

**5152 15 08617**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

Griefs n° 2015-000037-5152  
2015-000038-5152

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

### OBJECTIONS QUANT AU STATUT D'EXPERT D'UN TÉMOIN ET À LA PERTINENCE D'UN RAPPORT

#### Mise en situation

[1] Lors d'une conférence préparatoire (conférence téléphonique), le Syndicat a fait part de son intention de faire témoigner une psychologue, Suzanne Vallières, et de déposer un rapport préparé par cette dernière. L'Employeur a alors annoncé qu'il entendait contester le statut d'expert de la psychologue mandatée par le Syndicat et la pertinence du rapport qu'entendait déposer le Syndicat (pièce O-3). Il a été convenu que le Tribunal entendrait la preuve de l'Employeur et une partie de la preuve du Syndicat avant de statuer sur ces objections. Le Tribunal rappelle qu'il rendait le 23 janvier 2012 une ordonnance de non-publication, non-divulgation 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-divulgation et non-diffusion des pièces S-3 à S-6 et H-6 à H-8 inclusivement. Au cours des audiences, le Tribunal a étendu ces ordonnances à d'autres documents qui auraient pu permettre d'identifier l'enfant indirectement impliqué. Ceci explique les mentions manquantes dans les documents évoqués dans la présente décision.

[2] Des journées d'audience ont eu lieu les 15 septembre 2011 (audience préliminaire), 10 et 11 mai 2012 et, 23 et 24 août 2012. Au cours de ces audiences, l'Employeur a fait témoigner l'enseignant concerné par la mesure disciplinaire, une éducatrice spécialisée attitrée à l'école concernée ainsi que le directeur de cette école et le directeur des Ressources humaines. Pour sa part, le Syndicat a fait entendre une élève de la classe de l'enseignant, la conseillère en relations de travail pour le Syndicat et une enseignante qui partageait une tâche d'enseignement avec l'enseignant qui est l'objet de la mesure disciplinaire.

[3] La mesure disciplinaire qui retient notre attention est rédigée comme suit (pièce S-5) :

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 récidive 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] À cette étape, le Tribunal ne porte aucun jugement sur cette mesure disciplinaire imposée par l'Employeur. Le grief nous est utile pour circonscrire la nature des reproches formulées par l'Employeur et, incidemment, cerner la preuve que peut être appelée à faire le Syndicat.

[5] L'audience du 12 septembre 2012 a été consacrée exclusivement aux objections formulées par l'Employeur. Le Tribunal a entendu la preuve présentée par le Syndicat et les plaidoiries des parties.

### **Audience sur les objections formulées par l'Employeur**

#### **Preuve du Syndicat**

*Suzanne Vallières, psychologue*

[6] Suzanne Vallières est psychologue (curriculum vitae, pièce O-2). Elle détient un baccalauréat en psychologie (Université de Sherbrooke) et une maîtrise en psychologie scolaire (Université de Montréal). Elle a travaillé comme psychologue scolaire à la

Commission scolaire Val-des-Cerfs de 1990 à 2006. Durant cette période, elle a travaillé à temps complet (durant une période avant 1996) mais surtout à demi temps (soit trois jours par semaine de 1996 à 2006). En 2006, elle a refusé un poste à temps complet qui lui était offert. Elle a préféré développer la pratique privée à laquelle elle se consacrait depuis quelques années.

[7] Au cours de ses années de pratique à la Commission scolaire, elle a été appelée à évaluer des enfants, à intervenir dans des situations de troubles de comportement ou de difficultés d'apprentissage et à participer à des plans d'intervention. Elle assurait le suivi des dossiers. Invitée à préciser son expérience auprès des enfants souffrant d'un trouble envahissant du développement (ci-après : «TED»), elle précise avoir été confrontée à une dizaine de cas. Elle souligne que ce n'est que vers 2007 que la recherche a permis d'identifier plus précisément ce «trouble».

[8] Parallèlement à son travail à la Commission scolaire, elle a toujours exercé en clinique privée. Depuis 2006, il s'agit de son occupation principale. Elle s'est spécialisée dans l'intervention auprès des enfants et le «coaching» avec les parents. Elle est consultée environ une dizaine de fois par année pour des questions d'intimidation chez des enfants de 4 à 16 ans. Elle est aussi appelée à intervenir pour des enfants TED. Dans ces cas, son travail vise surtout à outiller les enfants pour développer leurs habiletés sociales et favoriser leur intégration.

[9] Elle est aussi auteure dans la collection les « Psy-trucs » aux Éditions de l'homme. À ce jour, la collection comprend des volumes pour les 0-3 ans, 3-6 ans, 6-9 ans, les 9-12 ans et les adolescents. Ces volumes sont traduits en plusieurs langues (italien, hongrois, portugais, roumain, catalan). On retrouve dans le volume pour les 9-12 ans une section sur l'intimidation. Au cours des années, elle a participé à diverses émissions de radio et de télévision en tant que chroniqueuse invitée (pièce O-2).

