

G + Éducation

INFO

PRINTEMPS 2021 - Bulletin n° 36

ÉDITORIAL 2

Des membres du personnel siégeant au conseil d'administration : pour ou contre ?

Le report d'une chirurgie en raison de la COVID-19 ne pouvait la pénaliser **[4]**

Le syndicat ne peut renier une entente qu'il a négociée et signée **[5]**

DÉCISIONS RÉCENTES 3

L'école à distance pour tous sans condition, c'est non! **[1]**

Violence envers un entraîneur : événement hautement improbable et imputation injuste **[6]**

Le nombre d'heures d'enseignement doit être suffisant pour atteindre les objectifs **[2]**

L'heure du ménage ! **[3]**

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 ^{me} Mylène Lussier, CRIA
M ^{me} Linda Bernier, CRIA	M ^e Reine Lafond, CRIA	M ^e Geneviève Mercier, CRIA
M ^e Jean-Nicolas Bissonnette	M ^e Marc-André Laroche, CRIA	M ^e Camille Morin
M ^e Marlène Boulianne, CRHA	M ^e Stéphanie Laurin	M ^e Catherine Pepin
M ^e Danilo Di Vincenzo, CRIA	M ^e Isabelle Lauzon	M ^e Jacques Provencher, CRIA
M ^e Lydia Fournier	M ^e Camille Le Saux	M ^e Lucie Roy
M ^e Alain Gascon	M ^e Chantal L'Heureux	M ^e Marie-Josée Sigouin, 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



Des membres du personnel siégeant au conseil d'administration : pour ou contre ?

M^e Lucie Roy

Les membres du personnel d'un centre de services scolaire francophone (CSS) siégeant au conseil d'administration (CA) en sont membres à part entière, c'est là l'intention du législateur. La nouvelle composition des CSS témoigne du choix clair du législateur de partager les efforts liés à la gestion des CSS entre plusieurs groupes pouvant avoir des points de vue et des intérêts différents.

Il est intéressant de noter que l'article 307 de la *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires*¹ (Loi 40), telle qu'initialement déposée en octobre 2019, ne prévoyait aucune restriction au droit des membres du personnel de participer au CA. En réponse aux craintes formulées par des associations professionnelles concernant les risques accrus de conflits d'intérêts liés à la présence de membres du personnel sur les CA lors des périodes de négociation, de dépôt des plans d'effectifs, de présentation de dossiers de mesures disciplinaires ou de congédiements, le ministre de l'Éducation avait établi à la Loi 40 un encadrement temporaire pour les membres issus du personnel siégeant au CA en l'attente du règlement.

Chose promise, chose due et c'est finalement en mars 2021 qu'un projet de *Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie applicables aux membres du conseil d'administration d'un centre de services scolaire francophone*² (le « Règlement ») a été déposé. Bien que le Règlement détermine les normes d'éthique et de déontologie applicables à tous les membres du CA, pour les fins du présent article, concentrons-nous sur les membres du personnel.

En plus des règles relatives au conflit d'intérêts (art. 12, 13, 15 et 16 du Règlement), le membre du personnel doit être prudent et faire preuve de réserve dans ses publications sur un site Internet, un blogue ou un réseau social (art. 19 et 22 du Règlement).

En lien avec le double rôle de salarié et de membre du CA, l'article 20 du Règlement précise ce qui suit :

Le membre siégeant à titre de membre du personnel doit, sous peine de révocation de son mandat, s'abstenir de voter sur toute question portant sur l'embauche, le lien d'emploi, la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail, individuelles ou collectives, de tout employé du centre de services scolaire.

Il doit également, après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question.

Ce paragraphe s'inspire largement des articles 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*³ et 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*⁴. C'est donc en nous appuyant sur des décisions rendues dans le contexte de ces articles que nous établissons le processus à suivre lorsque l'exclusion d'un membre du personnel siégeant au CA sera demandée dans le cadre d'une discussion touchant l'un des sujets énoncés à l'article 20.

