

# G + Éducation

INFO

HIVER 2025 - Bulletin n° 47

## ÉDITORIAL 2

La violence à l'école envers les élèves, c'est non!

Obligation de consulter le syndicat : il ne s'agit pas d'une obligation de cogestion [3]

## DÉCISIONS RÉCENTES 3

Défaut de se présenter à une formation : coupure de salaire justifiée même s'ils ont accompli d'autres tâches durant cette journée pédagogique [1]

Le télétravail à temps complet constituait une contrainte excessive [4]

Tempête de neige : les salariés du siège social devaient faire du télétravail [2]

Difficultés relationnelles et insatisfaction au travail : rien ne débordait du cadre normal du travail [5]

Obéré injustement des coûts d'une lésion professionnelle entraînée par la COVID-19 [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> Alain Gascon	M <sup>me</sup> Mylène Lussier, CRIA
M <sup>e</sup> Serge Benoît, CRIA	M <sup>e</sup> Reine Lafond, Ad. E, CRIA	M <sup>e</sup> Geneviève Mercier, CRIA
M <sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA	M <sup>e</sup> Marc Lapointe	M <sup>e</sup> Camille Morin
M <sup>e</sup> Dominique Bougie	M <sup>e</sup> Marc-André Laroche, CRIA	M <sup>e</sup> Catherine Pepin
M <sup>e</sup> Marlène Boulianne, CRHA	M <sup>e</sup> Stéphanie Laurin	M <sup>e</sup> Jacques Provencher, CRIA
M <sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA	M <sup>e</sup> Isabelle Lauzon	M <sup>e</sup> Eylul Recber
M <sup>e</sup> Lydia Fournier	M <sup>e</sup> Mélanie Lefebvre	M <sup>e</sup> Marie-Josée Sigouin, CRIA
M <sup>e</sup> Antoine Gagnon	M <sup>e</sup> Chantal L'Heureux	M <sup>e</sup> Sophia Zhang

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 à l'école envers les élèves, c'est non !

M<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA, Le Corre Avocats

Qui n'a pas entendu parler de la tristement célèbre « Mme Chantal », une enseignante qui a fait la manchette au printemps 2023 car elle terrorisait ses élèves de première année par son agressivité.

Pourtant, la volonté du législateur d'intervenir face à la violence en milieu scolaire ne date pas d'hier. Déjà en 2012, les établissements scolaires se voyaient imposer l'obligation d'adopter et de mettre en oeuvre un plan contre l'intimidation et la violence<sup>1</sup>. Récemment, la *Loi visant à renforcer la protection des élèves concernant notamment les actes de violence à caractère sexuel*<sup>2</sup> était adoptée.

Cette loi favorise notamment l'échange d'informations entre les organismes scolaires lorsqu'une personne, oeuvrant auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou régulièrement en contact avec eux, a des comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour leur sécurité physique ou psychologique<sup>3</sup>.

Dans ce contexte, les établissements scolaires ne devraient pas hésiter à sanctionner sévèrement tout comportement impliquant de la violence envers les élèves. À titre d'exemple, nous vous référons à l'affaire *Alliance des professeurs de Montréal* et *Centre de services scolaire de Montréal*<sup>4</sup>, dans laquelle un enseignant, qui avait 44 ans d'ancienneté, contestait une réprimande et la résiliation de son contrat d'engagement pour des événements impliquant de la violence envers ses élèves.

Les événements ayant donné lieu à la réprimande écrite sont les suivants : le plaignant n'est pas intervenu lors d'une bagarre entre deux élèves dans sa classe, et il a expulsé un élève de sa classe en maintenant fermement son bras à l'arrière de son dos, en le poussant et en le frappant au postérieur avec son genou. Compte tenu de la gravité objective de ces fautes, l'arbitre a conclu que le centre de services scolaire était justifié de remettre une réprimande écrite au plaignant, et ce, même si celle-ci n'avait pas été précédée d'un avertissement, tel que le prévoyait la convention collective.

L'événement ayant donné lieu à la résiliation du contrat d'engagement est le suivant : le plaignant a sorti de sa classe deux élèves en utilisant la technique de la « poche de patates » et a donné un coup de genou dans le bas du dos de l'une d'elles. Tout en reconnaissant avoir utilisé cette technique pour sortir les élèves de sa classe, le plaignant a nié avoir donné un coup de genou à une élève, ce que l'arbitre n'a pas retenue. Précisons que ces événements ont donné lieu à des accusations de voies de fait : le salarié a été

reconnu coupable par la Cour du Québec, mais la Cour supérieure a cassé ce jugement par la suite.

