

G + Éducation

INFO

PRINTEMPS 2022 - Bulletin n° 39

ÉDITORIAL 2

Obligation d'accommodement et lésion professionnelle : un fardeau encore plus lourd à compter du 6 octobre 2022

DÉCISIONS RÉCENTES 3

La reprise d'une période de probation relève de la discrétion de l'employeur [1]

Il est à l'origine du milieu de travail néfaste dénoncé [2]

Une enseignante n'avait pas droit à son traitement dans l'attente du résultat d'un test de dépistage [3]

L'arrivée massive de demandeurs d'asile et les difficultés de recrutement d'enseignants qualifiés ne constituent pas une force majeure [4]

COVID-19 : contamination scolaire ou communautaire? [5]

Partage de coûts en présence d'un traumatisme crânio-cérébral léger [6]

NOUVEAUTÉ

Accommodement et réadaptation à l'ère de la modernisation du régime de SST

Formation présentée par M^e Reine Lafond et M^e Lydia Fournier. Date à venir à l'automne 2022. Pour plus de détails :

<https://www.lecorre.com/fr/formation/110-accommodement-et-readaptation-a-l-ere-de-la-modernisation-du-regime-de-sst.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 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



Obligation d'accommodement et lésion professionnelle : un fardeau encore plus lourd à compter du 6 octobre 2022

M^e Lydia Fournier, Le Corre & Associés

Bien qu'il soit acquis que l'obligation d'accommodement en est une de moyen et non de résultat, il est connu qu'il s'agit d'un exercice fastidieux pour des organisations parapubliques de grande envergure comme les centres de services scolaires. Vous devez savoir que la CNESST deviendra sous peu le « maître d'œuvre » de l'accommodement. En effet, l'obligation d'accommodement issue de la jurisprudence est maintenant intégrée par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* dans de nouvelles dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹ (LATMP) qui entreront en vigueur le 6 octobre prochain. Elles accorderont des pouvoirs accrus à la CNESST en matière de réadaptation, lorsqu'il s'agira notamment de déterminer la capacité du travailleur porteur de limitations fonctionnelles à refaire son emploi prélésionnel, à exercer un emploi équivalent ou d'identifier un emploi convenable disponible dans votre organisation. Ces changements législatifs auront une incidence sur vos pratiques.

Les dispositions de la LATMP, antérieures à la modernisation, prévoient que la recherche d'un emploi convenable disponible (et la démarche d'accommodement) est du ressort de l'employeur. Toutefois, suite à l'arrêt *Caron*² rendu par la Cour suprême, qui a confirmé que l'obligation d'accommodement s'appliquait également à l'égard du travailleur victime d'une lésion professionnelle et qui demeure porteur de limitations fonctionnelles permanentes, la CNESST a modifié ses pratiques de réadaptation pour s'assurer que l'exercice d'accommodement devant être mené par l'employeur, au moment d'identifier un emploi convenable disponible, a été adéquatement réalisé. Or, à compter du 6 octobre prochain, c'est un pas de plus qui sera franchi : la CNESST mènera désormais l'exercice d'accommodement aux fins de rendre ses décisions. Ainsi, la CNESST pourra exiger, tant de la part de l'employeur que d'un représentant syndical (et même d'un représentant d'une autre unité d'accréditation chez l'employeur), les renseignements et documents qu'elle juge nécessaires à la détermination de la capacité du travailleur d'occuper son emploi, un emploi équivalent ou à déterminer un emploi convenable disponible. Ces documents ou renseignements concernent notamment la description détaillée des emplois, les exigences physiques de ces emplois, leur disponibilité éventuelle, les possibilités d'adaptation et de réorganisation du travail et les

dispositions des conventions collectives applicables. Des mesures de réadaptation portant notamment sur l'aménagement des tâches, la modification de l'horaire ou l'organisation du travail peuvent être déterminées. L'employeur devra aussi permettre à la CNESST d'avoir accès au poste de travail du travailleur ou à un autre poste.

