

G + Éducation

INFO

HIVER 2021 - Bulletin n° 35

Si l'année 2020 est à oublier, l'année 2021 sera celle du changement. Changement dans nos habitudes de travail, nos loisirs, bref dans tous les aspects de nos vies. Chez Le Corre, nous n'échappons pas à ce mouvement qui s'est amorcé dès le mois de décembre avec l'arrivée dans notre équipe de M^e Lucie Roy qui était, jusqu'à tout récemment, gestionnaire dans le milieu de l'éducation depuis plus de quinze ans.

Ainsi, l'expertise que nous avons développée en éducation au cours des dernières décennies vient donc s'élargir afin d'englober d'autres aspects de votre gestion quotidienne, dont la gouvernance, le droit scolaire, les questions d'accès à l'information et bien d'autres. Nos conseils ont toujours été ancrés dans la pratique, et c'est encore plus vrai maintenant!

Cette nouvelle présentation de notre bulletin *Gestion + Éducation*, qui vous sera encore transmis trois fois par année, se veut donc le reflet de ce nouvel accompagnement en vous offrant des résumés de décisions touchant aux divers aspects de votre pratique et un éditorial sur des sujets au cœur de vos préoccupations.

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 Serge Benoît, CRIA | M ^e Benoît Labrecque | M ^e Geneviève Mercier, CRIA |
| M ^{me} Linda Bernier, CRIA | M ^e Reine Lafond, CRIA | M ^e Camille Morin |
| M ^e Jean-Nicolas Bissonnette | 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 Lucie Roy |
| M ^e Lydia Fournier | M ^e Chantal L'Heureux | M ^e Marie-Josée Sigouin, CRIA |
| M ^e Alain Gascon | M ^{me} Mylène Lussier, CRIA | |

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

Directrice : M^e Lucie Roy
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



L'imposition de 30 heures de formation continue pour les enseignants : premiers pas vers la création d'un ordre professionnel au Québec ?

Me Lucie Roy

À partir du 1^{er} juillet 2021, tant les enseignants des établissements publics que des établissements privés du Québec devront commencer à recenser et comptabiliser leurs heures de formation continue, une obligation somme toute similaire à celle imposée à plusieurs membres d'ordres professionnels comme les avocats et les ingénieurs. Plusieurs voient d'ailleurs dans ce choix du ministre de l'Éducation, M. Jean-François Roberge, un premier pas vers la création d'un ordre professionnel enseignant, une solution envisagée en 2016 par ce dernier dans son essai sur l'éducation intitulé *Et si on réinventait l'école ?*

Mais au-delà des considérations politiques qui ont pu mener à l'inclusion de l'article 22.0.1 dans la *Loi sur l'instruction publique* et de l'article 54.12 dans la *Loi sur l'enseignement privé* qui entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2021, qu'est-ce qui se cache vraiment derrière cette nouvelle obligation et comment les établissements d'enseignement devront-ils gérer cette nouvelle réalité ?

Rappelons que ces dispositions prévoient qu'un enseignant doit suivre au moins 30 heures d'activités de formation continue par période de deux années scolaires débutant le 1^{er} juillet de chaque année impaire. C'est l'enseignant qui choisit les activités de formation continue qui répondent le mieux à ses besoins en lien avec le développement de ses compétences.

Le législateur a, par ailleurs, défini la notion « d'activité de formation continue » : il s'agit de la participation à une activité structurée, notamment un cours, un séminaire, un colloque ou une conférence, organisée par le Ministre, par un établissement d'enseignement universitaire, par un centre de services scolaire, par un établissement d'enseignement privé, par un autre organisme ou par un pair. La lecture d'ouvrages spécialisés est également reconnue comme une activité de formation continue. Est aussi visée toute participation à titre de formateur à une telle activité.

La définition « d'activité de formation continue » est extrêmement large afin de reconnaître l'autonomie professionnelle de l'enseignant et lui laisser le plein contrôle, la mainmise sur sa formation continue.

La *Loi sur l'instruction publique*¹ prévoit que c'est le directeur de l'école qui doit s'assurer que chaque enseignant remplisse son obligation de formation continue, alors que la *Loi sur l'instruction privée*² prévoit que c'est l'établissement qui a cette responsabilité.

Compte tenu de ces dispositions, comment une direction d'école pourra-t-elle s'assurer qu'un enseignant satisfasse son obligation de formation sans s'immiscer dans son autonomie professionnelle ?

