

Enquêter puis décider, et non l'inverse

Par M^{re} Danilo Di Vincenzo et M^{me} Linda Bernier, *Les Avocats Le Corre et Associés*

En présence d'une faute disciplinaire, il est essentiel de procéder à une enquête avant d'imposer une mesure disciplinaire. En effet, l'enquête est la pierre angulaire de la gestion de la discipline.

Ainsi, dans un premier temps, vous devez vérifier les faits que vous entendez invoquer. Vous ne pourrez vous appuyer sur des propos rapportés ou des rumeurs, et ce, même si vous les croyez vrais. Également, vous devrez prendre le temps de vérifier l'étendue et la véracité des faits qui ont été portés à votre connaissance. Pour ce faire, vous devez rencontrer les témoins le plus rapidement possible. Nous vous recommandons de noter par écrit les versions des témoins afin de leur rafraîchir la mémoire lors d'une audition ou d'éviter qu'ils ne changent leur version des faits entre-temps.

Dans un second temps, vous devrez vérifier le contexte en examinant le dossier du salarié concerné et vérifier quelles sont les mesures disciplinaires antérieurement données par la commission scolaire pour une faute de cette nature. Enfin, il est également important de vérifier s'il existe des circonstances atténuantes, car il est fort désagréable de les découvrir au moment d'une audition. La connaissance des circonstances atténuantes au moment de l'enquête permet d'avoir tous les faits en mains pour prendre une décision éclairée.

L'employeur qui négligerait de faire une enquête ou qui bâclerait son enquête pourrait être condamné à verser des dommages moraux ou punitifs pour abus de droit advenant le dépôt d'un grief. À ce sujet, nous vous référons à trois décisions rendues dans le milieu scolaire. Dans *Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives* et *Commission scolaire des Navigateurs*¹, la commission scolaire a été condamnée à verser 15 000 \$ en dommages moraux à un enseignant d'éducation physique qui avait été suspendu quinze jours, puis congédié pour des événements reliés à une intervention musclée auprès d'une élève du primaire. L'arbitre a maintenu la suspension, mais a accueilli partiellement le grief de congédiement du salarié en s'appuyant, notamment, sur le fait que la commission scolaire avait décidé de congédier le salarié sans obtenir sa version des faits, sans procéder à une véritable enquête et sans vérifier les allégations de l'élève. Selon l'arbitre, l'employeur avait déjà décidé de la sévérité de la sanction sans même entendre la version du salarié.

Dans *Commission scolaire Chemin-du-Roy* et *Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges*², l'arbitre a également conclu que la salariée avait droit à des dommages moraux (qu'il n'a pas quantifiés), puisque la commission scolaire n'avait aucunement vérifié les faits reprochés à la salariée. Dans cette affaire, la commission scolaire avait retiré le nom de la salariée de la liste de suppléance à la suite de la diffusion de photos montrant la salariée nue. La commission scolaire s'était uniquement appuyée sur les propos entendus par une enseignante lors d'une assemblée générale concernant la diffusion de photos. Selon l'arbitre, même si l'employeur devait être sensible au signalement

fait par l'enseignante, cela ne le dispensait pas d'agir avec prudence. Or, il n'a fait aucune vérification. Pourtant, celle-ci lui aurait permis d'apprendre que les photos remontaient à huit ans, qu'elles n'étaient plus sur Internet, qu'elles avaient circulé à l'insu et contre la volonté de la salariée, par courriel, entre des salariés de la commission scolaire et qu'elles n'avaient pas circulé parmi les élèves. En ne rencontrant pas l'enseignante ayant dénoncé la situation, la commission scolaire s'est appuyée sur un amoncellement d'affirmations basées sur du oui-dire pour prendre sa décision.

Enfin, dans *Commission scolaire des Découvreurs* et *Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives*³, la commission scolaire a été condamnée à verser 15 000 \$ en dommages moraux à un enseignant en morale ayant 25 ans d'expérience, suspendu à la suite de plaintes de deux étudiantes lui reprochant d'avoir utilisé un langage irrespectueux, d'avoir tenu des propos à caractère sexuel et d'avoir offert à une étudiante un café à l'intérieur duquel elle aurait retrouvé une substance encore non identifiée. Or, la substance en question pouvait être du sperme, mais cette information, qui a justifié la suspension du salarié, n'a jamais été transmise à ce dernier. Selon l'arbitre, la commission scolaire a tenu pour acquis la version des étudiantes, alors qu'elle aurait pu attendre la réception des analyses avant de procéder à la suspension. De plus, lorsque la suspension a été levée, l'employeur n'a pas rétabli la situation, alors que des rumeurs circulaient à l'effet que le salarié avait mis de la drogue dans le café de l'étudiante...

