

Actualité juridique

Bulletin scolaire de la rentrée : deux décisions incontournables en matière de congédiement

Septembre 2018

Droit de l'emploi et du travail

Dernièrement, deux décisions arbitrales sont venues confirmer des congédiements imposés à des employés œuvrant dans le milieu scolaire. Bien que le contexte de chacune de ces affaires soit différent, celles-ci comportent néanmoins un élément commun et très rare dans cet environnement particulier : les congédiements ont été maintenus, et certains principes phares peuvent s'en dégager.

Premier cas

Dans la première affaire¹, une enseignante qui était inscrite sur la liste de disponibilité d'une commission scolaire a été appelée à faire un remplacement à la suite du départ à la retraite de l'enseignante en titre d'une classe de 4^e année. Quelques mois après son entrée en fonction, on la suspend pour enquête, pour ensuite lui annoncer la résiliation de son engagement pour négligence, insubordination, inconduite et immoralité.

On lui reproche notamment :

- d'avoir été impliquée dans des altercations physiques avec au moins une élève;
- d'avoir crié et utilisé un ton inadéquat et d'avoir tenu des propos dénigrants;
- d'avoir fait preuve d'insubordination en ne respectant pas une directive relative au bien-être d'une élève de sa classe;
- d'avoir manqué de professionnalisme en révélant à des personnes non concernées des informations confidentielles au sujet d'élèves dans sa classe;
- d'avoir menti durant l'enquête.

Que retenir de cette décision :

Notons d'abord que le syndicat alléguait la quasi-absence de notes écrites sur les principales fautes reprochées à l'enseignante, en plus du fait que des mesures disciplinaires moins sévères avaient été imposées à des enseignants auparavant pour des interventions physiques inappropriées à l'égard d'élèves. Il est donc d'autant plus réjouissant de constater que ces obstacles n'ont pas empêché l'arbitre d'adhérer à la thèse patronale et qu'il a rappelé qu'une telle utilisation de la force physique était révolue.

En effet, un témoin de la partie syndicale a affirmé que par le passé, entres autres au cours des années 1990, les interventions physiques auprès d'élèves étaient tolérées. À cela, l'arbitre répond que « la société a depuis lors évolué vers une nouvelle vision de ce qui constitue la discipline en classe. Si [...] les interventions physiques étaient, dans une certaine mesure, acceptées il y a deux décennies, aujourd'hui l'on doit parler de tolérance zéro à cet égard » [nos soulèvements].

Quant aux autres comportements reprochés à l'enseignante, retenons que l'arbitre mentionne que :

- le fait pour un enseignant de crier à répétition pour reprendre le contrôle de la classe peut constituer une faute;
- le non-respect d'une directive par un enseignant peut constituer de l'insubordination;
- un enseignant qui rapporte des informations personnelles relatives à certains élèves à d'autres personnes non concernées commet une faute.

En plus d'en arriver à la conclusion que l'enseignante a menti durant l'enquête et lors de son témoignage devant lui, l'arbitre justifie sa décision en expliquant que les enseignants ont un rôle de modèle auprès des jeunes et que leur comportement doit en conséquence être irréprochable. Ils doivent donc être tenus à des standards plus élevés que les autres employés du milieu de l'éducation ou que les employés d'un autre secteur qui auraient commis une faute similaire.

Deuxième cas

Il s'agit ici d'un cas qui, à première vue, peut sembler plus classique² : un électricien à l'emploi d'une commission scolaire est suspendu pour enquête, puis subséquemment congédié pour vol de temps.

Fait intéressant : c'est un citoyen indigné qui a contacté à plusieurs reprises un représentant de la commission scolaire pour lui indiquer qu'un de ses camions était souvent stationné dans un secteur résidentiel. Le camion en question était celui qu'utilisait le plaignant et le secteur résidentiel, celui où ce même plaignant résidait.

Fort de ces informations, le représentant de la commission scolaire s'est rendu lui-même sur les lieux indiqués par le citoyen à deux reprises pour constater qu'effectivement, le camion se trouvait bien dans le secteur résidentiel indiqué plutôt qu'aux sites de la commission scolaire où le plaignant devait se rendre pour vaquer à ses occupations professionnelles.

Une firme a par la suite été mandatée pour effectuer la filature et la surveillance du plaignant. Les résultats sont sans équivoque : ce dernier se rend plusieurs fois par jour à son domicile, durant ses heures de travail, en plus de vaquer fréquemment à des occupations personnelles, toujours durant ses heures de travail.

On décide de le suspendre pour compléter l'enquête. Par la suite, on le congédie en raison de la perte de confiance résultant du vol de temps à grande échelle sur une longue période.

Que retenir de cette décision :

L'arbitre a accepté la preuve obtenue par filature, même si le contexte qui l'a engendrée est particulier. Plutôt que de fonder sa décision de procéder à une surveillance sur des informations provenant de tiers ou tout autre élément de preuve qui aurait pu être porté à son attention, le représentant de la commission scolaire a vérifié lui-même la véracité des allégations du citoyen avant de procéder à la filature.

Ainsi, relativement à la justification de la démarche, l'arbitre écrit qu'il s'agit « [...] de faits objectifs qui démontrent un écart grave de conduite du plaignant pouvant affecter le bon fonctionnement de l'organisation et où on peut douter sérieusement de son honnêteté ».

En outre, vu l'autonomie du plaignant dans l'exécution de ses fonctions, son employeur doit pouvoir lui faire confiance. Son comportement, révélé par la filature, est donc inacceptable et ses explications qui évoluent au fil du temps ne sont pas de nature à rassurer l'employeur quant à sa fiabilité.

En conclusion

Faire confirmer un congédiement par un tribunal d'arbitrage demeure un exercice parfois difficile, ce qui est d'autant plus vrai dans le secteur de l'éducation. Ces deux affaires récentes, pilotées par Norton Rose Fulbright, viennent toutefois confirmer que le défaut de respecter certaines obligations et responsabilités peut s'avérer fatal et que nul ne peut se soustraire à celles-ci.

Notes

1. *Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska et Commission scolaire du Val-des-Cerfs*, arbitre André G. Lavoie, 2018 QCTA 412.
2. *Syndicat des employées et employés de soutien de la Commission scolaire de la Capitale (SCFP, section locale 1296) et Commission scolaire de la Capitale*, 5370 20 9313, arbitre Robert L. Rivest.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Éric Lallier	Montréal	+1 514.847.4254	eric.lallier@nortonrosefulbright.com
> Daniel Leduc	Montréal	+1 514.847.4472	daniel.leduc@nortonrosefulbright.com
> Gilles Rancourt	Québec	+1 418.640.5036	gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.