

# G + Éducation

INFO

PRINTEMPS 2023 - Bulletin n° 42

## ÉDITORIAL 2

La violence des élèves à l'égard du personnel scolaire : les inspecteurs de la CNESST peuvent intervenir

Les pauses devaient être rémunérées [3]

À peine entré en fonctions, il cherchait toujours à en faire le moins possible : congédiement maintenu [4]

## DÉCISIONS RÉCENTES 3

La nonchalance et l'indifférence d'un supérieur constituaient du harcèlement psychologique [1]

Agressée violemment par un élève de 2<sup>e</sup> année : transfert de coûts accordé [5]

L'expérience antérieure, bien qu'intéressante, n'était pas directement reliée aux fonctions [2]

Il se blesse lors d'une formation dispensée la fin de semaine : sa réclamation est rejetée [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, Ad. E, CRIA  
M<sup>e</sup> Marc Lapointe  
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> Daniel Santos Vieira  
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](http://lecorre.com)

VERSION ANGLAISE DISPONIBLE SUR DEMANDE

## ÉDITORIAL



### La violence des élèves à l'égard du personnel scolaire : les inspecteurs de la CNESST peuvent intervenir

M<sup>e</sup> Lydia Fournier et M<sup>e</sup> Benoît Labrecque, Le Corre Avocats

La violence à l'égard des enseignants et du personnel de soutien scolaire (« le personnel scolaire ») de la part des élèves est un enjeu préoccupant. D'ailleurs, il ne se passe plus une semaine sans qu'il ne soit fait mention dans les médias d'un événement impliquant de la violence de la part d'un élève envers le personnel scolaire.

Cette violence peut prendre différentes formes. Il peut s'agir d'insultes, de menaces, de propos haineux ou même d'agressions physiques. Coups de poing, coups de pied, gifles ou lancement d'objets sont le lot d'expériences vécues par le personnel scolaire à travers l'ensemble des régions du Québec.

D'ailleurs, vous avez déjà certainement entendu dans les médias que des inspecteurs de CNESST étaient récemment intervenus dans des écoles en lien avec ces situations de violence. En effet, les nouvelles dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>1</sup> donnent un pouvoir accru d'intervention à la CNESST dans des cas de violence, puisqu'il est désormais expressément prévu que l'employeur doit protéger ses employés exposés à de la violence physique ou psychologique :

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.<sup>2</sup>

Certains syndicats intensifient leurs sorties médiatiques afin de revendiquer davantage d'interventions de la part de la CNESST lors de situations de violence dans les écoles. Alors que ces situations pouvaient antérieurement entraîner la gestion de réclamations pour lésions professionnelles, nous estimons que vous pourriez désormais être appelés à composer, en plus, avec des inspections de la CNESST dans les écoles. Aussi, à la suite d'une inspection dans une école en lien avec un incident de violence, il n'est pas exclu que la CNESST étende son intervention dans plusieurs autres de vos écoles.

Différentes raisons peuvent motiver ces visites : une plainte d'un travailleur, un accident du travail, une demande d'assistance ou même, une simple intervention planifiée à titre préventif afin de faire connaître les plans d'action nécessaires au milieu de travail et les faire appliquer. Or,

dans tous les cas, l'inspecteur qui constate un danger pouvant avoir des conséquences sur la santé et sécurité des travailleurs a l'obligation d'intervenir. Dès lors, il pourrait émettre des avis de dérogation et exiger des correctifs pour rendre le milieu de travail sécuritaire.

À titre d'exemple, la CNESST pourrait exiger que de la formation spécifique aux situations de violence de la part des élèves soit fournie à tout le personnel scolaire en service direct aux élèves, et plus spécifiquement, celui travaillant dans les classes spécialisées<sup>3</sup>. Incidemment, afin d'assurer un suivi des formations, la CNESST pourrait exiger la tenue d'un registre de formation à jour à cet égard.

L'aménagement des locaux et du matériel s'y trouvant pourrait également être analysé par la CNESST dans le cadre d'une inspection, particulièrement les locaux des classes spécialisées pour les élèves avec des besoins particuliers. En effet, un inspecteur pourrait exiger un réaménagement des locaux ou encore, demander que certains objets soient déplacés et conservés dans un endroit sécuritaire ou moins facilement accessible par des élèves en crise<sup>4</sup>. Enfin, la présence d'équipements de protection dans les écoles pourrait également être questionnée par la CNESST<sup>5</sup>, notamment pour le personnel travaillant dans des classes spécialisées avec des élèves à risque de désorganisation et de crise.

