

G + Éducation

INFO

AUTOMNE 2021 - Bulletin n° 37

ÉDITORIAL 2

Intimidation et violence : les écoles au banc des accusés!

DÉCISIONS RÉCENTES 3

Enseignement à distance pendant la pandémie : des parents réclament une diminution des frais de scolarité [1]

Vacances refusées : 300 \$ de dommages moraux accordés [2]

Une « urgence féminine » n'a pas préséance sur l'urgence sanitaire [3]

Risque de complications graves liées à la COVID-19 : maintien du télétravail comme mesure d'accommodement [4]

Transfert de coûts accordé : elle a menti pour se soustraire à une assignation temporaire [5]

Réaffectation d'une enseignante enceinte à un poste d'orthopédagogue [6]

NOUVEAUTÉ

DROIT DE L'ÉDUCATION – Au-delà des 104 semaines : guérison, mise à pied ou fin d'emploi ?

Formation virtuelle présentée par M^e Lydia Fournier et M^e Lucie Roy, le 10 novembre 2021, de 8h30 à 12h00. Pour plus de détails :

<https://www.lecorre.com/fr/formation/103-droit-de-l-education-au-dela-des-104-semaines-guerison-mise-a-pied-ou-fin-d-emploi-.html>

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^{me} Linda Bernier, CRIA
M^e Marlène Boulianne, CRHA
M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA
M^e Lydia Fournier
M^e Antoine Gagnon
M^e Alain Gascon

M^e Benoît Labrecque
M^e Reine Lafond, CRIA
M^e Marc-André Laroche, CRIA
M^e Stéphanie Laurin
M^e Isabelle Lauzon
M^e Camille Le Saux
M^e Chantal L'Heureux

M^{me} Mylène Lussier, CRIA
M^e Geneviève Mercier, CRIA
M^e Camille Morin
M^e Catherine Pepin
M^e Jacques Provencher, CRIA
M^e Lucie Roy
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



Intimidation et violence : les écoles au banc des accusés!

M^e Lucie Roy

Au cours des dernières années, les journaux ont fait état de recours de parents ou d'élèves en dommages contre des écoles privées ou des commissions scolaires ou centres de services scolaires pour des situations de violence, de harcèlement ou d'intimidation¹.

Depuis l'introduction à la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) et à la *Loi sur l'enseignement privé* (LEP) du devoir des intervenants du milieu scolaire d'offrir un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire afin que tout élève puisse y développer son plein potentiel, à l'abri de toute forme d'intimidation ou de violence², il semble que la barre soit de plus en plus haute pour les établissements scolaires ayant à gérer ce type de situations.

Bien que l'obligation d'un établissement scolaire de veiller à la sécurité et au bien-être des enfants et de fournir une atmosphère propice à l'apprentissage constitue une obligation de moyens et non de résultats, des jugements récents semblent imposer au milieu scolaire un fardeau particulièrement lourd afin de démontrer que les efforts raisonnables ont été déployés.

À la lumière de ce constat, de quelle façon les établissements scolaires peuvent-ils répondre adéquatement aux recours en dommages déposés contre eux par des élèves ou leurs parents à la suite d'actes d'intimidation ou de violence perpétrés par des compagnons de classe?

Rappelons tout d'abord le principe général de responsabilité civile selon lequel le gardien ou le surveillant d'un enfant mineur est « *tenu, de la même façon que le titulaire de l'autorité parentale, de réparer le préjudice causé par le fait ou la faute du mineur* »³. Cette simple présomption de faute peut être repoussée en démontrant une absence de faute, c'est-à-dire que la surveillance, la garde ou l'éducation du mineur était adéquate. C'est le fardeau qui est imposé aux établissements scolaires lors de blessures corporelles subies par un élève à la suite d'un incident à l'école ou lors d'une activité parascolaire.

La situation ne nous semble pas si simple dans le cas d'allégations d'intimidation, de harcèlement et de violence puisqu'en pareilles matières, les obligations légales des établissements scolaires ne découlent plus seulement de leur responsabilité civile en vertu du *Code civil du Québec*,

mais également de celles énoncées dans le cadre de leur loi constitutive, soit la LIP ou la LEP.

