

# G + Éducation

## INFO

PRINTEMPS 2024 - Bulletin n°45

### ÉDITORIAL

2

Tous les contacts avec des élèves ne sont pas nécessairement de nature sexuelle

### DÉCISIONS RÉCENTES

3

Malgré la légalité de la grève, les grévistes devaient respecter certaines règles [1]

Le système de dépannage exigeant que les enseignants fournissent des plages de disponibilité n'affectait en rien leur quotidien [2]

Congé de compassion lors du décès du beau-frère : qui est le beau-frère ? [3]

Accommodement en présence d'une incapacité partielle qui devient permanente [4]

Une condition personnelle ostéoarthrite est à l'origine de sa rechute [5]

Entrave au droit de l'employeur de mettre en place des assignations temporaires : 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<sup>e</sup> Camille Beausoleil  
M<sup>e</sup> Serge Benoît, CRIA  
M<sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA  
M<sup>e</sup> Dominique Bougie  
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**

VERSION ANGLAISE DISPONIBLE SUR DEMANDE

## ÉDITORIAL



### Tous les contacts avec des élèves ne sont pas nécessairement de nature sexuelle

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

Avec l'avènement du Mouvement *#MoiAussi* dénonçant les situations de violence et d'harcèlement sexuel, on s'attend d'un enseignant qu'il évite les contacts physiques avec ses élèves. Encore faut-il distinguer les contacts « bienveillants » de ceux qui sont tout à fait inappropriés.

À cet égard, une décision rendue récemment par l'arbitre Nancy Ménard-Cheng a attiré notre attention<sup>1</sup>. Dans cette affaire, trois élèves du secondaire ont accusé leur enseignant d'avoir eu des gestes inappropriés à caractère sexuel à leur égard. Ce dernier possédait vingt-cinq ans d'expérience et était le coordonnateur de l'équipe de robotique. Il était apprécié tant par ses élèves, leurs parents et ses collègues et n'avait pas d'antécédent disciplinaire.

La plainte des trois élèves fait état de plusieurs comportements inappropriés du plaignant, notamment qu'il les « enveloppait » lorsqu'elles posaient une question alors qu'elles se trouvaient à un poste informatique. Il se plaçait derrière elles et mettait sa main sur la leur afin de déplacer la souris, tout en appuyant son ventre contre leur dos. Il aurait également mis sa main dans leur dos et parfois sur leur cuisse, aurait placé sa main sur un tabouret afin qu'elles s'assoient dessus et aurait donné un coup de tablette avec pince sur les fesses d'une élève.

En raison de cette dénonciation, le plaignant a été relevé de ses fonctions. Il a ensuite été congédié pour avoir posé des gestes inappropriés à connotation sexuelle à l'égard de ces élèves. L'enquête policière effectuée parallèlement à celle de l'employeur n'a pas mené au dépôt d'accusations criminelles.

Six ans plus tard, l'arbitre Nancy Ménard-Cheng a annulé le congédiement du plaignant pour y substituer une suspension de cinq jours. S'appuyant sur une jurisprudence constante, elle a reconnu d'emblée que des attouchements ou des gestes à caractère sexuel en milieu scolaire constituent des fautes graves justifiant la rupture immédiate du lien d'emploi lorsqu'ils sont prouvés. Elle a toutefois souligné que ce n'est pas parce qu'un enseignant touche une élève qu'il s'agit nécessairement d'un comportement inapproprié :

[56] Autrement dit, ce n'est pas parce que le plaignant a touché une élève, que ce soit sur le bras, l'épaule ou la cuisse, que ce toucher est nécessairement de nature sexuelle ou qu'il justifie automatiquement la rupture immédiate du lien d'emploi.

Selon l'arbitre, pour justifier le congédiement, l'employeur doit faire la preuve du caractère inapproprié du geste et de sa connotation sexuelle. Il doit ainsi analyser les comportements reprochés en tenant compte du contexte et des autres facteurs, notamment l'implication du plaignant dans les activités scolaires

et parascolaires, son dossier disciplinaire ainsi que son ancieneté.

Appréciant les témoignages rendus lors de l'audience, l'arbitre souligne que celui des élèves n'était pas suffisamment fiable pour qu'il soit retenu. L'arbitre souligne à cet effet que deux des élèves sont en situation d'échec dans la matière enseignée par le plaignant. Elle rappelle également qu'à la suite d'une dénonciation du plaignant, les trois élèves ont été suspendues en raison d'un vol de matériel scolaire commis en classe et n'ont pu participer à la fête de Noël. À la lumière de ces éléments, mais sans conclure à un complot, l'arbitre souligne qu'il est fort possible qu'il y ait eu une forme de concertation ou de contamination qui a mené à l'exagération de certains des reproches formulés.