Ces trois exemples réfèrent à des situations particulières et délicates qui ont mené les commissions scolaires à intervenir rapidement. Toutefois, même dans des cas semblables, il est important de vérifier les faits car, en cas de contestation, c'est le caractère raisonnable de la décision de l'employeur qui sera examiné par les arbitres, et non la présence ou l'absence d'intention de nuire au salarié.

1. DTE 2014T-130 (T.A.) M^{re} Francine Beaulieu.
2. SAE 8586 (T.A.) M^{re} Denis Tremblay.
3. SAE 7911 (T.A.) M^{re} Jean-Pierre Villaggi.

Déceler et attirer les talents : tout un défi en éducation !

M^{me} Nadine Mercier, M.A., c.o., consultante en psychologie organisationnelle, avec la participation de M. Michel Therrien, associé, SPB Psychologie organisationnelle inc.

Renouveau pédagogique, ambiguïté, complexité et départs à la retraite : autant de défis amenant actuellement un vent de changement et un questionnement en ce qui a trait au profil des leaders de demain en éducation. Comme dans bien des secteurs d'activités, le recrutement de cadres s'avère un casse-tête à divers niveaux. Qui sont les leaders qui pourront relever ces défis ? Quelles sont les meilleures stratégies qu'une organisation peut adopter pour se montrer proactive et attirer les talents ? Quelles sont les mesures à mettre en place pour optimiser la contribution de ces talents ?

Identifier les leaders de demain

Pour mieux cibler les leaders au potentiel prometteur, certaines compétences distinctives adaptées à la réalité de gestion changeante au sein des établissements semblent particulièrement déterminantes. Le modèle de leadership élaboré par SPB permet d'illustrer ces principales sphères de compétence :



Mais quels sont exactement les atouts qui feront la différence pour qu'un leader performe dans son rôle en fonction du contexte et des besoins de votre établissement ? Est-ce que ce sont des compétences relationnelles permettant de mobiliser les autres, de bien leur transmettre la vision de l'établissement et de générer leur engagement ? Le leader doit-il être un as de la « réalisation » en contribuant à relever les défis de réingénierie des processus grâce à son sens tactique et en faisant preuve d'efficacité sur le plan décisionnel ? Doit-il être un leader de « vision » apte à faire une juste lecture de son environnement et à apporter une contribution importante en matière d'innovation et d'alignement ? Un cadre pouvant s'appuyer sur une solide « gestion de soi » reflétant sa capacité à faire face au changement et aux turbulences en toute agilité ? Une réflexion s'impose afin de parvenir à cibler la zone d'impact recherchée en fonction des défis et des résultats visés à court et à long termes.

Ce défi amène les professionnels en ressources humaines (RH) à passer d'un rôle « d'inspecteurs » à un rôle de « prospecteurs ». On vise alors une évaluation de la personne entière afin de mesurer l'adéquation de ses intérêts, de ses valeurs et de ses besoins avec le profil correspondant à la réalité du poste. Allant au-delà des pratiques de dotation standards

axées sur un profil type recherché et sur des compétences précises, la tendance actuelle place le candidat au centre du processus. On parle ainsi de « focalisation » sur les talents de la personne. On entend par « talent » la valeur de contribution distinctive qu'une personne peut apporter à son organisation. On tend à créer des occasions et à rendre les rôles et responsabilités plus fluides afin d'utiliser cette valeur distinctive comme un levier de performance. Il devient alors intéressant de prendre aussi la mesure de la prédisposition du candidat à se développer, afin de fonder la décision d'embauche non seulement sur l'adéquation avec le profil recherché, mais également sur le potentiel de développement du futur employé-cadre. On mise sur les talents, tout en gérant le risque et en encadrant l'employé sur les aspects moins bien maîtrisés. On se base sur le principe que le plus grand potentiel de développement et d'épanouissement de l'individu réside dans ses principales forces.

