

**5152 15 08705**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

Grief n° 2015-000037-5152

TRIBUNAL D'ARBITRAGE  
(SECTEUR DE L'ÉDUCATION)

DEVANT :

Me JEAN-PIERRE VILLAGGI  
ARBITRE

=====

SYNDICAT DE  
L'ENSEIGNEMENT DE LA  
HAUTE-YAMASKA

Ci-après «le Syndicat»

et

COMMISSION SCOLAIRE  
DU VAL-DES-CERFS

Ci-après «l'Employeur»

=====

Procureur du Syndicat : Me Gaétan Lévesque  
Procureur de l'Employeur: Me René Paquette

## DÉCISION

[1] Le Tribunal était saisi à l'origine de deux griefs qui faisait l'objet d'une preuve commune. Un premier daté du 11 mai 2011 (pièce S- 6, grief n° 2015-000038-5152) a été retiré par le Syndicat lors de l'audience du 13 juin 2013.

[2] Un second grief daté du 24 mai 2011 (pièce S-3, grief n °2015-000037-5152) fait l'objet de la présente décision. Il est libellé ainsi :

[...]

### **LES FAITS À L'ORIGINE DU GRIEF**

1. Monsieur [ M.L. ] est un enseignant à l'école primaire [ S.-E ] ;
2. Le 20 mai 2011, en présence du directeur d'école Monsieur [ R.J. ], de la coordonnatrice de la commission du Val-des-Cerfs, madame Suzanne Leclaire, de la présidente du Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska, madame Michèle Marcotte, et de la conseillère en relation du travail du Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska, madame Julie Labrecque, le directeur des ressources humaines de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs, monsieur Jimmy Fournier a remis une suspension sans solde à monsieur [ M.L. ] ;
3. Nous contestons cette suspension en fait et en droit.

### **À TITRE INDICATIF, LES CLAUSES OU ARTICLES IMPLIQUÉS**

Ce faisant, votre commission scolaire a contrevenu notamment à l'article 5-6.00 de l'entente locale.

### **LE CORRECTIF REQUIS ET CE, SANS PRÉJUDICE**

1. Faire droit au grief ;
2. Constater que la suspension n'est pas fondée en fait et en droit ;
3. Ordonner à la Commission scolaire du Val-des-Cerfs d'annuler la suspension imposée à monsieur [ M.L. ] ;
4. Ordonner à la Commission scolaire du Val-des-Cerfs de verser à monsieur [ M.L. ] un montant équivalent au traitement qu'il aurait dû gagner, augmenté de l'intérêt légal et de la compensation supplémentaire prévue au Code du travail, et ce, à compter de ce jour ;
5. Rendre toute autre ordonnance jugée appropriée.

[...]

[3] La mesure disciplinaire (pièce S-5) à l'origine de ce grief énonce :

Monsieur,

La présente constitue une mesure disciplinaire que nous avons décidé de vous imposer suite aux comportements que vous avez adoptés dans la foulée des incidents impliquant une élève de votre classe, [...] qui a fait l'objet d'intimidation de la part de quatre autres de vos élèves.

#### **Rappel des incidents**

Vendredi le 18 mars dernier, à la toute fin de la journée, la mère de [...] est entrée en communication avec la Direction de l'École afin de l'informer de la situation d'intimidation dont sa fille avait été victime de la part de quatre autres élèves de sa classe.

Ce jour-là, vous n'étiez pas présent à l'école.

Dès le lundi, 21 mars, la Direction de l'École a rencontré les quatre élèves afin de faire enquête sur ce qui s'était passé et les a informées qu'elles seraient à nouveau rencontrées afin d'être informées des sanctions retenues dans les circonstances.

De fait, les quatre jeunes filles ont été rencontrées le vendredi 25 mars en fin de journée et la Direction de l'École leur a fait part de sa décision à l'égard des sanctions qui allaient leur être imposées.

La Direction de l'École est également entrée en communication avec la mère de [...] qui s'est déclarée satisfaite de l'intervention.

Par la suite, la Direction de l'École s'est assurée que la situation était sous contrôle et évoluait correctement.

#### **Votre attitude du mercredi le 23 mars**

Le mercredi 23 mars était la première journée où vous reveniez dans votre classe suite aux incidents; dès son entrée dans votre classe, votre supérieur vous informe qu'il souhaite échanger avec les élèves.

La Direction a alors expliqué aux élèves l'absence de [...] et l'effet que l'intimidation dont elle avait été victime avait eu sur elle.

Il a clairement indiqué aux élèves le caractère inacceptable des gestes et des propos tenus par certaines élèves envers [...] et c'est alors que vous êtes intervenu, comparant les élèves ayant intimidé [...] à une « *bande de hyènes s'acharnant après leur victime* ».

Vous avez pris la liberté de dire que toutes ces élèves devaient être suspendues et que [...] aurait dû être seule dans la classe, que vous étiez choqué de la situation et tout aussi choqué de l'inaction de la Direction face aux responsables.

Il convient de noter dès maintenant que vous vous êtes alors prononcé sans nullement savoir ce qui se passait réellement vous permettant ainsi de juger, devant l'ensemble des élèves de votre classe, le comportement de votre supérieur.

Par la suite, vous avez déclaré que vous quittiez la classe et que vous n'alliez plus enseigner de la journée, ramassant vos affaires et affirmant agir ainsi par solidarité envers [...].

Votre supérieur vous a demandé de rester en classe, tout en vous disant que vous ne pouviez quitter de cette manière; sans même prendre le temps de lui répondre, vous avez effectivement quitté la classe.

Évidemment, l'ensemble des élèves de la classe était fort étonné de votre comportement; votre supérieur a récupéré la situation tout en disant aux élèves que vous n'auriez pas dû quitter la classe. Par la suite, il a pris les dispositions nécessaires afin que quelqu'un prenne en charge le groupe que vous veniez d'abandonner sans aucune raison valable, sans autorisation et de manière à la fois intempestive et irrespectueuse.

Votre comportement a non seulement étonné certains de vos élèves, il a également étonné certains de vos confrères qui ne comprenaient évidemment pas une telle attitude de la part d'un enseignant.

### **Conclusion de nature administrative à ce premier incident**

Bien évidemment, nous avons pris la décision dès lors d'effectuer une coupure de traitement, mesure strictement administrative, puisque vous n'avez pas fourni votre prestation de travail.

Une telle mesure administrative ne constitue évidemment pas une mesure disciplinaire et au terme de la présente, nous vous ferons part de notre décision quant à la mesure disciplinaire retenue contre vous.

### **Incident du 24 mars 2011**

Le jeudi 24 mars, c'est la remise des bulletins aux parents à l'École [...].

Les parents de [...] se présentent à l'École pour recevoir le bulletin de leur fils, le frère de [...].

Voyant que votre supérieur avait discuté avec eux, vous l'interpellez et lui demandez s'il peut, en compagnie de ces derniers, se rendre dans votre classe pour échanger avec vous.

Votre direction accepte et se rend peu après dans votre classe où l'attendent

déjà les parents de [...], leur fils et votre collègue [...].

La mère de [...] fait part de son désarroi devant la situation et la Direction lui rappelle les démarches déjà entreprises tant auprès des parents des jeunes filles qui ont intimidé [...] qu'auprès des jeunes filles elles-mêmes.

Vous intervenez alors, vous référant à la Politique visant à prévenir et à contrer la violence, la drogue et les autres problématiques importantes du comportement dans les établissements scolaires et affirmez, devant les parents et leur jeune fils, que la Direction n'a rien fait, que les élèves devraient être suspendues pour 5 et même 10 jours, qu'elles devraient peut-être même être transférées d'école; votre supérieur vous signale discrètement que vous n'avez pas à contester sa façon de faire et que votre conduite est irrespectueuse et clairement inappropriée.

Votre collègue enseignante tente de ramener les choses sans succès et la Direction décide de mettre fin à cette discussion tout en invitant les parents à le suivre dans son bureau. Hors de votre présence, la Direction contrôle la situation et informe les parents que votre réaction ne tient pas la route en regard de la Politique et des obligations de l'École.

La mère s'excuse elle-même de la situation et est évidemment mal à l'aise.

#### **Conclusion à l'ensemble de la situation**

Par vos attitudes, vos propos et vos comportements, vous avez démontré une très grave négligence dans l'accomplissement de vos devoirs d'enseignant.

De même, vous avez démontré une grave inconduite à l'égard de votre supérieur immédiat.

En effet, d'une part, il est inacceptable qu'un enseignant se comporte de la façon dont vous vous êtes comporté devant vos élèves et quitte la classe comme vous l'avez fait, laissant les élèves en plan, sans matériel et sans aucune instruction et forçant l'École à trouver à pied levé un remplaçant pour pouvoir prendre la relève.

Cette attitude et ce comportement sont tout simplement intolérables et constituent dans un premier temps une grave négligence dans l'accomplissement de vos devoirs.

Mais il y a plus. Vous avez ouvertement, en présence d'élèves et de parents, défié l'autorité de votre supérieur et avez fait preuve d'un manque de respect flagrant à son endroit.

Un tel défi à l'autorité et un tel manque de respect envers votre direction constituent une grave inconduite qui ne saurait davantage être tolérée.

Nous vous imposons donc une suspension sans traitement de deux (2) jours

qui sera effective les 28 et 29 juin prochains.

En effet, nous avons décidé de rendre effective la mesure lors de deux (2) journées pédagogiques afin d'assurer à vos élèves qu'ils ne soient pas indirectement pénalisés par la décision que nous prenons à votre égard.

Il va de soi que toute récurrence de tels comportements ne saurait être tolérée et que s'il advenait qu'ils se reproduisent, une mesure plus sévère sera prise à votre égard, la procédure visant à recommander votre renvoi pouvant même alors être enclenchée.

Nous comptons que vous prendrez les moyens nécessaires pour que cela ne se reproduise tout simplement plus.

[4] Le Tribunal rappelle qu'il rendait le 23 janvier 2012 une ordonnance de non-publication, non-divulgence et non-diffusion du nom des élèves, de l'enseignant et de l'école concernés par le présent grief ainsi qu'une ordonnance de non-publication, non-divulgence et non-diffusion des pièces S-3 à S-6 et H-6 à H-8 inclusivement (S.A.E. 5152-15-08526). Au cours des audiences, le Tribunal a étendu ces ordonnances à tous documents qui pourraient permettre d'identifier l'enfant indirectement impliqué. Ceci explique les mentions manquantes dans les documents évoqués dans la présente décision. De plus, lorsque la situation s'y prêtait, le masculin a été utilisé à titre générique.

[5] Au début des audiences, le procureur du Syndicat a demandé au Tribunal de réserver le droit du Syndicat de réclamer des dommages moraux. Il a été convenu, à la demande des parties, que le Tribunal trancherait le présent litige et réserverait au Syndicat le droit d'amender son grief et de faire une telle demande, s'il le jugeait approprié. Ainsi, le Tribunal ne portera aucun jugement sur cette question. Par ailleurs, advenant une telle situation, il a aussi été convenu que l'Employeur sera en droit de faire valoir ses prétentions tant sur le droit du Syndicat à amender son grief pour y ajouter une demande en dommages moraux que, évidemment, sur le droit même à de tels dommages.

[6] Des journées d'audience consacrées exclusivement au présent grief ont eu lieu le 15 septembre 2011, les 10 et 11 mai, 23 et 24 août 2012, ainsi que les 1<sup>er</sup> février et 12 juin 2013.

## **Preuve**

### **Employeur**

#### *M.L., enseignant «A»*

[7] Au cours de l'année scolaire 2010-2011, M.L. était à l'emploi de la Commission scolaire Val-des-Cerfs et enseignait en 6<sup>ième</sup> année à l'école «A». Il partageait sa tâche d'enseignement selon un ratio de 50%. Cette tâche était balisée en fonction d'un horaire précis (pièce E-2).

[8] Le vendredi 18 mars 2011 (pièce E-3), M.L. n'était pas présent au travail. Il n'a repris sa tâche que le mercredi 23 mars. Durant la période du 18 au 23 mars, il n'a eu ni discussion ni communication avec la direction de l'école. La seule collègue avec laquelle il fut en contact, fut l'enseignante qui partageait la tâche d'enseignement [ci-après, l'enseignante «B»]. L'enseignante « B » l'a informé de l'absence de l'élève «A» au cours d'une réunion de formation qui eut lieu le 22 mars 2011 en après-midi. De plus, il a pris connaissance, en fin de journée le jour même, d'un courriel qu'elle lui avait fait parvenir (pièce E-4). Dans ce courriel, l'enseignante l'informait notamment que : « [A] n'était pas présente à l'école depuis lundi puisqu'elle s'aurait fait intimider par les élèves de l'école vendredi après l'école. Sa mère a appelée pour dire que [A] ne voulait plus revenir à l'école ... [le directeur ] est sur le dossier et devrait venir parler à nos charmants élèves demain. [Reproduit tel quel] ». Ce courriel résume l'essentiel de la discussion qu'ils ont eue le 22 mars.

[9] Le mercredi 23 mars 2011, il s'est présenté à l'école. À son arrivée vers 7h45, il est allé voir le directeur de l'école pour lui remettre la «Politique 30» de la Commission scolaire (Politique visant à prévenir et à contrer la violence, la drogue et les autres

problématiques importantes du comportement dans les établissements scolaires, pièce E-6). Cette politique concerne la violence et l'intimidation. Il a eu connaissance de cette politique pour la première fois le 18 mars 2011 (courriel acheminé par le délégué syndical, pièce E-5). Par ailleurs, il sait que la Commission scolaire a un site informatique sur lequel ses politiques sont disponibles. Lors de cette rencontre avec la direction de l'école, il a demandé que cette politique soit présentée à l'ensemble du personnel au cours d'une réunion à venir. La direction l'a informé qu'elle se conformerait à cette demande.

[10] Au moment de cette rencontre, le directeur l'a aussi informé qu'il comptait aller dans sa classe et s'adresser aux élèves. La nature de l'intervention ne fut pas précisée. Vers 8h50, le directeur s'est présenté et a demandé la permission de parler aux élèves. Il a rappelé qu'une élève était absente depuis le lundi 21 mars et que cette absence était en lien avec un événement au cours duquel des choses « *méchantes* » avaient été dites à cette élève. Il a fait part des paroles qui auraient été prononcées: « *Voilà une poignée de change cela va t'aider à te faire des amis* ». Des élèves auraient alors souri. Le directeur est intervenu en disant qu'il n'y avait rien de drôle dans cet événement. Il fut alors mentionné que l'élève «A» ne reviendrait peut-être pas à l'école et qu'elle pourrait possiblement être transférée d'école. À la fin de son intervention, le directeur a demandé à l'enseignant «A» ce qu'il en pensait. Surpris, il dit avoir demandé au directeur s'il désirait vraiment savoir ce qu'il en pensait. À la suite d'une réponse positive, il est intervenu.

