

G + Éducation

INFO

PRINTEMPS 2025 - Bulletin n° 48

ÉDITORIAL 2

Propos grossiers envers la directrice : congédiement confirmé

Même s'il regrette sa décision, il a valablement démissionné [3]

Convocation à une expertise médicale : les absents ont toujours tort [4]

DÉCISIONS RÉCENTES 3

Le centre de services scolaire ne pouvait contester une équivalence qu'il avait lui-même accordée [1]

Certaines restrictions ne l'empêchaient pas d'effectuer son travail [5]

Entre canicule et examens ministériels : le centre de services scolaire pouvait maintenir ses établissements ouverts [2]

Des difficultés personnelles importantes sans lien avec l'événement allégué [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 Alain Gascon	M ^{me} Mylène Lussier, CRIA
M ^e Serge Benoît, CRIA	M ^e Reine Lafond, Ad. E, CRIA	M ^e Geneviève Mercier, CRIA
M ^{me} Linda Bernier, CRIA	M ^e Marc Lapointe	M ^e Camille Morin
M ^e Dominique Bougie	M ^e Marc-André Laroche, CRIA	M ^e Catherine Pepin
M ^e Marlène Boulianne, CRHA	M ^e Stéphanie Laurin	M ^e Jacques Provencher, CRIA
M ^e Danilo Di Vincenzo, CRIA	M ^e Isabelle Lauzon	M ^e Eylul Recber
M ^e Lydia Fournier	M ^e Mélanie Lefebvre	M ^e Marie-Josée Sigouin, CRIA
M ^e Antoine Gagnon	M ^e Chantal L'Heureux	M ^e 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^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

LECORRE
avocats au service
des employeurs

G+ Éducation

PRINTEMPS 2025
Bulletin n° 48

ÉDITORIAL



Propos grossiers envers la directrice : congédiement confirmé

M^e Danilo Di Vincenzo, CRIA, Le Corre Avocats

« La violence à l'école envers les élèves, c'est non ! » Tel était le titre de notre dernier éditorial. Mais la violence à l'école que ce soit envers des collègues de travail ou des représentants de l'employeur, c'est également non ! En effet, tout employeur a notamment l'obligation d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, et les actes de violence constituent du harcèlement.

Toute forme de violence en milieu de travail, qu'elle soit verbale ou physique, devrait donc être sanctionnée par une mesure disciplinaire sévère, particulièrement lorsque la victime est un représentant de l'employeur. À cet égard, nous vous présentons une décision rendue récemment par l'arbitre Pierre St-Arnaud saisi du grief d'un employé de soutien contestant son congédiement à la suite d'un acte de violence envers la directrice de son école¹.

Les faits se résument de la façon qui suit. Le plaignant a été embauché par la commission scolaire en janvier 2017 comme employé temporaire, puis employé de maintenance. En février 2023, il a obtenu le poste de concierge de nuit dans une école primaire. Il devait alors compléter une période d'adaptation de 60 jours travaillés. Quelques jours avant la fin de cette période d'adaptation, le plaignant a été convoqué par la directrice pour discuter de son évaluation. Lorsque cette dernière l'a informé que sa période d'adaptation serait prolongée, le plaignant est devenu agressif : il a violemment claqué la porte en criant et traitant la directrice de « *f*c*i*g c*n** ».

Le plaignant a immédiatement été suspendu pour fins d'enquête. Rencontré à deux reprises à la suite de cet événement, il a toujours nié avoir tenu de tels propos. Il a rejeté la faute sur les autres, affirmant essentiellement que la directrice mentait. Lors de la deuxième rencontre, il a réitéré qu'il n'éprouvait aucun remords. La commission scolaire a alors mis fin à l'emploi du plaignant, décision contestée par grief.

Soulignons que les relations du plaignant, tant avec ses collègues de travail qu'avec des représentants de l'employeur, étaient problématiques. En novembre 2022, la commission scolaire lui avait imposé un avis d'amélioration, car il criait souvent et se comportait de manière agressive avec les autres employés qui s'étaient plaints du comportement du plaignant. En février 2023, il avait été suspendu une journée encore en raison de son comportement inapproprié, et il avait alors été avisé que toute récidive pourrait entraîner son congédiement.

Après avoir entendu la preuve, l'arbitre s'est dit convaincu que le plaignant avait prononcé les mots « *f*c*i*g c*n** » en s'adressant à la directrice. Il a précisé qu'il s'agit d'une insulte gravissime à connotation sexiste et misogyne. Le plaignant, un anglophone, ne pouvait ignorer qu'en prononçant ce terme, il attaquait directement dans sa dignité en tant que femme la directrice de l'école. Le fait d'avoir proféré agressivement cette insulte devant témoins constituait un facteur aggravant. Selon l'arbitre, le plaignant méritait le congédiement uniquement pour ce geste considérant, de plus, qu'il n'a exprimé aucun remords.