[10] Elle agit à l'occasion comme experte devant les tribunaux en matière familiale. Sa tâche consiste généralement à poser un diagnostic sur l'état affectif de l'enfant.

[11] Le 19 janvier 2012, elle a reçu un mandat de procéder à une expertise (pièce O-1).

On lui demandait de :

[...]

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.

[...]

[12] Pour remplir ce mandat, elle a fait des recherches et consulté publications scientifiques. Elle s'est aussi inspirée de son expérience clinique. Son rapport a été produit au Syndicat le 24 avril 2012. Depuis, elle a continué à suivre les développements sur le sujet. Elle mentionne notamment qu'en mai 2012, le protecteur du citoyen a déposé un rapport où est abordé la question des enfants TED.

#### *Contre-interrogatoire*

[13] Contre-interrogée, le témoin a confirmé n'avoir eu que le seul statut de psychologue lors de son emploi auprès de la Commission scolaire Val-des-Cerfs. Elle n'a jamais eu le statut de coordonnatrice tel que son curriculum vitae pourrait le laisser croire. Le terme « responsable » utilisé dans son curriculum vitae réfère au fait qu'elle était à une époque la seule psychologue dans les écoles où elle oeuvrait. Elle n'a pas de publication scientifique sur le sujet de l'intimidation ou des enfants TED. Le seul écrit dont elle est l'auteure sur la question de l'intimidation concerne un chapitre dans la collection « Psy-trucs » (volume pour les 9-12 ans). Elle a mémoire d'en avoir parlé dans un autre volume de cette collection mais ne peut préciser.

[14] Dans le cadre de son travail, elle fait des lectures de façon régulière pour assurer sa mise à jour. Toutefois, le rapport du 24 avril constitue une recherche particulière.



Elle a donc consulté des travaux spécifiques sur la question. Il s'agit de sa première recherche d'une telle nature.

### **Plaidoirie**

#### **Employeur**

[15] L'Employeur rappelle que ses objections concernent le statut d'expert de la psychologue mandatée par le Syndicat et la pertinence de l'expertise (pièce O-3) dans le présent contexte. Par voie accessoire, ses objections visent la pertinence de l'intervention de la psychologue dans le contexte du présent grief.

[16] L'Employeur reconnaît que la psychologue que le Syndicat veut faire témoigner est une praticienne éprouvée. Toutefois, son champ d'expertise se situe hors du domaine sur lequel on entend la faire témoigner. On ne peut affirmer qu'elle maîtrise le sujet de l'intimidation d'une façon telle qu'elle est en mesure de donner une opinion « d'experte ». Le curriculum vitae (pièce O-2) ne permet pas de conclure sous un angle ou sous un autre que le témoin est une experte dans le domaine de l'intimidation. Son opinion, aussi intéressante soit-elle, demeure superficielle quant aux éléments (i.e. le mandat, pièce O-1) sur lesquels on veut la faire témoigner.

[17] Ainsi, le témoin peut être qualifié d'experte de la psychologie de l'enfant mais non d'experte en matière d'intimidation. À défaut, tous les psychologues cliniciens oeuvrant dans le même secteur devraient être considérés comme des experts en matière d'intimidation. Rien ne démontre qu'elle ait poussé plus loin ses connaissances en ce domaine. En l'espèce, avant qu'on lui attribue un mandat (pièce O-1), rien dans son expérience ne permettait de conclure qu'elle avait le statut d'experte sur la question demandée. L'Employeur reconnaît que pour tout expert, il y a une première fois. Toutefois, une formation particulière ou un bagage académique spécifique permettront au tribunal de reconnaître ce statut.

[18] Quant à la pertinence, l'Employeur s'en rapporte à la nature du mandat confié. On peut lire (pièce O-1) : «... Essentiellement, nous aimerions que votre rapport décrive le phénomène de l'intimidation en milieu scolaire,...[...] ». L'Employeur rappelle

qu'il est conscient du phénomène de l'intimidation et de son importance (pièce E-6, Politique 30). À cet égard, le rapport n'éclairera en rien le Tribunal. Le mandat prévoit aussi : « 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. » Cet aspect n'est que purement théorique. Le Tribunal n'est pas appelé à rendre un jugement déclaratoire mais à porter un jugement sur la justesse de la mesure prise par l'Employeur.

[19] Ainsi, l'expertise (pièce O-3) constitue un avis théorique qui reprend pour l'essentiel ce que la preuve a déjà démontré jusqu'ici: l'enfant TED a des besoins particuliers, l'adulte doit offrir un soutien particulier, etc. En fait, l'expertise n'est qu'une synthèse d'ouvrages scientifiques : l'expert n'a rencontré ni l'enfant ni l'enseignant concerné ni davantage le directeur de l'école. Ce traitement de la question (pièce O-3) ne permettra pas au Tribunal d'apprécier la situation, i.e. de porter un jugement sur la sanction imposée. Pour l'Employeur, le témoignage de l'expert ne serait d'aucune utilité.

