

Décisions récentes 2

Pas d'IRR pendant les vacances d'été [1]

Tendre l'autre joue pour garder son emploi [2]

Des motifs sérieux doivent justifier une filature [3]

Un chef d'équipe sur le quart de soir doit montrer
patte blanche [4]

Son évanouissement au travail résultait d'une
condition personnelle [5]

Suspendu pour agression de nature sexuelle au
travail [6]

Transfert des coûts : un ajustement dans les tâches
ne dénature pas l'emploi [7]

Syndrome du tunnel carpien et traitement de textes :
pas une maladie professionnelle [8]

Consolidation : le passage du temps ne constitue pas
un traitement [9]

L'employeur ne doit pas s'improviser médecin [10]

Parmi vous 5

Communication avec les syndiqués en période
de négociation : la prudence s'impose...

Collaboration spéciale 6

Pour dénouer rapidement les conflits,
montez au balcon !

1 Pas d'IRR pendant les vacances d'été

Un arbitre a conclu que la commission scolaire devait verser à une enseignante, en sus de son traitement normal, le plein montant du remboursement reçu de la CNESST pendant le congé estival. La convention collective prévoit que l'employeur continue de verser son plein traitement à l'enseignant admissible à une IRR en vertu de la LATMP et que la CNESST remboursera à l'employeur la somme correspondant à l'IRR qu'elle aura fixée. Selon la Cour supérieure qui a été saisie d'un pourvoi en contrôle judiciaire, l'arbitre a commis une erreur en affirmant, sans nuances, que les IRR visaient à compenser, pendant les vacances, non pas la perte effective de revenu, mais plutôt la perte de capacité de gain et en s'intéressant au montant net que l'employeur a versé en fin d'exercice plutôt qu'au traitement que l'enseignante a finalement touché pendant son incapacité. La décision de l'arbitre a pour effet de faire gagner à l'enseignante un revenu supérieur pour avoir été en incapacité pendant la période estivale. La sentence arbitrale est annulée.

Commission scolaire de la Capitale c. Ferland
2019EXPT-872, 2019 QCCS 1093, juge Gilles Blanchet
Requête pour permission d'appeler

2 Tendre l'autre joue pour garder son emploi

Un technicien en bâtiment conteste son congédiement pour avoir proféré des menaces de mort à un collègue. Provoqué par des commentaires à connotation raciste et xénophobe, il a dit à son collègue « *si tu insultes mon pays, je te tue.* » L'employeur reproche également au salarié d'avoir menti, de ne pas avoir collaboré lors de l'enquête et de ne pas avoir reconnu ses torts. Selon l'arbitre, l'employeur devait imposer une sanction exemplaire au salarié, en raison de son obligation de protéger la santé, la sécurité et la dignité de ses employés, et d'assurer un milieu d'études sain et exempt de violence. Il a également constaté la présence d'un risque de récidive de la part du salarié en cas de réintégration, compte tenu de l'absence d'aveux tant durant l'enquête que durant les séances d'arbitrage. L'arbitre a conclu être en présence d'un manquement grave, essentiellement une infraction criminelle, qui a rompu le lien de confiance entre les parties, et ce, de façon irrémédiable. Le congédiement a été maintenu.

Cégep Montmorency et Syndicat des employés du Collège Montmorency
2019EXPT-745, 2019 QCTA 99, M^e Pierre Daviault

3 Des motifs sérieux doivent justifier une filature

Le syndicat conteste notamment la filature d'une orthopédoque ayant subi une lésion professionnelle à l'épaule droite. La commission scolaire allègue qu'elle avait des motifs sérieux de faire surveiller la salariée et que la filature a été effectuée par des moyens raisonnables. De son côté, le syndicat prétend que l'employeur n'avait que des soupçons, ce qui est insuffisant pour aller à la « pêche ». Selon l'arbitre, la commission scolaire, qui s'est appuyée sur une publication Facebook où la salariée annonçait qu'elle avait passé son test de moto à la SAAQ et où elle évoquait un futur « road trip », n'avait pas de motifs sérieux de demander une filature. La lésion professionnelle de la salariée et le test de moto ne sont pas des activités irréconciliables. La commission scolaire ne pouvait pas douter raisonnablement de la loyauté de la salariée. En l'absence de motif sérieux, l'utilisation des images captées lors de la filature déconsidère l'administration de la justice. La filature étant une atteinte illégale à la vie privée de la salariée, elle ne peut être admise en preuve.