L'employeur sera tenu de collaborer à la mise en œuvre des mesures qui doivent être réalisées dans son établissement, à moins qu'il ne démontre une contrainte excessive. C'est la CNESST qui déterminera si un emploi convenable est disponible chez l'employeur « avec la collaboration du travailleur et de l'employeur ». Selon les décisions de capacité rendues par la CNESST, l'employeur sera même réputé ou présumé pouvoir réintégrer le travailleur dans son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible, le niveau de présomption variant selon la date d'expiration du droit de retour au travail applicable. Or, le droit de retour au travail est également prolongé, dans la mesure où ce droit est plus étendu dans la convention collective applicable³, ce qui est le cas dans plusieurs conventions issues du milieu de l'éducation. Par exemple, vous serez réputé être capable de réintégrer le travailleur conformément à la décision de capacité rendue par la CNESST, lorsque cette décision sera rendue dans les deux ans suivant le début de l'absence ou encore dans l'année suivant la date de consolidation, selon la période la plus éloignée⁴. Bref, renverser une telle présomption ne sera pas une mince affaire ! Vous aurez donc intérêt à travailler en étroite collaboration avec la CNESST afin de faire la démonstration, preuve à l'appui, d'une contrainte excessive afin d'éviter que la CNESST ne rende, en premier lieu, une décision de capacité, puisque la contestation d'une telle décision s'annonce difficile.

Enfin, l'employeur qui refusera de réintégrer le travailleur ou de se conformer aux obligations prévues s'exposera à une nouvelle et importante sanction administrative pécuniaire. La maîtrise de ces nouvelles règles sera essentielle pour documenter vos dossiers et intervenir efficacement auprès de la CNESST, qui disposera de pouvoirs accrus, alors que votre marge de manœuvre sera d'autant resserrée.

1. RLRQ, c. A-3.001, articles 170 à 170.4 en vigueur le 6 octobre 2022

2. *CNESST c. Caron*, 2018 CSC 3

3. Article 240(3) LATMP, en vigueur le 6 octobre 2022

4. À titre d'exemples, les délais sont issus des clauses 5-10.61 c) de la convention collective E-6 2020-2023 et 5-9.15 e) de la convention collective S-1 2020-2023

DÉCISIONS RÉCENTES

1 La reprise d'une période de probation relève de la discrétion de l'employeur

Le Centre de services scolaire se pourvoit devant la Cour supérieure après que l'arbitre eut décidé d'inscrire la salariée sur la liste de priorité d'emploi, alors que le Centre avait plutôt décidé qu'elle devait reprendre sa période de probation. Bien que l'arbitre ait reconnu qu'il relevait de la discrétion d'un employeur d'en décider ainsi à la suite de son évaluation, et qu'il ait conclu que les motifs du Centre pour ce faire n'étaient pas abusifs, arbitraires ou discriminatoires, il a néanmoins procédé au contrôle de sa décision. Selon le tribunal, l'arbitre aurait dû cesser son exercice après en être arrivé à la conclusion que les motifs du Centre justifiant que la salariée recommence sa probation étaient fondés. Or, il a plutôt apprécié les motifs du Centre en évaluant la gravité des manquements reprochés à la salariée. Ce faisant, la décision de l'arbitre a été rendue sous un prisme disciplinaire, et non administratif. Elle est en conséquence annulée.

Centre de services scolaire de la Capitale c. Ranger
2022EXPT-247, 2021 QCCS 5263, juge Jacques Blanchard
Requête pour permission d'appeler et déclaration d'appel, 200-09-010434-212

2 Il est à l'origine du milieu de travail néfaste dénoncé

Un enseignant remplaçant a déposé un grief dans lequel il allègue avoir été victime de harcèlement psychologique de la part de la directrice de l'école. Il conteste également l'évaluation négative dont il a fait l'objet à la fin de l'année scolaire, la jugeant déraisonnable. Le salarié prétend que le harcèlement s'est traduit par différents gestes, notamment un courriel de la directrice avisant les professeurs de son départ à l'occasion d'un congé de maladie, de même qu'un compte-rendu et une lettre d'avertissement où il lui était notamment demandé de contrôler ses réactions et son impulsivité devant les élèves. Lors de l'audience, il n'a pas été contredit que le salarié s'est emporté à plusieurs reprises en blasphémant devant ses élèves. Selon l'arbitre, le salarié n'a pas été victime de harcèlement : ce sont ses propres agissements et son inexpérience qui sont à l'origine du milieu de travail néfaste dans lequel il a évolué. Le grief est en conséquence rejeté.