[11] À son souvenir, il a mentionné que, pour sa part, il suspendrait les élèves intimidateurs et ce, s'il le fallait, jusqu'à la fin de l'année scolaire de façon à permettre à l'élève «A» de revenir à l'école dans un environnement sain. Par analogie, il a décrit le comportement des hyènes qui entourent leur proie et vont la mordre à tour de rôle jusqu'à ce qu'elle meure. Il a finalement ajouté que si ces élèves n'étaient pas suspendus sa crainte était qu'une fois l'élève «A» transférée, ils ne s'attaquent à d'autres proies comme le font les hyènes.



[12] Le directeur a alors souligné qu'on ne pouvait faire ça. Il lui prête les propos suivants : « *mais savez-vous combien d'élèves je devrais suspendre pour appliquer une telle politique.* » Il a alors dit que le nombre d'élèves visés lui importait peu car il souhaitait essentiellement que l'élève «A» puisse continuer son année scolaire dans un environnement sain. Il ignorait d'ailleurs le nombre d'élèves qui était en cause. Le directeur aurait alors répondu qu'on ne pouvait faire cela car la Commission scolaire devait s'assurer de la réussite de tous les élèves.

[13] Devant cette situation, il a alors dit aux élèves qu'il s'apprêtait à faire ce qu'il n'avait jamais pensé faire. Il a alors informé les élèves qu'il n'enseignerait pas le reste de la journée en guise de solidarité avec l'élève «A». Il a fermé son ordinateur, est allé vers la porte et, malgré les paroles du directeur l'incitant à rester, a quitté la classe. Il n'a pas donné de consignes particulières aux élèves.

[14] Tout s'est passé rapidement. Pour lui, il était hors de question d'être complice du discours qu'il venait d'entendre. Il a quitté l'école sans aviser qui que ce soit. Par hasard, il a croisé un collègue et lui a simplement dit qu'il s'en allait chez lui.

[15] Au cours de la journée, il n'a pas téléphoné à la direction. Il dit toutefois avoir reçu un appel du directeur de l'école qui lui a laissé un message sur son répondeur. Ce message aurait été reçu vers 9h30. Pour l'essentiel, le message mentionnait que le geste qu'il venait de poser n'était pas professionnel et que ce geste pouvait entraîner des conséquences. On l'invitait à retourner à l'école pour éviter ces possibles conséquences. Il n'a pas rappelé.

[16] Le 23 mars (pièce E-7A), il faisait parvenir un courriel à la direction dans lequel il rappelait sa demande que la « Politique 30 » de la Commission scolaire soit présentée à tous les enseignants. Le 24 mars (pièce E-7-B), le directeur lui répondait, l'informant qu'effectivement il présenterait cette politique. Il lui rappelait par ailleurs que : « [...] P.S. pour ton départ précipité d'hier, nous aurons une conversation et il y aura des mesures prises. J'espère que tu as réalisé que ce geste n'était pas très logique et loin

d'être professionnel et que ça ne se fait pas de laisser sa classe d'élèves comme tu l'as fait. Nous aurons une rencontre dans le but de bien statuer la sanction à prendre. Je te donnerai une date bientôt. [Reproduit tel quel] »

[17] Le jeudi 24 mars, il était présent à l'école pour une soirée de rencontres de parents se déroulant de 15h30 jusqu'à 19h30. À l'heure du souper, le directeur est venu le voir dans la salle du personnel pour lui demander s'il était possible de se joindre à lui pour une rencontre avec les parents de l'élève «A». Il a acquiescé à cette demande. Il a demandé au directeur s'il y avait lieu de se rencontrer au préalable. Le directeur l'a informé qu'une telle rencontre n'était pas requise.

[18] Il est donc allé rejoindre les parents de l'élève «A» dans une classe où était déjà présente l'enseignante «B». Quelques minutes plus tard, le directeur de l'école est venu les rejoindre. La rencontre avec les parents a duré une quinzaine de minutes. Étaient présents, le directeur, les parents, le jeune frère de l'élève «A», l'enseignante «B» et lui. De mémoire, le directeur a commencé la rencontre en faisant un rappel des événements survenus le 18 mars dernier. Il a rappelé que l'élève «A» était absente depuis ces événements et a souligné que le but de la rencontre était de voir comment on pouvait assurer sa réintégration à l'école. Il souligne qu'en date du jeudi 24 mars, il n'avait aucun autre détail sur l'événement qui avait conduit à l'absence de l'élève «A» que ce qui avait été révélé par le directeur lors de son intervention dans sa classe.

[19] À cette occasion, le directeur a mentionné que chacun des élèves en cause avaient été contactés et qu'ils leur avaient été demandés de préparer «un petit quelque chose» à remettre à l'élève «A». Fallait-il cependant que l'élève «A» revienne en classe. D'emblée, il a souligné qu'il trouvait la mesure insuffisante compte tenu de ce que l'élève «A» avait subi. Il a alors rappelé l'existence de la «Politique 30» et souligné que selon lui, il était possible de suspendre des élèves fautifs. Le directeur a manifesté son désaccord avec cette position soulignant que ce qu'il avait demandé aux «intimidateurs» était suffisant dans les circonstances.

[20] Les parents ne sont pas intervenus au cours de cette discussion entre lui et le directeur. La mère a simplement souligné que si les enfants fautifs n'étaient pas suspendus, elle s'adresserait aux médias. Le directeur a alors changé de discours et, à son grand étonnement, a mentionné que les élèves seraient suspendus. Il a demandé à la direction d'obtenir le nom des jeunes qui devaient être suspendus. Le directeur a alors mentionné que les enseignants étaient toujours informés lorsqu'un élève était suspendu. Il a rappelé qu'un élève avait été suspendu sans qu'il en soit informé. L'enseignante « B » aurait confirmé ce fait. Le directeur a alors avisé à la mère de l'élève « A » que les enseignants seraient informés des mesures prises. À la fin de la discussion, la mère de l'élève « A » s'est dite satisfaite du fait que les « *intimidateurs* » soient suspendus.

[21] Au cours de cette discussion, le ton était moyennement élevé. Il n'a pas souvenir que l'enseignante « B » ait cherché à calmer le jeu ou soit intervenue.

[22] Le 25 mars 2011, il a fait parvenir un courriel à la direction (pièce E-8) pour obtenir des informations sur les événements qui se seraient produits le vendredi 18 mars. Le 26 mars 2011, il a reçu un courriel (aussi adressé à l'enseignante « B ») (pièce E-9) dans lequel le nom des élèves fautifs était évoqué ainsi que les mesures concernant chacun d'eux. Les quatre élèves impliqués étaient suspendus pour une journée de classe. À la suite de ce courriel, il n'a pas tenté de rencontrer le directeur de l'école pour en savoir davantage sur les événements survenus le vendredi 18 mars.

[23] Appelé à justifier son point de vue voulant que les élèves intimidateurs peuvent être transférés ou expulsés, Il s'en réfère aux articles 6.4.2 a) et b) de la «Politique 30» de l'Employeur (pièce E-6). Il connaît le Code de vie de l'École (pièce E-11) qui fait état des conséquences des manquements des élèves. Il connaît aussi le Passeport de l'École (pièce E-12) qui est remis à chaque début d'année aux parents. Ce document fait état notamment des attentes et des comportements recherchés. Enfin, il dépose les notes qu'il a prises à la suite des événements du 23 mars 2011 (pièce E-13) et du 24

mars 2011 (pièce E-14). Les notes produites sont pour l'essentiel conformes au témoignage de l'enseignant.

L.T., éducatrice spécialisée

[24] L.T. est éducatrice spécialisée à l'école primaire [S.E.] depuis 5 ans. Son rôle consiste à s'assurer que les enfants en difficultés soient bien encadrés et qu'ils soient, en conséquence, en mesure de fonctionner dans leur classe respective. Elle connaît bien l'élève «A». Cette élève souffre d'un trouble envahissant du développement (TED) (pièce E-15). Ce trouble ne l'empêche pas de fonctionner adéquatement au point de vue académique. En début d'année scolaire, elle a reçu le plan d'intervention de l'école qu'elle fréquentait l'année précédente. Ce plan d'intervention faisait état des difficultés de l'élève au niveau des habiletés sociales. Ce problème d'habileté sociale se manifestait notamment dans les situations suivantes : temps d'arrivée, temps de pause, éducation physique et relations avec les pairs. Elle souligne qu'à l'arrivée de l'enfant, et ce de façon à respecter la volonté de la mère, elle n'a pas tenu de rencontre de groupe pour expliquer la situation.

[25] Au cours de l'année scolaire 2010-2011, elle est intervenue à plusieurs reprises auprès de cette élève. En effet, cette dernière était habitée par l'idée que les enfants de l'école étaient méchants et riaient d'elle. Elle se sentait persécutée. Elle avait de la difficulté à discerner la nature réelle des événements. En fait, elle arrivait à des conclusions qui étaient contraire à ce que la réalité permettait d'identifier. En toutes circonstances, elle se tenait avec l'adulte responsable du groupe. Malheureusement, cette façon d'agir a laissé croire aux autres enfants qu'elle se «tenait au-dessus des autres». De plus, elle suivait les consignes à la lettre et intervenait dès qu'un élève s'écartait des consignes données.

[26] Il est arrivé que des enfants lui lancent des insultes comme «tasse-toi ma grosse». Il lui a donc fallu référer au directeur de l'école des enfants qui avaient eu un comportement inadéquat avec l'élève «A». Le directeur a toujours collaboré et assuré

le suivi avec les parents.

[27] Elle fut surprise lorsqu'elle fut informée de l'événement survenu de 18 mars 2011. Elle fut aussi surprise que l'enfant soit retiré de l'école compte tenu du fait que les intervenants assuraient un suivi quotidien, et ce, depuis le début de l'année scolaire. Elle fut informée par le directeur de l'école des mesures prise à l'écart des élèves intimidateurs. Elle considère que la situation a été gérée adéquatement.

[28] Tout au cours de l'année scolaire, elle a consulté l'enseignant «A». Celui-ci l'a toujours assuré que tout se déroulait correctement avec l'enfant «A».

### *Contre-interrogatoire*

[29] Elle souligne avoir eu une formation sur le fonctionnement des enfants «TED». Cependant, elle n'a pas de formation particulière en matière d'intimidation. Elle n'a pas connaissance de la «Politique 30» de la Commission scolaire (pièce E-6). Elle explique le mode de fonctionnement du document «Passeport» (pièce E-12). Elle y explique ( point 5.4 ) que dans le cas d'un événement majeur, l'enfant concerné est référé au directeur. Elle complète alors une fiche qui est remise au directeur. Cette fiche est brochée à l'agenda de l'enfant et transmise aux parents qui doivent la compléter.

[30] Elle rappelle qu'elle a été témoin de situations où des élèves se sont moqués de l'enfant «A». Elle a souvenir d'avoir entendu une phrase comme «tu prends trop de place la grosse». Elle n'a pas souvenir qu'on est traité l'enfant de «baleine ou d'autiste». Pour la période de septembre à décembre, le témoin note qu'il y aurait eu environ 5 occasions où l'élève «A» aurait été l'objet de propos inadéquats. À chaque occasion, on isolait l'enfant concerné pour lui expliquer que ses propos étaient inappropriés. Après la période des fêtes, elle a dû référer des élèves au directeur.

[31] Durant la période d'automne, elle n'a pas utilisé le « modèle » des fiches. Elle n'a

eu que des discussions au sujet de l'élève «A» avec la direction. Elle a aussi parlé avec la mère de l'élève «A». Au cours de cette période, elle a contacté l'enseignant «A» pour lui faire part des problèmes de l'élève «A». Elle ne saurait dire si elle contactait systématiquement l'enseignant «A» à ce sujet. Elle souligne avoir participé au cours de l'automne 2010 à la préparation d'un plan d'intervention (pièce S-7A, pièce S-7B). Il aurait eu deux rencontres. L'enseignant «A» n'aurait pas été présent à ces rencontres. On insistait dans ce plan d'intervention sur le fait qu'il y avait lieu de dédramatiser les situations (modelage). À ce sujet, il lui apparaît que l'intimidation était davantage une perception de l'enfant qu'un reflet de la réalité. À cet égard, elle rappelle que l'enseignant «A» soulignait que tout se déroulait correctement dans la classe.

[32] Elle fut informée au début de la semaine du 21 mars du fait que la direction entendait rencontrer les parents et imposer une sanction. Elle n'a pas discuté du contenu de la sanction. Elle n'a pas davantage été rencontrée au sujet de l'enfant ou de la mesure imposée à l'enseignant «A».

R.C., directeur

[33] R.C. est directeur de l'école concernée depuis 3 années. Le vendredi 18 mars, vers 17h, la mère de l'élève «A» a téléphoné. Elle l'informait que sa fille avait été victime d'intimidation à la sortie des classes. Quatre (4) élèves de sa classe l'avaient traitée de «grosse vache» et auraient dit qu'il lui faudrait de l'argent pour s'acheter des amis. Au cours de la conversation téléphonique, il entendait l'élève «A» décrire les événements à sa mère. Il a demandé le nom des 4 élèves en cause (pièce E-9). Il a informé la mère de l'enfant qu'il appellerait les parents des élèves et ferait enquête. Il lui a mentionné que selon la gravité des faits, il y aurait une lettre d'excuses ou une suspension. La mère l'a avisé qu'elle retirait sa fille de l'école. Il lui a dit que c'était son choix, mais qu'il était en désaccord. Elle lui mentionnait aussi qu'elle envisageait déménager. Il aurait souhaité rencontrer la mère dès le lundi matin. Toutefois, cette dernière a refusé. La conversation s'est terminée sur la mention qu'il ferait le nécessaire pour que l'enfant puisse revenir à l'école et qu'il trouverait des façons de la protéger.