Alliance des professeures et professeurs de Montréal
et *Commission scolaire de Montréal*
2019EXPT-206, 2018 QCTA 654, M^e Martin Racine

4 Un chef d'équipe sur le quart de soir doit montrer patte blanche

Le syndicat conteste le congédiement du chef de l'équipe des concierges sur le quart de soir. Ce dernier a notamment la responsabilité de surveiller les employés et de veiller à la sécurité des biens et des personnes puisqu'aucun cadre n'est sur place à cette heure. La commission scolaire a congédié le salarié parce qu'il s'est approprié de la nourriture dans les cantines de l'école sans payer, et a volé du temps de travail en prolongeant ses pauses et en naviguant sur Internet dans son bureau au lieu d'effectuer ses tâches. Par ailleurs, sa prestation de travail n'était pas satisfaisante et il a brisé le lien de confiance avec son employeur, notamment en ne collaborant pas à l'enquête. Le syndicat allègue que l'employeur a invoqué des faits erronés et n'a pas respecté la gradation des sanctions. Il allègue aussi que le congédiement est une sanction disproportionnée par rapport aux manquements reprochés. Selon l'arbitre, la mesure est proportionnelle au nombre et à la gravité des fautes prouvées. Compte tenu du nombre de comportements fautifs et de la nature des fonctions de chef d'équipe sur le quart de soir, le congédiement est la sanction appropriée. Le grief est rejeté.

Commission scolaire des Rives-du-Saguenay et Syndicat régional des employés de soutien
2019EXPT-545, 2018 QCTA 790, M^e Claude Fabien

5 Son évanouissement au travail résultait d'une condition personnelle

L'école conteste l'admissibilité de l'accident du travail d'une enseignante. L'accident s'est produit un lundi matin, alors que la salariée ne se sentait pas bien à la suite d'une réaction allergique l'ayant incommodée toute la fin de semaine. Elle s'est quand même présentée au travail, et alors qu'elle surveillait l'entrée des élèves, elle a ressenti un malaise sur un palier d'escalier. Elle ne se souvient pas de sa chute. Elle a été réveillée par un élève au bas de l'escalier, après avoir déboulé douze marches. Elle s'est infligé une entorse lombaire, un traumatisme crânio-cérébral léger, des contusions et abrasions multiples et s'est fracturé une dent. Les notes médicales contemporaines ont révélé des antécédents de chutes de pression et indiquent que la salariée a fait un choc vagal. Selon le tribunal, comme la salariée était symptomatique d'une condition personnelle avant d'arriver au travail, laquelle a continué à évoluer au travail, la cause de la chute est cette condition personnelle. Il n'y a pas de blessure survenue par le fait ou à l'occasion du travail. Rien ne permet de rattacher l'accident au travail. La réclamation est refusée.

Académie des Sacrés-Cœurs et Painchaud-Laurence
2019 QCTAT 248 (SST), j.a. Francine Charbonneau

6 Suspendu pour agression de nature sexuelle au travail

Un professeur de musique ayant 20 ans d'ancienneté conteste une suspension de 20 jours, mesure ultime avant le congédiement en vertu de la convention locale, pour agression sexuelle envers deux collègues. Face à une preuve contradictoire, l'arbitre a retenu que le salarié s'est placé derrière une collègue, qu'il a réuni ses cheveux en queue de cheval et l'a tirée vers lui en lui demandant notamment si elle aimait qu'un homme lui fasse cela. De plus, la même journée, il s'est approché d'une autre collègue, lui a mordu les cheveux et, quelques heures plus tard, a enlacé cette dernière contre son gré en lui demandant si elle était toujours mariée. Selon l'arbitre, il s'agit d'agressions physiques de nature sexuelle. Ces agressions constituent une conduite vexatoire, voire harcelante à l'égard de la deuxième victime en raison de la répétition de cette conduite. Malgré la longue ancienneté du salarié et son dossier disciplinaire vierge, la suspension a été maintenue compte tenu des facteurs aggravants suivants : le rôle modèle de l'enseignant, la gravité intrinsèque des fautes, la banalisation des gestes, l'expression mitigée de remords et l'exemplarité de la sanction.