Attirer les meilleurs

L'utilisation des réseaux sociaux comme outils d'attraction devient un incontournable. Peaufiner l'image de l'employeur et optimiser le marketing RH sont aussi de précieuses stratégies à considérer. Le processus de dotation comme carte de visite est le reflet de la culture de l'entreprise et contribue à définir l'image de marque qu'elle projette. Si l'on souhaite que les candidats convoités nous choisissent à leur tour comme employeur, il est aussi important de leur offrir des conditions d'intégration optimales en se renseignant sur leurs attentes et en adaptant l'approche en conséquence. Il en va de même en ce qui concerne le suivi auprès des candidats pour qui la démarche ne se concrétise pas : une expérience constructive est tout aussi importante dans leur cas, puisque ces candidats peuvent devenir de bons ambassadeurs et, qui sait, peut-être aussi de futurs collaborateurs. Les organisations cherchent ainsi à créer une expérience hors du commun, de la prospection à la fin du processus de recrutement.

La suite de cet article, publiée dans un autre numéro, vous permettra de découvrir quelques-uns des leviers favorisant l'engagement envers l'organisation.

Décisions récentes 2

Entre autres celles-ci :

Les enseignantes en retrait préventif ont droit à leurs paies d'été [1]

Enseignant accusé de possession de pornographie juvénile écarté de son lieu de travail [2]

L'agence de sécurité est le véritable employeur des surveillants d'élèves [3]

Gérer des comportements agressifs ne fait pas partie de la mission d'enseigner [4]

Un croc-en-jambe par un élève n'est pas inusité [5]

En mesure de faire l'essentiel de son travail [6]

Le Comité d'appel n'a pas à évaluer la compétence des cadres en probation [7]

Dommages importants accordés à une salariée harcelée par une collègue [8]

Concierge et tunnel carpien : les études de l'IRSST ne suffisent pas [9]

L'invalidité n'est pas un motif permettant d'annuler une entente de retraite progressive [10]

Parmi vous 5

Enquêter puis décider, et non l'inverse

Collaboration spéciale 6

« Déceler et attirer les talents : tout un défi en éducation ! »
Par M^{me} Nadine Mercier, M.A., c.o., consultante en psychologie organisationnelle avec la participation de M. Michel Therrien, associé, SPB Psychologie organisationnelle inc.

Laval
2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650
Laval (Québec) H7T 2L1
T 450 973.4020 1 877 218.4020
F 450 973.4010

LECORRE
avocats au service
des employeurs

Au-delà de la théorie :
des avocats qui partagent
leur expérience

Visitez-nous à
lecorre.com

1 Les enseignantes en retrait préventif ont droit à leurs paies d'été

La Cour supérieure a maintenu la décision d'un arbitre ayant conclu que les paies d'été des enseignantes ayant bénéficié d'un retrait préventif en raison de leur grossesse ne devaient pas être affectées à la baisse, la politique salariale de la commission scolaire, telle que modifiée, ayant pour effet de créer une discrimination fondée sur la grossesse. Dans cette affaire, la commission scolaire ne versait plus de paies d'été aux enseignantes ayant été en retrait préventif, puisqu'elles ne recevaient aucun traitement durant cette période, étant indemnisées par la CSST. Or, durant la période estivale, ces enseignantes ne recevaient aucune indemnité de la CSST et elles perdaient le bénéfice de recevoir la totalité de leurs paies d'été en raison de l'exercice d'un droit. Selon la Cour, en l'absence d'une réaffectation, l'obligation d'accommodement de l'employeur lui imposait de traiter les salariées comme si elles étaient en poste, de façon à ce que leur grossesse ne leur fasse pas perdre un droit auquel toutes les autres enseignantes avaient droit.

Commission scolaire des Découvreurs c. Beaulieu
2014 QCCS 615 (C.S.) juge Gilles Blanchet

3 L'agence de sécurité est le véritable employeur des surveillants d'élèves

Le syndicat demande à la Commission des relations du travail de déclarer que le véritable employeur des surveillants d'élèves et gardiens fournis par une agence de sécurité est la commission scolaire. Selon le commissaire, c'est l'agence de sécurité qui assume, globalement, l'ensemble des prérogatives d'un employeur. Si on regarde, dans leur ensemble, les conditions de travail des agents visés par la requête (embauche, horaires de travail, vacances, discipline, santé-sécurité, assurances collectives, paie, etc.), on doit conclure que c'est l'agence de sécurité qui, notamment en appliquant le *Décret sur les agents de sécurité*, a le plus de contrôle sur l'ensemble des aspects du travail des agents visés et sur leurs conditions de travail. Le syndicat ne peut isoler certains éléments de la relation employeur-salarié de l'ensemble auquel ils appartiennent, en s'appuyant notamment sur le fait que ceux-ci, occasionnellement, sont appelés à faire de la surveillance d'examen, à participer à certaines formations organisées par la commission scolaire ou à certaines fêtes de l'école où ils sont affectés. L'agence de sécurité est le véritable employeur des surveillants d'élèves et des gardiens.