[20] De plus, en l'espèce, la question de l'intimidation n'est pas la question qui fait l'objet du grief. Ce faisant, le Syndicat détourne la question qui est l'objet du litige. Il n'y a pas de pertinence logique entre l'objet du débat et ce que veut mettre en preuve le Syndicat par la voie de son témoin. Ce rapport, rappelle-t-il, ne traite pas du tout du comportement du salarié. Il n'explique en rien en quoi le comportement du salarié est justifiable ou non. Il ne constitue que des généralités sur la notion d'intimidation. En ce sens, on ne saurait lui reconnaître quelque pertinence.

[21] Dans sa réplique, l'Employeur souligne que situer le contexte d'un événement et situer les motifs pour lesquels « on discipline » sont deux éléments distincts. Il nous invite donc à ne pas faire bifurquer le débat. Le témoignage d'un expert doit porter sur l'objet du litige et non sur des questions accessoires. On ne reproche pas à l'enseignant son point de vue sur la question de l'intimidation. On lui reproche un comportement inadéquat. Rien n'empêche l'enseignant de témoigner qu'il a quitté sa classe à cause

du phénomène de l'intimidation. Le Tribunal appréciera ce comportement. Le témoignage d'un expert n'y ajoutera rien.

[22] Au soutien de ses prétentions, l'Employeur nous réfère aux autorités suivantes :

- *R. c. Mohan*, [1994] 2 R.C.S. 9, où la Cour exprime les notions de base qui ont toujours cours:

L'admission de la preuve d'expert repose sur l'application des critères suivants:

- a) la pertinence;
- b) la nécessité d'aider le juge des faits;
- c) l'absence de toute règle d'exclusion;
- d) la qualification suffisante de l'expert.

a) La pertinence

Comme pour toute autre preuve, la pertinence est une exigence liminaire pour l'admission d'une preuve d'expert. La pertinence est déterminée par le juge comme question de droit. Bien que la preuve soit admissible à première vue si elle est à ce point liée au fait concerné qu'elle tend à l'établir, l'analyse ne se termine pas là. Cela établit seulement la pertinence logique de la preuve. D'autres considérations influent également sur la décision relative à l'admissibilité. Cet examen supplémentaire peut être décrit comme une analyse du coût et des bénéfices, à savoir «si la valeur en vaut le coût.»

[...]

b) La nécessité d'aider le juge des faits

Dans l'arrêt *R. c. Abbey*, précité, le juge Dickson, plus tard Juge en chef, a dit à la p. 42:

Quant aux questions qui exigent des connaissances particulières, un expert dans le domaine peut tirer des conclusions et exprimer son avis. Le rôle d'un expert est précisément de fournir au juge et au jury une conclusion toute faite que ces derniers, en raison de la technicité des faits, sont incapables de formuler. [TRADUCTION] «L'opinion d'un expert est recevable pour donner à la cour des renseignements scientifiques qui, selon toute vraisemblance, dépassent l'expérience et la connaissance d'un juge ou d'un jury. Si, à partir des faits établis par la preuve, un juge ou un jury peut à lui seul tirer ses propres conclusions, alors l'opinion de l'expert n'est pas nécessaire» (Turner (1974), 60 Crim. App. R. 80, à la p. 83, le lord juge Lawton).

Cette condition préalable est fréquemment reprise dans la question de savoir si la preuve serait utile au juge des faits. Le mot «utile» n'est pas tout à fait juste car il établit un seuil trop bas. Toutefois, je ne jugerais pas la nécessité selon une norme trop stricte. L'exigence est que l'opinion soit nécessaire au sens qu'elle fournit des renseignements «qui, selon toute vraisemblance, dépassent l'expérience et la connaissance d'un juge ou d'un jury»: cité par le juge Dickson, dans *Abbey*, précité. [...] Plus récemment, dans l'arrêt *R. c. Lavallee*, précité, les passages précités des arrêts *Kelliher* et *Abbey* ont été appliquée pour admettre une preuve d'expert sur l'état d'esprit d'une femme «battue». On a souligné qu'il s'agissait d'un domaine que la personne ordinaire ne comprend pas.

[...]

d) La qualification suffisante de l'expert

Enfin, la preuve doit être présentée par un témoin dont on démontre qu'il ou elle a acquis des connaissances spéciales ou particulières grâce à des études ou à une expérience relatives aux questions visées dans son témoignage.

- *Domaine de la Rivière Inc. c. Aluminium du Canada Ltée*, [1985] R.D.J. 30 (C.A.), opinion du juge Lebel pour la Cour (p. 6 et 7 de la version originale), où la Cour s'interroge sur la notion de pertinence :

La notion de pertinence s'apprécie, en effet, par rapport à l'obligation des parties de faire la preuve de l'ensemble des éléments de base de leur réclamation.