[34] Dans la soirée du 18 mars, il a communiqué avec les parents des quatre (4) élèves. Il leur a expliqué les faits et leur a dit qu'il ferait enquête. Il leur a aussi mentionné qu'il pourrait y avoir des sanctions allant de la lettre d'excuses jusqu'à la suspension.

[35] Le lundi suivant, il a convoqué les élèves individuellement. Les élèves ont admis les faits. Elles regrettaient leurs gestes et affirmaient que l'élève «A» ne méritait pas un tel traitement. Il a précisé qu'elles devraient rédiger une lettre d'excuses. Il leur a aussi dit qu'elles pourraient être suspendues une journée. La décision était à venir.

[36] Le jour même, il a avisé l'enseignante « B » que l'élève «A» serait absente. Cette dernière a informé l'autre enseignant de la classe ( *M.L.*) de l'absence de l'élève «A» et du fait de la venue éventuelle du directeur dans la classe (pièce E-4).

[37] Le 22 mars, il a rencontré les quatre (4) élèves collectivement. L'objectif était de s'assurer que leur version concordait. Il voulait aussi s'assurer que les élèves manifestaient toujours du regret.

[38] Le mercredi 23 mars, l'enseignant «A» s'est présenté à son bureau vers 7h50. Il l'informe qu'il souhaitait présenter la «Politique 30» à une prochaine rencontre du personnel. L'enseignant «A» ne lui a posé aucune question eu égard à la situation de l'élève «A». Vers 8h45, il s'est présenté dans la classe de l'enseignant «A». Il lui a demandé s'il pouvait parler aux élèves de l'absence de l'élève «A». Il s'est adressé à la classe leur demandant s'il savait qu'il manquait une élève. Un ou deux plaisantins ont dit non. La majorité a souligné qu'elle avait constaté l'absence de l'élève «A». Il a expliqué que cette élève avait été victime du comportement de certains élèves de la classe. Quelques sourires sont apparus. Il a précisé que la situation n'était pas drôle. Il a souligné que se faire traiter de « grosse vache » ou du fait que ça prenait de l'argent pour se faire des amis n'avait rien de drôle. Il a souligné que la mère de l'élève avait préféré la garder à la maison car elle trouvait inacceptable que les enfants disent de telles choses. Il a précisé être d'accord avec cela.

[39] Il sentait que l'enseignant «A» voulait intervenir. Il lui a dit « Monsieur le directeur, est-ce que je peux émettre mon opinion ? ». Il a acquiescé. L'enseignant a mentionné qu'il trouvait injuste que l'enfant «A» soit absent alors que ceux qui étaient la cause de son absence étaient présents. Il a ajouté qu'il était choqué par la situation. Il a expliqué aux élèves que le comportement en cause ressemblait à celui d'une bande de hyènes qui s'acharnent sur une proie. L'enseignant a ajouté que les intimidateurs devraient être suspendus et même expulsés de l'école. Le directeur souligne ne pas avoir abordé la question de la suspension. L'enseignant a alors dit qu'il n'avait jamais pensé qu'un jour il poserait un tel geste. Il a pris sa bouteille et son sac à dos et a mentionné que par solidarité avec l'élève «A», il n'enseignerait pas. Au moment de son départ, R.C. lui a rappelé qu'il ne pouvait poser un tel geste et que quitter sa classe n'était pas professionnel. Il n'a obtenu aucune réponse de l'enseignant. Il souligne que les élèves n'ont pas paru surpris du fait qu'il soit choqué. Ils ont cependant ont été surpris par son départ.

[40] À la suite du départ de l'enseignant, il a mentionné aux élèves que ce dernier avait le droit d'être choqué et d'être solidaire avec l'élève «A». Cette intervention avait pour seul but de calmer le jeu et de désamorcer la situation.

[41] Il a demandé à un enseignant de 6e année de surveiller la classe. Cet enseignant a souligné avoir vu l'enseignant «A» quitter la classe. Il semblait surpris par cette réaction. Il a alors demandé à la secrétaire d'école de faire le nécessaire pour trouver un suppléant. Il a aussi communiqué par téléphone avec l'enseignant «A». En son absence, il a laissé un message sur le répondeur pour l'inviter à reconsidérer sa décision. Il lui a précisé qu'un tel comportement n'était pas professionnel et l'a informé qu'il y aurait des mesures prises. La secrétaire d'école l'a subséquemment informé qu'il était impossible de trouver un remplaçant. Il a alors demandé à une éducatrice spécialisée (TES) de surveiller la classe. Subséquemment, vu l'impossibilité de trouver un remplaçant, il a demandé à l'orthopédagogue de mandater sa stagiaire pour qu'elle assure une présence en classe. Il en a informé les élèves et a demandé leur collaboration.



[42] Après la période de récréation du matin, l'orthopédagogue a discuté avec sa stagiaire. Celle-ci s'inquiétait de la fébrilité des élèves. Il en a été informé et a alors consulté le psycho-éducateur et la psychologue de l'école de la possibilité de faire une intervention en classe. À la suite de leur conseil, il a jugé préférable de ne pas intervenir.

[43] Le jeudi 24 mars, il a fait parvenir un courriel à l'enseignant «A» (pièce E -7-B) pour informer qu'il présenterait la «Politique 30» lors d'une prochaine rencontre d'enseignants. Il lui rappelle aussi que son comportement de la veille (i.e. son départ) était inacceptable et qu'il y aurait éventuellement une sanction (voir paragraphe [16]).

[44] Le jeudi 24 mars, en fin de journée, il était présent pour la rencontre des parents à l'occasion de la remise des bulletins. Il a fait le tour des classes et a croisé les parents de l'élève «A». Ceux-ci attendaient de rencontrer l'enseignant du frère de l'élève «A». Il leur a parlé sans toutefois que la question de l'absence de l'élève «A» ne soit abordée. Subséquemment, il a été accosté par l'enseignant «A» qui lui a mentionné avoir constaté qu'il avait parlé avec les parents de l'élève «A». L'enseignant lui a alors demandé s'il était possible d'avoir une rencontre avec les parents. Il a répondu que cela n'était pas prévu mais qu'il verrait avec eux. Il ne s'est pas informé des motifs pour lesquels l'enseignant voulait rencontrer les parents. Il a simplement précisé qu'il espérait que tout se déroule bien. Après avoir obtenu l'accord des parents, il les a informés qu'il irait les chercher au moment opportun. Au moment où il est retourné chercher les parents, il a constaté leur absence. Les parents étaient déjà dans la classe de l'enseignant «A» accompagné de leur jeune fils. L'enseignante «B», responsable conjointement avec l'enseignant «A» du groupe, était aussi présente.

[45] Il ne peut dire si les parents et les enseignants échangeaient au moment de son arrivée. Il s'est assis et a demandé à la mère comment cela allait. Elle a alors mentionné qu'elle trouvait injuste que son enfant soit à l'extérieur de l'école alors que les enfants intimidateurs étaient toujours présents à l'école. Il a alors mentionné qu'il

faisait enquête et que son enquête se poursuivait. Il avait d'ailleurs informé la mère lors de la discussion du vendredi 18 mars qu'il la tiendrait au courant. L'enseignant «A» est alors intervenu et a mentionné qu'on n'avait pas fait ce qu'il fallait faire, soit suspendre les enfants pour une période de cinq (5) à dix (10) jours. Il rappelait que la direction devait appliquer la «Politique 30». Il a alors mentionné à l'enseignant «A» qu'il n'avait pas à lui dire quoi faire et lui manquer de respect. Il souligne que l'enseignant «A» parlait sur un ton choqué et un timbre de voix élevé.

[46] Il a alors constaté que la discussion n'allait nulle part et a décidé d'y mettre fin. Il a invité les parents à le suivre dans son bureau. Il s'est excusé auprès des parents du comportement de l'enseignant «A». Il a mentionné qu'il ne s'attendait pas à ce que l'enseignant «A» réagisse de cette façon. Il a regardé la «Politique 30 » (pièce E-6) avec les parents, car ces derniers voulaient de l'information. Il a expliqué aux parents où il en était rendu dans ses démarches. Il leur a précisé qu'il avait rencontré les enfants «intimidateurs». Ces derniers devraient préparer une lettre d'excuses et seraient l'objet d'une journée de suspension. La mère de l'élève «A» s'est dite satisfaite. Il a informé les parents qu'il verrait à finaliser le tout le lendemain et à leur donner des nouvelles.

[47] Le vendredi 25 mars, il recevait un courriel de l'enseignant «A» (pièce E-8) lui demandant de l'informer précisément de ce qui s'était produit le vendredi 18 mars (pièce E-8). Le samedi 26 mars, il faisait parvenir un courriel (pièce E-9) aux deux enseignants de la classe de l'élève «A». Dans ce courriel, il faisait état du fait que l'élève «A» réintégrerait la classe le mardi 29 mars. Il mentionnait qu'il allait accompagner l'élève en classe lors de son retour. Il précisait aussi que chacun des élèves impliqués serait suspendu durant une journée et qu'ils auraient à rédiger une lettre d'excuses à présenter à l'élève «A» en sa présence dans son bureau (pièces E-16, 17, 18 et 19). Les journées de suspension des élèves étaient précisées. Il informait aussi les enseignants que la mère de l'élève «A» avait été informée de la démarche et des sanctions prises et qu'elle s'en était déclarée satisfaite. À la suite de ce courriel,

l'enseignant «A» n'a pas demandé à le rencontrer ou à obtenir davantage d'information.

[48] Le 18 mai, l'enseignant «A» était convoqué à une rencontre en vue de la remise d'une mesure disciplinaire (pièce S-4). Cette rencontre a eu lieu le 20 mai 2011 à 15h au Centre administratif la commission scolaire. À cette occasion, une mesure disciplinaire imposant une suspension de 2 jours était remise à l'enseignant «A» (pièce S-5). De plus, une coupure administrative de salaire (pièce E-10) fut imposée pour l'absence du mercredi 23 mars.

#### *Contre-interrogatoire*

[49] R.C. souligne connaître la «Politique 30» de la Commission scolaire depuis 2009. Il n'a eu aucune formation particulière à cet égard. Telle que demandé par l'enseignant «A», cette politique a été présentée à l'ensemble du personnel lors d'une réunion tenue en mai 2011. Tel que le précise cette politique (art 3.3), il peut, tel était d'ailleurs son entendement, imposer lui-même jusqu'à 5 jours de suspension. Dans les pièces E-16 à E-19, l'allusion faite à une période de 5 jours en cas de récidive référerait à l'idée qu'il puisse imposer une telle suspension. Il souligne qu'avant de faire parvenir les pièces E-16 à E-19, il a consulté le Service des ressources humaines. Il voulait notamment s'assurer qu'on puisse dans les lettres qu'il faisait parvenir aux parents référer à la politique de la Commission scolaire. On peut lire dans les pièces E-16 à E-19, la phrase suivante : « S'il y avait récidive de sa part, je serai dans l'obligation d'après la politique de la commission scolaire : visant à prévenir et à contrer la violence, la drogue et les autres problèmes du comportement dans les établissements scolaires. Suspendre à nouveau votre fille pour 5 jours de classes. (Reproduit tel quel)»

[50] Le vendredi 18 mars, il a parlé pour la première fois des événements avec la mère de l'enfant «A». Il lui a mentionné qu'il se donnait la semaine pour lui redonner des nouvelles. Le jeudi 24 mars, il lui parlait pour la seconde fois. Dans son esprit, le 24

mars, l'enquête n'était pas complétée. Il ne pouvait donc pas donner d'informations particulières aux parents. Il voulait appeler les parents des enfants fautifs au préalable. Il souligne cependant que la décision était prise «officieusement». Il précise aussi que le 24 mars, il était prêt à dire aux parents où il était rendu mais que la réaction de l'enseignant l'a incité à ne pas en parler et à mettre fin à la rencontre. Lors de cette rencontre, il n'a pas senti de menaces de la part de la mère de l'élève «A». Subséquemment, lors de la rencontre dans son bureau, il a jugé bon d'informer «officiellement» les parents de sa décision. Quant à l'incident du 23 mars, il précise que l'enseignant ne lui a pas coupé la parole et est intervenu avec sa permission.

[51] Le vendredi 25 mars, est une journée pédagogique. Les enfants n'étaient donc pas présents à l'école. Il convient qu'il est impossible, comme indiqué dans la mesure disciplinaire (pièce S-5), qu'il ait rencontré les enfants à cette date. Il est probable que cette rencontre ait eu lieu le lundi suivant, soit le 27 mars. Il reconnaît que, selon toute vraisemblance, la lettre faite le 25 mars fut donnée aux enfants le 28 mars. Il est possible que les parents aient été avisés le 25 mars, tel qu'en fait état la pièce E-9. Toutefois, il reconnaît qu'en pratique, il est d'usage d'appeler les parents le jour même où la lettre adressée aux parents est remise aux enfants. Il est donc probable que les parents des enfants fautifs n'aient été avisés que le 28 mars.

[52] Le 29 mars 2011, l'enseignant «A» informait le directeur du fait que certains des élèves suspendus n'avaient pas reçu de travaux à faire, soit à cause de leur absence la veille de la suspension, soit du fait de la présence d'un suppléant (pièce S-14). Il ne peut dire s'il a donné suite à ce courriel.

[53] Enfin, le Syndicat a mis en relief qu'au cours de l'année scolaire 2010-2011, l'enseignant «A» s'est plaint de ne pas être informé adéquatement du plan d'intervention concernant l'élève «A». Ainsi, le 3 décembre 2010, le directeur a communiqué à l'enseignant «A» (pièce S-17) le plan d'intervention concernant l'enfant «A». Le jour même, l'enseignant «A» le questionnait sur certains aspects du plan d'intervention (pièce S-18). Le 5 décembre, il répondait à l'enseignant «A» (pièce S-

19). Le 31 janvier 2011 et le 23 mars 2011, l'enseignant « A » rappelait qu'il attendait toujours la suite des réponses demandées à la direction (pièce S-20 et S-21). Sur cette question, il est convaincu d'avoir donné l'information requise verbalement à l'enseignant «A». Des échanges d'une nature semblable ont aussi eu lieu pour la période subséquente aux événements (pièces S-22, S-23, S-24, S-25, S-26 et S-27).

