision est importante non seulement pour les commissions scolaires, mais également pour tous les employeurs qui offrent des régimes d'assurance-salaire auto-assurés. En effet, cette décision confirme qu'il est possible, dans le contexte de l'assurance-invalidité, de faire une distinction entre les salariés ayant une invalidité totale et ceux ayant une invalidité partielle, et d'ainsi limiter le risque assuré.

L'intérêt de l'enfant : une considération oubliée ?

Par M^e Francis Hinse et M^e Shwan Shaker
Les Avocats Le Corre et Associés

Nous désirons porter à votre attention une sentence rendue par l'arbitre Denis Provençal soulignant l'importance de considérer l'intérêt de l'enfant¹.

Dans cette affaire, un éducateur dans un centre jeunesse accueillant des jeunes en difficulté contestait son congédiement à la suite d'une intervention inappropriée, au cours de laquelle il aurait demandé sans raison à un adolescent agité de se dévêtir afin de l'humilier. L'employeur a procédé au congédiement du salarié en tenant compte de son attitude agressive, de son manque de transparence durant l'enquête et de son dossier disciplinaire contenant une suspension de six mois pour avoir frappé un jeune.

Le syndicat alléguait que l'arbitre ne pouvait tenir compte de cette suspension compte tenu de la clause d'amnistie prévue à la convention collective. L'arbitre a rejeté cette prétention, étant d'avis qu'une clause d'amnistie, ou toute autre clause d'une convention collective, ne pouvait avoir pour effet de restreindre la protection offerte aux jeunes par les lois d'ordre public et interdire à l'employeur de considérer un manquement antérieur portant atteinte directement à la sécurité des jeunes. Or, le droit à la sécurité des enfants est protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec* et la *Loi sur la protection de la jeunesse*. Selon l'arbitre, faire autrement aurait pour résultat d'ignorer les obligations légales de l'employeur qui doit assurer la protection et le développement des jeunes. L'arbitre a également rappelé que la sentence arbitrale confirmant la suspension n'était pas visée par la clause d'amnistie.

Quant au fond, l'arbitre a jugé que le congédiement était bien fondé et que la décision de l'employeur avait été prise en considération des intérêts des jeunes sous sa garde. En effet, l'éducateur doit donner l'exemple aux jeunes qui sont influencés par son comportement, et il doit favoriser leur réintégration sociale en faisant preuve de respect, de patience et de compréhension en tout temps envers eux, peu importe leur caractère difficile ou non.

Cette sentence arbitrale est très intéressante, étant donné les similitudes entre le rôle d'un éducateur dans un centre jeunesse et le rôle d'un enseignant dans une école. À cet égard, rappelons qu'il est bien établi en jurisprudence que les enseignants jouent un rôle de modèle important pour les élèves². De plus, un bref aperçu de la *Loi sur l'instruction publique*³ (ci-après « L.i.p. ») permet de constater que l'intérêt de l'enfant est au cœur des préoccupations du législateur.

D'abord, la L.i.p. a pour but de conférer à toute personne ayant atteint l'âge d'admissibilité le droit à l'éducation de niveau préscolaire, primaire et secondaire⁴. L'enseignant, pour sa part, a le devoir « de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié »⁵, alors que la commission scolaire doit voir à l'organisation et à la distribution des services éducatifs auxquels ont droit les personnes relevant de sa compétence⁶.

Ce faisant, afin de remplir sa mission, une commission scolaire doit parfois prendre la décision de congédier un enseignant ayant commis une faute grave dans l'exercice de ses fonctions. Il est à espérer que dans l'avenir, lorsque viendra le temps d'apprécier cette faute, les arbitres sauront mettre les intérêts de l'enfant au premier rang, en adoptant un raisonnement semblable à celui retenu par l'arbitre Provençal dans l'affaire précitée.

Enfin, rappelons que la L.i.p. fournit un outil additionnel aux gestionnaires en ressources humaines en milieu scolaire. En effet, une disposition de la loi permet à toute personne physique de déposer une plainte au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport contre un enseignant ayant commis une faute grave dans l'exercice de ses fonctions ou un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de la fonction enseignante⁷. Un administrateur scolaire pourrait donc déposer une plainte contre un enseignant, et si celle-ci s'avérait fondée, le ministre aurait le pouvoir de révoquer le brevet d'enseignement de l'enseignant visé.

Bref, dans toutes décisions les concernant, l'intérêt supérieur des enfants devrait être pris en considération.

1. *Fédération des professionnelles (CSN) et Centre jeunesse de l'Outaouais*, DTE 2016T-386, 2015 QCTA 766.

2. Voir *R. c. Audet*, [1996] 2 RCS 171 ; *Ross c. Conseil scolaire du district No 15*, [1996] 1 RCS 825 ; *Conseil de l'éducation c. F.E.E.S.O.*, [1997] 1 RCS 487.

3. RLRQ c I-13.3.

4. Art. 1 L.i.p.

5. Art. 22 (1^o) L.i.p.

6. Art. 207.1 et 208 L.i.p.

7. Art. 26 L.i.p.

Bien-être au travail : les quatre comportements des leaders qui ont un grand impact

Par Myriam Plamondon, M. Sc., M.A., c.o, consultante en psychologie organisationnelle
SPB Psychologie organisationnelle inc.