Syndicat des enseignant(e)s de Pearson et Commission scolaire Lester-B. Pearson
AZ-51593123, 2019-04-24, M^e Maureen Flynn

7 Transfert des coûts : un ajustement dans les tâches ne dénature pas l'emploi

La commission scolaire conteste le refus d'un transfert des coûts de l'assistance médicale. Ce transfert est possible lorsque la lésion professionnelle n'affecte pas la capacité à effectuer l'emploi normal durant toute la période de consolidation, même si le salarié reçoit des traitements payés par la CNESST. Cette dernière a considéré que l'enseignante avait été incapable d'effectuer l'ensemble de ses tâches habituelles. La commission scolaire a soumis au TAT une description des tâches et un historique du dossier. La preuve a révélé qu'aucun arrêt de travail n'a été prescrit. Le travail normal implique 110 minutes de surveillance d'élèves par neuf jours de travail. La surveillance est la seule tâche qui a été retirée et seulement durant les premières semaines de la période de consolidation qui a duré sept mois. Selon le tribunal, l'ajustement ponctuel dont l'enseignante a bénéficié ne touche qu'une faible partie de son horaire et ne dénature pas son emploi. Elle a conservé ses tâches d'enseignement jusqu'à la consolidation. L'employeur a droit au transfert demandé. Les frais d'assistance médicale doivent être retirés de son dossier.

Commission scolaire des Grandes-Seigneuries
2019 QCTAT 685 (SST), j.a. Yolande Bernier

8 Syndrome du tunnel carpien et traitement de textes : pas une maladie professionnelle

La commission scolaire conteste l'admissibilité d'un syndrome du tunnel carpien bilatéral comme maladie professionnelle pour une agente de bureau. Selon la salariée, l'entrée de données à l'ordinateur représente 85 %-90 % de son travail. La commission scolaire a décrit les autres tâches accomplies par la salariée, soit la réception, le courrier, le téléphone, le classement, les photocopies, etc. Selon son médecin expert, la littérature médicale ne soutient pas de lien entre le travail à l'ordinateur et le syndrome du tunnel carpien bilatéral. De plus, les facteurs de risque, soit la répétitivité, la force, les positions contraignantes ou les vibrations, sont absents. Il n'y a pas non plus de positions extrêmes des poignets. Enfin, le tunnel carpien est plus fréquent chez les femmes de l'âge de la salariée, sans que le travail ne soit en cause. Le tribunal a conclu que la salariée n'avait pas démontré que sa maladie est reliée aux risques particuliers de son travail. Même si l'entrée de données implique une certaine répétitivité, elle ne comporte pas les autres facteurs de risque, notamment en raison des pauses et de la variété de tâches. La réclamation est refusée.

Commission scolaire Harricana et Quévillon
2019 QCTAT 819 (SST), j.a. Simon Corbeil

9

Consolidation : le passage du temps ne constitue pas un traitement

Une éducatrice en service de garde conteste la consolidation de ses lésions professionnelles. Cette dernière s'est fait frapper sur le côté du visage par un ballon gelé, et sa réclamation a été acceptée pour une entorse cervicale, un trauma au nez et un traumatisme crânio-cérébral léger (TCCL). Un médecin du BEM a consolidé toutes les lésions cinq mois plus tard, précisant que les symptômes résiduels du TCCL, allégués par la salariée, rentreraient graduellement dans l'ordre. L'éducatrice soutient qu'elle a toujours des maux de tête, demeure sensible au bruit et à la lumière et que son TCCL ne peut être consolidé si le temps peut améliorer ses symptômes. Le tribunal a tout d'abord précisé que la consolidation ne correspond pas toujours à une guérison, mais à l'atteinte d'un plateau thérapeutique. Le médecin du BEM a expliqué que la littérature scientifique ne soutenait pas le maintien des traitements au-delà de trois mois pour un TCCL. L'examen neurologique du BEM est détaillé et normal. Les symptômes allégués ne sont pas objectifs. Le passage du temps n'est pas une modalité thérapeutique et ne peut empêcher la consolidation. En conséquence, les lésions sont toutes consolidées sans limitation et l'éducatrice est capable de reprendre son emploi.