Nadeau et Ducharme font observer que pour déterminer si un élément de preuve est pertinent. On doit rechercher s'il permet d'établir les faits générateurs du droit réclamé. Il faut donc s'interroger au préalable sur la nature du droit réclamé. Ensuite, on essaie de déterminer si la preuve offerte établit, ou du moins tend à démontrer, les faits générateurs ou constitutifs du droit réclamés (voir Nadeau et Ducharme, *La Preuve*, page 48, Phipson on Evidence, 13e éd. p.167).

- Jean-Claude ROYER, *La preuve civile*, 3<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, p. 297, par. 466. L'auteur s'interroge sur la notion d'utilité de l'expertise :

466 - Utilité de l'expertise - La première condition préalable à la recevabilité d'une expertise est que celle-ci soit de nature à aider le tribunal à comprendre les faits et à apprécier la preuve. Il faut donc que le litige porte sur des questions scientifiques ou techniques d'une certaine complexité. Lorsque les faits sont simples et que le juge est aussi capable que l'expert de les comprendre et de déduire les conclusions qui en découlent, l'expertise n'est pas admissible.

On retrouve des propos identiques dans la 4<sup>e</sup> édition (Jean-Claude Royer, *La preuve civile*, 4<sup>e</sup> éd. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008).

- *R. C. Pearson*, J.E. 2003-241 (C.S.) où la Cour rappelle au paragraphe [9] « que la simple pertinence ou l'utilité ne suffit pas pour admettre un témoignage d'expert, cette preuve devant aussi être nécessaire. »

- *Hôtel-Dieu c. Bois*, [1977] C.A. 563, où on lit sur le sens du témoignage du témoin expert :

Contrairement au témoin ordinaire, au témoin des faits, l'expert est là pour exprimer une opinion; (opinion que le juge n'est pas obligé d'accepter évidemment); il peut baser son témoignage sur du oui-dire; on peut lui poser des questions hypothétiques; l'on a recours à sa science et à son expérience pour éclairer la Cour, dans un sens ou dans l'autre, sur les problèmes techniques ou, dans ce cas-ci, médicaux, où les juges n'ont que des notions bien vagues.

- *R. c. Marquard*, [1993] 4 R.C.S. 223, l'Employeur attire notre attention sur le passage suivant des propos de la juge McLachlin pour la majorité:

En pratique, l'avocat qui présente un témoin expert doit le faire reconnaître à ce titre pour tous les domaines dans lesquels il doit exprimer un témoignage d'opinion. Quand cela est fait, l'admissibilité de leur opinion n'est pas mise en doute. En réalité toutefois, il arrive que les avocats n'atteignent pas cet idéal, ou que les questions et les réponses empruntent une voie que l'avocat n'avait pas initialement prévue. De même, des témoins appelés à témoigner sur les faits, comme le Dr Campbell, peuvent être entraînés dans un domaine qui tient de l'opinion d'expert; la ligne de démarcation entre les actions d'un médecin traitant et les opinions qui les sous-tendent est souvent confuse.

- *Montreuil et Forces canadiennes*, D.T.E. 2007T-926 (T.C.P.D.), où le décideur reprend au par. [5] la règle qui permet de reconnaître à un témoin le statut de témoin expert. On lit :

[5] Pour être reconnu expert, une personne doit démontrer qu'elle a une expertise particulière dans un champ donné d'activités. Cette expertise doit s'appuyer sur non seulement une solide pratique professionnelle mais également sur un savoir scientifique qui démontre que le professionnel est en mesure d'avoir une pensée critique et réfléchie par rapport aux différents points de vue qui peuvent prévaloir dans un champ donné d'activités.

## Syndicat

[23] D'emblée, le Syndicat souligne qu'il faut s'éloigner de la fausse conception qui voudrait que seul le chercheur peut se voir reconnaître le statut d'expert. Le statut d'expert peut être accordé du fait de l'expérience acquise. En l'espèce, la psychologue

connaît le milieu concerné pour y avoir œuvré. Elle est clinicienne et, dans son rôle de clinicienne, elle est consultée à chaque année par une dizaine de jeunes victimes d'intimidation. Elle a aussi suivi des enfants affectés par un trouble envahissant du développement (TED), a écrit pour les enfants et les adolescents, a participé à de multiples séances de vulgarisation. Son expertise dans le domaine de l'évaluation comportementale dépasse donc largement celle du Tribunal.

[24] Le Syndicat souligne aussi que ce qui doit préoccuper le Tribunal c'est la question de l'admissibilité de la preuve que veut présenter le Syndicat et non sa valeur probante. Le Syndicat nous rappelle que les tribunaux ont toujours fait preuve de prudence sur la question de la pertinence.

