

# G + Éducation

INFO

AUTOMNE 2022 - Bulletin n° 40

## ÉDITORIAL 2

Lorsque les demandes des parents constituent du harcèlement

Enregistrement clandestin, un avertissement écrit aurait été suffisant **[3]**

## DÉCISIONS RÉCENTES 3

La période de probation se calcule en jours de travail et non en heures **[1]**

Congédiement en probation : l'employeur devait faire connaître ses attentes **[4]**

Malgré la fermeture des écoles, la grève a connu ses effets **[2]**

Les menaces de mort constituent un événement imprévu et soudain **[5]**

Une condition personnelle de fragilité psychologique 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<sup>e</sup> Serge Benoît, CRIA  
M<sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA  
M<sup>e</sup> Marlène Boulianne, CRHA  
M<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA  
M<sup>e</sup> Lydia Fournier  
M<sup>e</sup> Antoine Gagnon  
M<sup>e</sup> Alain Gascon

M<sup>e</sup> Benoît Labrecque  
M<sup>e</sup> Reine Lafond, CRIA  
M<sup>e</sup> Marc-André Laroche, CRIA  
M<sup>e</sup> Stéphanie Laurin  
M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon  
M<sup>e</sup> Chantal L'Heureux  
M<sup>me</sup> Mylène Lussier, CRIA

M<sup>e</sup> Geneviève Mercier, CRIA  
M<sup>e</sup> Camille Morin  
M<sup>e</sup> Catherine Pepin  
M<sup>e</sup> Jacques Provencher, CRIA  
M<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA  
Rédactrice en chef : M<sup>me</sup> 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



### Lorsque les demandes des parents constituent du harcèlement

M<sup>e</sup> Antoine Gagnon, Le Corre Avocats

La réussite scolaire d'un enfant revêt un caractère important pour ses parents et ils n'hésiteront pas à prendre tous les moyens possibles afin de favoriser la réussite et le bien-être de leurs enfants à l'école. Les parents s'en remettent ainsi beaucoup aux professeurs et aux autres intervenants du milieu scolaire en tentant de mettre en application les conseils et suggestions de ces professionnels. Néanmoins, certains parents ne sont pas toujours satisfaits des réponses reçues et des démarches effectuées par le corps enseignant. Si un parent est en droit de faire tout en son possible pour favoriser la réussite de son enfant, il y a toutefois des limites à respecter et lorsque celles-ci sont franchies, il revient alors à l'employeur d'intervenir de façon appropriée.

Dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries*<sup>1</sup>, l'arbitre devait d'abord déterminer si les agissements d'une mère constituaient du harcèlement psychologique à l'endroit d'une enseignante et, dans l'affirmative, si l'employeur avait pris tous les moyens raisonnables pour le faire cesser.

Malgré une apparente collaboration entre l'enseignante et la mère de l'enfant au début de l'année scolaire, cette dernière s'est montrée de plus en plus insistante, envoyant notamment de nombreux courriels tant à l'enseignante qu'à la direction du Centre de services scolaire. Dans ses communications, la mère s'est montrée de plus en plus en colère et vindicative à l'endroit de l'enseignante, mettant en doute ses compétences professionnelles et son professionnalisme. En fait, elle a tenu l'enseignante responsable des faibles résultats académiques de son fils alors que celui-ci éprouvait plusieurs problématiques connues qui se traduisaient notamment par de faibles résultats scolaires, un besoin d'attention soutenu, un trouble de l'apprentissage et une déficience intellectuelle.

La mère exigera et obtiendra ainsi du Centre de services scolaire que les évaluations de son fils soient corrigées par l'enseignante et une autre personne et que celles déjà effectuées soient recorrigées par un comité indépendant. Il sera également permis, ou du moins toléré, que l'enfant enregistre à son insu son enseignante en classe. L'enseignante a été fortement ébranlée lorsqu'elle a découvert ces mesures.

L'arbitre conclut que les agissements de la mère constituaient du harcèlement psychologique alors que la conduite de l'enseignante était irréprochable et sans faute.

