

SAET : 7376
CONVENTION 5110
:
ANNÉE : 02
EMPLOYEUR VAL-DES-CERFS, Commission scolaire du
:
SYNDICAT : HAUTE-YAMASKA, Syndicat de l'enseignement de la
TRIBUNAL : Arbitre unique
ARBITRE : NADEAU, Denis
P.PATRONAL AUBRY, Michèle
:
P.SYNDICAL : BÉDARD, Marcel
AUDITION : Dernière audition : 2002-09-20 ; 2 jour(s) d'audition
DÉPÔT : 2002-10-18
RÉSULTAT : Grief partiellement accepté.
LOIS : Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. c. C-12), Code civil, art. 2088, Loi sur l'instruction publique (L.R.Q. c. I-13.3), art. 71.
NOGRIEF : 02-00726-5110
SUJET : Suspension - Inconduite - Modifié en réprimande

SENTENCE :

SENTENCE ARBITRALE

À quel titre la liberté d'expression peut-elle être invoquée par un enseignant pour justifier des propos écrits, diffusés aux collègues d'une école, qui sont considérés de nature injurieuse par l'employeur au point d'entraîner l'imposition d'une suspension disciplinaire de cinq jours ? Telle est la question au coeur du présent litige.

I- LES FAITS

Éric Bédard, le plaignant, est enseignant à temps complet depuis 1991. Il enseigne à l'école secondaire Joseph-H.-Leclerc de Granby. Environ 140 personnes enseignent à cette école.

Le 13 novembre 2000, Éric Bédard distribuait, sur l'heure du midi, la lettre suivante, ainsi que ses annexes, dans les pigeonniers de tout le personnel enseignant de l'école. La lettre était datée du 10 novembre 2000 et se lit ainsi (S-4) :

" Objet : Bibliothèque de l'école Joseph-Hermas-Leclerc.

Chères collègues, chers collègues,

Dès le mois de novembre 1998, le directeur de l'école me promettait de régler l'épineuse question des ordinateurs de la bibliothèque. C'était pour moi essentiel car à l'époque, j'enseignais la Géographie Contemporaine et j'avais planifié un projet de recherche sur un pays. Selon Monsieur le directeur, pour régler le problème de façon définitive, nous devons procéder comme il se doit c'est-à-dire avec méthode : consultation, réflexion, validation, etc. Ce sujet fut donc inscrit au point 4 de l'ordre du jour du Conseil Institutionnel du 7 décembre 1998.

Aujourd'hui à la quatrième période de cours, j'ai eu le bonheur de parler avec une enseignante qui est nouvelle à l'école. Elle m'a raconté qu'aujourd'hui même, sur l'heure du midi à la bibliothèque, elle s'est fait dire qu'elle n'avait pas le droit d'utiliser le logiciel de traitement de texte Word. Elle m'a aussi raconté qu'on lui avait déjà refusé de réserver, à la bibliothèque, deux sections différentes pour ses élèves soit, les ordinateurs et des tables de travail. Elle a tenté, en vain, d'obtenir les documents écrits sur les règlements de la bibliothèque auprès des gens qui y travaillent. Pour finir, elle me dit qu'elle ne se sent pas à l'aise d'aller travailler à la bibliothèque avec ses élèves en grande partie à cause de l'accueil qu'on y reçoit [...].

Vous savez, à l'écouter, j'avais comme une impression de déjà vu. Je sais que certains me diront ici que Monsieur Marc-André Roy n'est pas une référence. Mais j'ai encore en mémoire le souvenir tout frais de son discours d'entrée lors des premières journées pédagogiques du mois d'août, à sa première année à la direction de l'école. Presque la moitié de son discours portait sur la bibliothèque. Je résumerais son discours à peu près à ceci : " Nous allons refaire de la bibliothèque le centre et le coeur de l'école. Je voudrais que toute personne qui y est mal accueilli vienne m'en parler et je vais régler le problème. "

Une collègue de travail me suggérait hier de ramener ce sujet au Conseil Institutionnel. J'ai envie de lui répondre : " Encore " ! Pour ma part, j'en ai assez de ces histoires. Comme bien d'entre vous, j'ai participé de nombreuses façons et de bonne foi, confiant, à tout le processus, à toutes ces séances de consultation, réflexion, validation, masturbation intellectuelle (et j'en passe et des meilleures) etc. Mais devant l'inaptitude ou la couardise du directeur de notre école dans ce dossier qui n'en finit plus de se régler, je vais maintenant amener ce dossier à un palier supérieur. Ce point est déjà inscrit à la prochaine réunion du Conseil d'Établissement prévue pour lundi soir. J'irai ensuite à la Commission Scolaire, et de palier en palier jusqu'au sommet (et dans la joie). J'irai peut-être, comme me le suggérait si bien M. Jean-Guy Malo mardi dernier : " jusqu'au Premier Ministre du Canada si ça me chante ". Héhéhé, un sacré sac à blagues mon directeur.

En attendant, si vous avez une ou des expériences fâcheuses vécues avec le dossier de la bibliothèque et que vous voulez me les faire partager, veuillez m'écrire vos histoires sur un bout de papier et les mettre dans mon pigeonier aujourd'hui. Cela pourrait me servir lundi soir ou plus tard à un palier supérieur. Pour ceux d'entre vous qui voudraient garder l'anonymat, veuillez me l'indiquer. Dans ce cas, mettez aussi vos écrits dans une enveloppe cachetée car il y a des gens dans notre milieu de travail qui,

se croyant seuls, reviennent le soir après 19 H 00 pour fouiner dans les pigeoniers des enseignants à la recherche d'informations qui leur échappent.

Dans l'espoir de faire avancer un peu plus ce dossier (vers l'infini et plus loin encore), recevez, chères collègues, chers collègues, mes salutations distinguées. "

Comme le texte de la lettre l'indique, celle-ci réfère à un compte rendu d'une réunion du Conseil institutionnel de l'école du 7 décembre 1998 (annexe 1, 4 pages), à un document révélant les réponses à un sondage sur les ressources de la bibliothèque de l'école daté du 8 avril 1999 et transmis par le directeur Serge Striganuk (annexe 2, 7 pages), à un document non signé mais préparé par le plaignant et qui avait été remis aux chefs de groupe lors d'une rencontre de janvier 1999 (annexe 3, 1 page) et à une lettre préparée par Éric Bédard, datée du 4 novembre 2000, et qui présentait " une journée type du dossier des ordinateurs à la bibliothèque de l'école " (octobre 1999) (annexe 4, 2 pages). Le document distribué avait donc 16 pages.