Syndicat du soutien scolaire des Bois-Francis (C.S.N.) c. Commission scolaire des Bois-Francis
2014 QCCRT 0114 (C.R.T.) M^e Jacques Daigle

2 Enseignant accusé de possession de pornographie juvénile écarté de son lieu de travail

Le syndicat conteste le fait que la suspension imposée à un enseignant accusé de possession de pornographie juvénile soit sans solde, puisque ses conditions de remise en liberté ne l'empêchaient pas de faire son travail. La commission scolaire a justifié l'absence de traitement par le fait qu'il s'agissait d'un cas exceptionnel. Selon l'arbitre, au moment où elle a pris sa décision, la commission scolaire possédait suffisamment d'informations pour intervenir dans le cadre de ses responsabilités avant que l'affaire ne soit médiatisée. Le salarié travaillait dans le milieu scolaire avec de jeunes enfants, il était impliqué dans la communauté et assez bien connu. Compte tenu de l'acte d'accusation et de la tâche du salarié, il n'était pas impensable que les enfants, parents, collègues et même la population en général aient une vive réaction au retour du salarié dans son milieu de travail, d'autant plus qu'il travaillait dans une corporation publique détenant un rôle primordial en matière d'éducation et des responsabilités en conséquence. Le grief est rejeté.

Commission scolaire du Lac-Témiscamingue et Syndicat des professionnels du Nord-Ouest
2014EXPT-119, DTE 2014T-47 (T.A.) M^e Pierre A. Fortin

4 Gérer des comportements agressifs ne fait pas partie de la mission d'enseigner

La commission scolaire conteste un refus de transfert de coûts. La preuve a révélé qu'un élève de première année du secteur régulier, qui était seulement connu pour une tendance à s'opposer aux consignes, est devenu agressif alors que son enseignante s'apprêtait à vérifier son agenda. Il l'a alors frappée aux jambes et a tiré sur un cordon qu'elle portait au cou, et celle-ci a subi une entorse lombaire. L'employeur fait valoir que sa mission est de promouvoir et de favoriser l'éducation des élèves, selon la *Loi sur l'instruction publique*. Selon la CLP, il ne fait aucun doute que l'accident est attribuable à un tiers, l'élève. Il sort également du cadre inhérent aux activités de l'employeur. Il ne fait pas partie de la mission d'enseignement d'avoir à gérer de tels comportements agressifs. D'ailleurs, seulement trois autres agressions ont été répertoriées par la commission scolaire durant l'année scolaire. La situation est suffisamment inhabituelle pour qu'on puisse convenir qu'elle sort du caractère relationnel habituel enseignant-élève. Le transfert est accordé, et la totalité des coûts est retirée du dossier de l'employeur.

Commission scolaire Marie-Victorin
2014 QCCLP 945 (C.L.P.) M^e Lucie Couture

5 Un croc-en-jambe par un élève n'est pas inusité

La commission scolaire conteste le refus d'un transfert de coûts. La CSST a considéré que l'imputation à l'employeur n'était pas injuste, même si l'accident était attribuable à un tiers. L'accident est survenu lorsqu'une technicienne en éducation spécialisée (TES), aidée d'une enseignante, a amené un élève désorganisé dans son local et que ce dernier lui a fait un croc-en-jambe. Elle est tombée et a subi des lésions au niveau cervical ainsi qu'aux épaules, consolidées trois mois plus tard, sans atteinte permanente ni limitation fonctionnelle. Selon la CLP, une imputation juste repose sur la prise en compte du risque assuré pour un employeur. Un élève peut parfois avoir un comportement inapproprié, mais il faut évaluer la situation selon les caractéristiques de l'élève. La TES travaillait en appui à une enseignante et est intervenue à la demande de cette dernière. Elle savait qu'elle accompagnait un enfant désorganisé. Bien que le comportement de l'élève soit répréhensible, il ne s'agit pas d'une situation exceptionnelle ou inusitée. Le transfert de coûts est refusé.