Association des professeurs de Lignery et Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries
SAE 9579, 2022-02-15, M^e Jean Ménard

3 Une enseignante n'avait pas droit à son traitement dans l'attente du résultat d'un test de dépistage

Une enseignante en éducation physique conteste la décision du Centre de services scolaire de déduire des journées de sa banque de maladie alors qu'elle s'était isolée en attente du résultat d'un test de dépistage de COVID. Elle allègue avoir droit à son traitement pendant cette période sans déduction de journées dans sa banque de maladie. Après avoir analysé la convention, l'arbitre a conclu que l'isolement de la salariée dans l'attente de son résultat ne lui donnait pas droit à son traitement. En effet, la convention collective prévoit qu'une absence avec traitement est autorisée lorsqu'un enseignant est isolé dans son logement sur ordre d'un médecin par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne qui habite dans son logement. Par ailleurs, l'arbitre a jugé que le Centre pouvait considérer la salariée comme incapable d'effectuer ses tâches dans l'attente de son résultat. Il était alors justifié de puiser dans la banque de congés de maladie de la salariée. Le grief est rejeté.

Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries
SAE 9581, 2022-03-07, M^e Jean-M. Morency
Pourvoi en contrôle judiciaire, 200-17-033402-223

DÉCISIONS RÉCENTES

4 L'arrivée massive de demandeurs d'asile et les difficultés de recrutement d'enseignants qualifiés ne constituent pas une force majeure

Le syndicat a déposé un grief alléguant que le Centre de services scolaire avait abusé de son droit de direction en ne respectant pas la moyenne d'élèves prévue par la convention pour certains groupes de classes d'accueil et de francisation. Le Centre a reconnu ne pas avoir respecté la moyenne prévue à la convention, mais soutient que l'arrivée massive de demandeurs d'asile constituait une force majeure. Selon l'arbitre, les critères d'imprévisibilité et d'irrésistibilité pour reconnaître une force majeure ne sont pas satisfaits, puisque le nombre d'immigrants était en augmentation depuis deux ans. Le Centre était donc en mesure de prévoir une telle augmentation. Le manque d'enseignants qualifiés ne constitue pas non plus une force majeure. Bien que le Centre se retrouvait face à une situation difficile, il n'était pas dans l'impossibilité absolue de recruter du personnel afin de respecter les moyennes conventionnées. Enfin, l'arbitre a souligné que le non-respect de la convention collective par le Centre ne constituait pas un abus de droit et il a partiellement accueilli le grief.

Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Centre de services scolaire de Montréal
SAE 9582, 2022-03-07, M^e Nathalie Faucher

5 COVID-19 : contamination scolaire ou communautaire?

Une enseignante au secondaire conteste le refus de sa réclamation par la CNESST. Elle a contracté la COVID-19 deux semaines après la rentrée scolaire. Elle allègue que des ventilateurs étaient orientés vers l'avant des classes et que des élèves asymptomatiques l'auraient contaminée car ils ne portaient pas de masques. Le tribunal a conclu que l'enseignante n'avait pas prouvé qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle ait été contaminée à l'école plutôt que dans sa communauté. La maladie est survenue après plusieurs allègements des mesures sanitaires dans la population, alors que le Centre de services scolaire avait mis en place des mesures dans ses établissements. Les éclosions à l'école sont survenues après que la salariée ait été malade. Par ailleurs, elle a fréquenté et reçu des personnes qui n'habitent pas avec elle, a visité plusieurs commerces, a pris des marches. Il y a deux sources possibles de contamination. La salariée n'ayant pas rencontré son fardeau de preuve, la réclamation demeure refusée.

Lemay et Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries
2022 QCTAT 508 (SST), j. a. Jean-François Dufour

6 Partage de coûts en présence d'un traumatisme crânio-cérébral léger

Le Centre de services scolaire conteste le refus de la CNESST de lui accorder un partage de coûts. Une surveillante d'élèves a été frappée accidentellement au visage par une élève qui se balançait. Elle a subi un traumatisme crânio-cérébral léger (TCCL) et une entorse, lésions dont l'évolution a été laborieuse. Le TCCL n'a été consolidé qu'un an après l'accident. Selon le neurologue mandaté par l'employeur, un trouble d'anxiété généralisée, un déficit d'attention, de l'insomnie chronique et deux antécédents de TCCL sont responsables de l'évolution atypique constatée. Selon le tribunal, la salariée présentait, avant l'accident, une vulnérabilité psychologique qui dévie de la norme biomédicale et qui a prolongé la période de consolidation. Les symptômes ont augmenté avec le temps, ce qui n'est pas attendu d'un TCCL, ceux-ci résultant plutôt des autres conditions qui se qualifient comme handicap psychologique préexistant. Ainsi, 70% des coûts sont retirés du dossier financier de l'employeur.

Centre de services scolaire des Découvreurs
2022 QCTAT 167 (SST), j. a. Sophie Sénéchal