Après une rencontre avec le directeur de l'école, Serge Striganuk, survenue le 14 novembre 2000, l'employeur avisa le plaignant, le 27 novembre 2000, de sa décision de la suspendre pour cinq jours. Compte tenu de la nature des reproches, il me semble important de reproduire cette lettre signée par Richard Sylvestre, directeur des ressources humaines :

" Le 10 novembre dernier vous avez écrit et distribué à tous vos collègues une lettre ayant comme objet la bibliothèque de l'école.

Nous avons aussi eu la confirmation que vous avez lu cette lettre à vos étudiants.

Le contenu de votre lettre tient des propos injurieux, discrédite, ridiculise et dénigre certains membres de la direction de l'école, présents et passés, ainsi que d'autres membres du personnel. Elle met en cause et jette un discrédit sur le mode de fonctionnement organisationnel et de processus de consultation de l'école, et cela de façon publique.

Vous avez par exemple, traité publiquement le directeur de couard et faisant preuve d'inaptitude dans ce dossier, un directeur adjoint de sac à blagues et dénigré un ancien directeur, Marc-André Roy, en mentionnant qu'il n'est pas une référence.

Vous tenez aussi des propos insidieux en insinuant gratuitement que certaines personnes dans votre milieu de travail fouinent dans les pigeoniers, suscitant ainsi un climat de méfiance vis-à-vis vos collègues et la direction.

Un tel comportement est complètement inacceptable et démontre un total irrespect vis-à-vis les membres de la direction et la gestion de l'école. De tel propos que vous avez rendu publics, en plus d'être diffamatoires provoquent un climat de confrontation, de contestation et de méfiance du personnel et des étudiants face à la direction de l'école.

Enfin vous avez fait preuve d'un manque d'éthique professionnelle grave en lisant cette lettre à vos étudiants et en vous servant de ceux-ci pour promouvoir vos contestations et récriminations personnelles.

De tels gestes et comportements font preuve d'inconduite et font une entorse sévère à votre obligation de loyauté à l'égard de votre employeur, obligation dictée par le code civil.

À l'avenir nous attendons de vous que vous utilisiez les moyens de communication déjà prévus et que vous respectiez les individus et l'institution. Nous nous attendons aussi que vous ne mêliez plus les étudiants à des problématiques qui ne les regardent pas. Veuillez-vous en tenir à votre rôle d'enseignant tel que prévu à l'article 22 de la loi sur l'instruction publique.

Face à une telle situation, nous n'avons d'autres alternatives que de vous imposer une suspension sans solde de cinq jours, soit du 28 novembre au 4 décembre inclusivement. Vous reprendrez votre travail le 5 décembre prochain.

Comprenez que la situation est sérieuse et que toute récidive entraînera des mesures disciplinaires plus sévères. "

La lecture de la lettre circulaire du plaignant du 10 novembre 2000 (S-4) révèle bien le contexte factuel du présent dossier : à la bibliothèque de l'école, il y a eu, avant 1998, installation de 32 ordinateurs. Assez rapidement, ces ordinateurs ont été la source d'une controverse. D'une part, certaines personnes souhaitaient que ces ordinateurs puissent être utilisés par les élèves pour effectuer de la recherche, faire des travaux, aller sur l'internet, etc. Dans ce groupe, on peut compter Éric Bédard qui explique qu'il avait intégré à l'enseignement de ses cours des travaux nécessitant l'utilisation de l'ordinateur.

Par ailleurs, d'autres personnes, surtout du côté de la bibliothèque, estimaient essentiellement que ces ordinateurs perturbaient le climat de la bibliothèque et pouvaient, de plus, entraîner des problèmes (visites de sites interdits, clavardage, etc.). Donc, pour ces personnes, la solution consistait à n'autoriser que l'utilisation de la souris. Le clavier était donc interdit.

Comme on peut le supposer, cette seconde approche irritait considérablement les enseignants du premier groupe, dont tout particulièrement Éric Bédard (seul témoin entendu sur ce point).

À son arrivée à la direction de l'école, Serge Striganuk a été placé au centre de cette controverse. Devant l'absence de consensus et après avoir consulté les différents comités de l'école (conseil d'établissement, conseil institutionnel, comité de l'informatique), il a décidé, en décembre 1998, d'effectuer un sondage parmi le personnel à propos des services " qui pourraient être offerts à la bibliothèque " (E-1). Dans ce document, le directeur indiquait quelles seraient les démarches qui suivraient

ce sondage ; ceci menant jusqu'à des " décisions et orientations présentées à tous " (E-1).

Le 8 avril 1999, Serge Striganuk diffusait, " dans un souci de transparence " dit-il, les résultats du sondage (annexe 2 de S-4). La lecture de ce document fait ressortir les différents points de vue concernant l'utilisation des ordinateurs : certains souhaitent un local fermé pour ceux-ci, d'autres veulent un accès sans restriction, etc.

Comme l'explique Serge Striganuk, le processus a été long. À la suite du sondage, il a rencontré les différents intervenants et, après plusieurs mois, il a été décidé, à l'automne 2000, qu'un enseignant pouvait utiliser les ordinateurs de la bibliothèque, avec un maximum de 10 élèves. Ces derniers pouvaient alors utiliser le clavier et avoir un accès sans restriction aux ressources de l'ordinateur. Évidemment, les autres laboratoires d'informatique de l'école demeuraient, avec des réservations, disponibles également pour les élèves.

À propos de la journée d'octobre 1999 qui est relatée en annexe 4 par Éric Bédard (S-4), le directeur confirme essentiellement ce qui y est écrit. Il ajoute qu'il aurait dû rencontrer le directeur de la bibliothèque Séguin et Éric Bédard ensemble " afin d'éviter des problèmes ".

Serge Striganuk explique que le dossier a évolué, en février, mars 2001, où le comité d'informatique a recommandé un projet expérimental permettant l'accès aux ordinateurs de la bibliothèque, à certaines conditions. Il dit qu'il n'était pas d'accord avec cette orientation mais qu'il a adhéré à celle-ci quand même. Il était toujours préoccupé par les aspects de bruit à la bibliothèque et de sécurité dans l'utilisation des ordinateurs.