Ainsi, afin de s'exonérer de sa responsabilité face à un recours en dommages à la suite d'intimidation, de violence ou de harcèlement, un établissement scolaire aura intérêt à démontrer 1) qu'il a suivi à la lettre les dispositions de sa politique en matière de prévention du harcèlement, de la violence et de l'intimidation; 2) qu'un plan de lutte à l'intimidation a été dûment implanté et communiqué aux employés, élèves et parents de l'école; 3) que son personnel a été formé pour réagir adéquatement face à de telles situations; 4) qu'il a pris des initiatives pour prévenir les situations problématiques; 5) qu'il n'a pas utilisé de raccourci (tel que le simple transfert d'élèves) pour régler une situation problématique; 6) que du soutien adéquat a été offert aux parents et élèves impliqués; 7) que les parents ont été bien informés du processus interne de plainte (plainte à la direction générale ou au conseil d'administration/conseil des commissaires, plainte au protecteur de l'élève). Bref, qu'une fois la situation dénoncée, l'établissement scolaire a mis en place des processus adéquats pour faire cesser immédiatement l'intimidation, la violence ou le harcèlement, tout en gardant les parents impliqués bien au fait de la situation.

Bien entendu, cette liste n'est pas exhaustive et chaque cas constitue un cas d'espèce. Toutefois, un Tribunal serait sûrement plus enclin à reconnaître qu'un établissement a satisfait à ses obligations légales lorsque la preuve qui lui est présentée démontre le sérieux de la démarche menée par les intervenants du milieu scolaire. Comme dans toute affaire présentée devant les tribunaux, les démarches menées par l'établissement scolaire devront être documentées afin de jouir d'une plus grande crédibilité.

Finalement, nous souhaitons vous rappeler que les établissements scolaires bénéficiant d'un contrat d'assurance responsabilité civile auraient tout intérêt à informer leur assureur dès la réception d'une mise en demeure, puisque de telles réclamations constituent généralement un risque couvert.

1. Voir notamment : *B.L. c. Labrie*, 2019 QCCS 4648; *D.S. c. Lester B. Pearson School Board*, 2021 QCCQ 5489

2. Articles 210.1 de la *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3 et article 63.1 de la *Loi sur l'enseignement privé*, RLRQ, c. E-9.1

3. Article 1460 du *Code civil du Québec*

DÉCISIONS RÉCENTES

1 Enseignement à distance pendant la pandémie : des parents réclament une diminution des frais de scolarité

La Cour supérieure a autorisé une action collective en réduction de prix à l'encontre d'établissements d'enseignement privés en lien avec leur défaut d'exécuter les contrats de services éducatifs conclus avec les parents des élèves. Dans son analyse des critères d'autorisation d'une action collective, le juge a souligné que certains décrets adoptés par le gouvernement du Québec pendant la pandémie avaient notamment réduit la « quantité » de l'enseignement devant être prodigué par ces établissements, sans toutefois que cela ait un impact sur les frais de scolarité devant être payés par les parents. L'action collective n'a cependant pas été autorisée contre certains établissements, notamment ceux ayant des ententes les soustrayant au régime pédagogique québécois ou ceux offrant de l'enseignement à une clientèle défavorisée à faible coût ou sans frais. À l'inverse, l'action a été autorisée contre quelques établissements malgré des remboursements partiels transmis aux parents. Dossier à suivre...

Bernard c. Collège Charles-Lemoyne de Longueuil inc.
2021 QCCS 3083, juge Pierre-C. Gagnon

2 Vacances refusées : 300 \$ de dommages moraux accordés

Une agente de soutien administratif conteste la décision du Cégep de refuser de lui accorder la semaine de vacances qu'elle a demandée. L'employeur a motivé son refus par le fait qu'il s'agissait d'une période achalandée et que la présence de la salariée était nécessaire sur les lieux de travail. Or, la preuve a révélé que la semaine en question n'a pas été occupée et que la salariée n'a pas été grandement sollicitée, au point où le travail aurait pu être accompli par une seule salariée. La présence de la salariée n'était donc pas nécessaire. L'employeur a justifié sa décision en alléguant qu'il devait anticiper les besoins; or, l'anticipation ne suffit pas et en l'absence d'un événement imprévisible, sa décision de refuser d'accorder les vacances demandées doit s'appuyer sur la réalité. L'arbitre a donc fait droit au grief et octroyé des dommages moraux de 300 \$ à la salariée.

Syndicat du personnel de soutien du Cégep de Limoilou et Cégep de Limoilou
SAE 9526, 2021-05-20, M^e Yves Saint-André (T.A.)