Commission scolaire de la Rivière-du-Nord
2014 QCCLP 543 (C.L.P.) M^e Michel Lalonde

7 Le Comité d'appel n'a pas à évaluer la compétence des cadres en probation

La salariée a été embauchée comme directrice adjointe d'une école secondaire en juillet 2011. Dès l'automne, sa supérieure immédiate lui a souligné à maintes reprises son insatisfaction relativement à son rendement. Le 13 avril 2012, cette dernière a avisé la salariée qu'elle recommanderait à la commission scolaire l'échec de sa période probatoire et la fin de son emploi. À la suite de cette recommandation, la commission scolaire a mis fin à l'emploi de la salariée. Le Comité d'appel a rejeté la plainte. Il a précisé que sa compétence se limitait à vérifier si la commission scolaire avait agi de mauvaise foi, pris une décision arbitraire ou agi de façon discriminatoire à l'endroit de la salariée, puisque celle-ci était en période probatoire au moment de sa fin d'emploi. En effet, son rôle n'est pas de procéder à l'évaluation des compétences des cadres scolaires, les administrateurs de la commission scolaire étant mieux placés pour ce faire. Or, rien dans la preuve donne à penser que l'évaluation que la commission scolaire a faite de la salariée était, de quelque façon que ce soit, arbitraire, discriminatoire ou fondée sur des principes illégitimes. Toute intervention du Comité d'appel serait en conséquence injustifiée.

Association des administrateurs des écoles anglophones du Québec et Commission scolaire English-Montréal
12 février 2014, M^e Harvey Frumkin

6 En mesure de faire l'essentiel de son travail

La commission scolaire conteste le refus de la CSST de lui accorder un transfert de coûts selon l'article 327 LATMP pour des frais d'assistance médicale. La preuve a révélé qu'une éducatrice en service de garde a subi une entorse lombaire après avoir manipulé des tables pliantes et des chaises. Son médecin l'a autorisée à effectuer des « travaux légers » en évitant de soulever des charges. Elle a donc poursuivi son travail pendant deux mois en respectant cette restriction, et sa lésion a été consolidée sans atteinte permanente ni limitation fonctionnelle. La CLP accorde le transfert de coûts. En effet, les tâches principales de l'éducatrice sont d'organiser, préparer et animer des activités favorisant le développement des élèves. Le soulèvement de charges représente un pourcentage minime de sa tâche. Elle n'a jamais été remplacée. Elle a été en mesure d'effectuer la quasi-totalité de ses tâches et celles qu'elle ne pouvait faire pouvaient facilement être accomplies par ses collègues, sans mettre en péril leur propre prestation de travail. La totalité des coûts de l'assistance médicale est en conséquence retirée du dossier de l'employeur.

Commission scolaire des Affluents
2014 QCCLP 1332 (C.L.P.) M^e Guylaine Moffet

8 Dommages importants accordés à une salariée harcelée par une collègue

L'arbitre, qui a reconnu qu'une technicienne en éducation spécialisée avait été harcelée par l'enseignante titulaire de la classe spéciale où elle occupait un poste, doit se prononcer sur les dommages à accorder à la salariée. Concernant les dommages moraux, l'arbitre accorde 15 000 \$ à la salariée pour compenser des séquelles permanentes graves sur le plan professionnel. Il lui accorde également 10 000 \$ pour aggravation exceptionnelle de la situation résultant du comportement du directeur de l'école qui a pris fait et cause pour l'auteur du harcèlement. Enfin, une somme supplémentaire de 10 000 \$ est accordée à la salariée pour servir de « consolation ». Pour ce qui est des dommages punitifs, l'arbitre a pris en considération la passivité et le silence de la direction générale qui n'a rien fait pour réaffirmer sa politique pour contrer le harcèlement, et ce, en présence d'actes de harcèlement qui ont duré six mois, lequel a été aggravé par le comportement du directeur. La commission scolaire est aussi condamnée à verser 10 000 \$ à la salariée et à mettre en place des activités de sensibilisation et de formation sur le harcèlement psychologique.

Commission scolaire des Hautes-Rivières et Syndicat du personnel de soutien des Hautes-Rivières
2014EXPT-518, DTE 2014T-190 (T.A.) M. Claude Rondeau
(Requête en révision judiciaire, 2014-03-21 (C.S.) 755-17-001910-143)

9 Concierge et tunnel carpien : les études de l'IRSST ne suffisent pas

Un concierge conteste le refus de sa réclamation pour maladie professionnelle. Il attribue son tunnel carpien bilatéral à l'exercice de son travail depuis huit ans. Pour prouver que sa maladie est caractéristique de son travail de concierge, le salarié a déposé une étude de l'IRSST. Or, selon le médecin expert de l'employeur, il s'agit simplement d'un recensement de données. Selon la CLP, la portée de l'étude est effectivement limitée et elle ne constitue pas une preuve suffisante que la maladie est caractéristique du travail de concierge. Le salarié n'a pas non plus présenté une preuve prépondérante démontrant que son travail comporte des risques particuliers de développer un tunnel carpien, soit des mouvements de flexion, d'extension, de déviation radiale ou cubitale du poignet, de flexion des doigts ou de préhension de la main avec force et dans des postures contraignantes. Il effectue plutôt une grande variété de mouvements pendant de courtes périodes de temps. De plus, sa condition d'obésité constitue un facteur de risque personnel pouvant favoriser l'apparition de cette maladie. La réclamation est refusée.