Serge Striganuk indique que le plaignant " prenait à coeur énormément " ce dossier de l'utilisation des ordinateurs. Selon lui, Éric Bédard " était un de ceux qui voulaient utiliser [l'équipement informatique] à son plein potentiel pour ses travaux en géographie contemporaine ". Le directeur a expliqué toutes les étapes de ce dossier qui ont mené à la politique de février 2001 (après le grief). Selon lui, le fait que le dossier a mis 28 mois pour arriver à cette politique n'est pas long si on tient compte du nombre d'intervenants en cause, des intérêts divergents de ceux-ci, de la nécessité d'agir par le biais de consultation, etc.

Évidemment, Éric Bédard n'est pas de cet avis. Selon lui, toutes ces consultations, ses tergiversations dans ce dossier lui donnaient l'impression que rien n'avançait. Il voyait, pour sa part, une urgence à progresser dans ce dossier. Le plaignant était en désaccord avec la décision, prise au début de l'année 2000, qui consistait à ne pas permettre l'utilisation du clavier, sauf pendant de très courtes périodes de temps (S-7).

Bref, Éric Bédard considérait que ce dossier piétinait. Le 10 novembre 2000, tel que sa lettre l'indique au second paragraphe, une collègue lui raconte qu'elle n'a pu utiliser le logiciel Word des ordinateurs de la bibliothèque et ce, contrairement à ce qu'elle croyait permis.

En soirée, le vendredi soir 10 novembre 2000, " après avoir couché les enfants ", Éric Bédard écrit la lettre qu'il distribuera à tous ses collègues le 13 novembre 2000 (S-4). Il explique que le but de cette lettre visait à obtenir, de la part de ses collègues, des situations où les services des ordinateurs de la bibliothèque leur avaient été refusés. Il voulait présenter ces " histoires " le soir même à la réunion du conseil d'établissement de l'école dont il était membre a titre de représentant des enseignants.

Le plaignant explique qu'il n'a pas atteint son objectif : en fait, il admet que sa lettre a suscité de la panique chez ses collègues, certains lui ont même fait part par écrit de leur désapprobation (S-5). Le soir du 13 novembre 2000, Éric Bédard a en effet traité de ce dossier de l'utilisation des ordinateurs à la bibliothèque (S-13). Le procès-verbal de la rencontre du conseil d'établissement mentionne que " M. Éric Bédard précise qu'il ne reproche rien à M. Serge Striganuk quant à la gestion des ordinateurs. M. Bédard demande qu'il y ait des règles claires sur l'utilisation des ordinateurs de la bibliothèque. Il est indispensable que les élèves puissent utiliser les claviers d'ordinateurs " (S-13, point 14, les italiques sont au texte).

Relativement à ses remarques quant à " l'inaptitude ou la couardise du directeur de notre école ", Éric Bédard explique que Serge Striganuk avait la possibilité de prendre la décision concernant le dossier des ordinateurs de la bibliothèque. Il avait consulté tout le monde et " ça faisait deux ans que je lui faisais confiance ". Or, selon lui, rien n'était encore clair à ce sujet. " Je me disais alors que ou le directeur n'était pas capable de prendre la décision ou qu'il avait peur de le faire ". Il dit qu'il voulait apporter ce dossier au conseil d'établissement, au conseil des commissaires de la Commission scolaire et il était même prêt à " aller au ministre de l'Éducation ". Il ajoute : " j'étais rendu à ce point où il me semblait invraisemblable que ça ne soit pas réglé encore ". Éric Bédard explique, par ailleurs, ses expressions " pas une référence ", " masturbation intellectuelle ", " sac à blagues " et tout le contexte de " fouinage " dans les pigeonnières.

Serge Striganuk indique que la lettre du plaignant - et surtout la référence à son inaptitude ou couardise - l'a " affectée personnellement ". Il reconnaît qu'il préconisait, comme directeur, une gestion participative et qu'il acceptait, dans un tel processus, la critique. Le directeur admet qu'il ne s'en prend donc pas " au fond " de la lettre du 10 novembre 2000 (S-4) " si on enlève inaptitude ou couardise ". Il prétend que Éric Bédard " a manqué de respect là-dessus ".

Serge Striganuk indique qu'il ne sait pas si le plaignant a lu la lettre à des élèves et que ceci n'est pas l'élément central du reproche qui lui est fait. Selon le directeur, cette lettre a eu un impact sur la gestion organisationnelle et a remis en question l'autorité de la direction par rapport aux enseignants et aux élèves.

Richard Sylvestre, directeur des ressources humaines de l'employeur, va dans le même sens. À son avis, les propos de la lettre sont " injurieux, ridiculisent l'ancienne et l'actuelle direction de l'école ". Selon le directeur, le geste du plaignant " est grave car on ne peut permettre de mettre en doute l'éthique en alertant tout le monde ". Richard Sylvestre admet qu'il n'a pas constaté si la lettre du plaignant avait provoqué un conflit

dans l'école mais il est d'opinion " que de tels propos peuvent susciter de telles réactions de confrontation ". Il ajoute : " On ne sait pas, ça peut survenir plus tard ".

Selon Richard Sylvestre, le devoir de loyauté d'un salarié permet de contester d'avoir des opinions mais n'autorise pas un enseignant de remettre en doute les agissements de la façon de gérer de la direction d'une école.

Martine Champoux, enseignante à la même école, a témoigné sur les circonstances dans lesquelles elle a pris connaissance de la lettre. En raison de la réaction des élèves à ce moment, elle a eu l'impression que certains élèves connaissaient le contenu de ladite lettre. Elle ne partage pas l'opinion de Éric Bédard même si elle ajoute qu'elle n'a pas vécu personnellement de difficultés avec les ordinateurs à la bibliothèque. Martine Champoux ne croit pas que cette lettre ait changé quelque chose pour les élèves qui n'ont pas de problème avec le direction mais que celle-ci pouvait " monter " ceux qui en ont contre la direction. Elle admet qu'elle n'a pas eu connaissance que la lettre ait provoqué des rires d'élèves à l'égard du directeur Striganuk ou de contestation de la part d'enseignants à l'égard de la direction.

Je signale, à l'égard de Monique Champoux, que le plaignant a indiqué que des étudiants lui avaient dit qu'elle avait lu sa lettre en classe. Elle nie ce fait.