L'arbitre a conclu que le centre de services scolaire avait démontré que cet événement constituait une inconduite grave. Il a souligné que le plaignant semblait banaliser la force physique et l'intimidation à l'égard de ses élèves, y recourant régulièrement. Il écrivait ce qui suit concernant la violence dans les milieux scolaires :

[364] Dans le milieu scolaire, toute forme de violence gratuite est hautement répréhensible;

[365] Il est de commune connaissance que les écoles doivent faire face à un phénomène sérieux de violence et d'intimidation. Dans ce contexte, les enseignants se doivent d'être irréprochables;

[...] [367] En matière de violence gratuite à l'école, le standard exigé des enseignants ne souffre d'aucune exception.

L'arbitre a conclu que cette inconduite justifiait le centre de services scolaire de passer outre au principe de la progression des sanctions et que la résiliation du contrat du plaignant était justifiée notamment pour les motifs suivants :

- la gravité objective des faits reprochés qui sont survenus rapidement à la suite de la réprimande écrite;
- les conséquences pour des élèves particulièrement vulnérables et nécessitant une présence rassurante en classe;
- l'attitude du plaignant qui a nié les faits et l'absence de réels regrets ou remords;
- les nombreuses années de service du plaignant.

Avec le renforcement de la législation visant la violence en milieu scolaire, les établissements scolaires devraient sanctionner sévèrement tout comportement impliquant de la violence envers un élève, que celle-ci soit physique ou psychologique, et qu'elle provienne d'un enseignant, d'un professionnel ou du personnel de soutien. À cet égard, rappelons que les mesures disciplinaires visant à sanctionner des actes de violence demeureront au dossier d'un salarié, et ce, malgré les clauses d'amnistie que l'on retrouve dans les conventions collectives<sup>5</sup>.

1. *Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence*, L.Q., 2012, c. 19

2. L.Q., 2024, c. 9 (PL 47). Voir notre éditorial de l'automne 2024 qui présente les principales dispositions de cette loi

3. PL 47, article 19 non en vigueur

4. 2024EXPT-1925, 2024 QCTA 419, SAE 9775, Me Jean-Yves Brière

5. Article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1; PL 47, article 19 non en vigueur

## 1 Défaut de se présenter à une formation : coupure de salaire justifiée même s'ils ont accompli d'autres tâches durant cette journée pédagogique

Le syndicat conteste la décision de l'employeur d'effectuer une coupure de traitement à l'endroit d'enseignants ayant fait défaut de se présenter à une formation obligatoire lors d'une journée pédagogique. Ces enseignants ont plutôt décidé de se rendre dans leur école afin d'accomplir d'autres tâches se situant dans le cadre de leurs fonctions. L'arbitre devait d'abord déterminer si la coupure de salaire constituait une mesure disciplinaire ou administrative. Il a conclu qu'il s'agissait d'une mesure administrative : bien que les enseignants aient fourni une prestation de travail, celle-ci n'était aucunement celle attendue par l'employeur. Conséquemment, il ne s'agissait pas d'une exécution fautive du travail, mais plutôt d'une inexécution comparable à une absence injustifiée. En l'absence de preuve sur le caractère abusif ou discriminatoire de la mesure et la coupure de traitement étant proportionnelle à la durée de la formation manquée par les salariés, l'arbitre a conclu que celle-ci était justifiée. Le grief est rejeté.

*Syndicat de l'enseignement de la Jamésie et de l'Abitibi-Témiscamingue et Centre de services scolaire de l'Or-et-des-Bois*  
2025EXPT-96, 2024 QCTA 531, M<sup>e</sup> Sébastien Beaugard

## 2 Tempête de neige : les salariés du siège social devaient faire du télétravail

Le syndicat conteste la décision de l'employeur d'exiger que les salariés du siège social accomplissent leur prestation en télétravail lors d'une tempête de neige. Alors que les écoles étaient fermées et que le siège social était fermé aux visiteurs, l'employeur a exigé que les salariés pouvant accomplir leur prestation de travail à distance le fassent. Le syndicat allègue qu'une telle décision est contraire à la politique sur les intempéries adoptée par l'employeur et qui prévoit la fermeture des établissements en cas de force majeure. Selon l'arbitre, l'employeur pouvait exiger que ces salariés travaillent à distance. En effet, la politique ne référerait pas directement au siège social et le télétravail permettait aux salariés de travailler à distance sans mettre en jeu leur sécurité en raison d'un déplacement. Par ailleurs, même si d'autres salariés ont été dispensés d'accomplir leur prestation de travail, la décision de l'employeur n'était pas abusive ou discriminatoire. Le grief est rejeté.

*Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 578 et Centre de services scolaire Marie-Victorin*  
2025 EXPT-34, 2024 QCTA 517, M<sup>e</sup> Denis Nadeau

## 3 Obligation de consulter le syndicat : il ne s'agit pas d'une obligation de cogestion

Le syndicat conteste la réorganisation d'une unité pédagogique aux termes de laquelle quatre enseignantes ont été placées en surplus d'affectation. Il allègue que cette réorganisation a été faite sans consultation préalable contrevenant ainsi à la convention collective, à l'entente locale et à la *Loi sur l'instruction publique*. Selon le tribunal, pour être véritable, une consultation doit être menée de bonne foi par l'employeur. L'information pertinente doit être fournie au syndicat en temps utile, un délai raisonnable doit lui être accordé pour analyse et il doit avoir eu l'occasion d'exposer son point de vue avant la prise de la décision. Or, les modifications pédagogiques proposées ont fait l'objet de multiples discussions et de rencontres au cours des deux années précédant leur application. Ces obligations de consultation n'engendrent pas une cogestion dans l'administration et l'orientation pédagogique proposées par la direction de l'école. En l'absence d'accord avec les représentants des enseignants qui ont eu l'occasion de s'exprimer sur la réorganisation, celle-ci peut être mise en place. Le grief est rejeté.

*Syndicat de l'enseignement des Deux Rives et Centre de services scolaire des Découvreurs*  
2025EXPT-93, 2024 QCTA 545, M<sup>e</sup> Robert L. Rivest

## DÉCISIONS RÉCENTES

### 4 Le télétravail à temps complet constituait une contrainte excessive

Une conseillère en orientation affectée à Montréal conteste le refus de l'employeur de l'accommoder en lui permettant d'accomplir sa prestation en télétravail. Cette dernière allègue être apte à accomplir son travail à distance, sa condition ne l'empêchant que de se déplacer. En l'absence d'une disposition dans la convention collective, c'est l'employeur qui détermine le lieu et le mode d'exécution du travail. En l'espèce, l'exigence de l'employeur de travailler à partir de ses locaux était justifiée par les besoins de sa clientèle qui doit notamment faire face à plusieurs défis d'intégration, ce qui requiert un service en personne. Dans ce contexte, le télétravail à temps complet pour une durée indéterminée constituait une contrainte excessive. Le tribunal a de plus constaté que la salariée n'avait pas pleinement coopéré avec l'employeur. En effet, jugeant le service de transport adapté trop contraignant, la salariée n'a jamais informé le syndicat ni l'employeur que sa demande pour ce service avait été acceptée. Son absence de coopération est à l'origine de l'échec du processus d'accommodement et justifie le rejet de son grief.

*Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest et Commission scolaire Crie*  
2025EXPT-246, 2025 QCTA 8, M<sup>e</sup> Éric-Jan Zubrzycki

### 5 Difficultés relationnelles et insatisfaction au travail : rien ne débordait du cadre normal du travail

L'employeur conteste l'admissibilité de la réclamation d'un enseignant en éducation physique pour un trouble d'adaptation avec humeur anxieuse. Il soutient que les situations décrites par le salarié ne débordent pas du cadre normal et usuel du travail. Bien qu'un arbitre ait statué que le salarié avait été victime de harcèlement psychologique, le tribunal n'est pas lié par cette décision, puisque déterminer l'existence ou non d'une lésion professionnelle est une toute autre question. Ainsi, les événements allégués par le salarié, pris ensemble ou individuellement, correspondent davantage à des difficultés relationnelles et à de l'insatisfaction en lien avec le travail, et sont teintés par la perception subjective du salarié. Selon le tribunal, ce dernier semble surtout interpréter négativement des comportements banals, réagit face à des décisions de l'employeur qui relèvent de son droit de direction, prête des attentions non fondées aux autres et ses appréhensions reposent sur ses propres perceptions. La contestation est accueillie; le salarié n'a pas subi de lésion professionnelle.

*Cégep de Jonquière et Girard*  
2025 QCTAT 112 (SST), j.a. Frédéric Dubé

### 6 Obéré injustement des coûts d'une lésion professionnelle entraînée par la COVID-19

L'employeur conteste le refus de sa demande de transfert de coûts en vertu de l'article 326 LATMP. Il allègue que la lésion professionnelle d'une technicienne en documentation, une épicondylite, découle de circonstances rares, inusitées et exceptionnelles, soit la pandémie de la COVID-19, puisque l'état d'urgence sanitaire qui a sévi sur le Québec l'a forcé à mettre en place des mesures urgentes et exceptionnelles. Le télétravail, une pratique nouvelle pour l'employeur, en faisait partie. Il s'en est donc suivi une modification importante des tâches de la salariée qui devait travailler dans un poste de travail non ergonomique. Selon le tribunal, la pandémie a joué un rôle déterminant dans la survenance de la lésion professionnelle. Au surplus, il a été démontré que l'employeur avait bel et bien rempli son obligation d'entretenir et de contrôler le milieu de travail grâce à un guide d'encadrement du télétravail et de publications sur les bonnes pratiques. La contestation est accueillie et l'imputation du coût des prestations liée à la lésion professionnelle est transférée aux employeurs de toutes les unités.

*Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries*  
2025 QCTAT 74 (SST), j.a. Sophie Sénéchal