

G + Éducation

INFO

HIVER 2024 - Bulletin n° 44

ÉDITORIAL 2

Autonomie professionnelle et harcèlement psychologique : deux concepts distincts

DÉCISIONS RÉCENTES 3

Menace de mesures disciplinaires : l'employeur a entravé les activités syndicales [1]

Le libellé de l'entente locale privait l'employeur de son pouvoir discrétionnaire [2]

L'assignation de tâches ne crée pas le droit de choisir un poste [3]

Son incapacité à entretenir des relations harmonieuses justifiait la résiliation de son engagement [4]

Absence de lésion professionnelle : l'évaluation de rendement était raisonnable [5]

Insultée par la mère d'un élève : transfert de coûts accordé [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 Dominique Bougie
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
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



Autonomie professionnelle et harcèlement psychologique : deux concepts distincts

M^e Lydia Fournier, Le Corre Avocats

À titre de gestionnaires dans le milieu de l'éducation, vous avez probablement déjà été confrontés à des revendications d'enseignants ou de professionnels concernant leur autonomie professionnelle. Ce sujet a été abordé dans deux décisions récentes dans le cadre de recours en matière de harcèlement psychologique.

Dans la première affaire¹, un enseignant alléguait avoir fait l'objet de harcèlement de la part de membres de la direction. Il alléguait que le collège lui avait imposé un encadrement injustifié en le menaçant de mesures disciplinaires et en cherchant à contrôler sa liberté d'enseignement. Le tribunal a conclu que le collège avait exercé ses droits de manière raisonnable en imposant un encadrement strict à l'enseignant qui était en difficulté et ne voulait pas se conformer au programme éducatif.

Concernant l'autonomie professionnelle réclamée par le plaignant, le tribunal a précisé que le collège, compte tenu de son droit de gérance, disposait d'une large autonomie pour réaliser sa mission éducative. Il pouvait imposer des normes et méthodes, et contrôler la prestation de travail de ses enseignants afin de respecter le programme du ministère et ses valeurs éducatives. En exerçant ce contrôle, le collège n'avait pas exercé de harcèlement envers le plaignant :

[70] Le Tribunal comprend de la trame factuelle que le conflit entre le plaignant et la direction repose avant tout sur une divergence de vues quant au rôle, aux droits et aux obligations d'un enseignant. Le plaignant revendique une autonomie incompatible avec les responsabilités du Collège. En outre, son évaluation de sa prestation de travail est bien différente de celle du Collège. Il doit en conséquence se soumettre à un ensemble de mesures qu'il perçoit comme injustes et humiliantes. Cette situation est sans doute anxiogène, cependant elle ne correspond pas à la définition de harcèlement psychologique.

Dans la seconde affaire², une orthophoniste alléguait avoir fait l'objet de harcèlement de la part de l'enseignante avec qui elle avait été jumelée. Précisons que le tout s'est déroulé dans un contexte où aucune enseignante ne désirait être jumelée avec la plaignante, l'expérience passée ayant démontré que celle-ci avait une propension à analyser la prestation de travail de l'enseignante avec qui elle était jumelée plutôt que d'exercer son rôle de spécialiste-conseil. L'arbitre a tout d'abord conclu que le conflit opposant l'orthophoniste et l'enseignante ne constituait pas du harcèlement. Il s'agit plutôt d'une guerre de pouvoir dans

laquelle la plaignante, invoquant son expertise, affirme être « muselée » dans son travail, alors que l'enseignante est d'avis qu'elle est la seule responsable de sa classe.

L'arbitre s'est aussi penché sur les allégations de la plaignante voulant que le centre de services scolaire avait indûment limité son autonomie professionnelle. Selon l'arbitre, le centre pouvait établir un encadrement permettant la poursuite de la collaboration entre le plaignante et l'enseignante avec qui elle avait été jumelée. À titre de gestionnaire, le centre avait le droit, et même le devoir, d'appliquer des alternatives au mode opératoire habituel pour éviter que le conflit entre les deux salariées dégénère. Enfin, le centre pouvait exiger que les deux salariées utilisent une méthode de travail particulière et en fonction de besoins spécifiques, et ce, sans violer leur autonomie professionnelle. Concernant l'intervention du centre afin d'encadrer la collaboration entre les deux salariées, le tribunal écrivait ce qui suit :

[208] L'employeur peut encadrer cette autonomie professionnelle dans la mesure où son droit de gestion n'est pas exercé de façon déraisonnable, abusive ou de mauvaise foi. Et, de la preuve présentée, c'est exactement ce qu'a fait le centre scolaire en encadrant la collaboration entre l'enseignante et la professionnelle, alors que les deux étaient en conflit ouvert, pour éviter que la situation s'envenime et occasionne un milieu malsain ou hostile ou non désiré pouvant porter atteinte à l'intégrité ou à la dignité de l'une ou de l'autre des personnes impliquées.