Nous sommes d'avis que, bien qu'une direction d'école n'ait pas de droit de regard sur la qualification d'une activité à titre de formation, elle conserve malgré tout son droit de gestion lorsque l'activité de formation se déroule sur les heures de travail ou lorsqu'elle est imposée par l'employeur. En ce sens, les articles 22.0.1 de la *Loi sur l'instruction publique* et 54.12 de la *Loi sur l'enseignement privé* ne changent pas vraiment la donne.

Bien que nous croyions que l'obligation de formation continue de l'enseignant est distincte de son contrat de travail avec l'employeur, ce dernier devra gérer les demandes de formation sur les heures de travail, et plus particulièrement celles qui pourraient avoir un impact sur la présence de l'enseignant en classe.

Si nous ne prévoyons pas que la reconnaissance des activités de formation cause des problèmes majeurs au cours des deux prochaines années, il en est autrement de l'organisation de ces activités dans la prestation de travail de l'enseignant.

Enfin, soulignons qu'aucune sanction n'est prévue pour l'enseignant qui ne remplirait pas son obligation de formation continue. On laisse encore ici un rôle bien ingrat à la direction d'école qui serait appelée à intervenir auprès de l'enseignant délinquant.

Nul doute que ces nouvelles dispositions feront couler encore beaucoup d'encre au cours des prochains mois, particulièrement dans le contexte où leur inclusion à la *Loi sur l'instruction publique* est contestée par les syndicats assis aux tables de négociation.

¹. Article 96.21

². Article 54.12

DÉCISIONS RÉCENTES

1 L'enseignement de type comodal porte-il atteinte aux droits fondamentaux des enseignants ?

Non, mais... Il s'agit de la décision que l'arbitre a rendue dans ce dossier où le syndicat s'opposait au projet d'enseignement simultané en classe et en virtuel pour les élèves à la maison en raison de la COVID-19. Le syndicat alléguait que l'enseignement comodal portait atteinte aux droits fondamentaux des enseignants, dont le droit à la vie privée, en plus de brimer leur autonomie professionnelle. Le centre de services scolaire soutenait le contraire, ajoutant que l'enseignement comodal constituait au plus une atteinte minimale aux droits des enseignants et rencontrait l'objectif d'intégration sociale des élèves. Bien que l'arbitre ait reconnu que l'enseignement comodal était possible, il a jugé que le fait pour le centre de services scolaire d'avoir voulu l'imposer sans vérifier certaines autres mesures possibles et raisonnables était contraire à la *Charte*. Il lui a donc ordonné de continuer les mesures temporaires mises en place, soit l'enseignement par des enseignants non légalement qualifiés.

Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSQ-CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue
SAE 9488, 2020-12-23, M^e Jean-Guy Ménard (T.A.)

2 Le plan de retour à l'école reçoit la note de passage

À l'aube de la rentrée 2021, des parents ont contesté le plan de retour à l'école du gouvernement et demandé l'émission de diverses ordonnances pour rendre la présence physique à l'école facultative et offrir à tous les enfants d'âge scolaire la possibilité de recevoir des services éducatifs à distance. Le jugement n'aborde pas le fond de l'affaire, mais plutôt la question de savoir si la Cour devait émettre une ordonnance de sauvegarde permettant à tous les parents d'enfants d'âge scolaire d'avoir accès à des services d'enseignement à distance immédiatement et pendant toute la durée de l'instance. Dans son analyse des quatre critères applicables en matière d'ordonnance de sauvegarde, le tribunal a conclu que seul le critère de la prépondérance des inconvénients n'était pas rencontré et que les parents n'avaient pas réussi à réfuter la présomption selon laquelle le plan de retour à l'école du gouvernement servait adéquatement l'intérêt public. Le tribunal a refusé d'émettre l'ordonnance de sauvegarde demandée.

