

G + Éducation

INFO

AUTOMNE 2023 - Bulletin n° 43

ÉDITORIAL 2

Moyens de pression : quels sont les recours possibles ?

DÉCISIONS RÉCENTES 3

Même après 27 ans de suppléance, elle n'avait pas accumulé de service continu [1]

La pénurie de main-d'œuvre ne justifiait pas le moratoire sur certains congés partiels sans traitement [2]

L'employeur pouvait demander à une enseignante de participer à une formation sur la gestion de la colère [3]

Le retrait de la priorité d'emploi n'est pas assimilable à un congédiement [4]

Propos haineux islamophobes : transfert de coûts accordé [5]

L'étudiant au D.E.P. ne peut bénéficier du régime d'indemnisation de la LATMP [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 Camille Beausoleil
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, Ad. E, CRIA
M^e Marc Lapointe
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 Daniel Santos Vieira
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
Rédaçtrice 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



Moyens de pression : quels sont les recours possibles ?

M^e Chantal L'Heureux, Le Corre Avocats

Au cours de prochains mois, plusieurs collèges privés et centres de services scolaires seront confrontés à la mobilisation de leurs employés syndiqués. En fait, plusieurs se préparent déjà aux moyens de pression qui seront exercés et à l'éventualité d'une grève générale illimitée que plusieurs syndicats ont officiellement entérinée et qui pourrait être déclenchée « au moment opportun ».

Mais avec plus d'un million d'élèves au Québec pouvant être affectés par les actions posées¹, il convient de se demander jusqu'où les employés syndiqués peuvent aller dans l'exercice de leur droit de manifester et surtout, quels recours peuvent être exercés par les employeurs pour encadrer ou faire cesser les moyens de pression exercés ?

En premier lieu, rappelons que le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut toujours être utilisé pour sanctionner les comportements fautifs des employés syndiqués, même si ceux-ci se produisent dans le cadre de moyens de pression ou dans le contexte d'une grève.

Par exemple, dans *Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Rosemont et Collège de Rosemont*², l'arbitre a maintenu la suspension de cinq jours imposée à des enseignants qui avaient bloqué l'accès au Cégep et forcé la suspension des cours pendant une journée de grève illégale. L'arbitre a conclu que la sanction était justifiée parce que les enseignants avaient empêché sans droit le collège de remplir sa mission éducative :

On ne peut pas, illégalement par la force et la « loi » du cadenas, forcer un établissement public d'enseignement à arrêter la production de services à la population sans faire preuve d'un manque de loyauté à l'égard de l'employeur, dont l'obligation en vertu de la loi est celle précisément d'offrir ces services.

Le Tribunal administratif du travail (TAT) pourrait également intervenir en émettant une ordonnance en vertu des articles 118 et suivants du *Code du travail* afin de faire cesser les moyens de pression qui portent atteinte aux services éducatifs auxquels les élèves ont droit. Une telle ordonnance peut être demandée devant la division des relations du travail ou encore, pour les centres de services scolaires, devant la division des services essentiels du TAT. Les centres de services scolaires étant des organismes publics au sens de l'article 111.2 du *Code du travail*, la division des services essentiels est compétente pour assurer le maintien des services éducatifs à moins qu'une grève ne soit déclenchée.

Il est difficile de tracer la limite entre les moyens de pression permis et ceux qui ne le sont pas. En matière d'éducation, ce ne sont que les actions susceptibles de porter préjudice aux services éducatifs et de priver les élèves des services auxquels ils ont droit qui seront sanctionnées.

À titre illustratif, le tribunal a ainsi déjà considéré comme portant préjudice aux services éducatifs la perturbation dans la confection des bulletins de la première étape³, une demi-journée de débrayage illégal⁴ et la prolongation des périodes de récréation⁵. Par contre, le boycottage d'activités reliées à la période de Noël⁶, l'imposition d'un congé forcé de devoirs et de leçons et le refus de transmettre les communications non urgentes aux parents⁷ n'ont pas été considérés comme des actions préjudiciables.

Lorsque le droit de grève n'est pas exercé, la convention collective continue de s'appliquer. Les employés syndiqués doivent donc maintenir leur prestation de travail et ne peuvent indûment ralentir les activités de l'employeur. Dans une telle situation, le TAT pourrait émettre une ordonnance si les moyens de pression mis en place ont pour effet de ralentir les activités de l'employeur, et ce, même si les services éducatifs aux élèves ne sont pas compromis.