[25] De plus, 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.» L'enseignant, au moment où il a réagi, a pensé au phénomène de l'intimidation (i.e. le témoignage de l'enseignant) et ceci explique sa réaction. L'expert pourra éclairer le Tribunal sur cette question. Il rappelle aussi que l'expert pourra commenter les témoignages entendus compte tenu que les journées d'audience ont été enregistrées et filmées. Le Syndicat souligne aussi d'autres éléments où le témoignage de l'expert pourra être pertinent : Est-ce que l'intervention de l'enseignant est hors de proportion ? Est-il la manifestation d'un manque de jugement ? Est-ce que le fait que l'enseignant ait ignoré la nature des mesures qu'entendait prendre la direction a eu un impact ? etc.

[26] Au soutien de ses prétentions, le Syndicat nous réfère aux autorités suivantes :

- *R. c. Mohan*, [1994] 2 R.C.S. 9. Le Syndicat rappelle que la Cour suprême précise que la question de la nécessité ne doit pas être jugée selon une norme trop stricte.
- *R. c. Marquard*, [1993] 4 R.C.S. 223, Le Syndicat attire notre attention sur les passages suivant des propos de la juge McLachlin pour la majorité :

La seule condition à l'admission d'une opinion d'expert est que «le témoin

expert possède des connaissances et une expérience spéciales qui dépassent celles du juge des faits»; R. c. *Béland*, [1987] 2 R.C.S. 398, à la p. 415. Les failles dans l'expertise concernent la valeur du témoignage et non son admissibilité. Comme l'ont dit Sopinka, Lederman et Bryant, *The Law of Evidence in Canada* (1992), aux pp. 536 et 537:

[TRADUCTION] L'admissibilité du témoignage [d'expert] ne dépend pas des moyens grâce auxquels cette compétence a été acquise. Tant qu'elle est convaincue que le témoin possède une expérience suffisante dans le domaine en question, la cour ne se demandera pas si cette compétence a été acquise à l'aide d'études spécifiques ou d'une formation pratique, bien que cela puisse avoir un effet sur le poids à accorder au témoignage.

[...]

Il est à noter que dans cette décision, la Cour suprême souligne qu'il serait excessivement formaliste de rejeter le témoignage d'expert pour la simple raison que le témoin se permet de donner une opinion qui s'étend au-delà du domaine d'expertise pour lequel il a été qualifié. De plus la crédibilité ou la sincérité d'un témoin donné appartient au juge des faits et ne doit pas être soumise à l'opinion de l'expert. Si le témoin reconnaît l'autorité d'un ouvrage alors il le confirme par son propre témoignage.

- Jean-Claude ROYER, *La preuve civile*, 3<sup>e</sup> éd., Cowansville, éditions Yvon Blais, 2003, p. 297, par. 470, où l'auteur mentionne qu'il est rare que la Cour refuse d'entendre un témoin expert du fait de son insuffisance de qualifications. On lit :

470 - Jurisprudence - La jurisprudence canadienne et québécoise refuse rarement d'entendre un expert en raison de l'insuffisance de ses qualifications. En effet, cette question concerne davantage la valeur probante que la recevabilité d'une preuve. [...]

Il est dangereux d'exclure a priori une preuve d'expertise, sauf s'il est manifeste qu'elle n'a aucune valeur probante. Or, celle-ci est généralement déterminée au moment où l'enquête est close et que toute la preuve a été soumise au tribunal. La recevabilité et la valeur probante du témoignage d'un expert doivent généralement être décidés par le juge saisi du fond du litige. La Cour d'appel n'infirmera pas une décision de première instance si l'appelant ne la convainc pas que le juge a fait une erreur déterminante dans l'appréciation de la qualité d'expert d'un témoin. (références omises)

On retrouve des propos identiques dans la 4<sup>e</sup> édition (Jean-Claude Royer, *La preuve civile* 4<sup>e</sup> éd. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008).

- Denis FERLAND et Benoît EMERY, *Précis de procédure civile*, 4<sup>e</sup> éd. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, art. 306, par 17, où on peut lire des propos semblables aux précédents :

Le juge ne devrait pas déclarer le témoignage de l'expert irrecevable a priori sans connaître les questions précises qui pouvaient être posées, la forme et l'objet des questions, leur pertinence, et tous autres facteurs qui peuvent rendre une preuve admissible ou inadmissible. Naturellement, l'expert ne rend son témoignage d'opinion qu'à l'égard de son domaine d'expertise. (références omises).

- Donald BÉCHARD, *L'expert*, Cowansville, éditions Yvon Blais, 2011, p. 136 et 142, où l'auteur rappelle les règles connues quant à l'acquisition du statut d'expert :

5. L'expert peut aussi donner son opinion dans une discipline connexe qu'il peut connaître par expérience.

12. Le juge ne doit pas déclarer le témoignage d'un témoin expert irrecevable *a priori* sans connaître les questions précises qui peuvent lui être posées, la forme et l'objet des questions leur pertinence et tous autres facteurs qui peuvent rendre une preuve admissible ou inadmissible.