Larin et Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles
2019 QCTAT 1078 (SST), j.a. Virginie Brisebois

10

L'employeur ne doit pas s'improviser médecin

Un ouvrier certifié d'entretien conteste le fait que la commission scolaire lui réclame les prestations d'assurance-salaire qu'elle lui a versées. La preuve a révélé que le salarié a été affecté par différents problèmes personnels et qu'il s'est absenté pour un trouble d'adaptation pendant environ un mois. La commission scolaire a refusé de reconnaître l'invalidité du salarié, puisqu'aucun traitement ne lui a été prescrit. Selon l'arbitre, la preuve médicale prépondérante démontre que le salarié était invalide, puisque les certificats médicaux délivrés n'étaient pas complaisants et que l'employeur n'a fourni aucune opinion médicale contraire à l'opinion des médecins ayant examiné le salarié. Par ailleurs, une preuve prépondérante a démontré que l'approche non médicamenteuse pour le traitement du trouble d'adaptation, humeur mixte entrainé dans la notion de « soins médicaux » prévue à la convention collective. Le grief est accueilli.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1365
et Commission scolaire de la Baie-James
2019EXPT-305, 2018 QCTA 763, M^e Pierre St-Arnaud

Commentaires

Dans cette affaire, le membre du BEM a procédé à un examen détaillé, complet et a confirmé un examen neurologique normal. Il a, de plus, souligné que l'accident n'avait pas entraîné de perte de conscience, ce qui diminue généralement la gravité d'un TCCL. C'est cet avis qui a permis de consolider les lésions, sans limitation fonctionnelle, malgré les symptômes toujours allégués par la salariée. Les TCCL sont de plus en plus fréquents et peuvent rendre la gestion des dossiers plus complexe. Le TCCL évolue souvent en parallèle avec d'autres lésions et peut impliquer une panoplie de symptômes plus ou moins clairs touchant différentes sphères (maux de tête, problèmes visuels, vertiges, etc.). Un salarié victime d'un TCCL peut également être porteur d'autres conditions médicales qui pourraient tout aussi bien, sinon davantage, expliquer ses symptômes, par exemple, de l'anxiété ou des migraines présentes avant l'accident. La preuve médicale fondée sur l'avis d'un spécialiste en la matière, un neurologue de préférence, est essentielle. C'est ce qui permet d'obtenir une vue d'ensemble et un avis objectif sur les conséquences d'un TCCL. Cet avis peut parfois permettre d'écarter les symptômes qui relèvent plutôt de conditions personnelles et qui ne devraient donc pas empêcher la consolidation.

Commentaires

L'arbitre a insisté sur le fait que la commission scolaire avait pris sa décision de ne pas reconnaître l'invalidité du salarié rapidement, sans vraiment s'interroger sur le diagnostic posé par les deux médecins qui ont examiné le salarié à trois reprises. De plus, elle n'a jamais demandé de renseignements supplémentaires au médecin qui a rempli le rapport d'invalidité. Or, la convention collective permettait à la commission scolaire de faire examiner le salarié, ce qu'elle n'a pas fait. De plus, cette dernière aurait pu interroger les médecins consultés par le salarié afin de clarifier la situation, et ce, avant de lui demander de se soumettre à une expertise. Nous n'insisterons jamais assez sur le fait qu'un employeur ne devrait pas hésiter à s'adresser au médecin traitant lorsqu'il désire obtenir des informations supplémentaires, car cette approche peut permettre d'économiser temps et argent. Enfin, précisons qu'un gestionnaire ne doit en aucun cas s'improviser médecin, et vice versa...

Communication avec les syndiqués en période de négociation : la prudence s'impose...

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

Un employeur ne peut négocier directement avec ses salariés syndiqués ou autrement contrevenir à l'article 12 du *Code du travail* qui interdit à tout employeur de chercher à dominer ou à entraver la formation ou les activités d'un syndicat.

C'est pourquoi, un employeur doit être prudent lorsqu'il communique directement avec ses salariés durant une période de négociation, puisque ses interventions pourront être examinées à la loupe par un tribunal en cas de litige.