Les affirmations générales sans contexte, les contradictions dans les déclarations ou leur caractère évolutif dans le temps, le manque de vraisemblance et de corroboration alors que les gestes auraient été posés pendant les cours devant d'autres élèves ont aussi miné sérieusement la crédibilité des élèves dénonciatrices.

Pour l'arbitre, il va de soit que le plaignant a manqué de jugement en tapant les fesses d'une élève avec sa tablette avec pince et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour éviter les contacts physiques avec les élèves. Toutefois, elle conclut que l'employeur n'a pas satisfait à son fardeau de démontrer que les gestes ont été posés à des fins d'ordre sexuel ou que le plaignant a exercé du harcèlement à connotation sexuelle à l'égard des élèves.

L'arbitre conclut donc que certains des gestes posés par le plaignant justifient l'imposition d'une mesure disciplinaire « pour marquer l'importance de maintenir une juste distance physique avec les élèves », mais qu'ils ne peuvent, dans les circonstances, justifier le congédiement.

Elle termine en espérant que son propos n'est pas une invitation à interdire tout contact physique avec les élèves et citera l'arbitre Martin Côté dans Commission scolaire de l'industrie<sup>2</sup> « [...] qu'il ne faudrait tout de même pas que, par peur d'être accusés de harcèlement, les enseignants se limitent à donner des cours magistraux, sur une tribune, évite de circuler entre les élèves et de fraterniser avec eux. [...] ».

1. Commission scolaire de l'industrie c. Syndicat de l'enseignant de Lanaudière, SAE 6027

2. Syndicat de l'enseignement de l'Estrie et Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke, SAE 9727, 2024 QCTA 63

# DÉCISIONS RÉCENTES

## 1 Malgré la légalité de la grève, les grévistes devaient respecter certaines règles

L'employeur a déposé une requête en injonction interlocutoire provisoire à la suite d'événements survenus pendant la grève des enseignants. Il allègue que plusieurs gestes illicites ont été commis par les grévistes lors de journées de piquetage, ces derniers ayant notamment bloqué l'accès à ses locaux à des personnes non visées par la grève, effectué du piquetage sur sa propriété, apposé des autocollants à divers endroits, endommagé ainsi certains biens, et intimidé des ouvriers effectuant des travaux, des interventions policières ayant même été requises. Selon le tribunal, les critères nécessaires à l'émission de l'injonction, soit l'urgence, l'apparence de droit, le préjudice sérieux et la balance des inconvénients sont satisfaits. Le tribunal a notamment souligné que des travaux urgents étaient nécessaires dans certains établissements et que les gestes des grévistes avaient nui aux opérations et à l'entretien des établissements. La manière dont les grévistes ont exercé leur droit de grève a créé un préjudice sérieux à l'employeur. La requête est partiellement accueillie.

*Centre de services scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal  
2024EXPT-410, 2023 QCCS 4577, juge Dominique Poulin*

## 2 Le système de dépannage exigeant que les enseignants fournissent des plages de disponibilité n'affectait en rien leur quotidien

Le syndicat allègue que l'employeur a tort d'imposer un système de dépannage aux enseignants exigeant qu'ils fournissent des plages de disponibilité en cas de nécessité de recourir à de la suppléance. Le syndicat demande que ces périodes soient incluses dans l'horaire des enseignants comme faisant partie des tâches qui leur sont assignées. L'arbitre a conclu que l'employeur pouvait assigner, en cas de besoin, un enseignant à une tâche en suppléance. Il a précisé que l'objectif visé n'était pas de forcer les enseignants à ajouter de nouvelles heures à leur horaire habituel, mais bien de se rendre disponibles, à l'intérieur même de leur horaire, alors qu'ils sont présents à l'école pour exécuter les autres tâches professionnelles qui leur incombent. Ce système vise plutôt à prévoir une répartition équitable de la suppléance et assurer un bon fonctionnement des effectifs disponibles en cas d'urgence. Le fait d'inscrire ces heures de disponibilités à l'horaire ne modifie en rien le quotidien des enseignants et il n'ajoute pas à leur tâche. Le grief est rejeté.