Le défaut de respecter une ordonnance du TAT peut entraîner la condamnation du syndicat ou des employés syndiqués fautifs au paiement d'amendes en vertu des dispositions pénales contenues au *Code du travail*. Des mesures disciplinaires pourraient aussi être imposées aux employés syndiqués en cas de défaut de respecter les ordonnances rendues.

Précisons en terminant que si la réplique patronale est nécessaire lorsque les services aux élèves sont perturbés, il est essentiel qu'une telle réplique soit alignée sur la stratégie de négociation collective afin d'éviter une escalade de recours de part et d'autre.

¹ [Banque de données des statistiques officielles sur le Québec](#), Effectif scolaire de la formation générale des jeunes par école selon diverses variables, années scolaires 2022-2023

² 2017EXPT-936, 2017 QCTA 266

³ *Commission scolaire de Sorel-Tracy et Syndicat de l'enseignement du Bas-Richelieu*, 2015EXPT-2233, 2015 QCCRT 0609

⁴ *Comité patronal de négociation des collèges et Centrale des syndicats du Québec*, DTE 2002T-100 (CSE), requête en révision judiciaire rejetée, DTE 2002T-854

⁵ *CPNCF c. Fédération des syndicats de l'enseignement*, 2015EXPT-2183, 2015 QCCRT 601

⁶ Précité, note 4

⁷ *CPNCF et Fédération des syndicats de l'enseignement*, DTE 2005T-370 (CSE)

1 Même après 27 ans de suppléance, elle n'avait pas accumulé de service continu

Une salariée a déposé une plainte en vertu de l'article 124 LNT. L'employeur l'a avisée, en 2021, qu'il ne ferait plus appel à ses services alors qu'elle était suppléante depuis 1994. Elle avait effectué entre 72 et 164 journées de suppléance par année durant cette période. L'employeur a demandé le rejet sommaire de la plainte au motif que la salariée n'avait pas deux ans de service continu. Le tribunal a tout d'abord souligné qu'une succession de prestations, même fréquentes et nombreuses, ne constitue pas en soi une continuité d'emploi. En l'espèce, la salariée n'avait aucun droit de rappel ou de priorité. L'employeur n'avait aucune obligation envers elle et celle-ci n'avait aucune obligation envers l'employeur. On ne peut donc conclure à une continuité de service. D'ailleurs, tel qu'il ressort de la jurisprudence, les contrats de suppléance scolaire revêtent un caractère provisoire et sont en général incompatibles avec la notion de service continu. La plainte a été rejetée.

Lampron et Centre de services scolaire des Samares
2023EXPT-883, 2023 QCTAT 1414 (DRT), j.a. Lyne Thériault

2 La pénurie de main-d'œuvre ne justifiait pas le moratoire sur certains congés partiels sans traitement

Le syndicat a déposé un grief visant à contester un avis d'intention émis par l'employeur selon lequel les congés partiels sans traitement annuel de 10 % ou moins pour les enseignants ne seraient pas accordés pour l'année scolaire 2019-2020. Selon l'arbitre, la position du syndicat est bien fondée. En effet, bien que la convention collective prévoit qu'un tel congé peut être demandé, l'employeur conservant ainsi la discrétion de refuser une telle demande, l'arbitre a retenu que l'employeur avait renoncé à exercer sa discrétion en émettant une telle directive. Un tel refus d'exercer sa discrétion est déraisonnable et constitue un abus de droit. L'employeur ne pouvait, plusieurs mois à l'avance, décider que tous ces congés seraient refusés en se basant sur le contexte de pénurie de main-d'œuvre. Il devait continuer à analyser chaque demande, qui pouvait être refusée sous réserve des exigences de la bonne foi. Le grief est accueilli.

Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries
SAE 9694, 2023 QCTA 399, M^e Nathalie Massicotte

3 L'employeur pouvait demander à une enseignante de participer à une formation sur la gestion de la colère

Une enseignante a déposé un grief contestant la demande de l'employeur afin qu'elle participe à une rencontre de formation en gestion de la colère. En effet, à la suite de différents événements lors desquels la salariée s'est emportée contre des élèves et des parents et ayant mené à des suspensions allant jusqu'à 20 jours, l'employeur a estimé qu'une séance de formation serait bénéfique pour la salariée. Le syndicat allègue qu'une telle démarche contrevient aux droits fondamentaux de la salariée, puisque l'employeur exigeait qu'elle participe à une « thérapie dirigée ». Concluant à la nature administrative de la mesure, l'arbitre a indiqué que la formation demandée s'apparentait davantage à une démarche de relation d'aide. Il a également retenu que le maintien du lien d'emploi de la salariée ne dépendait pas de sa participation à cette rencontre. La décision de l'employeur visait à lui permettre d'être mieux outillée en matière de gestion de la colère et n'était pas arbitraire, déraisonnable ou de mauvaise foi. Le grief est rejeté.

Commission scolaire Crie et Association des employés du Nord québécois
SAE 9695, 2023 QCTA 408, M^e Pierre-Georges Roy

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Le retrait de la priorité d'emploi n'est pas assimilable à un congédiement

Un chargé de cours non permanent a déposé des griefs afin de contester le retrait de sa priorité d'emploi. L'employeur lui reprochait l'insuffisance de la qualité de son activité professionnelle, plus précisément le non-respect des politiques, les problématiques liées à la préparation des cours et sa méthode d'évaluation des apprentissages, de même que son attitude générale envers les étudiants. Selon le syndicat, l'employeur n'a pas démontré une « cause juste et suffisante » pour mettre fin à l'emploi du salarié. L'employeur, quant à lui, soutient que le retrait de la priorité doit s'apprécier selon la notion de « cause juste » prévue à la convention. L'arbitre a retenu la position de l'employeur, soulignant que le régime précis convenu entre les parties fait obstacle à la position syndicale selon laquelle le retrait de la priorité doit s'apprécier de la même manière qu'un congédiement. Il a conclu que l'employeur avait démontré une cause juste pour procéder au retrait de la priorité d'emploi et a rejeté les griefs.

Cégep de la Gaspésie et des Îles et Syndicat de la Gaspésie et des Îles
SAE 9661, 2023EXPT-1098, 2023 QCTA 162, M^e François Bastien

5 Propos haineux islamophobes : transfert de coûts accordé

L'employeur conteste le refus d'un transfert de coûts dans une affaire où une éducatrice en service de garde de confession musulmane a subi un trouble de stress post-traumatique. En effet, lors d'une sortie pédagogique avec des élèves, elle a été interpellée et invectivée par une dame qui lui a dit : « *Pourquoi tu mets cette guenille là sur ta tête devant les enfants ?* », celle-ci faisant référence au voile couvrant ses cheveux. La dame était agitée, en colère et elle a continué à insulter la salariée et à proférer des propos haineux. La salariée a même perdu connaissance et elle a été transportée par ambulance dans un centre hospitalier, alors que les policiers ont dû intervenir auprès de la dame en colère. Le tribunal n'a aucune hésitation à conclure que l'accident est majoritairement attribuable à un tiers. Il est inconcevable qu'une agression verbale, gratuite, injustifiée et motivée par la haine, la xénophobie ou l'islamophobie puisse faire partie des risques que doit supporter l'employeur. Le transfert de coûts est accordé.

Centre de services scolaire de Montréal
2023EXPT-1201, 2023 QCTAT 2368 (SST), j.a. Michel Letreiz

6 L'étudiant au D.E.P. ne peut bénéficier du régime d'indemnisation de la LATMP

Un étudiant au diplôme d'études professionnelles en horticulture allègue avoir suivi une lésion professionnelle lorsqu'il s'est tordu le pied en plantant un arbre. L'employeur soutient qu'il s'agit d'un étudiant en situation d'apprentissage qui n'est pas un travailleur, ni un stagiaire au sens de la LATMP. Il n'existe aucun contrat d'apprentissage ou de travail liant l'étudiant au centre de services scolaire. La preuve a démontré que lors de l'événement, l'étudiant participait à une formation requise sur la plantation des végétaux, et ce, dans le cadre d'un cours obligatoire relevant de son programme de formation. Or, les exercices pratiques, théoriques ou de simulation intégrés dans un programme de formation ne constituent pas un stage au sens de la LATMP. En effet, un stage implique, à tout le moins, la réalisation d'une prestation de travail, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. L'étudiant n'est pas assujéti à la LATMP et sa réclamation est refusée.

Gareau et Centre de services scolaire de Laval
2023EXPT-1515, 2023 QCTAT 2866 (SST), j.a. Alain Lachance