La preuve a également abordé la question de l'ancien directeur de l'école, M. Roy, à propos de la mention de la lettre qui le vise. Les témoignages ont également touché les propos avec Jean-Guy Malo, directeur de niveau, à qui, la lettre S-4 fait également référence. Compte tenu de ma décision à l'égard de ces différents éléments, je ne crois pas qu'il soit nécessaire de reprendre en longueur toute cette preuve.

II- LES PLAIDOIRES

La partie patronale soutient que même s'il est reconnu qu'un enseignant peut faire valoir son opinion et exprimer son désaccord par rapport au fait qu'une décision soit prise ou pas prise, la lettre du plaignant dépasse de tels paramètres. Selon la procureure, le ton de la lettre indique clairement que Éric Bédard voulait dénigrer la direction.

La procureur signale que le but poursuivi par le plaignant (recueillir des informations d'autres collègues à propos des difficultés avec les ordinateurs de la bibliothèque), qui lui ne posait pas de problème, n'a pas été le seul objectif poursuivi par Éric Bédard. Sa lettre, dit-elle, visait la direction et ce, en utilisant des propos diffamatoires et irrespectueux.

Tout en reconnaissant que la preuve n'a pas révélé que cette lettre ait suscité des événements précis (contestations d'élèves ou d'enseignants, railleries, etc.), ni que le plaignant ait lu celle-ci à des élèves, elle soutient que l'employeur n'a pas à attendre que de telles conséquences surviennent pour sanctionner un tel comportement de la part d'un enseignant.

La procureure soulève en terminant, que la sanction, une suspension de cinq jours, est proportionnelle à la gravité de la faute reprochée.

De son côté, le procureur syndical soutient que le plaignant jouit, comme tout autre citoyen du Québec, de la liberté d'expression garantie à la " Charte des droits et libertés de la personne " (art. 3). De plus, le procureur soulève que c'est à titre de représentant des enseignants au conseil d'établissement de l'école qu'il a fait circuler la lettre du 10 novembre 2000 (S-4) et, qu'à ce titre, Éric Bédard doit profiter d'une immunité. L'employeur, à son avis, ne peut censurer les propos d'un tel membre du conseil d'établissement.

Par ailleurs, le procureur souligne que le plaignant ne précise pas, dans sa lettre, si le directeur est inapte ou couard. Il ne fait que soulever la question et, de toute façon, le procureur prétend que ces termes pouvaient se vérifier dans les faits.

Enfin, le procureur soutient que le texte de la lettre (les parties ciblées par l'employeur) n'ont pas les caractéristiques pour être qualifiées de diffamatoires.

Quant à la sanction, compte tenu que la preuve est silencieuse relativement à des conséquences négatives faisant suite à la diffusion de la lettre, la suspension de cinq jours est exagérée.

DÉCISION :

III- DÉCISION

Il est indispensable, en premier lieu, de déterminer si les propos tenus par Éric Bédard dans sa lettre du 10 novembre 2000 (S-4) sont couverts par la liberté d'expression garantie par l'article 3 de la " Charte des droits et libertés de la personne du Québec " .

Dans l'arrêt " Irwin Toy Ltd c. Québec ", [1989] 1 R.C.S. 927, la Cour suprême du Canada indiquait que " si l'activité transmet ou tente de transmettre une signification, elle a un contenu expressif et relève à première vue du champs de la garantie [de la liberté d'expression] " (p. 969). En l'espèce, ce point ne soulève pas de question. À propos de la nature de la liberté d'expression, la Cour indiqua que :

" La liberté d'expression a été consacrée par notre Constitution et est garantie dans la Charte québécoise pour assurer **que chacun puisse manifester ses pensées, ses opinions, ses croyances, en fait, toutes les expressions du coeur ou de l'esprit, aussi impopulaires, déplaisantes ou contestataires soient-elles**. Cette protection est, selon les Chartes canadienne et québécoise, " fondamentale " parce que dans une société libre, pluraliste et démocratique, nous attachons une grande valeur à la diversité des idées et des opinions qui est intrinsèquement salutaire tant pour la collectivité que pour l'individu. "

(p. 968, C'est l'arbitre qui souligne.)

Plus récemment, la Cour suprême précisa, dans l'arrêt " R. C. Sharpe ", [2001] 1 R.C.S. 45, que :

" Au nombre des droits les plus fondamentaux que possèdent les Canadiens figure la liberté d'expression. Celle-ci rend possible notre liberté, notre créativité ainsi que notre démocratie, et ce, en protégeant non seulement l'expression qui est " bonne " et populaire, mais aussi celle qui est impopulaire, voire offensante. Le droit à la liberté d'expression repose sur la conviction que la libre circulation des idées et des images est la meilleure voie vers la vérité, l'épanouissement personnel et la coexistence pacifique dans une société hétérogène composée de personnes dont les croyances divergent et s'opposent. Si nous n'aimons pas une idée ou une image, nous sommes libres de nous y opposer ou simplement de nous en détourner. En l'absence de justification constitutionnelle suffisante toutefois, nous ne pouvons empêcher une personne de l'exprimer ou de la présenter, selon le cas. "

(par. 21)

Dans l'affaire " Société Saint-Jean-Baptiste de Montréal c. Hervieux-Payette ", [2002] R.J.Q. 1669, la Cour d'appel du Québec indiquait que :

" Les libertés d'opinion et d'expression ainsi que le droit au respect de la réputation, chéris dans tous les pays démocratiques, ont été élevés au rang de droits constitutionnels au Canada. "

(par. 22)

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.

En l'espèce, l'employeur soutient, dans la lettre de suspension (S-3), que, dans le contenu de la lettre du plaignant, ce dernier y tient des propos injurieux qui discréditent, ridiculisent et dénigrent certains membres de la direction de l'école, présents et passés ainsi que d'autres membres du personnel (S-3). Selon l'employeur, par une telle lettre, Éric Bédard a fait preuve d'inconduite et a fait " une entorse sévère à votre obligation de loyauté à l'égard de votre employeur " (S-3). Essentiellement, l'employeur reproche donc au plaignant d'avoir manqué de respect envers la direction de l'école dans sa lettre du 10 novembre 2000.