*Centre de services scolaire des Navigateurs et Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives  
SAE 9739, 2024-04-22, M<sup>e</sup> André C. Côté (T.A.)*

## 3 Congé de compassion lors du décès du beau-frère : qui est le beau-frère?

Le syndicat conteste le refus de l'employeur d'accorder un congé de compassion à une salariée afin qu'elle puisse assister aux funérailles de son beau-frère, soit le mari de la sœur de son conjoint. L'employeur justifie son refus par le fait que les termes « beau-frère » ou « belle-sœur » utilisés dans la convention collective font uniquement référence au frère ou à la sœur du conjoint. Selon l'arbitre, l'employeur a raison d'affirmer que le beau-frère est le frère du conjoint. Toutefois, dans le sens commun du terme, le mari ou le conjoint du beau-frère ou de la belle-sœur est également un beau-frère ou une belle-sœur, et ce, peu importe la perspective adoptée, le lien de s'arrêtant pas aux seuls frères ou sœurs du conjoint. La convention collective utilise le terme générique « beau-frère ». Or, si les parties avaient voulu exclure les conjoints des frères et sœurs du conjoint d'un salarié, elles l'auraient exprimé clairement. Le grief est accueilli.

*Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées et Syndicat du personnel professionnel du milieu scolaire de l'Outaouais  
SAE 9742, 2024-05-03, M<sup>e</sup> Éric-Jan Zubrzycki (T.A.)*

## DÉCISIONS RÉCENTES

### 4 Accommodement en présence d'une incapacité partielle qui devient permanente

Le grief conteste la décision de l'employeur de ne pas maintenir quatre enseignants dans leurs postes réguliers et de ne pas poursuivre les mesures d'accompagnement dont ils ont bénéficié en raison de leurs conditions médicales durant les années scolaires antérieures. Selon le syndicat, l'employeur s'est soustrait à son obligation d'accompagnement et sa décision est déraisonnable, abusive et contraire aux dispositions de la convention collective. Les médecins traitants des enseignants ont confirmé que l'incapacité partielle qui les affectait devait dorénavant être considérée comme permanente. Ces enseignants ne pourront vraisemblablement pas reprendre la charge normale d'un enseignant régulier à temps plein jusqu'à la fin de leur carrière. La nature de l'incapacité ayant changé de façon importante, l'employeur était en droit de revoir l'accompagnement qui avait été consenti et de réaffecter les enseignants dans d'autres écoles où les besoins correspondaient à leur capacité résiduelle. Le nouvel accompagnement que l'employeur propose, même s'il n'est pas parfait et qu'il ne satisfait pas pleinement les enseignants, est raisonnable. Le grief est rejeté.

*Centre de services scolaire de Montréal et Alliance des professeures et professeurs de Montréal  
SAE 9735, 2024-04-08, M<sup>e</sup> Claude Martin (T.A.)*

### 5 Une condition personnelle ostéoarthrite est à l'origine de sa rechute

Un surveillant conteste le refus de reconnaître la survenance d'une rechute, récidive ou aggravation survenue plus de deux ans et demi après la lésion professionnelle initiale, soit une entorse au genou droit. Ce diagnostic a nécessité plusieurs interventions chirurgicales et le port d'une prothèse totale au genou. Le salarié allègue que le diagnostic d'ostéoarthrite au genou gauche découle d'une surutilisation de celui-ci à la suite des nombreuses interventions chirurgicales subies. Le salarié devait donc faire la preuve d'une modification de son état de santé et d'une utilisation excessive de son genou gauche, impliquant normalement la démonstration d'une cadence soutenue ou de mouvements répétitifs. Or, cette démonstration n'a pas été faite, le salarié affirmant notamment être peu actif depuis sa lésion initiale. De plus, son ostéoarthrite est exclusivement attribuable à l'évolution d'une condition personnelle préexistante, de sorte que ceci n'est pas en relation avec la lésion professionnelle initiale et n'est pas indemnisable. La réclamation est rejetée.

*Gravel et Collège Français (1965) inc.  
2024 QCTAT 853 (SST), j.a. Renaud Gauthier*

### 6 Entrave au droit de l'employeur de mettre en place des assignations temporaires : transfert de coûts accordé

L'employeur conteste le refus d'un transfert de coûts relativement à une lésion professionnelle subie par une surveillante d'élèves. Durant la période estivale, même si normalement les surveillants d'écoles sont mis à pied, l'employeur a l'habitude d'offrir des assignations temporaires pour les surveillants qui ont subi une lésion professionnelle, et ce, en respectant leurs limitations fonctionnelles. Or, la preuve a révélé que le syndicat a recommandé aux surveillants se trouvant dans cette situation de refuser les assignations temporaires offertes. Le tribunal est d'avis que ce refus, qui n'est motivé ni par la LATMP ni par la convention collective, a entravé le droit de l'employeur de mettre en place des assignations temporaires. En l'espèce, le refus de la salariée est une situation sur laquelle l'employeur n'a pas de contrôle, et il s'agit d'un choix fait par la salariée qui est étranger à la lésion professionnelle. L'employeur n'a pas à en assumer les coûts. La contestation est accueillie.

*Centre de services scolaire des Mille-Îles  
2024 QCTAT 1596(SST), j.a. Jean M. Poirier*