À cet égard, nous vous référons à l'affaire *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Commission scolaire des Premières-Seigneuries*¹ dans laquelle le Tribunal administratif du travail a accueilli la plainte d'entrave déposée par le syndicat lors de la négociation des dispositions locales. Le syndicat alléguait que la commission scolaire, qui avait transmis trois notes aux enseignants et une note aux parents, s'ingérait dans ses affaires. La commission scolaire, quant à elle, alléguait que ces notes avaient pour but d'informer et de rassurer les enseignants puis les parents, et que c'est le comportement du syndicat qui l'avait obligée à leur transmettre ces notes.

Après avoir analysé la teneur des notes en litige, le Tribunal administratif a conclu que la commission scolaire s'était ingérée dans les affaires du syndicat. Voici donc les conclusions du tribunal pour chacune des notes en litige, ce qui vous permettra de constater que le non-dit est aussi important, voire plus, que les mots utilisés.

Première note – La direction générale y expose sa position à l'égard des congés spéciaux dont le maintien apparaît trop onéreux. Elle fait ensuite valoir la « *générosité* » de la commission scolaire dans son application large de ces congés qu'elle n'est pas tenue d'accorder depuis l'entrée en vigueur de l'entente nationale, et ce, sans contrepartie. Elle précise que cela démontre l'ouverture de la commission scolaire à poursuivre la négociation et souhaite en arriver à une entente « *avec célérité* ». Selon le TAT, par cette tentative de convaincre les enseignants de sa bonne foi et de la justesse de sa position, la commission scolaire cherche à contourner le syndicat et à mettre une pression sur les négociations en le discréditant. Elle prévient les enseignants qu'ils perdront le droit aux congés spéciaux de force majeure si le syndicat ne conclut pas une entente avant le 30 juin 2017.

Deuxième note – Selon le TAT, sous le prétexte de transmettre de l'information, la direction générale laisse sous-entendre que le syndicat sera responsable de l'échec à venir. Cette note peut laisser croire que le syndicat ne travaille pas à régler le litige ou qu'il met en péril certaines conditions de travail cruciales, dont notamment la semaine de relâche. Elle vise à choquer et à provoquer une influence favorable à l'employeur qui exprime une réelle volonté de règlement.

Troisième note – Cette note concerne les calendriers scolaires, notamment la semaine de relâche, sujet fort sensible tant auprès des enseignants que de l'ensemble des salariés et des familles des élèves. Cette note vient préciser que si la semaine de relâche est en péril, ce n'est pas en raison de l'interprétation de la commission scolaire. Selon le TAT, on peut donc en déduire que c'est l'interprétation du syndicat qui cause des ennuis et remet en question la semaine de relâche.

Note aux parents – Compte tenu de l'inquiétude soulevée par la possibilité que la semaine de relâche soit annulée, la présidence de la commission scolaire a transmis une note aux parents visant à les rassurer. Elle y indique que la commission scolaire et le syndicat peuvent s'entendre pour réaménager le calendrier, mais les assure que la commission scolaire n'a pas fait de telle demande et qu'elle souhaite maintenir la semaine de relâche. Selon le TAT, un doute est dès lors soulevé et, encore une fois, le poids de cette incertitude est reporté sur le syndicat.

Le TAT a conclu que ces quatre notes individuellement, mais aussi prises dans leur ensemble, au moment où elles ont été transmises ont clairement contribué à affaiblir le syndicat. Elles constituent donc de l'entrave au sens du Code du travail.

Comme vous pouvez le constater, la prudence s'impose lorsque vous décidez de vous adresser à vos salariés syndiqués en période de négociation, et ce, afin d'éviter de vous adonner à des pratiques interdites par le Code du travail. Votre intervention ne doit pas viser à nuire au syndicat, mais plutôt à exercer légitimement votre liberté d'expression. Et même dans ce dernier cas, la rédaction du message est cruciale, puisque le tribunal ne tiendra pas uniquement compte de ce qui est écrit explicitement, mais de ce que le message permet au lecteur d'en déduire...

1. 2019EXPT-298, 2019 QCTAT 129 (DRT), j.a. Myriam Bédard.

Pour dénouer rapidement les conflits, montez au balcon!

Par François Rabbat, Ph. D., psychologue organisationnel
SPB Psychologie organisationnelle inc.