L'arbitre a rejeté l'argument du syndicat qui alléguait que l'employeur aurait dû suivre une progression des sanctions avant de procéder au congédiement. Selon l'arbitre, l'employeur pouvait déroger à ce principe compte tenu de la gravité de la faute et du fait que le plaignant avait été avisé, quelques mois avant son congédiement, qu'il devait modifier son comportement et que toute récidive pourrait entraîner son congédiement. Or, il a récidivé avec plus d'agressivité, démontrant ainsi qu'il n'avait rien compris.

L'arbitre a enfin souligné que cet événement constitue une forme de violence et que les parties, dans leur convention collective, ont notamment prévu que le milieu de travail devait être exempt de toute forme de violence et que celle-ci constituait un acte répréhensible.

Ainsi, en matière disciplinaire, même si chaque cas est unique, il n'en demeure pas moins que tout acte de violence doit sévèrement être sanctionné, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, la gravité du geste et le statut de la personne victime de violence constituant les éléments déterminants. En effet, la violence à l'égard d'un cadre constitue non seulement une faute grave, mais également une attaque contre l'autorité.

Finalement, rappelons qu'une clause d'amnistie ne vous prive pas de votre droit de congédier un salarié en tenant compte de son dossier disciplinaire. En effet, depuis le 27 mars 2024, les clauses d'amnistie prévues dans les conventions collectives ne sont plus applicables en présence d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel².

1. Commission scolaire English-Montréal et Union des employées et employés de service, section locale 800, 2025EXPT-986, SAE 9813, 2025-03-24, M^e Pierre St-Arnaud

2. Article 97.1, Loi sur les normes du travail, RLRQ c. N-1.1

DÉCISIONS RÉCENTES

1 Le centre de services scolaire ne pouvait contester une équivalence qu'il avait lui-même accordée

Le syndicat conteste la décision du centre de services scolaire d'avoir refusé d'inscrire une éducatrice en service de garde temporaire sur la liste de priorité d'embauche, et ce, au motif qu'elle ne détenait pas un diplôme d'études secondaires ou une attestation d'études dont il reconnaît l'équivalence. Pourtant, le centre de services scolaire, agissant comme établissement d'enseignement, avait déjà déterminé que la salariée avait les connaissances correspondant à un cinquième secondaire et avait recommandé au ministère la sanction des études de cette dernière. Selon l'arbitre, les rôles d'employeur et d'établissement d'enseignement doivent être distingués. En vertu de la *Loi sur l'instruction publique*, le centre de services scolaire, à titre d'autorité compétente, avait reconnu l'équivalence des études de la salariée. Ainsi, le centre de services scolaire ne pouvait, à titre d'employeur, contester une équivalence qu'il avait lui-même accordée en tant qu'établissement d'enseignement autorisé. Le grief est accueilli.

Syndicat du soutien scolaire de la Riveraine (CSQ) et Centre de services scolaire de la Riveraine
2025EXPT-719, SAE 9809, 2025 QCTA 67, M^e Éric-Jan Zubrzycki

2 Entre canicule et examens ministériels : le centre de services scolaire pouvait maintenir ses établissements ouverts

Le syndicat conteste la décision du centre de services scolaire de maintenir ses établissements ouverts malgré une vague de chaleur annoncée de 40°C et plus, estimant qu'il contrevenait à sa *Politique sur les conditions climatiques* et à la convention collective. L'arbitre a conclu que le centre de services scolaire avait effectivement enfreint sa politique et la convention collective, mais qu'il n'avait pas pour autant commis d'abus de droit. Selon l'arbitre, le centre de services scolaire a agi avec diligence, de manière justifiée et raisonnable compte tenu de circonstances particulières. Le non-respect d'une clause d'une convention collective n'implique pas nécessairement un abus de droit. La décision de maintenir les établissements ouverts n'était pas déraisonnable, car la vague de chaleur extrême a été annoncée durant la dernière semaine de la session scolaire, période de la tenue des examens ministériels, qui devaient obligatoirement avoir lieu. L'urgence de la situation et les contraintes ministérielles ont justifié la décision du centre de services scolaire.

Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées et Syndicat du personnel professionnel de l'Outaouais
2025EXPT-928, SAE 9815, 2025 QCTA 118, M^e Guy Roy (T.A.)