- Charles D. Gonthier, *Droit de la preuve*, (1993) 53 *Revue du Barreau* 187, Tome 53, vol 1, à la p. 190, où on lit sur la notion d'expert:

Il me semble que la définition la plus simple et la plus adéquate de l'expert a été donnée par le juge Dickson, alors à la Cour d'appel du Manitoba: «An expert is one who, by study or experience has become specially skilled and competent to express an opinion on a specific subject.» Il s'agit bien d'un homme de science, au moins au sens large du terme.

- *Hinse c. Québec (Procureur général)*, 2010 QCCS 4478. La Cour y réitère les critères décrits dans l'arrêt *R. c. Mohan* de la Cour suprême quant à l'admissibilité de la preuve d'expert et souligne (par. [17]) que l'expert peut s'appuyer sur des données provenant d'une source secondaire. La Cour souligne aussi que :

[20] Affirmer à cette étape-ci du dossier, comme le fait le PGQ, que cet exposé constitue en quelque sorte une opinion juridique est, en l'espèce, à tout le moins prématurée. En effet, et ce, même si sa pertinence devait être qualifiée de douteuse quant à quelques parties, tel que le suggère ce dernier, le paragraphe F en étant un exemple, il serait sage, nous dit la juge Marie St-Pierre, de plutôt décider de cette question pendant l'audience au fond, d'autant plus que la concision du rapport n'en permet pas la scission,

[21] Il est en outre acquis que même si l'expert concluait que la pratique utilisée à l'époque était anormale, son opinion ne liera pas le Tribunal, la notion de responsabilité, sujet de droit, en étant une que seul le juge peut trancher. [...]

[22] « Les failles dans l'expertise », si failles il y avait, « concernent la valeur du témoignage et non son admissibilité », nous rappelle la Cour



suprême. «Tant qu'elle est convaincue que le témoin possède une expérience suffisante dans le domaine en question, la Cour ne se demandera pas si cette compétence a été acquise à l'aide d'études spécifiques ou d'une formation pratique [...]» Le témoignage d'expert sur le comportement humain est admissible pourvu qu'il aille au-delà de l'expérience ordinaire du juge des faits, l'expert devant être qualifié dans le domaine spécifique concerné, statue en outre le plus haut tribunal du pays.

- Enfin, le Syndicat a fourni une série d'exemple jurisprudentiel quant à la nécessité de l'expertise et le statut d'expert :

- *Roberge c. Bolduc*, [1991] 1 R.C.S. 374, où le témoignage de l'expert a été admis pour témoigner sur les normes de pratique d'un notaire prudent et vigilant.

- *Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais et Commission scolaire Cœur-des-Vallées*, SAE 5110-02-7918, Me Rodrigue Blouin, arbitre, où l'arbitre accepte le témoignage d'un expert pour évaluer si un enseignant a commis une erreur de jugement du fait de ne pas avoir proposé une activité mais de l'avoir donné sous forme de devoir.

- *Syndicat des travailleurs de l'enseignement de l'Est du Québec et Commission scolaire Chics-Chocs*, SAET 5110-10-8384, Me Nathalie Faucher, arbitre, où l'arbitre rappelle que la compétence d'un témoin à titre de témoin expert peut être acquise par l'expérience (par. [276]).

- *Syndicat du soutien de scolaire de l'Outaouais québécois (C.E.Q.) c. Commission scolaire des draveurs*, SAE 5310-88-5395, Me Jean-Guy Ménard, arbitre, où l'arbitre reconnaît le statut d'expert à une infirmière en regard de geste en lien avec son expérience pratique.

## ANALYSE ET DÉCISION

[27] La question première à laquelle nous devons répondre consiste à déterminer la pertinence de ce qu'entend soulever le Syndicat. C'est à la lumière de la réponse donnée à cette question que nous pourrons apprécier si l'apport d'un psychologue est pertinent, et si, dans le contexte du droit réclamé, le témoin peut se voir reconnaître le statut de témoin expert. Enfin, à la lumière des éléments précédents, il nous faudra décider si le rapport qu'entend produire le Syndicat est pertinent.