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)

À ce sujet, mon collègue François Hamelin précisait, dans l'affaire " Tansey et Canadian Pacific Consulting Service Ltd. ", [1985] T.A. 208, les facteurs qui doivent être pris en considération pour déterminer si la critique d'un salarié constitue une faute, un manquement à l'obligation de loyauté :

" Dans le cas précis qui nous concerne, à savoir la transmission par le plaignant de critiques sévères à l'égard de son supérieur immédiat, le manquement en lui-même et la gravité du cas dépendent de la nature des critiques formulées par le plaignant, de l'importance des postes respectifs du plaignant et de son supérieur immédiat, de la personne à qui les critiques ont été transmises, des conséquences que celles-ci ont entraînées pour l'entreprise et surtout des buts malicieux ou non poursuivis par le plaignant en faisant des critiques. "

(p. 212).

En somme l'obligation de loyauté découlant de l'article 2088 C.c.Q. 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.

Avec ces paramètres, revenons à l'étude du présent grief. Je souligne d'abord que je ne traiterai pas, dans cette décision, de toute la question des déclarations, écrits, ou critiques d'un salarié qui auraient été diffusés sur la place publique. Cet aspect, abordé dans l'arrêt " Fraser c. C.R.R.F.P. ", [1985] 2 R.C.S. 455 et repris dans la récente décision de la Cour d'appel de l'Alberta (précitée), ne s'applique pas en l'espèce car il soulève d'autres considérations et critères qui n'ont pas de pertinence dans le dossier de Éric Bédard.

Le plaignant, on l'a vu, a écrit une lettre dont il a remis une copie à ses 140 collègues de l'école Joseph-Hermas-Leclerc. L'employeur reproche à Éric Bédard d'avoir également lu cette lettre à ses étudiants (S-3). Sur ce point, j'indique que la preuve n'a rien révélé de tel. L'impression qu'a eue Martine Champoux que des élèves connaissaient le contenu de la lettre lorsqu'elle leur a révélé en classe les mots " masturbation intellectuelle " me semble ne constituer justement qu'une " impression ". Aucune preuve prépondérante n'a été faite par l'employeur pour soutenir ce reproche qui, évidemment, aurait pu avoir un impact certain dans l'évaluation du présent grief.

Un second point doit également être souligné au début de cette analyse. Le directeur des ressources humaines, Richard Sylvestre, a clairement indiqué que l'employeur n'avait pas tenu compte, dans son évaluation de tout ce dossier, du fait que le plaignant était membre du conseil d'établissement de l'école J.-H.-Leclerc. Il dira même qu'il n'avait pas cette information.

Or, le procureur syndical a insisté, dans sa plaidoirie, sur le fait que la lettre de Éric Bédard du 10 novembre 2000 (S-4) devait être vue en prenant en considération de ses responsabilités au sein du conseil d'établissement. Je partage cet avis. L'évaluation des circonstances entourant cette lettre ne peut faire abstraction, en effet, de cet élément que constitue le fait que Éric Bédard était, au moment des événements, membre du conseil d'établissement.

La preuve l'a amplement révélé : le plaignant avait à coeur le dossier de l'utilisation des ordinateurs à la bibliothèque. Depuis l'installation de ces ordinateurs, il désirait tirer pleinement profit de ceux-ci dans le cadre d'activités et de travail liés à ces cours. Le fait que les ordinateurs se trouvent à l'intérieur de la bibliothèque maximisent, selon Eric Bédard, les possibilités de recherche pour les étudiants. Le plaignant multiplie donc les démarches, à compter de 1998, pour que l'usage de ces ordinateurs soit encadré par une politique d'accès claire et bien affichée.

Le dossier, on l'a vu, ne progresse pas aussi rapidement qu'il le souhaite. La direction de la bibliothèque oppose une certaine résistance à l'arrivée de ces élèves qui viennent travailler sur les ordinateurs : bruit, problèmes de sécurité et de surveillance, etc. Il n'y a pas, non plus, de consensus au sein des enseignants sur cette question (voir les résultats du sondage, annexe 2, S-4). Le directeur Serge Striganuk a donc fort à faire pour concilier tous ces points de vue divergents. Plutôt que d'arriver avec une solution imposée, il privilégie une approche " participative " de consultation, de discussion.

Ces démarches s'amorcent en 1998, se poursuivent en 1999, et, à l'automne 2000, la preuve révèle d'une façon non contredite que la politique d'accès aux ordinateurs n'est pas encore établie clairement. Certes, les ordinateurs sont accessibles, en principe, à certaines heures (voir S-7) mais des problèmes subsistent. Lors de la réunion du 10 octobre 2000 du conseil d'établissement, Éric Bédard, tente de déposer un document concernant ce sujet d'utilisation des ordinateurs à la bibliothèque mais ceci lui a été refusé (S-12 point 14). Il est toutefois décidé que ce sujet sera discuté à la prochaine assemblée du conseil prévue pour le 13 novembre 2000 (S-12, point 1). Le 10 novembre 2000, une enseignante se voit refuser l'accès aux ordinateurs en dépit de la politique (S-7). Cet événement, qui n'a pas été contredit, déclenche les événements.

Le 10 novembre 2000, en soirée, Éric Bédard écrit sa lettre. En lisant les 4^e et 5^e paragraphes de celle-ci, on remarque que le plaignant indique clairement qu'il entend soumettre ce dossier " à un palier supérieur ". Ce point est déjà inscrit à la prochaine réunion du Conseil d'Établissement prévue pour lundi soir. Il demande alors à ses collègues de lui faire état de leurs " expériences fâcheuses " par écrit car " [c]ela pourrait me servir lundi soir [...] " .

La référence au conseil d'établissement, au rôle qu'il y joue, à son intention d'y soumettre ce dossier lors de la réunion du 13 novembre 2000 (qui était le " lundi soir " en question) puisque ce point était déjà inscrit à l'ordre du jour et de demander à ses collègues le récit " d'expériences fâcheuses " sont autant d'éléments qui indiquent on ne peut plus clairement que la lettre du plaignant s'inscrivait nécessairement dans ce qu'il concevait comme étant son rôle de représentant des enseignants au conseil d'établissement. J'insiste sur ce point car je n'aurais pas retenu l'argumentation syndicale sur cette question du conseil d'établissement si la lettre avait été muette à propos de cet organisme et n'avait pas fait état d'un lien avec le dossier. Je n'aurais pas accepté d'interpréter, " a posteriori ", une lettre d'un enseignant qui critique le déroulement d'un dossier pour situer celle-ci dans le cadre des fonctions d'un comité de l'école. Mais, en l'espèce, tel n'est pas le cas.