3 Même s'il regrette sa décision, il a valablement démissionné

Le syndicat reproche à l'employeur d'avoir refusé d'annuler la démission d'un enseignant en éducation physique. Selon le syndicat, celui-ci n'était pas en état de prendre une décision libre et éclairée en raison de son état de santé. Or, les notes médicales concomitantes à la démission sont à l'effet que le salarié se portait relativement bien à ce moment, que sa capacité de jugement n'était pas altérée et que les difficultés professionnelles qu'il vivait ne constituaient pas des enjeux médicaux. Bien que le salarié ait souffert d'état dépressif au cours des dernières années, rien n'indique qu'il était inapte à donner un consentement valable ou qu'il n'était pas en mesure d'apprécier la portée des gestes qu'il a posés. Les regrets exprimés, plusieurs semaines après sa décision, sont insuffisants et ne permettent pas d'établir que le salarié était inapte à prendre cette décision. L'employeur n'a pas agi de manière déraisonnable, discriminatoire ou négligente à l'égard du salarié. Le grief est rejeté.

Syndicat de Champlain (CSQ) et Centre de services scolaire Marie-Victorin
2025EXPT-513, SAE 9802, 2025 QCTA 24, M^e Robert L. Rivest

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Convocation à une expertise médicale : les absents ont toujours tort

Alors qu'elle était en période d'invalidité, le centre de services scolaire a convoqué une concierge à une expertise médicale en lui transmettant un avis de convocation par le biais de son courriel personnel et de son courriel professionnel. Or, cette dernière ne s'est pas présentée à l'expertise sans avis et sans motif raisonnable, et le centre de services scolaire a dû acquitter la somme de 1 395 \$ pour les frais d'expertise. Ce dernier a donc déposé un grief patronal réclamant cette somme à la salariée. L'arbitre a rappelé que la convention collective prévoit le droit du centre de services scolaire de faire examiner un salarié par un expert de son choix en cas d'invalidité. La salariée n'avait d'autre choix que de se présenter à l'examen, sauf si elle avait des motifs sérieux à faire valoir, lesquels devaient être communiqués dans les meilleurs délais au centre de services scolaire. Or, la salariée a refusé de se présenter à l'expertise malgré l'avis de convocation. Elle a contrevenu à la convention collective malgré l'insistance du syndicat pour tenter de communiquer avec elle. L'employeur pouvait lui réclamer le remboursement des frais d'expertise. Le grief est accueilli.

*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2057 et Centre de services scolaire des Affluents
SAE 9811, 2025-03-17, M^e André G. Lavoie (T.A.)*

5 Certaines restrictions ne l'empêchaient pas d'effectuer son travail

L'employeur conteste le refus de la CNESST d'imputer aux employeurs de toutes les unités, en vertu de l'article 327 LATMP, les frais d'assistance médicale versés en raison d'une lésion professionnelle. Il allègue que l'accident du travail d'une technicienne en éducation spécialisée ne l'a pas rendue incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée des événements allégués. Malgré quelques restrictions posées par son médecin, comme éviter de faire des contentions physiques pendant trois semaines, la salariée a été en mesure d'accomplir l'essentiel de son travail habituel. Elle a poursuivi son travail régulier en faisant tout simplement plus attention, et elle n'a bénéficié d'aucune indemnité de remplacement du revenu. De plus, dans l'école régulière où la salariée est affectée, les contentions physiques sont peu fréquentes. Selon le tribunal, la restriction imposée pendant une courte durée n'avait aucune incidence sur l'accomplissement des tâches de la salariée. Au besoin, cette dernière pouvait obtenir de l'aide sans entraîner une surcharge de travail. La contestation est accueillie.

*Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries
2025 QCTAT 930 (SST), j.a. Maude Côté*

6 Des difficultés personnelles importantes sans lien avec l'événement allégué

Une enseignante conteste le refus de la CNESST de reconnaître sa lésion professionnelle, soit un stress aigu et un état de stress post-traumatique. La salariée est intervenue auprès d'un élève qui lui a serré le poignet lorsqu'elle a tenté de lui confisquer son livre. Après cet événement, l'élève a été retiré de l'école et la salariée a continué à travailler. Lorsque cette dernière a appris que l'élève serait de retour pour les examens de fin d'année, elle a consulté un médecin. Selon le tribunal, malgré la présence d'un événement imprévu et soudain, la preuve d'une relation causale entre cet événement et les diagnostics posés n'a pas été démontrée. Avant l'événement, la salariée était suivie en psychothérapie pour épuisement, surmenage et anxiété exacerbée. Elle a aussi allégué des difficultés personnelles importantes qui sont, de l'avis de son psychiatre, l'élément central de sa détresse. Or, le poids de la contribution de ces difficultés ne permet pas de conclure de façon probante que les diagnostics posés découlaient de l'événement allégué. La contestation est rejetée.

*Vaillant et Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys
2025 QCTAT 440 (SST), j.a. Virginie Brisebois
Demande de révision ou de révocation*