L'arbitre a rappelé que l'employeur devait prendre tous les moyens nécessaires pour faire cesser une telle situation, même si les manifestations de harcèlement provenaient d'une tierce partie. En l'espèce, non seulement l'employeur n'a pas agi afin de faire cesser le harcèlement, mais il a même fait droit à certaines demandes de la mère. L'arbitre s'exprimait ainsi :

[208] Au mépris de l'autonomie professionnelle dont la Plaignante devait jouir et en dépit du fait que la conduite professionnelle de la Plaignante était irréprochable et sans faute, il a été notamment accepté de procéder à double correction, voire même à la re correction des évaluations faites par la Plaignante; » [nos soulignements, références omises]

L'arbitre a conclu que les gestionnaires avaient fait preuve de laxisme, qu'ils avaient tardé à agir et qu'ils avaient manqué à leur devoir de faire cesser promptement et efficacement toute forme de harcèlement :

« [216] Il n'est pas permis de douter que les gestionnaires ont eu toutes les bonnes intentions du monde en tentant de réconcilier cœurs et esprits, mais il n'est pas pour autant permis de se cantonner derrière une telle approche pour dégager le Centre de ses obligations; » [nos soulignements]

Dans une société où les parents prennent de plus en plus la défense de leurs enfants, ce qui peut notamment avoir pour effet de remettre en question les compétences et les approches du personnel enseignant, les centres de services scolaires devront se montrer vigilants en présence de telles situations. Comme l'a rappelé l'arbitre, l'employeur a tout avantage à tenter de favoriser la réussite des élèves et une bonne communication entre les parents et les enseignants. Néanmoins, et surtout lorsque la conduite d'un enseignant est irréprochable, l'employeur doit garder en tête qu'il doit faire preuve de loyauté à l'égard de son personnel, quitte à prendre sa défense devant les demandes ou actions inappropriées des parents, d'autant plus lorsque les gestes constituent du harcèlement.

Il s'agit d'un équilibre pouvant être difficile à maintenir pour l'employeur, ce dernier devant à la fois répondre aux attentes des parents, protéger son personnel et favoriser l'objectif ultime qu'est le bon développement de l'enfant.

1. 2022 QCTA 361, Jean-M. Morency.

## 1 La période de probation se calcule en jours de travail et non en heures

Un ouvrier certifié d'entretien conteste sa fin d'emploi au motif qu'il est incapable d'effectuer le travail correctement. Le syndicat a amendé son grief afin de faire valoir que le salarié avait terminé sa période de probation et qu'il pouvait bénéficier de la procédure de grief. Pour conclure ainsi, le syndicat a divisé le total des heures de travail du salarié, incluant les heures faites en temps supplémentaire, et les a converties en jours de travail. Or, la convention collective prévoit que la période d'essai est d'une durée de « soixante jours effectivement travaillés », elle ne prévoit pas la possibilité de convertir cette durée en heures de travail. Le salarié n'ayant pas travaillé pendant soixante jours réguliers, il ne peut bénéficier du droit de grief. Également, la décision de l'employeur de mettre fin au lien d'emploi n'est pas déraisonnable puisque la preuve établit que l'évaluation des compétences du salarié a été faite d'une façon adéquate. Le grief est rejeté.

*Commission scolaire Kativik et Association des employés du Nord québécois  
SAE 9609, 2022-09-14, Me Pierre-George Roy (T.A.)*

## 2 Malgré la fermeture des écoles, la grève a connu ses effets

Le syndicat a annoncé une grève « mystère » dans une ou des écoles du Centre de services scolaire. Pour la sécurité des élèves, dont plusieurs parents ne parlent ni français ni anglais, l'employeur a décidé de fermer ses écoles, de suspendre les cours et a invité son personnel à utiliser le télétravail ou le téléenseignement. Le syndicat dépose un grief. Il soutient qu'en fermant les écoles, l'employeur a abusé de son droit de gérance, qu'il a ruiné les effets de la grève légale de ses membres et porté atteinte au processus de négociation collective. La décision de fermer les écoles n'était pas motivée par un animus antisyndical. Il n'y a eu aucun abus de droit de la part de l'employeur. Le syndicat a pu exercer son droit de grève sans interférence et celui-ci n'a pas été diminué ni atteint par les gestes de l'employeur. L'objectif premier du syndicat de médiatiser la grève et de causer la fermeture des écoles a été atteint. Le grief est rejeté.