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, il est tout à fait normal de vivre des tensions interpersonnelles au travail. En fait, les directions d'établissement qui performant le mieux ne sont pas celles qui ne font face à aucun conflit; ce sont plutôt celles qui savent comment les aborder efficacement et qui connaissent les pièges à éviter.

Un climat de travail qui est sain n'est pas exempt de difficultés interpersonnelles, mais plutôt empreint d'une sécurité psychologique qui demeure malgré les conflits.

Lorsqu'un conflit émerge, comment le dénouer de façon efficace sans envenimer la situation?

Les avantages de monter au balcon

Lorsqu'on est envahi par nos émotions, il peut être difficile de voir l'ensemble des causes – et donc des solutions potentielles – au conflit dans lequel on se trouve. On peut aussi se surprendre à dire des choses qui mettent de l'huile sur le feu plutôt que de l'éteindre. C'est tout à fait humain : lorsqu'on bouillonne à l'intérieur, nos paroles ont tendance à dépasser notre pensée. Comment faire autrement? En montant au balcon!

Selon l'approche de l'expert en négociation William Ury, imaginez que la discussion que vous avez avec votre interlocuteur a lieu sur une scène de théâtre. En dirigeant une partie de votre esprit au balcon plutôt que sur la scène, votre perspective de la situation change : en haut, on voit des choses qu'on ne voyait pas auparavant.

Avec l'élévation vient aussi un plus grand détachement mental et émotionnel qui permet de garder son calme et de demeurer centré sur ce qui est le plus constructif. Quel est le but de mon échange avec l'autre? Est-ce que je veux simplement déverser ma colère ou plutôt améliorer la satisfaction des élèves et le travail d'équipe?

Dans le feu de l'action, prendre un moment pour « monter au balcon » vous amènera à éviter d'énoncer des phrases que vous pourriez regretter et à réfléchir à la forme la plus fructueuse que pourrait prendre le dialogue entre vous et votre interlocuteur. Cela permet aussi de considérer les autres causes du conflit, qui sont souvent difficiles à voir de trop près.

Les causes auxquelles on ne pense pas

On attribue souvent les conflits à un premier type de causes, c'est-à-dire celles liées à la personne et à ses interactions avec elle : ce directeur adjoint serait égocentrique et brouillon, cette enseignante n'écouterait pas quand on lui donne de la rétroaction, ce parent est borné, etc. Bien que cela constitue un type de causes auquel on pense souvent, il en existe d'autres qu'il vaut la peine d'explorer afin de dénouer l'impasse.

Les causes organisationnelles regroupent des éléments liés à la structure et au fonctionnement de l'organisation.

Ce deuxième type de causes peut expliquer les tensions indépendamment de la personnalité des gens impliqués dans le conflit. Les responsabilités et les rôles sont-ils clairs? Les règles, politiques et procédures de l'établissement scolaire sont-elles définies, connues et appliquées? Est-ce que tout le monde s'entend sur la mission et la vision pour l'atteindre? Une discussion sur ce sujet peut diminuer les tensions et accroître l'harmonie dans l'équipe.

Enfin, l'aspect historique constitue un troisième type de causes qui peuvent expliquer les tensions interpersonnelles. Les divers événements passés de la vie d'une équipe ou d'un établissement scolaire peuvent laisser des traces ou amener une accumulation de frustrations : un changement ou une décision qui n'a pas été comprise, une action d'un collègue qui n'a jamais été digérée, ou encore la nostalgie du style de gestion d'un directeur ayant quitté l'organisation. Il est important de reconnaître et de respecter l'impact des événements passés tout en trouvant ensemble la meilleure façon de tourner la page.

Une approche utile pour soi et les autres

Qu'on soit partie prenante d'un conflit ou une tierce personne qui tente d'aider ses collègues à dénouer une impasse, le fait de changer de perspective et d'explorer les trois types de causes aide à aborder les conflits d'une manière qui n'est pas menaçante pour les personnes impliquées.

Le sentiment de sécurité psychologique que cela génère donne confiance aux gens que leur établissement et leurs collègues ont à cœur leur bien-être ainsi que leur réussite professionnelle. Des valeurs porteuses pour se distinguer comme établissement scolaire!