Éric Bédard, membre du conseil d'établissement à titre de représentant des enseignants (" Loi sur l'Instruction publique ", L.R.Q., c. I-13.3, art. 48), a proposé aux membres dudit conseil, le 10 octobre 2000, que soit discuté, à la prochaine assemblée du conseil du 13 novembre 2000, le sujet des " ordinateurs à la bibliothèque " (S-12, point 1).

Le 10 novembre 2000, il écrit à ses collègues, leur fait état du déroulement laborieux du dossier des ordinateurs à la bibliothèque et leur indique qu'il va soumettre ce dossier, le 13 novembre 2000, au conseil d'établissement. Afin de supporter son dossier (" Cela pourrait me servir lundi soir "), il demande à ses collègues des " histoires " relativement à ce difficile accès.

Il me paraît certain que l'évaluation de cette lettre du 10 novembre 2000 ne peut faire abstraction de ce lien qui existe entre sa teneur et le rôle que jouait le plaignant au conseil d'établissement de l'école. Lorsque Éric Bédard fait état de l'évolution du dossier, se réfère à des promesses non tenues, à la prolifération (à son avis) de consultations et aux résultats actuels, il dresse un bilan du dossier et avise ses collègues qu'il veut pousser celui-ci plus loin. Le conseil d'établissement est la première étape annoncée (et il y en a d'autres qui sont indiquées, S-4, 4^e parag.) et il demande à ses collègues de lui transmettre des informations sur des " expériences fâcheuses " afin qu'il puisse s'en servir à cette réunion du conseil.

À titre de membre du conseil d'établissement, le plaignant est visé par l'article 71 de la " Loi sur l'Instruction publique " qui énonce :

" Les membres du conseil d'établissement doivent agir dans les limites des fonctions et pouvoirs qui leur sont conférés, avec soin, prudence et diligence comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable, avec honnêteté, loyauté et dans l'intérêt de l'école, des élèves, des parents, des membres du personnel et de la communauté. "

L'article 64 de la Loi précise que :

" Toute décision du conseil d'établissement doit être prise dans le meilleur intérêt des élèves. "

Par ailleurs, l'article 75 de la Loi stipule le rôle du Conseil par rapport à la politique d'encadrement des élèves qui est proposée par le directeur de l'école :

" Le conseil d'établissement approuve la politique d'encadrement des élèves proposée par le directeur de l'école. "

Cette politique doit notamment prévoir des mesures relatives à l'utilisation à des fins pédagogiques et éducatives du temps hors enseignement et hors horaire, l'aménagement d'activités parascolaires et le développement de moyens pour favoriser la réussite scolaire des élèves. "

Mon rôle ne consiste pas à déterminer ici si la question de l'usage des ordinateurs dans une bibliothèque est ou non visé par ces dispositions. D'ailleurs l'employeur n'a pas soulevé cette question en plaidoirie. Ce que je constate, c'est que le dossier des ordinateurs à la bibliothèque a fait l'objet de discussions, initiées par le représentant Éric Bédard, aux réunions du 10 octobre 2000 (mais alors sans succès) (S-12), du 13 novembre 2000 (S-13), du 11 décembre 2000 (S-7). Même si ce dernier procès-verbal est postérieur au grief (S-2, 11 décembre 2000), je crois qu'il est recevable et pertinent dans la mesure où il se situe dans le prolongement de réunions antérieures où la question de l'utilisation des ordinateurs à la bibliothèque a fait l'objet de discussions ; celles-ci étant initiées par le plaignant.

Le dossier de l'utilisation des ordinateurs à la bibliothèque n'était donc pas étranger au conseil d'établissement, à son attention, à ses discussions, à ses prises de position (voir le procès-verbal du 11 décembre 2000 où il est indiqué que " M. le président aimerait qu'on en finisse avec ce sujet " (S-16, point 12), et à son examen du suivi donné au dossier par la direction de l'école (S-17, point 13).

Dans cette veine, je suis d'avis qu'on ne peut dissocier la lettre du 10 novembre 2000 de ce contexte où le plaignant inscrivait expressément sa démarche auprès de ses collègues dans la perspective de la rencontre du conseil d'établissement prévue pour le 13 novembre 2000.

Reprenons maintenant le contenu de cette lettre (S-4). L'employeur reproche à Éric Bédard d'y discréditer d'abord des membres de la direction du passé. La phrase visée, au 3^e paragraphe, est ambiguë (certains me diront ici que [...] n'est pas une référence) dans la mesure où le plaignant ne dit pas que l'ancien directeur n'est pas une référence et fait plutôt état des engagements de ce dernier concernant la bibliothèque. Je ne vois dans cette phrase aucune injure ou discrédit.

L'employeur reproche à l'auteur l'utilisation de l'expression " masturbation intellectuelle ". Je crois qu'il faut placer cette expression dans le contexte où le plaignant fait état d'un processus de consultation, discussions, validations, etc. qui durent depuis plusieurs

mois. Cette qualification du processus est, par l'emploi d'une métaphore, l'expression d'une critique de la part de Éric Bédard et va dans le sens global de la lettre : il y a bien des discussions, des consultations mais rien n'avance. Je ne vois pas dans cette expression d'injure ou de discrédit.

L'employeur reproche à Éric Bédard d'avoir qualifié le directeur de niveau Jean-Guy Malo de " sac à blagues ". Je note d'abord que M. Malo n'a pas été entendu lors de l'audition et la preuve n'a donc pas contredit qu'il aurait suggéré au plaignant de porter ce dossier " jusqu'au Premier Ministre du Canada si ça me chante ". Dans ce contexte, et compte tenu des règles du partage constitutionnel en matière d'éducation au Canada, il ne faut pas se surprendre que cette allusion ait été considérée par le plaignant comme une blague. La phrase reprochée ne me paraît pas une injure mais s'approche beaucoup plus de la caricature verbale.

L'employeur reproche la phrase relative au " fouinage dans les pigeonniers ". Même si la preuve a abordé longuement cet aspect, je ne peux voir dans ce passage de la lettre aucune affirmation, expresse ou implicite, visant la direction. La preuve a révélé que l'accès aux pigeonniers, pour distribution de documents, était à cette époque assez ouvert et la référence aux " gens dans notre milieu de travail " ne vise nullement la direction. Je ne peux donc retenir ce reproche.

Demeure ce qui me semble au coeur du reproche de l'employeur, soit la phrase suivante de la lettre du plaignant (S-4).

" Mais devant **l'inaptitude ou la couardise du directeur de notre école dans ce dossier** qui n'en finit plus de se régler, je vais maintenant amener ce dossier à un palier supérieur. "

(C'est l'arbitre qui souligne.)