*Jimmy Fournier, directeur du Service des ressources humaines*

[54] Jimmy Fournier est directeur du Service des ressources humaines pour l'Employeur. Il occupe ce poste depuis le 16 mai 2011. Au cours de l'après-midi du 17 mai, il a eu une discussion avec Suzanne Leclaire coordonnatrice. Il a pris connaissance du projet de lettre de suspension qui devait être remis à l'enseignant «A». Il fut aussi discuté des délais applicables en vertu de la convention collective. Il a signé la mesure disciplinaire datée du 20 mai 2011 (pièce S-5). En vertu du guide administratif de l'Employeur (pièce S-15), il a la capacité de signer une telle mesure. Cette mesure fut remise le 20 mai. Il en a fait la lecture. À la fin de la rencontre, l'enseignant est intervenu pour mentionner qu'à son avis les faits tel que relatés constituaient un tissu de mensonges (pièce E-20, notes personnelles).

## **Syndicat**

*M.-P. L.-G., étudiante*

[55] À l'époque concernée. M.-P. L.-G. fréquentait la classe de l'enseignant «A». Elle a connu l'élève «A». Elle souligne que cet enfant n'avait pas d'amis et était l'objet de quolibets. Elle se souvient qu'au cours du mois de mars, le directeur est venu s'adresser aux élèves de la classe. Ce matin-là, l'enseignant «A» a parlé du fait que l'élève «A» se faisait intimider et qu'il était «tanné» de cette situation. Subséquemment, le directeur de l'école est arrivé. Il a expliqué qu'une élève avait été l'objet de mots blessants. Il a souligné qu'il y aurait des conséquences pour ce geste. Il n'a pas précisé la nature de

ces conséquences. Par la suite, l'enseignant a pris la parole pour dire qu'il était solidaire de l'enfant «A». Il a subséquemment quitté la classe. Elle souligne qu'elle était d'accord avec le geste de l'enseignant. Le directeur est resté seul. Elle n'a pas souvenir que le directeur ait dit quelque chose de particulier.

[56] Elle n'a pas entendu parler des événements par la suite. L'enseignant n'en a pas reparlé. Elle n'a pas su si les élèves qui avaient posé les gestes ont été l'objet de réprimandes. L'élève «A» est revenu petit à petit dans la classe.

Julie Labrecque, conseillère en relations du travail

[57] Julie Labrecque est conseillère en relations de travail pour le Syndicat. Le 23 mars 2011, elle fut informée par la présidente du Syndicat de l'événement survenu le jour même. Le 20 mai 2011, elle était présente lors de la remise de la mesure disciplinaire (pièce S-3). À cette occasion, l'Employeur a fait la lecture de la pièce S-5. L'enseignant est intervenu pour mentionner que les faits tel que décrits constituaient un « tissu de mensonges ».

M.-È. P., enseignante

[58] Le témoin est enseignante au niveau primaire. Au cours de l'année 2011, elle a partagé (50%) une tâche d'enseignement avec l'enseignant «A». Dès le début de l'année scolaire, le directeur lui a présenté l'élève «A». Il s'agissait d'une nouvelle élève qui était diagnostiquée TED. Il était prévu qu'une TES verrait à encadrer l'élève. Elle n'a pas été informée des tâches de cette dernière. Elle a constaté que l'intégration de cet élève n'était pas facile. Elle était physiquement plus grande et plus costaud. De plus, elle détonnait par son langage.

[59] Elle fut informée au mois de mars 2011 par le directeur de l'école, que l'élève «A» ne voulait pas revenir à l'école du fait qu'elle avait été victime d'intimidation. Le

22 mars 2011, elle en informait l'enseignant «A» (courriel du 22 mars 2011, pièce E-4). Le 22 mars 2011, elle a aussi rencontré l'enseignant «A» dans le cadre d'une formation donnée par l'Employeur. À cette occasion, elle a discuté du contenu du courriel qu'elle lui avait fait parvenir. À ce moment-là (i.e. en après-midi), l'enseignant «A» n'avait pas encore pris connaissance de ce courriel. Elle mentionne que le 22 mars en avant-midi, elle était absente de l'école car elle n'avait pas de tâches d'enseignement. Les 23 et 24 mars, elle n'a pas de souvenir d'avoir eu de l'information concernant l'enfant «A». Il est à souligner que les 23 et 24 mars, elle n'avait pas à se rendre à l'école pour enseigner. Le 24 mars, elle s'est présentée à l'école pour la rencontre de parents prévue en fin d'après-midi.

[60] À l'heure du souper, elle et l'enseignant «A» ont croisé les parents de l'élève «A». Il leur est alors apparu opportun de tenir une rencontre pour discuter des événements survenus. Elles ont alors vu le directeur et lui ont fait part de cette suggestion. Le directeur a acquiescé à cette idée. Ils ont suggéré de tenir une rencontre au préalable pour discuter de l'intervention qui devait être faite. Le directeur leur a mentionné qu'il n'en voyait pas la nécessité. Pour sa part, elle n'a pas eu de discussions particulières avec les parents avant la rencontre.

[61] Les parents se sont présentés à la rencontre accompagnés du frère de l'élève «A». L'enseignant «A» était présent. Le directeur est venu les rejoindre. Elle souligne qu'avant l'arrivée du directeur la discussion fut brève. Seules des questions usuelles de politesse firent l'objet de la conversation. Elle explique qu'elle se trouvait à la gauche du directeur et que l'enseignant «A» se trouvait à sa droite. Le père, la mère et le frère de l'enfant «A» leur faisaient face. D'emblée, le directeur a abordé la question de l'absence de l'élève «A» et des conséquences de cette absence. Subséquemment, la mère s'est questionnée sur les procédures applicables dans les situations d'intimidation. Le directeur a alors fait part de la procédure qu'il avait suivie. Il a mentionné avoir fait venir les élèves à son bureau et que ces derniers devraient remettre une lettre d'excuses au retour de l'élève «A». La mère de l'élève «A» a manifesté son mécontentement, jugeant ces mesures peu satisfaisantes. L'enseignant

«A» a alors pris la parole mentionnant l'existence d'une procédure applicable à la Commission scolaire. L'enseignant avait le document en sa possession (Politique 30, pièce E-6). Elle a senti que l'enseignant voulait rassurer la mère en lui mentionnant que cette politique pouvait être appliquée. Le directeur a alors répliqué qu'il n'était pas nécessaire de mettre la « Politique 30 » en application. Il a souligné qu'il n'était pas de son intention de suspendre les élèves. La mère de l'élève a souligné que si besoin était, elle s'adresserait aux médias. Soudainement, le discours a changé. Le directeur a alors mentionné qu'il y aurait suspension. Elle fut grandement surprise par ce changement de cap et se souvient d'avoir regardé l'enseignant «A» pour s'assurer qu'elle avait bien compris. La mère a semblé satisfaite par cette nouvelle approche. Les parents ont alors quitté pour accompagner le directeur dans son bureau.

[62] Elle souligne qu'au cours de cette rencontre la discussion s'est un peu «embrasée». Le directeur et l'enseignant «A» ont discuté sur la façon d'appliquer la politique en cause : les deux n'avaient pas la même perspective. Elle ajoute qu'elle n'a pas souvenir que l'enseignant «A» ait renchéri quand la question de la suspension a été abordée par la direction. Au cours de cette rencontre, il ne fut pas question de la durée de la suspension qui serait imposée.

[63] Le 26 mars, elle a reçu un courriel du directeur (pièce E-9) où il était expliqué qui serait suspendu et pour quelle durée. Elle n'a pas eu d'autres discussions à ce sujet. Elle n'a pas davantage été rencontrée par la direction au sujet des événements survenus dans la soirée du 24 mars.

### *Contre-interrogatoire*

[64] Elle se dit satisfaite du courriel que lui a fait parvenir la direction le 26 mars (pièce E-9). Appelée à préciser le sens du mot «embrasé» qu'elle a utilisé pour décrire la discussion entre le directeur et l'enseignant «A», elle souligne que chacun des deux intervenants maintenait son point de vue sur la façon d'appliquer la politique de la Commission scolaire. Ils discutaient de façon passionnée. Le ton utilisé ne l'a pas mise



mal à l'aise. Elle était surtout mal à l'aise du fait qu'elle avait l'impression que la discussion tournait en rond. Pour elle, le ton utilisé par l'enseignant était celui qui lui est habituel lorsqu'il fait valoir son point de vue. Il était semblable à celui qu'il utilisait lors des discussions avec elle.

Suzanne Vallières, psychologue

[65] Le 23 octobre 2012, le Tribunal a rendu une décision par laquelle il reconnaissait à Suzanne Vallières, psychologue, le statut de témoin expert dans les limites fixées par le Tribunal (SAE 5152-15-08617). Il autorisait aussi le dépôt en preuve du rapport intitulé *Phénomène de l'intimidation et l'enfant TED* (pièce S-32). Le Tribunal s'exprimait ainsi :

[37] Comme tout professionnel d'un champ d'études général, un psychologue n'est pas un expert pour tous les comportements humains. En l'espèce, Suzanne Vallières a travaillé comme psychologue dans le milieu scolaire. Elle a témoigné qu'elle était consultée une dizaine de fois par année pour des cas d'intimidation. Elle connaît donc bien la dynamique qui se crée dans des contextes d'intimidation. Elle n'a fait ni recherche sur le sujet (hormis l'expertise demandée) ni écrit sur le sujet à part un bref texte de vulgarisation sur l'intimidation (collection « Psy trucs » mentionnée ci-dessus). Il n'en demeure pas moins que sa formation dans le domaine de la psychologie, sa connaissance du milieu scolaire et ses interventions à titre de psychologue auprès de jeunes victimes d'intimidation en font un témoin dont les connaissances dans le domaine de l'intimidation vont au-delà de la connaissance du Tribunal. Elle est donc apte à décrire les réactions des parties impliquées dans un contexte d'intimidation. Par ailleurs, elle n'est pas une experte des politiques publiques ni des méthodes de gestion d'un organisme public tel une commission scolaire.

[38] La psychologue assignée par le Syndicat est donc apte à témoigner sur le comportement des parties dans une situation d'intimidation. Ceci est en lien avec les moyens de défense qui s'offrent au Syndicat. Est-ce que le rapport d'expert qu'elle a préparé est de cette nature et entre dans son champ d'expertise ?

[39] Au départ, il nous apparaît que le mandat confié à la psychologue entre dans les paramètres du litige. On y lit (pièce O-1) ;

Essentiellement, nous aimerions que votre rapport décrive le phénomène de l'intimidation en milieu scolaire, en particulier pour des élèves de sixième année. De plus, nous aimerions que vous discutiez des conséquences de l'intimidation pour les enfants, particulièrement pour un enfant ayant le syndrome

d'Asperger. D'autre part, il faudrait discuter des conséquences de la réaction des adultes face à la situation, notamment les conséquences de la réaction de l'enseignante ou de l'enseignant et de la direction de l'école lorsque des allégations d'intimidation sont connues.

Bien entendu, nous vous invitons à appuyer votre position sur des données d'articles scientifiques ou d'études connues sur le sujet.

[40] Il est logique, comme le précise le mandat, que la psychologue situe le phénomène de l'intimidation et ses conséquences avant de discuter de la réaction des adultes dans un tel contexte. Par ailleurs, le rapport (pièce O-3) constitue essentiellement une description générale du phénomène de l'intimidation. On y décrit aussi une approche générale qui devrait être adoptée par les parties en cette matière. En fait, la psychologue réfère à des auteurs sur le sujet et fait des constats généraux. Le rapport ne nous éclaire pas sur le comportement de l'enseignant. A priori, le contenu semble à la périphérie de son expertise. Toutefois, il demeure dans les limites de l'expérience acquise par la psychologue pour lui permettre de juger de la valeur des sources qu'elle utilise. Comme il est souvent exprimé, il n'est pas toujours facile de cerner le champ de compétence d'un expert<sup>1</sup>. À notre avis, bien que le rapport soit d'un ordre fort général, cela ne le rend pas inadmissible en preuve. Il s'agira à la lumière de la preuve présentée et à venir, et des commentaires des parties d'en apprécier la valeur scientifique et la valeur probante.

[66] Le curriculum vitae du témoin a été déposé sous la cote S-30, le mandat reçu sous la cote S-31 et le rapport qu'elle a préparé sous la cote S-32. Elle a pu également prendre connaissance de la preuve faite devant le tribunal (vidéo des audiences).

[67] Appelée à décrire le trouble envahissant du développement (TED), elle en dresse les principales composantes. Elle souligne qu'il s'agit pour l'essentiel d'un trouble qui altère les habiletés au niveau communicationnel et au niveau social. Il se manifeste notamment par des difficultés à interpréter le langage du corps ainsi que les expressions faciales. L'enfant atteint de ce trouble a, en conséquence, des difficultés au niveau relationnel. Il est donc plus susceptible d'être victime d'intimidation. Tel qu'elle souligne dans son rapport d'expertise, les conséquences majeures en sont : une perte d'estime de soi, des difficultés à se faire des amis, des troubles du sommeil, une anxiété généralisée. À ce titre, il est fréquent qu'un tel enfant ait un niveau d'absentéisme plus élevé. Elle souligne qu'il est parfois difficile de cerner si l'enfant

est victime d'un conflit ou d'intimidation. L'enfant peut aussi en arriver à croire qu'il n'est pas pris au sérieux du fait que l'on banalise la situation.

[68] Appelée à porter un jugement sur la nature de la sanction requise et le processus à suivre en cas d'intimidation, elle mentionne que tout est fonction de la situation vécue. Si l'intimidation dure depuis longtemps et que la sanction est minime, la victime pourra ressentir un sentiment d'injustice. Il faut aussi intervenir auprès de l'intimidateur. Ce dernier a besoin d'aide. Il est dans une situation de pouvoir et peut facilement recourir à la manipulation et au chantage émotif. Le simple avertissement dans ce contexte s'avère souvent peu efficace. Les parents de l'enfant intimidateur doivent aussi être rencontrés. Il est important que tous se mobilisent pour venir en aide à cet enfant. La réaction des adultes est donc importante car elle permet d'envoyer un message clair. Il est donc essentiel que tous réagissent rapidement : plus l'intervention sera rapide plus grandes sont les chances que l'intimidation cesse. À cet égard, la personne la plus significative pour l'enfant intimidé est souvent le professeur titulaire. Il ne doit pas être négligé. Quant aux parents des enfants intimidés, ils s'attendent à être supportés. Ils s'attendent donc à être informés du suivi des interventions. Elle reconnaît cependant que la réaction attendue face à la direction d'une école varie selon les personnalités. La clef du succès de toute intervention demeure la concertation de tous les adultes concernés.