Ces décisions confirment que la défense de l'autonomie professionnelle, souvent invoquée pour contester l'imposition d'un encadrement pédagogique ou d'attentes concernant la planification des cours, les méthodes d'évaluation, la gestion de classe ou encore les comportements à l'égard des collègues, n'a pas beaucoup de valeur. Le lien de subordination qui découle du contrat de travail autorise l'employeur, en vertu de ses droits de direction, à encadrer le travail d'un enseignant ou d'un professionnel s'il a des motifs raisonnables de douter de la qualité de la prestation de travail ou pour gérer une situation conflictuelle afin d'éviter que celle-ci ne dégénère en harcèlement psychologique. Le succès de vos interventions à cet égard réside dans leur caractère raisonnable et objectif.

1. *Morris c. Collège Mont-Sacré-Cœur*, 2024EXPT-44, 2023 QCTAT 4910 (DRT)

2. *Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal et Centre de services scolaire de Montréal*, 2024EXPT-213, 2023 QCTA 529

DÉCISIONS RÉCENTES

1 Menace de mesures disciplinaires : l'employeur a entravé les activités syndicales

Le syndicat a déposé une plainte alléguant que le collègue avait entravé ses activités en envoyant une lettre à l'exécutif syndical menaçant d'imposer des mesures disciplinaires à ses représentants. À la suite d'une rencontre paritaire houleuse dans laquelle des critiques concernant le travail de la directrice et le climat de travail ont été formulées, l'employeur a envoyé une lettre à l'exécutif indiquant « *Aucune mesure disciplinaire ne sera déposée (...) mais un tel comportement ne devra pas se reproduire.* » Bien que l'employeur pouvait indiquer qu'il souhaitait que les rencontres se déroulent autrement à l'avenir, le tribunal a conclu que cette lettre contenait la menace d'imposer des mesures disciplinaires et que ce geste constituait de l'entrave. Même si les propos tenus par l'exécutif pouvaient être durs à entendre, ils demeuraient dans la limite de la liberté d'expression syndicale. L'employeur ne pouvait recourir au lien de subordination uniquement puisqu'il était en désaccord avec les propos de l'exécutif. La plainte a été accueillie.

Association des professeurs du Collège français – Annexe Sud c. Collège français primaire inc.
2023EXPT-2185, 2023 QCTAT 4479 (DRT), j.a. Maude Pepin Hallé

2 Le libellé de l'entente locale privait l'employeur de son pouvoir discrétionnaire

Le syndicat a déposé un grief à la suite du refus de l'employeur d'accorder certains congés appuyés d'une recommandation médicale. Selon une directive adoptée par l'employeur, les demandes de congé devaient être effectuées en jour/cycle, et non en jour/semaine, notamment pour faciliter les remplacements et l'intégration des jeunes enseignants. Or, l'entente locale prévoyait qu'une demande de congé appuyée d'une recommandation médicale devait être accordée par l'employeur, que la demande soit en jour/cycle ou non. Concluant d'abord à la nature continue du grief, l'arbitre a conclu que l'employeur perdait son pouvoir discrétionnaire lorsqu'une demande de congé était appuyée d'une recommandation médicale. L'accommodement proposé par l'employeur afin que les congés soient pris en jour/cycle n'était donc pas conforme à l'entente locale. L'arbitre a ajouté qu'accorder les demandes en jour/semaine ne constituait pas une contrainte excessive, d'autant plus que les demandes de congé avec recommandation médicale ne représentaient qu'une faible part des demandes. Une partie de la réclamation étant prescrite, l'arbitre a accueilli partiellement le grief.

Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries
2023EXPT-1912, 2023 QCTA 378, M^e Robert L. Rivest

3 L'assignation de tâches ne crée pas le droit de choisir un poste

Une technicienne en éducation spécialisée allègue que son employeur ne lui a pas attribué le véritable poste qu'elle avait choisi lors de la dernière séance d'affectation virtuelle et soutient qu'il l'aurait induite en erreur lors de son choix de poste. Dans les faits, après avoir obtenu son assignation, la salariée a été informée qu'à titre de technicienne, elle serait en partie affectée à une classe de retrait pour les élèves en difficultés d'adaptation ou de comportement. Cette affectation ne lui convenait pas, puisque l'intervention souhaitée avec ce type de clientèle est de nature curative plutôt que préventive. L'arbitre a conclu que l'employeur exerçait convenablement son droit de gérance en assignant la salariée à la classe de retrait puisqu'il ne modifiait pas la nature de sa classe d'emploi. Il a ajouté que la séance d'affectation s'était déroulée selon la procédure habituelle et que l'assignation de tâches ne crée pas le droit de choisir un poste. Le grief est rejeté.

Centre de services scolaire Marie-Victorin et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 578
2023EXPT-2244, 2023 QCTA 466, M^e Pierre Daviault

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Son incapacité à entretenir des relations harmonieuses justifiait la résiliation de son engagement

Un enseignant conteste la résiliation de son contrat d'engagement pour « cause d'incapacité et/ou inconduite et/ou insubordination ». Il soutient qu'il s'agit de représailles en raison de son témoignage dans un autre dossier. La preuve a démontré que le salarié était incapable de fournir une prestation de travail depuis plus de sept ans et qu'un retour au travail dans un avenir raisonnablement prévisible ne pouvait être envisagé. La preuve a également démontré qu'en dépit d'une sanction disciplinaire imposée des années plus tôt, le salarié persiste à nier tout geste fautif de sa part et ne reconnaît pas sa responsabilité en lien avec le harcèlement psychologique qu'il a fait subir à des collègues. Le salarié est incapable d'entretenir des relations harmonieuses et respectueuses avec ses collègues et aucune forme de soutien n'aurait pu l'amener à modifier son comportement. La décision de résilier l'engagement du salarié n'est ni abusive, ni déraisonnable, ni empreinte de mauvaise foi. Les griefs sont rejetés.

Centre de services scolaire de la Rivaine et Syndicat des enseignantes et enseignants de la Rivaine
2023EXPT-2032, 2023 QCTA 424, M^e Serge Brault

5 Absence de lésion professionnelle : l'évaluation de rendement était raisonnable

Un enseignant ayant 20 ans d'expérience allègue avoir subi une lésion professionnelle psychologique. Après avoir reçu plusieurs plaintes visant le salarié, l'employeur a entrepris un processus d'évaluation du rendement. Il a alors constaté des lacunes importantes, dont notamment un manque de clarté dans les explications données et de compréhension de la matière enseignée. Le salarié a participé à plusieurs rencontres de rétroaction, a bénéficié de l'appui de son syndicat et de diverses mesures d'aide. Or, vu le peu de progression observé en plus de trois ans, l'employeur a mis fin au processus et l'a congédié. Sans nier que cela puisse être stressant, le tribunal est d'avis que les interventions du centre étaient justifiées. Il ne s'agit pas de l'exercice déraisonnable du droit de gestion et cela ne déborde pas du cadre normal du travail. Les reproches voulant que l'employeur soit de mauvaise foi s'appuient sur des perceptions subjectives. Dans ces circonstances, il ne saurait être question d'un événement imprévu et soudain. La réclamation est refusée.

Sabbagh et Centre de services scolaire de Montréal
2023EXPT-2278, 2023 QCTAT 4710 (SST), j.a. Renaud Gauthier

6 Insultée par la mère d'un élève : transfert de coûts accordé

L'employeur conteste le refus d'un transfert de coûts relativement à une lésion professionnelle psychologique subie par une enseignante. Lors d'une rencontre individuelle à la suite de la remise des bulletins scolaires, la salariée a été l'objet de propos dénigrants et dévalorisants non fondés de la part de la mère d'un élève. Celle-ci l'a attaquée personnellement, a critiqué son travail, allant même jusqu'à insinuer qu'elle était incompétente et jalouse des autres enseignants. Dans ces circonstances, il appert que c'est uniquement le comportement vindicatif et irrespectueux de ce tiers qui est responsable de la lésion professionnelle. Bien que les activités de l'employeur incluent des rencontres parents-enseignants et qu'il est probable de recevoir certains commentaires négatifs à cette occasion, les attaques dirigées contre la salariée ont largement dépassé le cadre acceptable des critiques auxquelles un enseignant doit s'attendre. Les circonstances particulières de la présente affaire peuvent être qualifiées d'inusitées et essentiellement étrangères aux risques que doit supporter l'employeur. Le transfert de coûts est accordé.

Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay
2024 QCTAT 326 (SST), j.a. Chantale Girardin