Ainsi, l'avis de convocation de la séance au cours de laquelle l'item sera discuté devrait énoncer l'intention de demander l'exclusion des membres du personnel siégeant au CA et fournir suffisamment d'informations pour permettre à chaque membre du conseil de juger si leur exclusion est justifiée et de se préparer à la contester si elle ne l'est pas. Dans ce dernier cas, ils pourront se présenter à la séance du CA et, si un autre membre fait une demande d'exclusion, ils pourront proposer à l'ensemble des membres du CA les motifs à l'encontre de la demande d'exclusion avant la tenue d'un vote sur la question.

Nous soulignons qu'avant d'être membre du CA à titre de représentant du personnel, un administrateur est avant tout un employé du CSS. À ce titre, les obligations qui lui incombent en vertu du *Code civil du Québec*, de la convention collective ou encore du code d'éthique des employés du CSS demeurent en vigueur et doivent guider ses paroles et actions dans le cadre de ses fonctions au sein du CA.

En réponse à notre question initiale, nous sommes d'avis qu'il y a certes plusieurs avantages à ce que les membres du personnel d'un CSS prennent part au processus décisionnel et puissent exprimer le point de vue des salariés. Ceci étant dit, la réalité sur le terrain pourrait être plus nuancée. C'est pourquoi nous vous encourageons à discuter du processus à suivre en cas de demande d'exclusion avec les membres du CA avant l'arrivée d'une problématique, et ce, sous réserve de tout changement qui pourrait être apporté au texte final du Règlement.

1. LQ, 2020, chap.1

2. *Gazette officielle du Québec*, Partie 2, 153^e année, no 12, 24 mars 2021, p. 1507-1512

3. RLRQ, chap. C-29

4. RLRQ, chap. U-1

DÉCISIONS RÉCENTES

1 L'école à distance pour tous sans condition, c'est non !

À la suite du rejet d'une ordonnance de sauvegarde, la Cour supérieure était appelée à se prononcer sur le droit à l'école à distance pour tous sans condition, au choix du parent, tel que le souhaitaient les demanderesse. Ces dernières alléguaient que l'exigence d'une note médicale pour bénéficier de l'école à distance violait les droits garantis à l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et ceux prévus à l'article 39 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et aux articles 10, 14, 21, 32 et 33 du *Code civil du Québec*. Le tribunal a rejeté la demande, jugeant que la mesure contestée résistait à l'attaque constitutionnelle et était valide. Le tribunal a souligné que cette exigence n'avait ni pour objet ni pour effet d'obliger les demanderesse à envoyer leurs enfants à l'école ou de les exposer à un risque, mais que c'est plutôt en raison de l'obligation de fréquentation scolaire que l'école à distance pour tous n'était pas permise.

Karounis c. Procureur général du Québec
2021 QCCS 310, juge Chantal Chatelain

2 Le nombre d'heures d'enseignement doit être suffisant pour atteindre les objectifs

Le syndicat conteste l'approbation de la grille-matière par le conseil d'établissement, puisque celle-ci ne respecterait pas les exigences de la *Loi sur l'instruction publique*, du Régime pédagogique et de la convention collective en ce qui concerne le temps alloué au cours « Éthique et culture religieuse ». La commission scolaire avait présenté une objection préliminaire quant à la compétence de l'arbitre pour trancher le grief, laquelle a été référé au fond. L'arbitre a conclu que l'objet du grief n'était pas de déterminer la grille-matière, mais plutôt de déterminer si l'employeur avait contrevenu à la convention collective, qui inclut implicitement les normes du Régime pédagogique. Il existerait donc un rattachement suffisant entre l'essence du litige et la convention collective pour donner compétence à l'arbitre pour entendre et trancher le grief. Malgré ses pouvoirs décisionnels, le conseil d'établissement qui approuve la grille-matière doit s'assurer « de l'atteinte des objectifs obligatoires et de l'acquisition des contenus obligatoires prévus dans les programmes ». Le grief est partiellement accueilli.

Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska et Commission scolaire du Val-des-Cerfs
SAE 9449, 2020-04-06, M^e Jean-Yves Brière (T.A.)
Demande de pourvoi en contrôle judiciaire, 2020-08-24

3 L'heure du ménage !

À la suite de nombreuses plaintes concernant l'insalubrité de l'école, la direction, en consultation avec l'équipe d'entretien de l'école et le centre de services scolaire, avait décidé, en dernier recours, de modifier l'horaire de travail d'une concierge alors que celle-ci s'était absentée en maladie sur une longue période. Lors du retour en poste de cette dernière, le syndicat a contesté le changement d'horaire de la salariée en invoquant, notamment, sa situation familiale et le fait que le changement d'horaire rendait la conciliation travail-famille extrêmement difficile. L'employeur soutenait que le changement était nécessaire pour des besoins d'ordre pédagogique et administratif. Considérant que la modification de l'horaire a eu un effet positif instantané, que les locaux étaient maintenant propres et que les élèves et membres du personnel étaient satisfaits, l'arbitre a retenu que l'employeur s'était déchargé de son fardeau de prouver que le changement d'horaire était nécessaire en conformité avec l'article 8-2.10 de la convention collective. Le grief est rejeté.

Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1208
SAE 9516, 2021-04-15, M^e Pierre St-Arnaud (T.A.)

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Le report d'une chirurgie en raison de la COVID-19 ne pouvait la pénaliser

La salariée conteste sa fin d'emploi pour cause d'incapacité physique. Le centre de services scolaire était d'avis que la salariée ne pouvait réintégrer ses fonctions dans un délai raisonnable, et ce, contrairement aux experts des deux parties qui reconnaissaient qu'elle était apte à reprendre le travail de façon progressive. À la lumière des faits mis en preuve, l'arbitre a conclu que le centre de services scolaire n'a pas cherché à accommoder la salariée en refusant d'appliquer les mécanismes de retour progressif au travail établis par la convention collective. Le report d'une chirurgie de plusieurs mois en raison de la COVID-19 ne pouvait pénaliser la salariée. L'employeur devait tenir compte de la particularité de l'événement identifié par le médecin traitant, et non l'ignorer. La salariée était en mesure de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible. Comme l'employeur a omis d'analyser l'ensemble de la situation, faisant ainsi défaut de respecter son obligation d'accommodement, le grief est accueilli.

Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais c. Centre de services scolaire des Draveurs
SAE 9523, 2021-05-13, M^e Jean-Pierre Villaggi (T.A.)

5 Le syndicat ne peut renier une entente qu'il a négociée et signée

En dépit de la convention collective, les parties ont signé une lettre d'entente précisant que l'ajout d'heures à l'horaire d'une personne salariée n'avait pas pour effet de modifier son statut, et ce, même si cela était fait lors de l'élaboration du plan d'effectifs. Au nom de dix salariées régulières à temps partiel, le syndicat a ensuite déposé un grief dans lequel il soutient que celles-ci ont acquis le statut de salariée permanente à temps plein en vertu du mécanisme prévu à la convention collective et réclame leur permanence. Malgré le fait que l'entente conclue ne soit pas conforme aux dispositions de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et de la convention collective nationale, le grief est rejeté. En effet, le syndicat a accepté de négocier les modalités de l'entente pour ses membres et il l'a signée en tout état de cause. Il serait maintenant mal venu de la renier pour en tirer profit.

Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Hauts-Cantons et Centre de services scolaire des Hauts-Cantons
SAE 9481, 2020-11-19, M^e Pierre St-Arnaud (T.A.)

6 Violence envers un entraîneur : événement hautement improbable et imputation injuste

Un enseignant et entraîneur de hockey a subi une lésion professionnelle après avoir reçu un coup à la tête à la fin d'une partie de hockey. Au moment d'échanger une poignée de main avec l'équipe adverse, un joueur a refusé de donner la main à son adversaire, l'a injurié et a proféré des remarques racistes. Alors que le salarié s'est interposé pour éviter une escalade verbale, il a été frappé à la tête et a perdu conscience. Le tribunal a accueilli la demande de transfert de coûts pour une faute attribuable à un tiers, puisque l'agression constitue un événement hautement improbable et revêt un caractère exceptionnel dans les circonstances. Le fait que le code d'éthique du Réseau du sport étudiant soit sévère et ne tolère aucune violence, et que le registre des infractions tenu depuis 2008 ne recense aucune infraction impliquant un joueur et un entraîneur rendait la situation exceptionnelle.

Commission scolaire des Grandes-Seigneuries
2020 QCTAT 1593 (SST), j. a. Gaétan Guérard