[28] L'auteur Jean-Claude Royer, après avoir rappelé la difficulté de définir de façon

précise la notion de pertinence<sup>1</sup>, en circonscrit ainsi les contours<sup>2</sup> : « [...] un fait est pertinent lorsqu'il tend à établir l'existence ou non d'un droit réclamé. La notion de pertinence s'apprécie par rapport à l'obligation des parties de faire la preuve de l'ensemble des éléments sur lesquels repose la demande ou la défense. Ainsi, sont pertinents à la demande les faits qui sont nécessaires pour faire la preuve du droit réclamé et, à la défense, ceux qui sont nécessaires pour faire la preuve de tous les moyens de contestation de la demande. » Ces propos rejoignent ceux de la Cour d'appel lorsqu'elle énonce : « La notion de pertinence s'apprécie, en effet, par rapport à l'obligation des parties de faire la preuve de l'ensemble des éléments de base de leur réclamation. Nadeau et Ducharme font observer que pour déterminer si un élément de preuve est pertinent, on doit rechercher s'il permet d'établir les faits générateurs du droit réclamé. Il faut donc s'interroger au préalable sur la nature du droit réclamé. Ensuite, on essaie de déterminer si la preuve offerte établit, ou du moins tend à démontrer, les faits générateurs ou constitutifs du droit réclamés.»<sup>3</sup>

[29] En l'espèce, quel est le droit réclamé par le Syndicat ? En fait, compte tenu de la nature du litige, quel est l'objet de la preuve que veut soumettre le Syndicat ? Le Syndicat soutient que la mesure prise par l'Employeur se situe dans un contexte particulier. Ce contexte fait partie des circonstances que devra évaluer le Tribunal pour apprécier la justesse de la mesure de l'Employeur. Ainsi, le comportement reproché au salarié se justifierait compte tenu des circonstances. En d'autres mots, le Syndicat cherche à établir que le contexte général est de nature à expliquer les gestes du salarié. Ce contexte aurait donc dû être pris en compte par l'Employeur au moment où il a imposé sa mesure disciplinaire. Le droit à une défense pleine et entière que peut revendiquer le Syndicat, soit son droit de faire valoir tous ses moyens, exigerait donc

---

<sup>1</sup> Jean-Claude ROYER (par Jean-Claude ROYER et Sophie LAVALLÉE), *La preuve civile*, 4<sup>e</sup> éd. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 851-853 (par. 964, 965, 966, 967 et 968).

<sup>2</sup> *Id.*, p. 857 (par. 975).

<sup>3</sup> *Domaine de la Rivière Inc. c. Aluminium du Canada Ltée*, [1985] R.D.J. 30 (C.A.), opinion du juge Lebel pour la Cour (p. 6 et 7 de la version originale). Cette décision a été citée par l'Employeur. Ces propos exprimés dans un contexte de droit civil ne sont pas contraires à ceux exprimés par la Cour suprême dans l'arrêt *R. c. Mohan*, [1994] 2 R.C.S. 9 auquel nous ont référé les deux parties.

qu'il puisse mettre en preuve des éléments de nature psychologique qui colorent le geste du plaignant.

[30] Tel que l'a rappelé le Syndicat, l'article 100.12 f) du *Code du travail*<sup>4</sup> impose à l'arbitre en matière disciplinaire de : « [...] 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. »

[31] Conclure qu'une preuve est pertinente est une question intimement liée à la situation litigieuse. Ainsi, le fait que le salarié ait réagi en lien avec la situation d'une enfant victime d'intimidation fait partie des circonstances. Vouloir mettre en preuve que cette réaction dans les circonstances puisse être justifiée est un élément pertinent. L'apport d'un psychologue est-il alors pertinent ?

[32] La pertinence de recourir à un expert s'apprécie, comme nous l'évoquons ci-dessus, en fonction de la question qu'entend soulever une partie. De plus, elle s'apprécie en tenant compte du fait que ce qu'entend soulever la partie se situe hors du simple constat factuel qui lui relève de l'appréciation du tribunal.

[33] On conçoit que « le témoin expert est celui qui possède une compétence spécialisée dans un secteur d'activité et qui a pour rôle d'éclairer le tribunal et de l'aider dans l'appréciation d'une preuve portant sur des questions scientifiques ou techniques.»<sup>5</sup> La compétence spécialisée peut être reconnue par la formation académique mais aussi par l'expérience acquise par la pratique d'une activité spécifique, qu'elle soit professionnelle ou autre.

[34] Le psychologue par sa formation est un expert du comportement humain. En vertu du *Code des professions*<sup>6</sup> son champ de compétence concerne :

---

<sup>4</sup> L.R.Q., c. C-27.

<sup>5</sup> Jean-Claude ROYER, *op. cit.*, note 1, p. 325 (par. 465).

<sup>6</sup> L.R.Q., c. C-26, art. 37 e).

37. Tout membre d'un des ordres professionnels suivants peut exercer les activités professionnelles suivantes, en outre de celles qui lui sont autrement permises par la loi:

[...]

e) l'Ordre professionnel des psychologues du Québec: fournir au public des services professionnels dans lesquels sont appliqués les principes et les méthodes de la psychologie scientifique; notamment, pratiquer la consultation et l'entrevue, utiliser et interpréter les tests standardisés des capacités mentales, d'aptitudes et de personnalité pour fins de classification et d'évaluation psychologiques et recourir à des techniques psychologiques pour fins d'orientation, de rééducation et de réadaptation;

Il est aussi autorisé à utiliser la psychothérapie<sup>7</sup> :

**187.1.** À l'exception du médecin et du psychologue, nul ne peut exercer la psychothérapie, ni utiliser le titre de psychothérapeute ni un titre ou une abréviation pouvant laisser croire qu'il l'est, s'il n'est membre de l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, de l'Ordre professionnel des ergothérapeutes du Québec, de l'Ordre professionnel des infirmières et infirmiers du Québec ou de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec et s'il n'est titulaire du permis de psychothérapeute.