*Centre de services scolaire de Montréal et Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal  
SAE 9608, 2022-09-06, M<sup>e</sup> Jean-René Ranger (T.A.)*

## 3 Enregistrement clandestin, un avertissement écrit aurait été suffisant

Une éducatrice en service de garde conteste la suspension de deux jours qui lui a été imposée pour avoir enregistré une rencontre TEAMS et une conversation téléphonique à l'insu des représentants de l'employeur qui y participaient. La salariée admet les faits qui lui sont reprochés, mais soutient qu'elle ne savait pas qu'elle n'avait pas le droit d'enregistrer ces conversations. En l'absence de disposition dans la convention collective concernant l'enregistrement clandestin de conversation entre un salarié et les représentants de l'employeur, celui-ci pouvait légitimement considérer que la salariée avait commis une faute. Le tribunal retient toutefois que la salariée ne s'est pas comportée de façon malhonnête et qu'elle n'a jamais cherché à cacher qu'elle avait fait des enregistrements clandestins. Bien que la jurisprudence prévoie qu'en de telles circonstances, des sanctions disciplinaires peuvent être imposées, le tribunal estime qu'un avis écrit aurait été suffisant pour inciter la salariée à ne pas récidiver. Le grief est accueilli en partie et un avertissement écrit est substitué à la suspension.

*Centre de services scolaire des Affluents et Syndicat du personnel de soutien du Centre de services scolaire des Affluents  
SAE 9610, 2022-09-19, M<sup>e</sup> Gilles Ferland (T.A.)*

## DÉCISIONS RÉCENTES

### 4 Congédiement en probation : l'employeur devait faire connaître ses attentes

Un analyste conteste son congédiement avant la fin de sa période de probation. La preuve a révélé que durant la période estivale, l'horaire de travail du salarié était comprimé, ce qui lui permettait de le façonner à sa guise. Pour le salarié, cet horaire est flexible tandis que pour l'employeur, le salarié ne peut y déroger une fois l'horaire établi. Or, le salarié a reconnu qu'il avait quitté le travail plus tôt à trois occasions. Dans le contexte où une certaine flexibilité dans les horaires est tolérée, il est clair que le salarié ne connaissait pas les attentes de l'employeur. Avant de mettre fin à la période de probation, ce dernier aurait dû clarifier ses attentes, demander au salarié de corriger la situation et l'aviser des conséquences possibles sur son lien d'emploi. L'employeur n'a pas fait preuve d'équité dans son processus d'évaluation. Pour l'arbitre, la décision de l'employeur est déraisonnable et abusive et le salarié doit être réintégré.

*Syndicat du personnel professionnel en milieu scolaire du Nord-Ouest et Centre de services scolaire de l'Or-et-des-Bois*  
2022EXPT-876, 2022 QCTA 145, M<sup>e</sup> Nancy Ménard-Cheng

### 5 Les menaces de mort constituent un événement imprévu et soudain

Un enseignant au secondaire conteste le refus de sa réclamation pour un stress aigu et une dépression. La preuve a révélé qu'il a été victime de menaces de mort lorsqu'un étudiant lui a dit : « (...) tu vas voir mes cousins vont t'égorger ». Cet événement a ravivé de traumatisants souvenirs, alors que sa vie était en péril lors de la guerre en Algérie. En l'espèce, même si le salarié travaille auprès d'une clientèle étudiante difficile, la profération de menaces de mort est une situation qui déborde largement le cadre normal du travail d'enseignant. Dans les circonstances, il s'agit d'un événement imprévu et soudain objectivement traumatisant. Par ailleurs, le fait que les menaces soient difficilement réalisables ou qu'il n'y ait pas de dangerosité immédiate, ainsi que la fragilité personnelle du salarié en raison de son passé, ne font pas obstacle à la reconnaissance d'une lésion professionnelle. La réclamation est acceptée.

*Kaouadji et Centre de services scolaire des Portages-de-l'Outaouais*  
2022EXPT-1552, 2022 QCTAT 1953 (SST), j.a. Manon Chénier

### 6 Une condition personnelle de fragilité psychologique permet un partage de coûts

L'employeur conteste le refus de sa demande de partage de coûts. Une technicienne en éducation spécialisée a subi une contusion abdominale après avoir été frappée par un élève violent. À la suite de la consolidation de cette lésion, elle a été à nouveau confrontée à des comportements agressifs de la part du même élève. C'est dans ce contexte que la CNESST a accepté une réclamation pour une rechute, récurrence ou aggravation relativement à un diagnostic de stress post-traumatique. En l'espèce, la salariée présente une condition personnelle de fragilité psychologique face aux situations à caractère violent, en raison des traumatismes et abus vécus pendant son enfance. Cette condition dévie de la norme biomédicale et, n'eût été de celle-ci, la salariée aurait développé un trouble d'adaptation consolidé en quatre à six semaines. Considérant l'impact de la déficience sur l'apparition de la lésion professionnelle et le délai de consolidation, le TAT impute 25% du coût des prestations versées au dossier de l'employeur.

*Centre de services scolaire de Montréal*  
2022EXPT-1513, 2022 QCTAT 2051 (SST), j.a. Marie-Claude Poirier