[69] Elle a pris connaissance du témoignage de l'enseignant concerné par le présent grief. Pour elle, la réaction de l'enseignant s'explique dans la mesure où en l'absence de gestes posés on peut craindre le pire. Elle souligne que la question du suicide de l'enfant intimidé peut même se poser. L'enseignant comme titulaire de la classe devait signifier que tout comportement intimidant ne saurait être toléré. Pour l'enseignant, ses propos n'étaient pas suffisants. Il devait donc pour être conséquent avec ses propos, quitter sa classe. La situation durait depuis longtemps au point que, selon elle, il avait perdu ses repères.

*Contre-interrogatoire*

[70] Contré interrogée, elle rappelle n'avoir rencontré ni l'élève «A» ni les parents de l'élèves «A» ni l'enseignant concerné. Elle n'a pas davantage administré de tests de personnalité à l'enseignant ou rencontrer la direction de l'école pour savoir comment le dossier avait été géré. Elle souligne que tel n'était pas son mandat.

[71] Selon sa compréhension, l'enfant était intimidé depuis plusieurs semaines sans qu'il n'y ait de sanctions concrètes. Dans ce contexte, la réaction de l'enseignant en était une de protection. Le problème de communication a pu exacerber cette réaction. Elle reconnaît que la communication est l'affaire de tous dont celle de l'enseignant. Elle n'a pas vérifié la nature de l'implication de l'enseignant auprès de l'enfant. Elle souligne cependant qu'il est conséquent que dans l'exécution de ses fonctions l'enseignant ait développé une implication affective avec l'enfant. Ainsi, lorsqu'elle parle «d'implication de l'enseignant», elle réfère à l'implication quotidienne de ce dernier. Pour elle, cette implication affective de l'enseignant a dicté son geste. Elle ne réfère pas à des faits précis. Elle ignore si l'enseignant savait qu'il y avait quatre intimidateurs en cause. Pour elle cela importe peu : ce qui compte c'est de considérer l'enfant intimidé.

[72] Le fait pour l'enseignant de quitter sa classe a eu un impact qui varie selon la perception de chaque élève. Certains ont pu être insécurisés, d'autres ont pu avoir un sentiment de tristesse. Par ailleurs, ceux qui soutenaient l'élève «A» on pu réagir positivement. La réaction d'un élève à l'autre a donc pu être différente. Il demeure cependant manifeste que le départ de l'enseignant a pu avoir un impact. Elle reconnaît aussi que l'enseignant aurait pu donner un signe «fort» en restant dans la classe. Pour elle, l'enseignant a voulu protéger l'enfant «A» en quittant la classe. C'est la perspective qu'elle a perçue. En théorie, elle reconnaît qu'on peut aussi poser l'hypothèse que l'enseignant ait voulu confronter la direction en quittant. Enfin, elle souligne que les enfants ont pu avoir l'impression d'assister à une chicane «entre adultes». Cette situation, dont elle voit la source dans un problème de communication, n'a pas à être subie par les enfants.

[73] Elle reconnaît que le fait d'appeler les parents dès le soir des événements est un geste adéquat. Il en est de même du fait de rencontrer les intimidateurs et d'aviser l'autre enseignant de la classe dès le lundi suivant. Elle émet cependant des doutes sur l'intervention en classe du mercredi 23 mars. Cette rencontre aurait dû être préparée adéquatement. Selon elle, tous les intervenants auraient dû être rencontrés au préalable. Appelée à mettre en perspective l'intervention de la direction et le comportement de l'enseignant (i.e. son départ de la classe), elle rappelle qu'elle n'a pas dit que le comportement de l'enseignant était la chose à faire. Elle a simplement cherché à expliquer comment on devait l'interpréter.

[74] Interrogée par le Tribunal, elle souligne que les propos utilisés par l'enseignant «A» (i.e. «bande de hyènes») doivent être vus comme une figure de style, sans plus.

M. L., enseignant «A»

[75] Le Syndicat a fait réentendre l'enseignant. Dans un premier temps, ce dernier rappelle que les notes qu'il a produites quant à l'incident du mercredi 23 mars (pièce E-13) ont été rédigées le jour même sur l'heure du dîner. Il précise aussi que les notes qu'il a rédigées concernant l'événement du 24 mars 2011, et qui ont été produites sous la cote E-14, ont été rédigées quelques jours après l'événement. Il souligne que le directeur de l'école ne lui a jamais reparlé des incidents des 23 et 24 mars 2011.

[76] Il résume de nouveau les événements du 23 mars 2011. Il est arrivé au secrétariat de l'école vers 7h55. Il a alors rencontré le directeur de l'école et lui a remis la «Politique 30». Il lui a demandé s'il était possible de présenter éventuellement cette politique au personnel de l'école. Le directeur bien que surpris à la vue du document a acquiescé à cette demande. Il lui a aussi mentionné qu'il irait parler aux élèves de sa classe. À son arrivée dans la classe, le directeur a mentionné qu'il manquait une élève. Certains ont souri. Après son intervention, le directeur l'aurait invité à parler en disant : «vous M. [M.] qu'est-ce que vous en pensez ?» Il ne s'attendait pas à ce qu'on

l'invite à parler d'autant plus que ce qu'il venait d'entendre était contraire à ce qu'il pensait. Il s'est adressé aux élèves en précisant que sa crainte était que rien de sérieux ne soit fait. En effet, l'élève «A» était à la maison depuis le début de la semaine et la position de la Commission scolaire, telle qu'il la percevait, était soit que l'élève change d'école, soit qu'il reçoive ses cours à la maison. Dans son esprit, rien ne laissait croire que les intimidateurs seraient pénalisés et que l'élève «A» pourrait revenir en classe. Pour lui, il y avait une absence de fermeté de la part de la direction. C'est dans ce contexte qu'il a parlé du comportement des hyènes. Il a précisé à la question de savoir ce que lui ferait, qu'il suspendrait les élèves intimidateurs jusqu'à la fin de l'année pour que l'élève «A» puisse revenir. Certains élèves souriaient. Le directeur lui a alors demandé combien d'élèves devraient être suspendus. Ceux à quoi il a répondu que le nombre importait peu. Le directeur lui aurait alors souligné qu'il fallait s'assurer de la réussite de tous. Ils considéraient donc que rester en classe équivalait à cautionner le discours de la direction. Au moment de son départ, il se souvient simplement que le directeur lui aurait dit qu'il ne pouvait poser un tel geste. Il souligne qu'il n'avait pas l'intention de confronter le directeur d'école lors de cette rencontre.

[77] Le 24 mars 2011, il souligne qu'il a suggéré au directeur de rencontrer les parents de l'élève «A». Le directeur a acquiescé à cette idée. Il lui a demandé s'il était préférable de se rencontrer au préalable. Devant l'absence de réponse, il n'a pas insisté. Il est à noter que les notes produites par le témoin sous la cote E-14 suggèrent que c'est le directeur qui a abordé l'enseignant à ce sujet. Quant à cette rencontre, il précise que l'enseignante «B» présente n'a pas tenté de modérer la discussion.

### **Plaidoirie**

#### **Employeur**

[78] Dans un premier temps, l'Employeur rappelle le contenu des dispositions de la *Loi sur l'instruction publique* (L.R.Q., c. I-13.3). Il souligne que le directeur a respecté les devoirs qui étaient siens contrairement à l'enseignant. Ainsi, nous réfère-t-il à l'article 1 de la Loi qui établit que : «Toute personne a droit au service de l'éducation

préscolaire et aux services d'enseignement primaire et secondaire prévus par la présente loi...». En vertu du premier alinéa de l'article 96.12 de cette Loi, le directeur de l'école « s'assure de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école ». Il lui appartient aussi de « gérer l'école » (art. 96.21).

[79] Par ailleurs, l'enseignant est tenu selon l'article 22 de la *Loi sur l'instruction publique* de :

- 1° de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié;
- 2° de collaborer à développer chez chaque élève qui lui est confié le goût d'apprendre;
- 3° de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne;
- 4° d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves;
- [...]
- 7° de respecter le projet éducatif de l'école.

[80] Pour l'Employeur, l'enseignant n'a pas respecté ces obligations. Les propos qu'il a tenus et le fait de quitter sa classe le mercredi 23 mars vont à l'encontre de ses obligations de « contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié » et « d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves ». L'enseignant était tenu de s'occuper de tous les élèves. En utilisant des propos « vengeurs », il ne tenait pas compte des élèves « intimidateurs ». Son comportement allait aussi à l'encontre de son obligation « de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne ». Son comportement était irrespectueux face à son directeur ainsi que face à ses élèves. Les élèves « intimidateurs » avaient aussi droit au respect. Le fait de mentionner qu'il fallait expulser les élèves intimidateurs constituait dans les circonstances un manque de respect à leur égard. Ainsi, l'enseignant a négligé l'ensemble de ses élèves pour en privilégier un seul.

[81] L'Employeur rappelle que la convention collective locale (pièce S-2) prévoit à l'article 5-6.02 que le gestionnaire dispose de souplesse dans l'attribution d'une mesure disciplinaire. On y lit :

Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans les 40 jours de travail de la connaissance par la direction de l'école de l'événement répréhensible. [...]  
Elle doit être consignée dans un écrit contenant l'exposé des motifs. Copie en est remise au Syndicat à moins que l'enseignant ne s'y oppose

[82] Il plaide aussi que certains éléments de la preuve colorent le dossier. Le 23 mars 2011, l'enseignant n'a aucune idée précise des démarches qui ont été réalisées par le directeur. La seule information qu'il possède est résumée dans le courriel (pièce E-4) que lui a fait parvenir l'enseignante qui partage la tâche d'enseignement. Le matin du 23 mars, l'enseignant ne cherche pas à obtenir davantage d'information de la part du directeur. Le directeur était en droit de croire en informant l'enseignant qu'il irait parler à ses élèves que ce dernier était au courant de l'événement. Le comportement de l'enseignant lors de cet événement fut incorrect notamment du fait qu'il a comparé ses élèves à des hyènes et qu'il a porté un jugement sur ce que venait de dire le directeur. L'enseignant a été invité par le directeur à parler. Toutefois, cette invitation devait rester dans le cadre d'une discussion sur le harcèlement et non devenir un réquisitoire. De plus, en quittant sa classe malgré les propos du directeur qui l'incitait à rester, il a montré de l'insubordination.

[83] Le 24 mars, le comportement de l'enseignant n'a pas davantage été adéquat. En prémisses, l'Employeur rappelle que l'enseignant a tenu deux versions différentes. Dans un premier temps, il a affirmé, lorsqu'interrogé par l'Employeur, que le directeur est venu le voir pour lui demander s'il était disposé à rencontrer les parents de l'élève «A». Au contraire, lorsqu'interrogé par son procureur, il a affirmé qu'il a pris l'initiative d'interpeler le directeur. L'Employeur y voit là une contradiction qui affecte la crédibilité de l'enseignant. Au cours de cette rencontre avec les parents, l'enseignant se permet d'affirmer que la direction n'a rien fait alors qu'il n'a aucune idée précise des démarches faites. Il reprend aussi son discours «vengeur» à l'égard des élèves «intimidateurs». Le directeur a été placé dans une situation où il lui a fallu réagir



rapidement. Que le directeur ait voulu ou non suspendre les élèves ne changent rien : le comportement de l'enseignant est incorrect.

[84] L'Employeur souligne que tout au long du processus le directeur a été respectueux des règles à suivre. Il a rendu les comptes qu'il devait rendre aux enseignants, et ce, au moment opportun. Il rappelle que l'enseignante «B» s'est déclarée satisfaite lorsqu'elle écrivait (pièce E-21) « C'est très clair. Merci pour toute cette démarche ». En fait, le directeur a appliqué, à la lumière de l'ensemble des faits, la sanction la plus sévère prévue au Code de vie de l'école (pièce E-11, p. 4 – fiches majeures). Ceci est d'ailleurs respectueux des principes établis par le Passeport de l'École (pièce E-12, p. 18). Le directeur n'a jamais exclu l'idée de suspendre les élèves. Toutefois, il n'avait aucune obligation de dire aux parents dès le point de départ la nature des mesures qu'il envisageait.

[85] Enfin, l'Employeur plaide que le rapport de l'experte est vague «à souhait» et ne nous apprend rien de particulier. Il est donc sujet à caution. Il rappelle que l'experte a admis ne rien connaître de l'implication réelle de l'enseignant au cours de l'année scolaire.

[86] Au soutien de ses prétentions, l'Employeur soumet les autorités suivantes. D'emblée, il précise qu'elles sont soumises par inférence et qu'aucune n'est en lien direct avec la situation factuelle sous étude.

- *Ross c. Conseil scolaire du district n° 15 du Nouveau-Brunswick*, [1996] 1 R.C.S. 825. L'Employeur réfère à cette décision pour rappeler l'importance du modèle qu'est l'enseignant.

- *Syndicat de l'enseignement de la région des Mille-Isles et Commission scolaire des Manoirs*, SAE 4850, 1989-03-30, arbitre Michel Leblond. L'arbitre souligne que l'enseignant ne doit pas adopter une attitude d'insouciance à l'endroit des besoins des élèves ni une attitude rebelle et défiante.

- *Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives et Commission scolaire des navigateurs*, SAE 8048, 2007-05-18, arbitre Fernand Morin. En l'espèce, l'arbitre rappelle qu'il appartient à l'enseignant de conserver le contrôle de sa personne.

- *Union des employés de service section locale 800 et Commission des écoles protestantes du Grand-Montréal*, SAE 6548, 1997-01-07, arbitre Harvey

Frumkin. L'enseignant ne peut faire fi d'une directive qu'il est présumé connaître.

- *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal et Commission des écoles catholiques de Verdun*, SAE 6599, 1997-05-02, arbitre Bernard Lefebvre.

## **Syndicat**

[87] A priori, le Syndicat rappelle que l'article 100.12 f) du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) précise qu'en matière disciplinaire, l'arbitre peut «confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.» C'est dans le contexte particulier décrit par la preuve que le Tribunal doit apprécier les interventions de l'enseignant. Sur le rôle du Tribunal, le Syndicat nous réfère à :

- *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O.*, [1997] 1 R.C.S. 487. Par. [49] et [57].
- *Travailleur et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 503 c. Gendreau*, n° 200-09-000250-941, 21 janvier 1998.