La phrase est dure envers le directeur Striganuk qui dit avoir été blessé par ces propos. À première vue, il est possible de dire que les termes utilisés par le plaignant manquent de respect envers le directeur. Toutefois, cette phrase ne doit pas être lue isolément. Elle s'inscrit, on l'a vu, dans le cadre d'une critique exprimée par Éric Bédard et ce, relativement non pas à l'égard de l'ensemble de la gestion du directeur mais de celle touchant un dossier précis (" dans ce dossier " écrit-il, S-4).

Dans la foulée des paramètres vus précédemment, on peut d'abord constater que cette critique " demeure compatible avec l'exécution fidèle et loyale des ordres qu'il [le supérieur] peut émettre " (Dubé, Trudeau, précité, p. 114). Il n'y a pas, en effet, dans ces propos de contestation d'ordres ou de directives ni d'incitation ou d'invite à la désobéissance.

D'autre part, il faut se demander si la critique du plaignant met en cause l'autorité de son supérieur hiérarchique. En l'espèce, si on s'en tient au sens étroit de l'autorité qu'a un supérieur de donner des ordres et instructions, la critique de Éric Bédard ne remet

pas en cause cet aspect. Par ailleurs, dans son acception large, le plaignant critique clairement la manière avec laquelle le directeur gère le dossier des ordinateurs de la bibliothèque. Il estime, en effet, que le dossier n'avance pas et que devant " l'inaptitude ou la couardise de notre directeur dans ce dossier qui n'en finit plus de se régler ", il va soumettre celui-ci au conseil d'établissement.

Dans cette phrase, le plaignant s'exprime, émet son opinion quant à ce qui lui semble une des causes du lent développement de ce dossier, soit l'inaptitude ou la couardise du directeur. Cette opinion, disons-le, est " déplaisante ", " contestataire " (" Irwin Toy ", précité, p. 968), voire même " offensante " (" R. c. Sharpe ", précité, par. 21). Elle n'est même pas " populaire " au sein des enseignants car la preuve a révélé que des collègues du plaignant lui ont dit ne pas être d'accord avec son ton, son vocabulaire (voir S-15). Mais - et ceci est fondamental - cette phrase, placée dans son contexte, constitue l'expression de l'opinion du plaignant relativement à ce qu'il estime être une impasse dans un dossier précis.

Si de tels propos avaient été écrits par un enseignant dépourvu de toute responsabilité au sein des instances de l'école, je suis d'avis que l'obligation de loyauté, prévue à l'article 2088 C.c.Q., aurait pu être invoquée avec succès à titre de justification raisonnable à la liberté d'expression de l'enseignant.

Cependant, le statut du plaignant est différent en l'espèce. Éric Bédard était également membre du conseil d'établissement et, en fonction des articles 71 et 64, devait agir dans l'intérêt de l'école, des élèves, des parents, des membres du personnel et de la communauté.

Il n'a pas été contredit en preuve que l'ensemble des démarches de Éric Bédard dans ce dossier depuis 1998 poursuivaient l'objectif d'offrir de meilleurs services aux élèves. Celui-ci, explique-t-il, voulait utiliser ces ordinateurs, situés dans la bibliothèque et donc à proximité des livres et autres outils de références, afin de mieux implanter l'informatique dans l'apprentissage des élèves. Il n'a pas été démontré non plus que les démarches du plaignant étaient empreintes de malice, de malveillance ou de mauvaise foi envers la direction de l'école.

La preuve n'a pas, non plus, contredit l'assertion selon laquelle le déroulement de ce dossier a été difficile, lent et a fait souvent l'objet de méprises sur la portée de ce qui serait permis ou non à la bibliothèque. Je ne dis pas que le directeur n'a pas bien fait son travail mais, à la lumière de la preuve testimoniale et documentaire, il est évident qu'à l'automne 2000, et ce deux ans après l'installation des ordinateurs, le dossier faisait encore l'objet de divergences de vues entre le directeur de l'école et celui de la bibliothèque et que la politique alors applicable (S-7) n'était pas toujours suivie.

Éric Bédard, enseignant et membre du conseil d'établissement, dénonce ce qu'il estime une situation de surplace dont il attribue la responsabilité, entre autres, au directeur (inaptitude ou couardise). Il veut faire avancer le dossier, a fait inscrire ce sujet pour discussion à l'ordre du jour de la réunion du conseil d'établissement du 13 novembre

2000 et demande à ses collègues, en vue de cette réunion, des " histoires ", des " expériences fâcheuses " connues avec les ordinateurs de la bibliothèque. Ce contexte bien particulier ne peut-être ignoré à moins de banaliser complètement le rôle que peut être appelé à jouer une personne au conseil d'établissement d'une école.

Tout comme la jurisprudence reconnaît au représentant syndical une certaine immunité lorsqu'il agit à ce titre et non pas comme seul salarié (voir A-M. Brunet, pp. 408-409 et la revue de la jurisprudence sur cette question dans la récente affaire " National Steel Car Ltd and U.S.W.A. ", [2001] 101 L.A.C. (4th) 316, pp. 324-330 (arb. Shime)), je crois que les gestes et déclarations d'un membre du conseil d'établissement, qui est également enseignant, doivent être appréciés en fonction de cette qualité de représentant. Il ne s'agit pas de considérer que le membre du conseil bénéficie d'une licence complète dans ses propos mais je crois qu'il doit jouir d'une plus grande latitude lorsque ceux-ci s'inscrivent dans le cadre des responsabilités, mandat et fonctions de cet organisme. Ceci me semble d'autant plus vrai lorsque ce contexte de représentation est vu à travers le prisme de la liberté d'expression ; principe, on l'a vu, d'une grande importance dans notre société.

Je l'ai déjà dit : les propos de Éric Bédard à l'endroit de la gestion du directeur dans le dossier des ordinateurs de la bibliothèque sont durs. Même s'il est reconnu dans les affaires de diffamation (en l'espèce, l'employeur fait ce reproche au plaignant, S-3, 6^e parag.) que " les tribunaux ne sont pas arbitres en matière de courtoisie, de politesse et de bon goût " (" Société Saint-Jean-Baptiste de Montréal ", précité, par. 27, j. Thibault), je suis d'avis, après avoir longuement examiné la question, que la teneur des propos du plaignant (inaptitude/couardise), même si visés par la liberté d'expression, portent atteinte à l'autorité du directeur de l'école. Le fait qu'ils aient été tenus dans le contexte exposé ci-haut par un enseignant membre du conseil d'établissement ne peut gommer leur nature qui, sans aucune nuance, visent l'autorité professionnelle du directeur Striganuk.