Karounis c. Procureur général du Québec
2020EXP-2135, 2020 QCCS 2817, juge Frédéric Bachand

3 On n'attire pas les mouches avec du vinaigre !

C'est la conclusion de l'arbitre alors qu'il devait se positionner sur l'application d'une prime d'attraction et de rétention pour les ouvriers spécialisés d'un centre de services scolaire lorsqu'ils étaient rémunérés pour du temps supplémentaire. Selon la méthode de calcul du centre de services scolaire, le salaire reçu par le salarié différait selon qu'il prenait un congé compensatoire ou qu'il demandait à être payé à taux majoré pour ces heures supplémentaires. La règle générale veut que le salarié qui exécute des heures supplémentaires en soit dédommagé toujours d'un montant égal, que ce soit dans le cadre d'un congé compensatoire ou d'un paiement ponctuel. Il ne fait pas de doute à nos yeux que cette égalité de traitement est le juste reflet de la volonté des parties. Le montant de la prime d'attraction et de rétention doit donc s'ajuster au taux de traitement lorsque celui-ci est majoré en vertu de la convention collective.

Centre de services scolaire des Draveurs et Syndicat du soutien scolaire de l'Outaouais
SAE 9495, 2021-01-28, M^e Serge Breault (T.A.)

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Une menace avec un objet coupant n'est pas un événement objectivement traumatisant !

Un technicien en éducation spécialisée (TES) allègue avoir subi un accident du travail lui ayant causé un stress post-traumatique associé à une dépression majeure, alors qu'il a dû intervenir auprès d'une élève désorganisée en la maintenant au sol et en la désarmant d'un objet coupant. En l'espèce, bien que l'élève fût armée et menaçante, il n'y a pas eu d'événement imprévu et soudain, puisque ce type d'intervention ne déborde pas du cadre normal du travail pour un TES œuvrant auprès d'une clientèle présentant une fragilité psychologique et des risques importants de désorganisation. Dans les circonstances, il ne s'agit pas d'un événement objectivement traumatisant. De plus, il n'y a pas de lien de causalité entre les lésions psychologiques du salarié et l'intervention, puisque celles-ci découlent plutôt de sa perception subjective qui est grandement teintée par son trouble de personnalité narcissique avec hypervigilance. La contestation du salarié est rejetée et le refus de sa réclamation est confirmé.

Dumont et Commission scolaire de la Capitale
2020EXPT-1360, 2020 QCTAT 2244 (SST), j.a. Ann Quigley

5 Suspendue pour avoir recyclé des examens

Une chargée de cours à l'université depuis plus de 10 ans conteste une suspension de 87 jours. L'université lui reproche d'avoir utilisé des questions de son examen simulé pratiqué en classe pour l'examen final de son cours, ce que la salariée a admis. Elle a également admis avoir comme pratique de réutiliser des questions d'examens antérieurs pour confectionner ses examens. Ce recyclage de questions est d'ailleurs de commune renommée parmi les étudiants. Tout en considérant que la salariée a fait preuve de négligence, en ce sens qu'elle n'a pas agi comme un enseignant raisonnable placé dans les mêmes circonstances l'aurait fait, le tribunal a souligné que sa décision ne constituait pas une appréciation de la qualité de l'enseignement de la salariée. Il a rappelé que, même si une salariée a des « états de service » impeccables, il peut arriver qu'elle soit négligente dans l'exécution d'une tâche, comme c'est le cas dans le présent dossier. La suspension sans salaire est en conséquence maintenue.

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke et Université de Sherbrooke
2021 CanLII 1137 (QC SAT), M^e Jean-Yves Brière

6 Dans sa tête, il a toujours voulu payer !

Un enseignant dans un centre de formation professionnelle conteste son congédiement, une enquête ayant révélé que ce dernier et des collègues s'étaient appropriés des biens fabriqués par des élèves sans payer. L'enseignant soutient que son congédiement est disproportionné par rapport à la suspension de cinq jours imposée à son collègue. Il allègue de plus qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisqu'il avait l'intention de payer pour les biens qu'il a pris. Selon le tribunal, les agissements de l'enseignant sont incompatibles avec son devoir d'être un modèle pour ses élèves. Il aurait dû savoir qu'on ne doit pas prendre un bien sans payer, et ce, qu'il y ait ou non une directive. Même en l'absence d'un écrit précisant qu'un bien acheté au centre devait être payé, rien n'autorisait l'enseignant à décider, de façon unilatérale, de règles de paiement tellement floues qu'elles pouvaient être assimilées à un non-paiement et à une appropriation de biens sans droit. Le congédiement est maintenu.

Centre de services scolaire des Appalaches et Syndicat de l'enseignement de l'Amiante
SAE 9686, 2020-12-20, M^e Denis Nadeau (T.A.)