La prévention étant souvent votre meilleure alliée, il pourrait être opportun de mettre en place des moyens additionnels afin de réduire les risques de comportements violents de la part d'élèves et leurs conséquences.

Vous devez garder à l'esprit que votre obligation de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de votre personnel scolaire en est une de moyen et non de résultat. En effet, le risque zéro en matière de violence est difficilement atteignable, en raison notamment du caractère imprévisible de certains comportements violents de la part d'élèves, ou encore des caractéristiques de la clientèle qui compose les classes spécialisées. Pour satisfaire à vos obligations en matière de santé et sécurité, la mise en œuvre de mesures devrait viser à réduire la fréquence et la gravité des comportements violents.

1. RLRQ, c. S-2.1 (« LSST »)
2. Article 51 (16) LSST
3. Article 51 (9) LSST
4. Article 51 (1)(4) LSST
5. Article 51 (11) LSST

## 1 La nonchalance et l'indifférence d'un supérieur constituaient du harcèlement psychologique

Un ouvrier certifié d'entretien allègue avoir été harcelé par son supérieur immédiat. La preuve a démontré que ce dernier est négligent et fait preuve de laxisme. Il n'est pas intervenu alors que le salarié lui avait dénoncé à plusieurs reprises que le banc de scie dont il devait se servir n'était pas conforme aux normes de sécurité. Il a également exigé que le salarié effectue des travaux préalablement à ce qu'un test d'amiante ne soit effectué. Ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'altercation verbale ou physique qu'il ne s'agit pas de harcèlement. La nonchalance et l'indifférence du régisseur dans les circonstances sont une expression de mépris et constituent du harcèlement. L'obligation de l'employeur de prévenir le harcèlement l'oblige à être aux aguets à tout instant. Il ne peut prétendre que la dénonciation du salarié n'était pas claire ni se contenter de faire un rappel de ses attentes au gestionnaire. Le grief est accueilli.

*Cégep Bois-de-Boulogne et Syndicat du personnel de soutien du collège Bois-de-Boulogne  
SAE 9656, 2023-03-21, M<sup>e</sup> Claire Brassard (T.A.)*

## 2 L'expérience antérieure, bien qu'intéressante, n'était pas directement reliée aux fonctions

La salariée a été promue au poste d'agente en réadaptation. Le syndicat reproche à l'employeur de ne pas avoir tenu compte de l'expérience qu'elle détenait à titre de technicienne en service de garde avant sa promotion et d'avoir appliqué les règles régissant son ancien poste pour déterminer son échelon salarial. Pour sa part, l'employeur soutient que la salariée n'avait aucune expérience directement pertinente à l'exercice de sa fonction de professionnelle et qu'il lui a accordé l'échelon supérieur au taux de salaire qu'elle recevait à titre de technicienne, et ce, afin de ne pas la pénaliser monétairement. Selon l'arbitre, l'employeur était justifié de considérer que la salariée n'avait aucune expérience directement pertinente lui permettant de lui octroyer des échelons supplémentaires. La nature du travail entre les deux classes d'emploi est fondamentalement différente et, bien qu'il existe une certaine pertinence et un certain lien avec le nouveau poste, l'expérience antérieure n'est pas directement pertinente au poste d'agente en réadaptation. Le grief est rejeté.

*Syndicat des professionnelles et professionnels de l'éducation de Laurentides-Lanaudière et Centre de services scolaire de la Rivière-du-Nord  
2023EXPT-384, 2023 QCTA 27, M<sup>e</sup> Éric-Jan Zubrzycki*

## 3 Les pauses devaient être rémunérées

Se fondant sur l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*, le syndicat allègue que les suppléantes occasionnelles, les enseignantes à la leçon et celles à taux horaire doivent être rémunérées durant leur temps de pause ou de récréation compris entre deux périodes d'enseignement. L'employeur s'y oppose au motif que le syndicat remet ainsi en cause une pratique bien établie, que ce temps est déjà inclus dans la rémunération versée et qu'il ne s'agit pas de temps travaillé. L'argument quant à la pratique passée ne peut être retenu puisque le litige est fondé sur une disposition d'ordre public. Quant à la rémunération versée aux enseignantes, la preuve a démontré qu'elle ne comprend pas le temps de pause ou de récréation entre deux périodes d'enseignement. Également, les trois conditions d'application de l'article 57 LNT sont satisfaites puisque les enseignantes sont à la disposition de l'employeur, sur les lieux du travail et doivent attendre du travail. Les griefs sont en conséquence accueillis.

*Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins c. Commission scolaire des Affluents (Centre de services scolaire des Affluents)  
2023EXPT-479, 2023 QCTA 43, M<sup>e</sup> Andrée St-Georges  
Pourvoi en contrôle judiciaire, 2023-02-24 (C.S.) 705-17-010698-23*

## DÉCISIONS RÉCENTES

### 4 À peine entré en fonctions, il cherchait toujours à en faire le moins possible : congédiement maintenu

Un technicien en éducation spécialisée conteste les suspensions disciplinaires qui lui ont été imposées ainsi que son congédiement. Il est d'avis que l'employeur s'acharne sur son compte dans le seul but de se débarrasser de lui, et il allègue avoir été victime de harcèlement psychologique de la part de deux représentants de l'employeur. À peine quelques semaines après son entrée en poste, des insatisfactions relatives au travail du salarié et à son comportement ont déjà été soulevées, notamment en ce qui a trait à l'usage du téléphone cellulaire et des périodes de pauses additionnelles. Le salarié avait une attitude insouciant et négligente, ne s'acquittait que partiellement de ses tâches et cherchait toujours à en faire le moins possible. L'employeur a démontré le bien-fondé des reproches formulés. Quant à l'imposition de plusieurs sanctions disciplinaires, cela ne peut constituer du harcèlement psychologique dans la mesure où les interventions sont fondées, ce qui est le cas en l'espèce. Les griefs sont rejetés et le congédiement est maintenu.

*Centre de services scolaire de Montréal et Association professionnelle du personnel administratif inc.*  
SAE 9652, 2023-03-09, M<sup>e</sup> Pierre-Georges Roy (T.A.)

### 5 Agressée violemment par un élève de 2<sup>e</sup> année : transfert de coûts accordé

L'employeur conteste le refus d'un transfert de coûts. Une enseignante a subi une lésion professionnelle psychologique, à la suite d'une intervention lors de laquelle elle a été rouée de coups aux jambes et à l'abdomen, en plus d'être mordue par un élève de 2<sup>e</sup> année. La force utilisée par l'élève était si importante que la salariée a eu des pertes sanguines vaginales les jours suivants. En l'espèce, la mission de l'employeur est de fournir des services d'enseignement, y compris auprès d'une clientèle présentant des besoins particuliers. Dans ce contexte, toute manifestation d'agressivité n'est pas nécessairement étrangère aux risques qu'il doit supporter. Toutefois, lorsque l'agression est imprévisible, inhabituelle, exceptionnelle et improbable, ou qu'elle débordé du cadre normal de la relation enseignant-élève, un transfert sera accordé. En l'espèce, l'agression est empreinte d'une importante violence vu la répétitivité des gestes, la force utilisée et les sites anatomiques visés. Vu ces circonstances exceptionnelles à caractère extraordinaire et inusité, le transfert de coûts est accordé.

*Centre de services scolaire de l'Énergie*  
2023EXPT-755, 2023 QCTAT 1178 (SST), j.a. Jean-François Dufour

### 6 Il se blesse lors d'une formation dispensée la fin de semaine : sa réclamation est rejetée

L'employeur conteste l'admissibilité d'une réclamation pour une lésion professionnelle. Un enseignant en éducation physique a subi une fracture de la malléole et de la cheville, alors qu'il suivait une formation sur le secourisme en régions isolées pendant la fin de semaine. L'employeur allègue que l'événement n'est pas survenu à l'occasion du travail, considérant que la formation se déroulait pendant la fin de semaine, en dehors des heures de travail et qu'il n'était pas rémunéré, ni sous son autorité. En l'espèce, bien que la formation puisse être pertinente, celle-ci n'était pas obligatoire et ne constituait pas un prérequis pour son emploi. La formation n'était pas donnée, organisée ou planifiée par l'employeur. De plus, celui-ci ne lui a pas demandé de participer à la formation, ni inciter à le faire. Le salarié a volontairement choisi de suivre cette formation. Vu ces circonstances, l'événement n'est pas survenu à l'occasion du travail. La contestation de l'employeur est accueillie.

*Centre de services scolaire de la Capitale et St-Laurent*  
2023 QCTAT 1543 (SST), j.a. Sophie Sénéchal