3 Une « urgence féminine » n'a pas préséance sur l'urgence sanitaire

Une employée de soutien conteste la suspension de 10 jours qui lui a été imposée pour avoir fait défaut de respecter sa quarantaine à la suite de son retour à Kuujuaq, et ce, dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Cette dernière s'est en effet rendue à l'épicerie à deux occasions de même qu'au poste de police alors qu'elle devait demeurer en isolement. Elle a justifié l'une de ses escapades à l'épicerie par le fait qu'elle devait se procurer des tampons pour palier à une « urgence féminine », ce qui n'était pas justifié selon l'arbitre, puisque la salariée aurait pu se les faire livrer ou demander à quelqu'un d'aller les chercher au lieu de briser sa quarantaine. En conséquence, la suspension imposée par l'employeur, même si elle ne respecte pas le principe de la gradation des sanctions, était raisonnable compte tenu du manque de transparence de la salariée lors de la première rencontre avec l'employeur à ce sujet et du non-respect des règles sanitaires.

Association des employés du nord québécois et Kativik Ilisarniliriniq (Commission scolaire Kativik)
SAE 9538, 2021-08-02, M^e Jean Ménard (T.A.)

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Risque de complications graves liées à la COVID-19 : maintien du télétravail comme mesure d'accommodement

Une bibliothécaire conteste le refus du centre de services scolaire de l'autoriser à effectuer l'ensemble de ses tâches en télétravail, compte tenu de ses différents problèmes de santé, dont notamment une rhino-sinusite chronique sévère. Suivant une directive de l'employeur à l'effet que les membres du personnel devaient revenir sur les lieux du travail pour accomplir leur prestation, la salariée a fourni à l'employeur des avis de ses médecins traitants recommandant qu'elle demeure en télétravail à cause des risques de complications graves liées à la COVID-19. Malgré ces avis et les différentes propositions du syndicat visant à trouver un compromis, l'employeur a refusé d'accommoder la salariée, basant notamment sa décision sur les recommandations de l'INSPQ, même si celles-ci soulignaient l'importance de considérer les avis des médecins traitants. L'arbitre a fait droit au grief compte tenu du refus discriminatoire de l'employeur d'accommoder la salariée et a conservé juridiction concernant le montant des dommages moraux à être versés à la salariée.

Syndicat du personnel professionnel de l'éducation de la région de Québec et Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries
SAE 9545, 2021-08-19, M^e André C. Côté (T.A.)

5 Transfert de coûts accordé : elle a menti pour se soustraire à une assignation temporaire

La commission scolaire conteste l'imputation qui lui est imposée et demande un transfert de coûts. La travailleuse prétend que sa condition l'empêchait de conduire et qu'elle ne pouvait se présenter à son assignation temporaire. Or, selon l'employeur, la travailleuse a réussi à éviter l'assignation temporaire pendant plusieurs mois en prétextant faussement qu'elle était incapable de conduire. Selon le tribunal, la travailleuse a délibérément menti, puisqu'elle a conduit sa voiture à plusieurs reprises pour amener ses enfants à l'arrêt d'autobus. Elle a également demandé à sa mère de venir la chercher à un rendez-vous médical, tout en reprenant le volant quelques rues plus loin. L'assignation temporaire a été rendue impossible en raison des agissements de la travailleuse qui a fait preuve de mauvaise foi en cherchant à s'y soustraire. La commission scolaire a été victime d'une injustice, sa contestation est donc accueillie.

Commission scolaire des Affluents
2021 QCTAT 958 (SST), j.a. Réjean Côté

6 Réaffectation d'une enseignante enceinte à un poste d'orthopédagogue

Une enseignante conteste la décision de la CNESST concluant que son emploi est sans danger pour sa grossesse. La docteure de la travailleuse lui a remis un certificat indiquant que son travail comportait des dangers pour l'enfant à naître, soit la présence d'élèves violents dans sa classe. L'employeur a donc assigné une technicienne en éducation spécialisée dans la classe de la travailleuse. Comme cette solution s'est avérée inefficace, l'employeur a ensuite réaffecté la travailleuse dans une autre école. Cette réaffectation est contestée par la travailleuse sur la base de certains reportages ayant révélé la présence d'un climat de violence dans cette école et du fait qu'elle ne possédait pas les qualifications en orthopédagogie. Or, compte tenu de la pénurie d'orthopédaogues, l'employeur a dû confier plus de 50 postes d'orthopédaogues à des enseignants réguliers. Selon le tribunal, la travailleuse est suffisamment qualifiée pour être en mesure d'effectuer l'assignation proposée. Sa contestation est donc rejetée.

Grobon et Centre de services scolaire de Montréal
2021 QCTAT 1036 (SST), j.a. Michel Larouche