[88] L'enseignant a 18 ans d'ancienneté, son dossier disciplinaire est vierge et on ne peut raisonnablement prétendre qu'il a planifié sciemment ses gestes. En toutes circonstances, la preuve montre qu'il s'est agi de discussions entre adultes. L'expertise déposée par le Syndicat (pièce S- 32) a pour seul objet d'expliquer le phénomène de l'intimidation et ce qui caractérise un enfant « TED ». L'enseignant a réagi dans ce contexte et exprimé sa pensée. L'enseignant aurait-il alors été limité dans l'intervention pédagogique qu'il jugeait approprié ? La présence de la direction ne pouvait limiter ses propos. L'enseignant devait lancer un signal adéquat.

[89] Le Syndicat rappelle l'importance que le législateur accorde au phénomène de l'intimidation. En 2012, ce dernier adoptait *la Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école*, L.Q. 2012, chapitre 19. L'article 96.12 de la *Loi sur l'instruction publique* (L.R.Q., c. I-13.3) a été modifié par l'article 11 de cette loi, pour y ajouter les alinéas 2 à 6. On y désigne le directeur de l'école comme le

responsable du plan de lutte contre l'intimidation et la violence. À cette occasion, fut aussi ajouté l'article 96.27 (*Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école*, L.Q. 2012, c. 19 a. 14). Cet article prévoit notamment que «[l]e directeur de l'école peut suspendre un élève lorsqu'il estime que cette sanction disciplinaire est requise pour mettre fin à des actes d'intimidation [...] ». De plus, « [l]a durée de la suspension est fixée par le directeur de l'école en prenant en compte l'intérêt de l'élève, la gravité des événements ainsi que toute mesure prise antérieurement, le cas échéant.» On y prévoit également « [qu'il] avise les parents de l'élève qu'en cas de récidive, sur demande de sa part faite au conseil des commissaires en application de l'article 242, l'élève pourra être inscrit dans une autre école ou être expulsé des écoles de la commission scolaire.»

[90] L'intimidation peut avoir des conséquences graves. Le Syndicat nous réfère aux propos que tenait la Cour suprême dans l'affaire *A.B. c. Bragg Communications Inc.*, 2012 CSC 46, [2012] 2 R.C.S. 567, par [20] et [21] :

[20] Il est logique d'inférer que la cyberintimidation peut causer un préjudice aux enfants. Cette conclusion est compatible avec la toxicité psychologique de ce phénomène décrit dans le rapport de la Commission d'étude sur l'intimidation et la cyberintimidation de la Nouvelle-Écosse présidée par le professeur A. Wayne MacKay, la première commission provinciale qui a examiné l'intimidation en ligne (*Respect et responsabilité dans les relations : il n'y a pas d'app pour ça : Rapport de la Commission d'étude sur l'intimidation et la cyberintimidation de la Nouvelle-Écosse* (2012)). La commission d'étude a été mise sur pied à la suite d'une « série tragique de suicides de jeunes » (p. 4).

[21] Le rapport a défini ainsi l'intimidation :

... comportement répété qui a pour intention de causer — ou dont on devrait savoir qu'il va causer — un sentiment de peur, d'humiliation, de détresse ou d'autres formes de préjudices à une autre personne en ce qui a trait à sa condition physique, ses sentiments, son estime de soi, sa réputation ou ses biens. L'intimidation peut être directe ou indirecte et peut se dérouler sous forme écrite, orale, physique ou électronique ou par tout autre moyen d'expression. [p. 46]

Les conséquences préjudiciables de l'intimidation sont qualifiées de « profondes » et comprennent la perte d'estime de soi, l'anxiété, la peur et l'abandon des études (p. 4). En outre, les victimes d'intimidation sont, deux fois plus que les jeunes qui n'en ont pas été victimes, susceptibles de signaler qu'elles ont tenté de se suicider (p. 93); voir également *R. c. R.(W.)*, 2010 ONCJ 526

(CanLII), par. 11 et 16, et « Cyberbullying : A Growing Problem », *Science Daily* (22 février 2010, en ligne).

[91] La problématique de l'intimidation est inquiétante. L'enseignant ne pouvait être indifférent à cette réalité. À titre illustratif, le Syndicat en donne comme exemple des textes et des interventions publiques sur cette question. Le dépôt de ces textes ne saurait faire preuve que l'enseignant en avait connaissance.

- CAPSLE (*Canadian Association for the Practical Study of Law in Education*), march 2013, volume 22, n°3, «New Study Finds that the Effects of Bullying Last into Adulthood» ;

- [www.radio-Canada.ca/regions/estrie/2011/03/27/001-intimidation-adolescent-asbestos-shtml](http://www.radio-Canada.ca/regions/estrie/2011/03/27/001-intimidation-adolescent-asbestos-shtml) ; « Un élève payé pour tabasser un camarade de classe », 27 mars 2011 ;

- <http://www.cyberpresse.ca/le-soleil/actualites/201104/07/01-4387625> ; Daphnée Dion-Viens, « Violence à l'école : le plan d'action sera bonifié, promet la ministre Beauchamp », *Le Soleil*, 7 avril 2011 ;

- <http://fr.canoe.ca>, 2011/06/21 ; Sarah-Maude Lefebvre, « Lapidé dans la Cour d'école », *Journal de Montréal*, 21 juin 2011 ;

- <http://www.cyberpresse.ca/chroniqueurs/Patrick-lagace/201106/22/01-441820-manuel-contre-les-loups>, Patrick Lagacé, « Manuel contre les loups », *La Presse*, 23 juin 2011 ;

- <http://cyberpresse.ca/actualites/quebec-Canada/education/201109/08/01-4432508-des-ecoliers-victimises-des-la-maternelle>, Pascale Breton, « Des écoliers victimisés dès la maternelle », *La Presse*, 8 septembre 2011 ;

- <http://blogues.radio-Canada.ca/johanneblais/2011/09/05/intimidation-a-lecole-soyons-alerte>, Blogue de Johanne Blais, « Intimidation à l'école : soyons alertes », 5 septembre 2011 ;

- <http://www.lapresse.ca/lesoleil/actualites/societe/201204/26/01-4519395-cinq-mois-apres-le-suicide-de-marjorie-raymond-la-directrice-de-son-ecole-parle-publiquement>, Johanne Fournier, « Cinq mois après le suicide de Marjorie Raymond, la directrice de son école parle publiquement », *Le Soleil*, 27 avril 2012 ;

- <http://www.cyberpresse.ca/actualites/quebec-Canada/education/201202/15/01-4496330-loi-contre-lintimidation-nouvelles-obligation-meme-budget>, Paul Journet, « Loi contre l'intimidation : nouvelles obligations, même budget », *La Presse*, 15 février 2012 ;

- <http://quebec.huffingtonpost.ca/2012/10/11/ado-intimidation-suicide-colombie-britannique>, *Le Huffington Post – Québec*, 11

octobre 2012, « Colombie-Britannique : une ado qui avait mis en ligne une vidéo contre l'intimidation se suicide » ;

-<http://www.lapresse.ca/actualités/éducation/201306/09/01-4659470-cyberintimidation-les-derives-de-spotted-au-secondaire>, Gabrielle Duchaine, «Cyberintimidation : les dérives de Spotted au secondaire», *La Presse*, 10 juin 2013.

[92] Enfin, le Syndicat attire l'attention du Tribunal sur les concepts de liberté d'expression et de devoir de loyauté. L'enseignant est en droit de prétendre qu'il a exercé son droit à la liberté d'expression dans des limites qui soient acceptables. À cet égard, il nous réfère aux affaires *Commission scolaire du Chemin-du-Roy et Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges*, SAE 8117, arbitre Jean-Guy Roy, 10 décembre 2007, et *Commission scolaire Val-des-Cerfs et Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska*, SAE 7376, 703, arbitre Denis Nadeau, 18 octobre 2002. Dans cette dernière décision, on peut lire (p.709-710):

À la lecture du grand nombre d'arrêts prononcés par la Cour suprême du Canada relativement à la liberté d'expression au cours des dernières années, on constate une nette tendance de la part de la Cour à donner à cette liberté une interprétation large et libérale. Pour une étude des principaux points se dégageant de cette jurisprudence, lire le professeur C. BRUNELLE, « Les droits et libertés dans le contexte civil », dans *Droit public et Administratif*, Collection de droit 2001-2002, vol. 7, pp. 48-50.

Cette approche est encore plus vraie dans le secteur des relations du travail où la Cour suprême a affirmé, dans l'arrêt *T.U.A.C., section locale 1518 c. K Mart Canada Ltd*, [1999] 2 R.C.S. 1083, que la liberté d'expression est une «composante non seulement importante, mais essentielle des relations de travail » (par. 25, C'est l'arbitre qui souligne.). Dans l'arrêt *S.D.G.M.R. c. Pepsi-Cola Beverage Ltd.*, 2002 T-12, la Cour ajoutait que :

« La liberté d'expression est particulièrement cruciale dans le domaine du travail. » (par. 33)

Ces énoncés définissant aussi largement la liberté d'expression ainsi que l'importance de cette garantie au sein du monde des relations de travail ne peuvent, à mon avis, être ignorés. Ils indiquent on ne peut plus clairement le caractère primordial que doit revêtir l'expression, l'échange d'idées, la liberté de parole non seulement à l'échelle de l'ensemble de la société mais également dans le domaine des relations de travail. Dans l'arrêt « *Pepsi-Cola* » (précité), la juge en chef McLachlin et le juge LeBel signalent, au nom de la Cour:

« Les valeurs fondamentales que la liberté d'expression favorise comprennent notamment l'accomplissement de soi, la participation à la

prise de décisions sociales et politiques ainsi que l'échange d'idées dans la collectivité. La liberté de parole protège la dignité humaine et le droit de penser et de réfléchir librement sur sa situation. Elle permet à une personne non seulement de s'exprimer pour le plaisir de s'exprimer, mais encore de plaider en faveur d'un changement en tentant de persuader autrui dans l'espoir d'améliorer sa vie et peut-être le contexte social, politique et économique général. » (par. 32)

Certes, il a été répété à de nombreuses reprises que la liberté d'expression n'est pas absolue ( *Pepsi-Cola* », précité, par. 67). Des « restrictions justifiables » (id., par. 68) posant des limites raisonnables à la liberté d'expression sont toutefois possibles (voir c. Brunelle, précité, p. 49). Je crois, à ce titre, que l'obligation de loyauté, prévu à l'article 2088 C.c.Q., peut être considérée, « a priori », comme étant une règle de droit pouvant, dans un certain cas, limiter la liberté d'expression d'un salarié. (À ce sujet, voir par analogie la récente décision de la Cour d'appel de l'Alberta dans l'affaire *Alberta Union of Provincial Employees v. Alberta*, 9 sept. 2002, [2002] ABCA 202, par. 24-35).

L'obligation de loyauté revêt, selon la jurisprudence et la doctrine, de nombreuses obligations : fidélité, obéissance, respect, honnêteté, discrétion, civilité, confidentialité, diligence, compétence, etc. Cette liste n'est évidemment pas exhaustive. Voir, sur cette obligation, F. Hébert, « L'obligation de loyauté du salarié », Wilson et Lafleur, 1995, pp. 36-38 ; L. Dubé, G. Trudeau, « Les manquements du salarié à son obligation d'honnêteté et de loyauté en jurisprudence arbitrale », dans *Études en droit du travail à la mémoire de Claude d'Aoust*, Éd. Y. Blais, 1995, 51 ; F. Morin, « Le devoir de loyauté! le salarié serait-il seul à l'assumer ? » dans *Développements récents en droit du travail*, 2000, Éd. Y. Blais, 21, pp. 27-28 ; A.-M. Brunet, « Les limites à la liberté d'expression dans l'entreprise », [1991] 32 *C. de D.* 341, 390-397.

[...]

Il ne fait aucun doute que le respect constitue une des composantes de l'obligation de loyauté. Selon l'auteure Brunet, « [C]e devoir de respect découle de la subordination juridique de l'employé à l'égard de son employeur ou de ses représentants et de son obligation de fournir la prestation convenue ». (précitée, p. 390).

D'après Anne-Marie Brunet, ce devoir « commande au salarié de ne rien faire qui soit de nature à miner l'autorité de son supérieur dans l'esprit de ses compagnons de travail, et limite en ce sens la liberté d'expression de l'employé » (p. 390). L'auteure ajoute alors que « le langage grossier et les injures d'un employé à l'égard d'une personne en autorité constituent des manquements à l'obligation de respect » (p. 390).

L'auteure Brunet précise cependant que:

« Ce ne sont pas les mots comme tels qui déterminent si la personne les ayant employés a manqué à son obligation de respect, **mais plutôt le ton utilisé, l'intention derrière eux, et leur usage qui ne doit pas être incompatible avec la relation de travail.** » (p. 406, C'est l'arbitre qui

souligne.)

Cette obligation de respect doit toutefois être examinée à la lumière d'autres composantes du devoir de loyauté. Il est, en effet, reconnu qu'un salarié peut, selon les circonstances, être amené à critiquer son supérieur hiérarchique ou d'autres dirigeants de l'entreprise pour laquelle il travaille. Selon les auteurs Louise Dubé et Gilles Trudeau, précités:

« Il arrive que cette critique vise une décision du supérieur, son mode de gestion ou encore son refus d'octroyer une promotion convoitée par l'auteur de la critique. Une telle attitude à l'endroit du supérieur hiérarchique doit-elle être perçue comme une violation du devoir de loyauté dont le salarié est le débiteur envers son employeur?

La réponse à cette question doit être nuancée. Il faut d'abord rappeler que c'est l'employeur et non le supérieur hiérarchique qui est le créancier du devoir de loyauté du salarié. C'est ainsi que la jurisprudence arbitrale a clairement établi que la critique à l'endroit du supérieur hiérarchique ne constituait pas nécessairement un manquement à l'obligation de loyauté envers l'employeur. En fait, un salarié peut critiquer son supérieur et manifester son désaccord avec celui-ci dans la mesure, où cette critique demeure compatible avec l'exécution fidèle et loyale des ordres qu'il peut émettre.

Par ailleurs, la critique ne doit pas équivaloir à un refus d'obéir aux directives du supérieur hiérarchique ni ne doit mettre en cause l'autorité de ce dernier. Autrement, le geste du salarié pourra être assimilé à de l'insubordination.»

(p. 114)

[...]

