

G + Éducation

INFO

HIVER 2022 - Bulletin n° 38

ÉDITORIAL 2

Déléguer ou négocier : les limites du pouvoir décisionnel du conseil d'administration

Qu'elle soit en probation ou salariée régulière, la décision de congédier une secrétaire était justifiée **[3]**

DÉCISIONS RÉCENTES 3

Lui permettre d'accomplir sa prestation en télétravail constituait une contrainte excessive pour les étudiants **[1]**

Conséquences de démarches infructueuses de procréation assistée : invalidité reconnue **[4]**

Les pouvoirs des parties locale et nationale en matière de temps de pause et de récréation **[2]**

Surdité : une étude de bruit spécifique n'était pas nécessaire pour bénéficier de la présomption **[5]**

Sa condition personnelle préexistante permet un partage de coûts **[6]**

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 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

Directeur : M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA
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



Déléguer ou négocier : les limites du pouvoir décisionnel du conseil d'administration

M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA, Le Corre & Associés

Avec la signature en décembre 2021 de plusieurs conventions collectives nationales, les centres de services scolaires (CSS) et commissions scolaires (CS) entameront au cours des prochains mois leurs rondes de négociations locales.

C'est pourquoi nous désirons porter à votre attention une décision rendue récemment¹ et qui s'inscrit dans la foulée de l'adoption de la *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires*². En raison des changements à la gouvernance scolaire des CSS francophones, dont notamment l'abolition du conseil exécutif, plusieurs CSS et CS ont adopté, dans les mois qui ont suivi l'adoption de cette loi, de nouveaux règlements de délégations de pouvoirs afin de refléter les modifications apportées par la loi. En conformité avec la *Loi sur l'instruction publique* (LIP), ces nouveaux règlements ont été adoptés à la suite de la consultation de divers groupes, dont les syndicats. C'est donc dans ce contexte particulier que s'inscrit cette décision.

L'arbitre était saisi d'un moyen préliminaire soulevé par le syndicat des enseignants suivant le non-réengagement pour incapacité de l'un de ses membres. Le syndicat alléguait que le CSS n'avait pas suivi la procédure obligatoire prévue à l'entente locale dans les cas de non-réengagement, et que la décision du CSS de ne pas réengager l'enseignant était nulle de nullité absolue puisqu'elle avait été prise par le directeur général du CSS et non par le conseil d'administration, et ce, en vertu de la LIP ainsi que de l'entente locale. En effet, l'entente locale prévoyait la possibilité pour un enseignant visé par une procédure de non-réengagement, de même qu'à son syndicat, de s'adresser au comité exécutif afin d'intervenir à la session publique et d'assister au vote concernant la question du maintien de son lien d'emploi.

De son côté, le CSS plaidait notamment qu'en raison de l'abolition du comité exécutif, le conseil d'administration pouvait exercer de façon pleinement discrétionnaire le pouvoir de déléguer certains de ses pouvoirs sans restriction au directeur général, tel que prévu au règlement de délégations de pouvoirs du CSS, sans qu'aucune convention collective ne puisse avoir pour effet de l'empêcher de renoncer à l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire.

Selon l'arbitre, puisque les comités exécutifs ont été abolis, le pouvoir de voter sur le non-réengagement d'un enseignant revenait, de par l'effet de la loi, aux conseils d'administration des CSS. L'arbitre a également souligné que bien que les conseils d'administration aient effectivement la capacité de déléguer certains de leurs pouvoirs, « ils ne peuvent le faire sans tenir compte de la teneur de la loi et des engagements pris sous le couvert de la *Loi régissant les négociations des conventions collectives dans le secteur public et parapublic*, laquelle, nous le rappelons, est d'ordre public et commande que de telles dispositions négociées et agréées, soient respectées et produisent leur plein effet tant et aussi longtemps qu'elles n'ont pas été modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre les parties. » Fort de ce constat, l'arbitre a donc accueilli le moyen préliminaire et déclaré nulle et non-avenue la décision du directeur général de procéder au non-réengagement de l'enseignant, ce dernier étant réintégré dans ses fonctions.

À la lecture de certains textes des nouvelles conventions collectives nationales récemment signées, nous constatons que les parties négociatrices ont rectifié le tir et se sont assurées que les textes des conventions collectives soient rédigés de façon à rendre conformes les textes des règlements de délégations de pouvoirs des CSS, particulièrement dans les cas de congédiement, de renvoi ou de non-réengagement.