Les employés heureux sont-ils plus performants? Aux États-Unis, un fonds qui investit uniquement dans les organisations qui posent des gestes concrets pour favoriser le bien-être de leurs employés a obtenu un rendement nettement supérieur aux autres indices boursiers¹. Investir dans le bien-être de ses ressources humaines est donc gage d'une meilleure performance, et les organisations d'aujourd'hui sont ainsi soucieuses de poser des gestes concrets qui favorisent le bonheur au travail et qui contribuent à atteindre des objectifs d'affaires. Voici quatre pratiques de gestion saines et concrètes qui ont un impact marqué sur le bien-être des employés.

Charge de travail — Pour être heureux au travail, l'être humain a besoin de sentir qu'il s'accomplit et qu'il relève des défis. D'une part, un employé qui n'est pas suffisamment occupé aura tendance à s'ennuyer. D'autre part, lorsqu'il a l'impression de ne pas suffire à la tâche ou qu'il est continuellement interrompu, le stress peut prendre le dessus. Comme gestionnaire, assurez-vous que vous disposez d'un nombre suffisant d'employés pour accomplir les tâches nécessaires à un bon déroulement des opérations.

Autonomie — Le sentiment de pouvoir qu'un employé perçoit avoir sur son travail et sur son organisation constitue un levier important de motivation et de bien-être. Les employés qui ont l'impression d'avoir de la marge de manœuvre dans la réalisation de leurs tâches sont en mesure de supporter une charge de travail plus grande et plus de pression sans que cela augmente considérablement leur niveau de stress. Comme gestionnaire, que pouvez-vous faire pour favoriser l'autonomie de votre équipe? Bien que certains choix doivent être faits par les leaders, plusieurs décisions peuvent être prises conjointement avec les employés. Sachez discerner ces occasions et, à ces moments, manifestez de l'ouverture et de l'écoute face aux préoccupations et aux idées des autres. Centrez-vous sur les résultats, sur le QUOI plutôt que sur le COMMENT. Laissez la latitude à vos employés de prendre le chemin qu'ils veulent pour atteindre les objectifs et accomplir leurs tâches. Assurez-vous néanmoins que vos attentes en matière de qualité, de professionnalisme et de respect des délais sont remplies.

Soutien — Un gestionnaire performant offre son appui à ses employés dans la poursuite de leurs objectifs de travail et leur apporte son aide pour surmonter les difficultés. Un employé qui se sent laissé à lui-même et qui n'a pas toutes les ressources et les informations dont il a besoin pour accomplir une tâche correctement aura tendance à vivre davantage de stress. Tout au

long d'un projet ou d'une tâche, veillez à ce que vos employés aient accès à toutes les ressources et connaissances dont ils ont besoin pour effectuer un travail efficace et de qualité. N'hésitez pas à vous montrer proactif, car certains employés ne saisiront pas toujours les occasions de manifester leurs besoins et de rapporter les obstacles auxquels ils sont confrontés. Lorsque l'on vous fait part d'un problème, entreprenez rapidement des démarches concrètes pour limiter les obstacles qui entravent la réalisation des objectifs. Veillez à indiquer des pistes concrètes et réalistes pour résoudre les problématiques dont on vous fait part, et à vous investir dans la recherche de solutions.

Reconnaissance — La reconnaissance a un impact majeur non seulement sur le stress et le bien-être, mais aussi sur l'engagement et le plaisir que les employés éprouvent à travailler. On peut reconnaître la personne pour ses compétences ou ses talents, pour l'ardeur qu'elle a démontrée dans un projet en particulier ou encore pour un résultat ou un accomplissement particulièrement impressionnant qu'elle a obtenu. Donnez-vous pour défi de reconnaître sur une base quotidienne un bon coup ou une force d'un employé. Gardez en tête que vos compliments devraient toujours être sincères et refléter de façon précise le talent, l'effort ou le résultat que vous souhaitez souligner. De plus, montrez-vous sensible aux marques de reconnaissance que vos employés préfèrent.

Créer du sens à travers nos pratiques de gestion — L'équilibre de la charge de travail, l'autonomie, le soutien et la reconnaissance ont un impact concret sur le bien-être des employés parce qu'ils contribuent à rendre le travail signifiant. Un employé qui relève des défis stimulants et qui a le sentiment de faire partie des décisions aura la perception d'avoir du pouvoir sur le succès de son organisation. Le fait de sentir du soutien de la part de son gestionnaire et de ses collègues génère un sentiment que la réussite et la réalisation des objectifs sont à sa portée. Puis, se sentir reconnu suggère que sa contribution à l'organisation est importante et tangible. Ce sens donné au travail est précieux puisqu'il inspire et qu'il permet de limiter les conséquences négatives des sources d'irritation sur le bien-être. À vous de trouver lesquels de ces gestes vous ressemblent et auront le plus d'influence considérable sur vos employés.

1. <http://www.fastcompany.com/3006150/proof-profits-americas-happiest-companies-also-fare-best-financially>