T. Billingsley et Commission scolaire Lester B. Pearson
2014 QCCLP 1310 (C.L.P.) M^e Marco Romani

10 L'invalidité n'est pas un motif permettant d'annuler une entente de retraite progressive

Une enseignante conteste le refus de la commission scolaire d'annuler une entente de retraite progressive au motif qu'elle n'était pas en mesure de reprendre le travail à temps plein. Selon l'entente, la salariée avait une charge de travail de 100 %, mais elle était rémunérée pour 90 %, en plus de bénéficier d'un congé en bloc de 20 jours. Alors qu'elle est devenue invalide et qu'elle n'a pu bénéficier du congé, l'enseignante a demandé l'annulation de l'entente. L'arbitre est arrivée à la conclusion que la finalité du régime de retraite progressive n'est pas d'octroyer un congé. Ainsi, le fait que l'enseignante n'ait pas bénéficié du temps libre qui lui a été accordé en vertu de l'entente est regrettable, mais ne constitue pas une circonstance permettant de mettre fin à l'entente. Selon l'arbitre, les dispositions de la convention collective et du *Règlement d'application de la Loi sur les régimes de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* qui permettent l'annulation de l'entente ne signifient pas que l'enseignante peut cesser de participer au régime sans que cela n'ait pour conséquence la fin de la réduction du temps travaillé. Le grief est rejeté.

Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries
2014EXPT-224, DTE 2014T-83 (T.A.) M^e Huguette April

Commentaires

La CLP a rappelé que chaque réclamation pour maladie professionnelle doit reposer sur une preuve médicale étoffée et spécifique au travail exercé. Des études qui ne feraient que répertorier l'apparition d'une maladie à la suite de l'exercice de certains types de métiers, comme celle de l'IRSST dont il est question ici, ne constituent pas une preuve de nature épidémiologique comme celle exigée par la CLP avant de déclarer qu'une maladie est caractéristique du travail. Les études nécessaires doivent démontrer une prévalence significative de la maladie dans un emploi donné, par rapport à la population en général. En ce qui a trait aux risques particuliers de développer la maladie dans un travail, la preuve doit démontrer que les facteurs de risque reconnus par la littérature médicale sont présents. La simple allégation d'un travail répétitif ne suffit évidemment pas à soutenir ce fardeau de preuve. Par ailleurs, le syndrome du tunnel carpien peut avoir plusieurs causes, dont un grand nombre sont d'origine purement personnelle. La documentation du dossier par une expertise médicale passant en revue l'existence de facteurs de risque au travail et ceux d'ordre personnel est essentielle afin de remplir les exigences du fardeau de la preuve.

Commentaires

Récemment, la Cour supérieure a rendu une décision bien différente à l'égard de faits similaires à ceux qui font l'objet de la présente décision (2013 QCCS 5763), en maintenant la décision de l'arbitre qui avait conclu que la commission scolaire ne pouvait refuser d'annuler le congé sans solde d'une salariée qui souffrait d'une leucémie. La différence entre ces décisions s'explique, en partie, par la finalité de l'entente de retraite progressive qui est, selon l'arbitre, très différente de celle d'un congé. De plus, la convention collective, dans la décision rendue par la Cour supérieure, n'accordait pas de discrétion à la commission scolaire, la salariée pouvant annuler son congé en donnant un simple préavis. Il existe toutefois une différence importante entre ces décisions puisque, selon la Cour supérieure, le refus de la commission scolaire était discriminatoire car, n'eût été l'invalidité de la salariée, sa demande aurait été acceptée. Or, dans la présente décision, l'arbitre a conclu que n'eût été sa condition, l'enseignante n'aurait pas demandé l'annulation de l'entente de retraite progressive, et elle a ajouté que l'enseignante ne visait qu'à bonifier ses prestations d'assurance-invalidité, ce qui ne fait pas partie de l'obligation d'accommodement de la commission scolaire, laquelle se limite à favoriser le retour au travail.