En somme l'obligation de loyauté découlant de l'article 2088 C.c.O. inclut à la fois une composante de respect qu'un salarié doit envers l'employeur et ses représentants et un droit de critique à l'égard de ces derniers. Il me paraît donc que l'obligation de loyauté, aussi importante soit-elle dans le cadre du contrat de travail, n'est pas incompatible avec la liberté d'expression protégée par la Charte. La loyauté exigée du salarié n'interdit pas à ce dernier de s'exprimer, d'émettre des opinions, de critiquer l'employeur et ses représentants. Certes, la jurisprudence du Québec et des autres provinces du Canada sur cette question (voir D.M.Brown, D.M.Beatty, « Canadian Labour Arbitration », Canada Law Book, 2000, f.mobiles, n° 7 : 3660) ont émis des limites au droit du salarié de s'exprimer mais celles-ci, dont je viens de faire un bref exposé, ne me semblent pas arbitraires ou déraisonnables mais ont, à mon avis, le mérite de concilier le principe de base, soit la liberté d'expression, avec des restrictions raisonnables et justifiées qui tiennent compte de la nature de la relation liant un employeur et un salarié. »

[93] Enfin, le Syndicat souligne que l'élève doit être au centre des interventions de l'enseignant : *Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys et Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal*, SAE 8095, arbitre Marcel Morin, 12 octobre 2007. On peut lire au par [148] :

[148] S'il est vrai qu'un enseignant doit être loyal envers la commission scolaire qui l'emploie, sa loyauté première est auprès de ses élèves. De même, la Cour Suprême du Canada dans l'arrêt *Fraser c. Commission des relations de travail dans la fonction publique*, [1986] 1 RCS 103, a déclaré qu'il fallait trouver un équilibre entre l'obligation de loyauté et la liberté d'expression. Cet équilibre, pour un enseignant, devrait toujours être de donner la priorité à ses élèves, lorsque leur santé et leur sécurité est en danger, par rapport à sa loyauté envers la commission qui l'emploie. Si l'élève est véritablement au centre de toutes les interventions des enseignants, du personnel professionnel, du personnel de soutien et de la gestion et de la direction de la commission, s'il est la raison d'être d'une commission scolaire, l'enseignant et la commission doivent placer l'intérêt de l'élève au-dessus de tout. D'autre part, tout en conciliant l'obligation de loyauté envers la commission et la liberté d'expression, il ne faut pas que la loyauté envers l'employeur réduise les enseignants au silence. À l'inverse, la liberté d'expression ne peut permettre à des enseignants d'attaquer publiquement des décisions de la commission de manière constante et virulente en attaquant des individus et en leur faisant des procès d'intention.

[94] Dans cette dernière décision, l'arbitre réfère aussi avec approbation aux auteurs Christian Brunelle et Mélanie Samson, «La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté d'un salarié : plaidoyer pour un espace critique accru», (2005) 45, *Cahiers de Droit* 847 dont il cite l'extrait suivant (p. 854-855) au paragraphe [149]:

« Cela dit, en limitant les interventions du salarié sur la place publique, l'obligation de loyauté entre manifestement en conflit avec la liberté d'expression, « une composante non seulement importante, mais essentielle des relations du travail. » Or, comme la liberté d'expression est protégée par les Chartes, elle devrait *a priori* l'emporter sur l'obligation de loyauté dont l'assise n'est pas de nature constitutionnelle. Pourtant, dans l'évaluation ponctuelle que commandent les conflits entre ces deux valeurs, les tribunaux tendent paradoxalement à donner préséance à l'obligation de loyauté.

Il faut regretter que l'obligation de loyauté demeure ainsi « la règle » et la liberté d'expression », « l'exception », alors que la première devrait plutôt être subordonnée à la seconde, dans le respect de la hiérarchie normative. Dans les faits, la liberté de parole devrait bénéficier d'un préjugé favorable pour ainsi ravalier l'obligation de loyauté au rang d'exception à ce grand principe. Au lieu de demander si les circonstances justifient une dérogation à l'obligation de



loyauté, il faudrait vérifier si elles rendent raisonnablement nécessaire la limitation que l'employeur souhaite apporter à la liberté d'expression du salarié.

Non seulement ce changement de paradigme serait conforme à la nature des textes qui portent ces valeurs mais il s'impose à la lumière des enseignements de la Cour suprême du Canada : « [...] par souci de fidélité aux valeurs exprimées dans la *Charte*, notre énoncé de la *common law* doit partir du principe que la liberté d'expression demeure protégée, à moins qu'il ne soit justifié de la restreindre. » Un même constat s'impose, forcément, sous l'angle du droit civil ».

## ANALYSE ET DÉCISION

[95] L'Employeur reproche à l'enseignant ses attitudes, ses propos et son comportement qui constituent, selon son appréciation, une négligence dans l'accomplissement de ses devoirs. Il lui reproche aussi son inconduite à l'égard de son supérieur immédiat. La mesure disciplinaire (pièce S-5) à l'origine du grief fait état de trois événements précis qui ont conduit l'Employeur à imposer une suspension sans traitement de deux (2) jours. Ces trois événements sont de nature distincte.

[96] Deux de ces événements sont en lien avec le comportement qu'aurait eu l'enseignant à l'égard de son supérieur immédiat : une première fois en présence des élèves de sa classe, une seconde fois en présence des parents de l'élève concerné. L'Employeur considère que l'enseignant a alors « [...] ouvertement, en présence d'élèves et de parents, défié l'autorité de [son] supérieur et [...] fait preuve d'un manque de respect flagrant à son endroit ». Pour l'Employeur, « [u]n tel défi à l'autorité et un tel manque de respect envers votre direction constituent une grave inconduite qui ne saurait davantage être tolérée. »

[97] Le troisième événement est la décision de l'enseignant de quitter sa classe de façon impromptue en signe de solidarité avec l'élève intimidé. L'Employeur décrit et qualifie ainsi cet événement : « il est inacceptable qu'un enseignant se comporte de la façon dont vous vous êtes comporté devant vos élèves et quitte la classe comme vous l'avez fait, laissant les élèves en plan, sans matériel et sans aucune instruction et forçant l'École à trouver à pied levé un remplaçant pour pouvoir prendre la relève.

Cette attitude et ce comportement sont tout simplement intolérables et constituent [...] une grave négligence dans l'accomplissement de vos devoirs. »

[98] Il convient d'analyser la preuve faite à l'égard de chacun de ces événements pour apprécier s'il y a manquement et, dans l'affirmative, déterminer si la sanction est appropriée et proportionnelle à la faute. Il est acquis que ces événements se sont produits dans un contexte où une élève de la classe de l'enseignant a fait l'objet d'intimidation de la part de quatre autres élèves. La preuve en a fait état et l'Employeur le précise dans sa mesure disciplinaire (pièce S-5, 1<sup>er</sup> paragraphe).

[99] Deux de ces événements mettent en cause la liberté d'expression et l'obligation de loyauté (art. 2088 C.c.Q.) de l'enseignant. Quels sont les paramètres qui doivent nous guider ? Ces paramètres sont bien décrits dans les décisions *Commission scolaire Val-des-Cerfs* et *Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska*, SAE 7376, et *Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, et *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal*, SAE 8095, auxquelles nous a référé le Syndicat et dont nous avons reproduit de larges extraits ci-dessus. L'obligation de loyauté qui comprend plusieurs composantes dont une obligation de civilité doit être appréciée selon les circonstances et le statut des parties. Cette obligation, faut-il le rappeler, est circonscrite par les valeurs autonomes qu'instaure l'article 4 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après : « la *Charte québécoise*») qui précise que « Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. » Cette obligation doit cependant se conjuguer avec la valeur fondamentale que constitue la liberté d'expression consacrée par l'article 3 de la *Charte québécoise*. Il n'est pas inutile de rappeler que le juge McIntyre précisait que « la démocratie participative dans sa forme actuelle, qui est en grande partie le fruit de la liberté d'exprimer des idées divergentes et d'en discuter, dépend pour son existence de la préservation et de la protection de cette liberté. »<sup>1</sup> La Cour suprême rappelait aussi que cette valeur est fondamentale

---

<sup>1</sup> *Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons c. Dolphin Delivery Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 573, 583. Voir : *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)* et *Centre de santé et de services sociaux Jardins-Roussillon (Jean-Denis Lefebvre)*, [2011] R.J.D.T. 1266 (T.A.), arbitre Jean-

dans une société libre, pluraliste et démocratique du fait que nous attachons une grande importance «à la diversité des idées et des opinions»<sup>2</sup>. Elle rappelait que la Cour suprême des Etats-Unis affirmait qu'il s'agissait de « l'élément essentiel de presque toute autre forme de liberté»<sup>3</sup>. La Cour suprême soulignait enfin, dans le cadre d'une discussion sur l'article 2b) de la *Charte canadienne*, que la liberté d'expression ne devrait être «restreinte que dans les cas les plus clairs»<sup>4</sup>.

[100] La liberté d'expression est une valeur fondamentale consacrée par la *Charte des droits et libertés de la personne*. À ce titre, elle doit recevoir une application large et libérale. Il faut se demander, subséquemment, dans quelle mesure l'obligation de loyauté constitue selon les circonstances une limitation raisonnable à l'exercice de ce droit<sup>5</sup>. La hiérarchie des normes conduit à cette conclusion.

[101] Le premier événement est décrit ainsi par l'Employeur (pièce S-5):

---

Louis Dubé, par [27] et suiv. où l'arbitre fait une synthèse de la notion de liberté d'expression dont nous reprenons l'essentiel. On peut lire aussi pour une décision arbitrale récente où la question de la liberté d'expression et du devoir de loyauté sont mises en parallèle : *Otterburn Park (Ville d')* et *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (Nadya Healey)*, D.T.E. 2013T-470 (T.A.).

<sup>2</sup> *Irwin Toys Ltd. c. Québec (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 927.

<sup>3</sup> *Palko v. Connecticut*, 302 U.S. 319, 327.

<sup>4</sup> *Edmonton Journal c. Alberta (Procureur général)*, [1989] 2 R.C.S. 1326,, 1336 (juge Cory) ; le juge Cory rappelle aussi ces propos dans *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 c. KMart Canada Ltd*, [1999] 2 R.C.S. 1083, par. [21]

<sup>5</sup> Par exemple, dans la décision *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre de santé et de services sociaux Jardins-Roussillon (Jean-Denis Lefebvre)*, précitée, note 1, on peut lire au [30] Comme il est souvent rappelé, le droit à la liberté d'expression « n'est pas absolu ». Il doit être exercé « avec prudence et dans le respect des droits des autres, dont l'employeur, envers lequel tout employé a un devoir de loyauté ». L'arbitre réfère à Linda Bernier, Guy Blanchet, Lukasz Granosik, Éric Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, Cowansville: Éditions Yvon Blais, pagination irrégulière, n° 14.455. Pour une décision récente de la Cour suprême qui réaffirme ce principe que la liberté d'expression, malgré le fait qu'elle soit au coeur de notre conception de la démocratie, ne saurait être absolue : *Saskatchewan (Human Rights Commission) c. Whatcott*, 2013 CSC 11, par [64] et suiv.

Le mercredi 23 mars était la première journée où vous reveniez dans votre classe suite aux incidents; dès son entrée dans votre classe, votre supérieur vous informe qu'il souhaite échanger avec les élèves.

La Direction a alors expliqué aux élèves l'absence de [...] et l'effet que l'intimidation dont elle avait été victime avait eu sur elle.

Il a clairement indiqué aux élèves le caractère inacceptable des gestes et des propos tenus par certaines élèves envers [...] et c'est alors que vous êtes intervenu, comparant les élèves ayant intimidé [...] à une « *bande de hyènes s'acharnant après leur victime* ».

Vous avez pris la liberté de dire que toutes ces élèves devaient être suspendues et que [...] aurait dû être seule dans la classe, que vous étiez choqué de la situation et tout aussi choqué de l'inaction de la Direction face aux responsables.

Il convient de noter dès maintenant que vous vous êtes alors prononcé sans nullement savoir ce qui se passait réellement vous permettant ainsi de juger, devant l'ensemble des élèves de votre classe, le comportement de votre supérieur.

[102] Le mercredi 23 mars est la première journée d'enseignement de l'enseignant depuis les événements du vendredi 18 mars. Au moment de son arrivée à l'école, l'enseignant va voir le directeur. Selon, les témoignages de l'enseignant et du directeur, la rencontre est brève. L'enseignant demande au directeur d'informer les enseignants sur la «Politique 30 » concernant le harcèlement. Le directeur donne son aval et avise l'enseignant qu'il ira parler à ses élèves. Le directeur n'informe pas l'enseignant de la teneur de son intervention à venir. L'enseignant ne l'interroge pas à ce sujet. L'enseignant sait qu'un événement s'est produit le 18 mars. Il en a été informé par courriel par l'enseignante partageant sa tâche d'enseignement. Il a aussi eu une brève discussion à ce sujet avec cette dernière. Pour l'essentiel, il sait donc que l'élève «A»:

« [...] n'est pas présente à l'école depuis lundi puisqu'elle aurait fait intimidé par les élèves de l'école vendredi après l'école. Sa mère a appelée pour dire que [...] ne voulait plus venir à l'école [le directeur] est sur le dossier et devrait venir parler à nos charmants élèves demain.» (pièce E-9, courriel du 22 mars - Reproduit tel quel)

[103] Le directeur se présente comme prévu vers la fin de la première période de cours. Selon la preuve, le directeur a déjà fait des démarches (discussion avec la mère

de l'élève harcelé, appel aux parents des élèves concernés, rencontre avec les élèves harceleurs) qui, dans les circonstances, apparaissent tout à fait adéquates. Toutefois, selon le témoignage du directeur, aucune décision n'a été prise quant à la sanction à imposer. Le directeur s'est adressé aux élèves expliquant que l'événement survenu le vendredi 18 mars était inacceptable. Il a rappelé qu'il était déjà intervenu dans le passé à ce sujet. L'intervention est correcte. L'enseignant s'est tenu coi. Ici, les témoignages sont discordants, l'enseignant soutient qu'il est intervenu à la demande du directeur (pièce E-13) alors que le directeur prétend que c'est l'enseignant qui a demandé la permission d'intervenir. Que l'on retienne une ou l'autre version, on arrive à la même conclusion : l'enseignant n'a pas interrompu le directeur et il est intervenu avec la permission de ce dernier. À cette étape, il a respecté l'autorité du directeur. Selon la mesure disciplinaire, la source de l'intervention de l'Employeur est le fait que l'enseignant aurait mis en cause l'autorité du directeur et fait preuve d'un manque de respect flagrant à son endroit. On note cependant que dans une communication concomitante à l'événement (pièce E-7B), le directeur reproche à l'enseignant son départ impromptu sans faire allusion à un quelconque comportement irrespectueux ou dénigrant.