Ceci étant, il sera important pour les CSS et les CS de s'assurer que leurs conventions locales (que ce soient des arrangements locaux ou des ententes locales) soient modifiées dans le même sens afin d'éviter l'annulation d'une fin d'emploi ou d'un non-réengagement en raison du non-respect de la procédure convenue entre le CSS ou la CS et leurs syndicats.

Finalement, nous voyons dans cette affaire un rappel à l'effet qu'un employeur ne peut, de façon unilatérale, modifier des conditions de travail incluses aux conventions collectives sans se plier au processus de négociation. Il s'agit là d'un principe incontournable qui vous guidera dans vos futures négociations locales.

1. Centre de services scolaire de la Rivieraine et Syndicat des enseignantes et enseignants de la Rivieraine, SAE 9554, 2021-10-19, M^e Jean-M. Morency
2. LQ 2020, c. 1

DÉCISIONS RÉCENTES

1 Lui permettre d'accomplir sa prestation en télétravail constituait une contrainte excessive pour les étudiants

Une conseillère en orientation a déposé un grief contestant le refus de l'employeur de lui accorder un accommodement, à savoir lui permettre d'accomplir sa prestation de travail entièrement en télétravail pour une durée indéterminée. L'arbitre a tout d'abord reconnu que le trouble anxieux généralisé de la salariée, exacerbé par la pandémie, constituait un handicap ayant pour effet d'obliger l'employeur à évaluer différentes mesures d'accommodement. Il a constaté que l'employeur avait effectivement respecté cette obligation en planifiant une rencontre avec la salariée et le syndicat lors de laquelle des mesures d'accommodement ont été proposées. Or, ni le syndicat ni la salariée n'ont répondu ou fait de contre-proposition aux mesures proposées par l'employeur, alors qu'ils ont le devoir de participer à la recherche d'un accommodement raisonnable. Selon l'arbitre, exiger des étudiants qu'ils rencontrent la salariée, à sa demande, exclusivement de manière virtuelle est excessif. La salariée prive ainsi les étudiants du choix du mode de consultation, à savoir une rencontre en présence ou virtuelle. Le grief est rejeté.

*Collège de Valleyfield et Syndicat des professionnelles et professionnels du Collège de Valleyfield
SAE 9556, 2021-11-10, M^e Gilles Ferland (T.A.)*

2 Les pouvoirs des parties locale et nationale en matière de temps de pause et de récréation des élèves

L'employeur se pourvoit devant la Cour supérieure d'une sentence arbitrale confirmant la possibilité d'inclure dans la convention locale le temps de pause et de récréation des élèves dans les 27 heures de tâche assignée aux enseignants, alors que la convention nationale prévoit qu'il fait partie des 5 heures de tâche de nature personnelle. Selon le juge, l'arbitre ne pouvait conclure que les parties locale et nationale avaient le pouvoir de négocier une telle clause. En reconnaissant le pouvoir des parties locales de négocier à ce sujet, l'arbitre aurait dû conclure que les parties nationales n'avaient pas un tel pouvoir ou que les stipulations nationales une fois conclues auraient dû avoir préséance. En somme, pour être valides, les stipulations ou arrangements locaux doivent respecter la Loi 37 qui est d'ordre public. L'arbitre ne pouvait concilier les dispositions locales et nationales comme il l'a fait. La décision de l'arbitre est donc annulée et le grief renvoyé devant un autre arbitre.

*Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay c. Syndicat de l'enseignement du Saguenay
2021 QCCS 4837, juge Jocelyn Pilote*

3 Qu'elle soit en probation ou une salariée régulière, la décision de congédier une secrétaire était justifiée

Une secrétaire d'école conteste son congédiement, alléguant qu'il est sans cause juste et suffisante et qu'elle était une salariée régulière au moment de sa fin d'emploi. La commission scolaire allègue que la salariée a été congédiée pendant sa période d'essai, à la suite de l'échec de celle-ci. L'arbitre a tout d'abord souligné que les parties reconnaissent que la période d'essai avait été prolongée d'un commun accord à deux reprises. La fin de la deuxième prolongation devait survenir approximativement le 30 juin 2018. Bien que la rencontre informant la salariée de sa fin d'emploi ait eu lieu le 5 juillet, l'arbitre a considéré que cette dernière était encore en probation. En effet, la date du 30 juin était approximative et le syndicat avait été avisé avant cette date de l'échec de la période d'essai. L'arbitre a rejeté le grief, l'employeur n'ayant pas agi de manière abusive ou déraisonnable. Il a de plus ajouté qu'il aurait rendu la même décision si la salariée avait été une salariée régulière, les lacunes dans son travail ayant été démontrées.

*Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire Lester-B. Pearson et Commission scolaire Lester-B. Pearson
SAE-9560, 2021-11-23, M^e Yves Saint-André (T.A.)*

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Conséquences de démarches infructueuses de procréation assistée : invalidité reconnue

Une enseignante conteste la décision de l'employeur d'interrompre ses prestations d'assurance-salaire alors qu'elle était absente depuis plusieurs mois pour un trouble de l'adaptation avec humeur dépressive. La preuve a révélé que la salariée souffrait d'épuisement au terme de 13 cycles consécutifs et infructueux d'hormonothérapie en contexte de procréation médicalement assistée. L'employeur alléguait que l'absence de la salariée ne résultait pas d'une invalidité, mais de ses démarches de planification familiale. Or, seule une « intervention chirurgicale reliée à la planification familiale » peut constituer une maladie au sens de la convention collective. Selon l'arbitre, la salariée était invalide au sens de la convention collective, car elle souffrait d'un état d'incapacité découlant d'une maladie qui requérait des soins médicaux et la rendait incapable d'effectuer les tâches liées à son emploi. Que cette maladie soit en très grande partie la conséquence de démarches de procréation assistée ne change rien à l'affaire. L'accumulation des échecs a provoqué un trouble de l'adaptation incapacitant, lequel a dégénéré en dépression après une ultime tentative infructueuse. L'arbitre a fait droit au grief.

*Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs et Centre de services scolaire des Bois-Francs
SAE 9564, 2021-12-13, M^e André C. Côté (T.A.)*

5 Surdité : une étude de bruit spécifique n'était pas nécessaire pour bénéficier de la présomption

Un chauffeur d'autobus scolaire conteste le refus de la CNESST de reconnaître que sa surdité constitue une maladie professionnelle. Pendant 53 ans, il a conduit un autobus scolaire dans lequel il y avait les bruits combinés du moteur, du ventilateur thermostatique, des vitres qui s'entrechoquent sur les routes cahoteuses et des cris des enfants. Pour bénéficier de la présomption de maladie professionnelle, la démonstration d'une exposition à un bruit excessif n'exige pas qu'une étude de bruit spécifique soit produite par le travailleur. La preuve raisonnable de connaissance du milieu de travail est suffisante dans la mesure où elle s'appuie sur des données indépendantes reconnues et non sur de simples allégations. Le travailleur a démontré qu'il souffre d'une atteinte auditive caus e par le bruit et qu'il a été exposé à des bruits que l'on peut qualifier d'excessifs dans le cadre de son travail. Il bénéficie de la présomption, laquelle n'a pas été repoussée. Sa réclamation est acceptée.

*Cauchon et Intercar
2021EXPT-1671, 2021 QCTAT 2035 (SST), j.a. Valérie Lajoie*

6 Sa condition personnelle préexistante permet un partage de coûts

L'employeur conteste le refus de la CSST de lui accorder un partage de coûts pour une éducatrice spécialisée victime d'un traumatisme craniocérébral léger (TCCL) et d'une entorse cervicale. L'employeur s'estime obéré injustement et soutient que la travailleuse était porteuse de conditions personnelles préexistantes, à savoir un antécédent de commotion cérébrale (effet additif), un trouble de concentration et un trouble  motif. Selon le tribunal, l' v nement initial peut être considéré comme banal. Or, le caractère préexistant des conditions a favorisé l'apparition de la lésion professionnelle et en a aggravé les conséquences en prolongeant la période d'indemnisation jusqu'à 22 semaines, alors que la période moyenne de consolidation pour un TCCL est de quatre semaines. La durée de la période de consolidation est démesurée par rapport à l' v nement, et il y a absence de limitations fonctionnelles découlant de l' v nement malgré la présence d'une très faible atteinte permanente. Le partage est accordé et 90% des coûts sont retirés du dossier financier de l'employeur.

*Centre de services scolaire des Premiers-Seigneuries
2021EXPT-1708, 2021 QCTAT 2061 (SST), j.a. Jean-François Clément*