L'article 96.12 de la " Loi sur l'instruction publique " énonce que " [...] le directeur de l'école **s'assure de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école** " (C'est l'arbitre qui souligne.). Au second alinéa, il est stipulé que le directeur " [...] assure **la direction pédagogique et administrative** de l'école et s'assure de l'application des décisions du conseil d'établissement et des autres dispositions qui régissent l'école ". (C'est l'arbitre qui souligne.) En écrivant que, dans un dossier, le directeur est soit inapte ou couard, le plaignant remet, selon moi, en question ces responsabilités premières du directeur dans ce dossier. Même à titre de membre du conseil d'établissement, Éric Bédard ne devait pas oublier que la " Loi sur l'instruction publique " précise qu'il devait agir " avec **soin, prudence** et diligence comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable, avec honnêteté, **loyauté et dans l'intérêt de l'école**, des élèves, des parents, **des membres du personnel** et de la communauté ". (art. 71, C'est l'arbitre qui souligne.)

Je crois que cette disposition fait bien ressortir ce qui est attendu d'un membre d'un conseil d'établissement dans l'exécution de ses fonctions : conduite d'une " personne

raisonnable " qui doit tenir compte d'une diversité d'intérêts. Cet article 71 de la " Loi sur l'instruction publique ", ainsi que l'article 2088 C.c.Q., imposent, en l'espèce, une limite raisonnable à la liberté d'expression du plaignant. Ces dispositions - et ceci me paraît capital - ne nient pas à l'enseignant Bédard le droit de s'exprimer. Toutefois, même si la liberté d'expression est compatible avec la critique qui peut être, dans certains cas, sévère ou impopulaire, elle ne peut, selon moi, avaliser des propos qui, par leur nature, remettent en question sans nuance l'aptitude et la façon de gérer de la personne qui, au sens de la Loi, assure la direction pédagogique et administrative d'une école et qui a comme mandat de voir à la qualité des services éducatifs. Je conclus donc qu'une faute a été commise par le plaignant.

L'employeur a sanctionné cette faute par une suspension de cinq jours de travail (S-3). Après analyse, j'estime que cette sanction est disproportionnée et déraisonnable compte tenu de l'offense commise et de l'ensemble des circonstances.

D'une part, j'ai déjà indiqué que l'employeur a invoqué dans sa lettre de suspension plusieurs reproches qui, selon la preuve, ne sont pas fondés ou ne peuvent être causes de reproches : (1) la lecture de la lettre aux étudiants, (2) la référence à l'ancien directeur, (3) la mention relative à M. Malo et (4) le passage traitant du " fouinage " dans les casiers. Ces reproches ne peuvent donc soutenir la suspension imposée à Eric Bédard.

En second lieu, l'employeur n'a pas tenu compte que les propos reprochés avaient été formulés par un représentant des enseignants siégeant au conseil d'établissement. Cet élément, on l'a vu, aurait dû être considéré dans l'évaluation globale du dossier.

Troisièmement, je souligne, et ceci me paraît fort important à ce stade où il faut apprécier la gravité de la faute commise, que la preuve n'a révélé " aucune " conséquence négative à la diffusion de la lettre du 10 novembre 2000 (S-4). Il y a eu certes un malaise de désapprobation de la part des enseignants à l'égard du ton de la lettre mais rien n'indique que le directeur a été l'objet de railleries, de contestations, etc. à la suite de cette lettre. Le " climat de confrontation, de contestation et de méfiance du personnel et des étudiants face à la direction de l'école " que l'employeur reproche spécifiquement dans sa lettre de suspension (S-3) n'a pas été mis en preuve. Richard Sylvestre, le signataire de la lettre, a dit devant moi que " théoriquement, de tels propos peuvent susciter de telles réactions de confrontation ; on ne sait pas (quand), ça peut survenir plus tard ". Je note que cette nuance entre ce qui est reproché à la lettre et la possibilité " théorique " que de telles conséquences surviennent est significative. Je vois mal comment un employeur peut sanctionner un comportement fautif en se limitant à ne tenir compte que de ce qui peut théoriquement survenir dans le futur alors qu'on lui reproche des propos qui " provoquent un climat de confrontation, de contestation et de méfiance [...] ".

Enfin, tout en soulignant que le plaignant avait un dossier disciplinaire vierge, je signale que la preuve n'a aucunement révélé que le plaignant poursuivait un but malicieux en diffusant sa lettre, qu'il voulait déstabiliser la direction de l'école ou qu'il était de

mauvaise foi. En fait, la preuve indique au contraire que cette démarche du plaignant ne visait qu'à faire débloquer un dossier administratif afin que du matériel puisse être pleinement utilisé par des élèves. Certes, on l'a vu, le plaignant a été maladroit dans certains de ses propos, a fait fi des limites raisonnables qui découlent de la liberté d'expression mais, après avoir entendu la preuve, je suis persuadé que cette conduite n'était pas animée par une volonté de nuire.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, je suis d'avis qu'une réprimande écrite aurait dû constituer la sanction appliquée dans le présent dossier. Le plaignant devait - et doit toujours - savoir que la ferveur qui l'habite dans la défense de certains dossiers ne doit pas être découragée mais que ses prises de position, tout en étant protégées par la liberté d'expression, doivent tenir compte des limites raisonnables et justifiées qui peuvent découler de ses obligations de salarié et, le cas échéant, de membre d'un conseil d'établissement.

IV- DISPOSITIF

Pour l'ensemble de ces motifs

, le soussigné :

- ACCUEILLE en partie le grief n° 02-00726-5110 de Éric Bédard daté du 11 décembre 2000 (S-2) ;
- SUBSTITUE à la suspension de salaire de cinq jours imposée par l'employeur dans sa lettre du 27 novembre 2000 (S-3) une réprimande écrite à être versée dans son dossier ;
- ORDONNE à l'employeur de rembourser à Éric Bédard l'équivalent monétaire de cinq jours de salaire ainsi que les droits y afférents ;
- CONSERVE juridiction pour déterminer, à la demande d'une ou l'autre des parties, le quantum découlant de la présente sentence.