[104] Quelle est la nature de l'intervention de l'enseignant ? Qu'a dit l'enseignant qui constituerait un manque flagrant de respect ? L'enseignant a entendu la présentation du directeur. Le directeur a expliqué la nature des gestes posés, les a désapprouvés et expliqué qu'il y aurait des conséquences, mais ce, sans les préciser. À la suite, l'enseignant manifeste aussi sa désapprobation à l'égard des gestes posés. Il illustre son discours en décrivant le comportement des hyènes. Cet exemple fait figure d'illustration. La psychologue le considère ainsi. À défaut d'autre preuve nous n'y voyons rien d'outrageant. L'enseignant a manifestement pris partie pour l'élève harcelé. Il a émis l'opinion qu'il considérerait injuste que les élèves harceleurs soient présents à l'école alors que l'élève harcelé ne l'était pas. Dans ce contexte, il mentionnait que les élèves harceleurs devraient être suspendus et même expulsés de l'école. On peut trouver ces propos excessifs. Ils sont l'expression d'une opinion. Il se situe dans la veine des propos du directeur qui prenait aussi fait et cause pour l'élève

intimidée. L'enseignant a utilisé la liberté d'expression qui était sienne. L'intervention aurait pu se terminer ici. Jusqu'à cette étape, l'enseignant n'a pas remis en cause l'autorité du directeur. Il n'a pas utilisé de propos blessants ou offensants à son égard. Nous comprenons de la preuve que c'est par la suite qu'une discussion s'est engagée au cours de laquelle le directeur a mentionné qu'il était impossible d'aller dans une telle direction (i.e. la suspension). Il apparaît clair que des élèves du niveau primaire n'ont pas à être confrontés à une discussion d'une telle nature entre un enseignant et un directeur. Toutefois, nous ne voyons pas dans le comportement de l'enseignant une quelconque remise en cause de l'autorité du directeur qui se serait avérée inappropriée dans le contexte. Le désaccord du directeur et la discussion qui s'en est suivie ne rendent pas déloyaux les propos de l'enseignant.

[105] Les reproches de l'Employeur quant à l'événement du jeudi 22 mars sont circonscrits comme suit :

Les parents de [...] se présentent à l'École pour recevoir le bulletin de leur fils, le frère de [...].

Voyant que votre supérieur avait discuté avec eux, vous l'interpellez et lui demandez s'il peut, en compagnie de ces derniers, se rendre dans votre classe pour échanger avec vous.

Votre direction accepte et se rend peu après dans votre classe où l'attendent déjà les parents de [...], leur fils et votre collègue [...].

La mère de [...] fait part de son désarroi devant la situation et la Direction lui rappelle les démarches déjà entreprises tant auprès des parents des jeunes filles qui ont intimidé [...] qu'auprès des jeunes filles elles-mêmes.

Vous intervenez alors, vous référant à la Politique visant à prévenir et à contrer la violence, la drogue et les autres problématiques importantes du comportement dans les établissements scolaires et affirmez, devant les parents et leur jeune fils, que la Direction n'a rien fait, que les élèves devraient être suspendues pour 5 et même 10 jours, qu'elles devraient peut-être même être transférées d'école; votre supérieur vous signale discrètement que vous n'avez pas à contester sa façon de faire et que votre conduite est irrespectueuse et clairement inappropriée.

Votre collègue enseignante tente de ramener les choses sans succès et la Direction décide de mettre fin à cette discussion tout en invitant les parents à le suivre dans son bureau. Hors de votre présence, la Direction contrôle la situation et informe les parents que votre réaction ne tient pas la route en regard de la Politique et des obligations de l'École.

[...]

Vous avez ouvertement, en présence d'élèves et de parents, défié l'autorité de votre supérieur et avez fait preuve d'un manque de respect flagrant à son endroit.

Un tel défi à l'autorité et un tel manque de respect envers votre direction constituent une grave inconduite qui ne saurait davantage être tolérée.

[106] Selon toute vraisemblance, la rencontre du 24 mars a eu lieu à l'initiative des enseignants. Le directeur et l'enseignante «B» en attestent. Le directeur a acquiescé à cette demande des enseignants de rencontrer les parents de l'élève «A». Toutefois, bien que la question ait été soulevée par les enseignants, le directeur n'a pas jugé bon de discuter de l'objet ou du déroulement de cette rencontre. Il a seulement demandé que la rencontre se déroule correctement, ce à quoi les enseignants ont acquiescé. Le directeur connaissait le point de vue de l'enseignant «A». Ce dernier s'en était ouvert la veille.

[107] Le déroulement de la rencontre fait l'objet de versions différentes. Au point de départ, la mère de l'élève «A» se serait dite préoccupée par la situation. À la lumière de cette intervention, le directeur soutient avoir précisé qu'il faisait enquête et que son enquête se poursuivait. Il n'aurait fait mention d'aucune mesure particulière. La mère n'aurait pas renchéri. Au contraire, les enseignants prétendent que la mère se serait interrogée sur la procédure à suivre et que, dans ce contexte, le directeur a expliqué qu'il avait rencontré chaque élève «intimidateur» et fait part de la conclusion à laquelle il en était venu : chaque élève aurait à rédiger une lettre d'excuses qu'il devrait remettre à l'élève «A» lors de son retour. La mère de l'élève «A» aurait alors manifesté son mécontentement face à une mesure qu'elle jugeait insatisfaisante.

[108] Que l'on prenne une ou l'autre version, c'est par la suite que la discussion se serait animée. Il est sans équivoque que si la preuve prépondérante avait été faite de propos dénigrants ou insultants à l'égard du directeur, nous n'aurions eu aucune hésitation à conclure que l'Employeur était justifié d'intervenir. Mais telle n'est pas la preuve prépondérante.

[109] La portée de la discussion qui a suivi devait être fonction des propos tenus. Le directeur soutient que l'enseignant lui a manqué de respect en remettant en cause sa façon de faire. Si nous retenons la mise en situation décrite par le directeur, il nous est difficile d'arriver à une telle conclusion. Le directeur, selon son témoignage, était toujours en période de réflexion bien que l'enquête était à toute fin pratique terminée. Si la décision n'a pas été communiquée, l'enseignant «A » ne pouvait la connaître et la remettre en cause. Il exprimait donc un point de vue qu'il appuyait sur la politique adoptée par l'Employeur. Selon notre compréhension, il ne remettait pas en cause l'autorité du directeur. Il ne pouvait contester l'exercice d'une décision qui n'était pas prise. Il exprimait une opinion sur la nature d'une décision éventuelle qui pourrait se fonder sur cette politique. Le directeur et lui ayant des points de vue différents. Que le directeur ait été choqué parce que l'enseignant soutenait un point de vue différent du sien est compréhensible. Cela n'en fait pas un comportement qui porte atteinte à l'obligation de loyauté dans un contexte où l'enseignant est en droit de s'exprimer librement. L'enseignante «B» n'a jamais jugé nécessaire ou requis d'intervenir contrairement à ce qu'indique la mesure disciplinaire. L'échange ne l'a pas rendue mal à l'aise, si ce n'est qu'elle trouvait que la discussion tournait en «rond». Tout au plus, affirme-t-elle que le ton s'est «embrasé», chacun défendant vivement son point de vue. Nous ne voyons pas dans les circonstances une situation qui justifiait une mesure disciplinaire.

[110] Si on retient l'autre version, l'intervention de l'enseignant «A» a été perçue par l'enseignante «B» comme visant à rassurer la mère de l'élève «A». Peut-on reprocher à l'enseignant «A» d'informer les parents de l'élève «A» de l'existence d'une politique qui en l'espèce les concernait ? Selon le témoignage du directeur, les parents auraient d'ailleurs requis de l'information à ce sujet. Comme nous le disions précédemment, qu'il y ait eu une discussion animée sur la portée de la politique adoptée par l'Employeur ne fait pas en sorte que l'enseignant se soit comporté de façon «déloyale». Il en est de même de son parti pris pour l'élève intimidé.

[111] La suite des choses ne change pas cette conclusion. Il est clair que le directeur a



quitté la rencontre et invité les parents à le suivre dans son bureau. Le directeur a-t-il conclu qu'il suspendrait les élèves harceleurs pour une journée, et ce, avant de quitter? Cette décision faisait-elle suite au fait que la mère de l'élève «A» aurait exprimé l'idée qu'elle en recourrait aux médias à défaut d'une telle mesure ? Les enseignants «A» et «B» sont formels quant à cette version. Que nous opinions que cette version soit exacte ou non ne change pas la nature de la conclusion précédente.

[112] En conséquence, les deux événements précédents ne justifient pas une sanction disciplinaire. Le dernier événement soulevé par l'Employeur est cependant plus préoccupant. On lit dans la mesure disciplinaire :

Par la suite, vous avez déclaré que vous quittiez la classe et que vous n'alliez plus enseigner de la journée, ramassant vos affaires et affirmant agir ainsi par solidarité envers [...].

Votre supérieur vous a demandé de rester en classe, tout en vous disant que vous ne pouviez quitter de cette manière; sans même prendre le temps de lui répondre, vous avez effectivement quitté la classe.

Évidemment, l'ensemble des élèves de la classe était fort étonné de votre comportement; votre supérieur a récupéré la situation tout en disant aux élèves que vous n'auriez pas dû quitter la classe. Par la suite, il a pris les dispositions nécessaires afin que quelqu'un prenne en charge le groupe que vous veniez d'abandonner sans aucune raison valable, sans autorisation et de manière à la fois intempestive et irrespectueuse.

Votre comportement a non seulement étonné certains de vos élèves, il a également étonné certains de vos confrères qui ne comprenaient évidemment pas une telle attitude de la part d'un enseignant.

[113] Il est acquis que l'enseignant a quitté spontanément sa salle de cours laissant le directeur seul avec les élèves. L'enseignant était manifestement sincère au moment où il a décidé d'abandonner sa classe. Toutefois, ce geste, rappelons-le, est en contradiction avec les obligations contractuelles de l'enseignant. Il est aussi inconciliable avec les obligations décrites à l'article 22 de la *Loi sur l'instruction publique*. L'enseignant voulait manifester son désaccord avec ce qu'il considérait être une prise de position annoncée par la direction. À cette étape, aucune décision formelle n'était encore prise. De plus, on peut difficilement faire quelque reproche au

directeur quant au déroulement de l'enquête. Les canaux de communication n'étaient pas fermés. Il est significatif que, questionnée à ce sujet, l'experte mandatée par le Syndicat ait affirmé que l'enseignant aurait posé un geste tout aussi significatif en demeurant dans la classe. De plus, la direction a communiqué avec l'enseignant pour lui offrir de rectifier le tir. Aucune suite n'a été donnée à cet appel téléphonique. Dans les circonstances, nous ne pouvons identifier une situation, un geste, un comportement, une telle urgence ou une telle incongruité qui aurait exigé ou justifié le fait que l'on pose ce geste d'éclat. On peut comprendre l'intention de l'enseignant, le sens qu'il voulait donner à ce geste, toutefois dans un contexte de relations de travail et surtout dans les circonstances de la présente affaire, il ne peut se justifier. Donner une portée justificative au rapport d'expertise, nous obligerait à généraliser et à conclure que tout enseignant placé dans une situation d'intimidation serait justifié de poser un geste semblable.

[114] Quelle est la mesure appropriée ? L'experte a expliqué que la réaction des élèves a pu varier, certains se sentant abandonnés, d'autres comprenant le geste de l'enseignant. L'élève qui a témoigné faisait partie de ce dernier groupe. Il n'en reste pas moins que certains élèves ont été affectés. De plus, le directeur a été laissé à lui-même, sans directives, et a dû composer d'urgence avec la situation. Malgré son bon vouloir, il n'a pu offrir aux élèves une journée de classe normale. Dans les circonstances, les élèves ont subi un préjudice dont l'enseignant est directement responsable. La convention collective ne prévoit pas la gradation des sanctions (pièce S-2, art.5-6.02). La sanction doit malgré tout être proportionnelle et tenir compte des circonstances. Nous avons été invité, advenant que nous arrivions à la conclusion que ce geste du salarié soit condamnable, à n'imposer qu'une réprimande écrite. Toutefois, il faut constater que le geste de l'enseignant a eu des conséquences négatives. Ces conséquences sont réelles. Il nous apparaît donc qu'une suspension d'une journée est une mesure adéquate.

[115] La convention collective qui lie les parties prévoit au deuxième alinéa de l'article 9-2.22 que : «Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer». Ainsi, compte tenu que le Tribunal

accueille en partie le grief déposé par le Syndicat en rejetant une partie des reproches faites au salarié et qu'il diminue la durée de la suspension, le partage des frais et honoraires de l'arbitrage se fera en parts égales.

[116] Enfin, le Tribunal, compte tenu de la demande qui lui a été formulée, réserve au Syndicat ses recours en dommages en fonction des paramètres décrits au paragraphe [5] de la présente décision.

**PAR CONSÉQUENT**, l'arbitre soussigné:

[117] **ACCUEILLE** en partie le grief n° 2015-000037-5152, et en conséquence;

[118] **SUBSTITUE** à la suspension sans salaire de deux jours imposée par l'Employeur une suspension d'une journée ;

[119] **ORDONNE** à l'Employeur de payer l'enseignant «A», dans les trente (30) jours de la réception de la présente décision, le salaire perdu pour une journée de suspension, soit le 29 juin 2011, ainsi que les avantages sociaux s'y rattachant, le tout avec intérêt au taux légal auquel s'ajoute l'indemnité additionnelle prévue au deuxième alinéa du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27);

[120] **CONSERVE** compétence, advenant mésentente entre les parties, pour déterminer le quantum dû à l'enseignant «A»;

[121] **CONSERVE** compétence advenant que le Syndicat juge approprié de déposer une demande en dommages ;

[122] **DÉCLARE** que les frais et honoraires de l'arbitrage seront assumés en parts égales.

Longueuil, le 14 août 2013

  
Jean-Pierre Villaggi  
Arbitre

P. S. : Me Gaétan Lévesque  
P. P. : Me René Paquette

Dépôt au ministère du Travail le 19 août 2013