La psychothérapie est un traitement psychologique pour un trouble mental, pour des perturbations comportementales ou pour tout autre problème entraînant une souffrance ou une détresse psychologique qui a pour but de favoriser chez le client des changements significatifs dans son fonctionnement cognitif, émotionnel ou comportemental, dans son système interpersonnel, dans sa personnalité ou dans son état de santé. Ce traitement va au-delà d'une aide visant à faire face aux difficultés courantes ou d'un rapport de conseils ou de soutien.

[35] Le psychologue clinicien est donc concerné par l'identification, la recherche et le traitement des comportements mal adaptés. Il est aussi en mesure de faire des observations systématiques. Ainsi, « [...] le témoignage d'un expert est recevable pour expliquer le comportement humain »<sup>8</sup>. De même, « [...] le témoignage d'un expert [...] sur le comportement humain et les facteurs psychologiques [...] qui peuvent provoquer un certain comportement est parfois recevable même s'il peut renforcer ou affaiblir la crédibilité d'un témoignage, pourvu qu'il aille au-delà de l'expérience

---

<sup>7</sup> *Code des professions*, L.R.Q., c. C-26, art. 187.1.

<sup>8</sup> Jean-Claude ROYER, *op. cit.*, note 1, , p. 327 (par. 466).

ordinaire d'un juge»<sup>9</sup>.

[36] Un psychologue est donc un témoin adéquat pour venir expliquer dans son domaine d'expertise des comportements ou des réactions en lien avec une situation. Évidemment, se pose la question de savoir si le Tribunal en apprendra plus que ce que le seul exposé des faits aura permis de découvrir. À défaut de pouvoir conclure de façon péremptoire, il nous apparaît que cette question, dans le contexte actuel, touche davantage la valeur probante du témoignage. Les tribunaux supérieurs nous invitent d'ailleurs à la prudence<sup>10</sup>.

[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

---

<sup>9</sup> *Id.*, p. 338 (par. 475). Dans *R. c. Lavallee*, [1990] 1 R.C.S. 852, le juge Dickson disait : « Il est depuis longtemps reconnu que le témoignage psychiatrique ou psychologique constitue également une preuve d'expert parce qu'on s'est rendu compte que, dans certaines circonstances, la personne moyenne peut ne pas avoir une connaissance ou une expérience suffisante du comportement humain pour pouvoir tirer des faits qui lui ont été présentés une conclusion appropriée. » Le juge Dickson ajoutait : « La nécessité d'une preuve d'expert dans ces domaines peut néanmoins être mise en doute en raison de la croyance que les juges et les jurys connaissent à fond la « nature humaine » et que cela suffit. Ils sont pour ainsi dire leur propre expert en matière de comportement humain. »

<sup>10</sup> Jean-Claude ROYER, *op. cit.*, note 1, p. 334, par 470 où l'auteur affirme : « Il est dangereux d'exclure a priori une preuve d'expertise, sauf s'il est manifeste qu'elle n'a aucune valeur probante ». On peut lire la jurisprudence citée à la note 76 de la page 334. Voir aussi les propos de la Cour suprême dans l'arrêt *R. c. Mohan*, [1994] 2 R.C.S. 9, sous la section b) « la nécessité d'aider le juge des faits. » Le juge Sopinka y dit : « Toutefois, je ne jugerais pas la nécessité selon une norme trop stricte. L'exigence est que l'opinion soit nécessaire au sens qu'elle fournit des renseignements « qui selon toute vraisemblance, dépassent l'expérience et la connaissance d'un juge [...] ». Il en est aussi de même des propos de la Cour d'appel dans l'affaire *Domaine de la Rivière Inc. c. Aluminium du Canada Ltée*, [1985] R.D.J. 30 (C.A.), aussi citée par les parties.

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>11</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.


PAR CONSÉQUENT, le TRIBUNAL :

[41] REJETTE les objections formulées par l'Employeur ;

[42] RECONNAÎT à Suzanne Vallières le statut de témoin expert dans les limites décrites ci-dessus ;

[43] AUTORISE le dépôt en preuve du rapport intitulé *Phénomène de l'intimidation et l'enfant TED*.

Longueuil, le 23 octobre 2012



Jean-Pierre Villaggi  
Arbitre

P. P. : Me René Paquette

P. S. : Me Gaétan Lévesque

Dépôt au ministère du Travail le 26 octobre 2012

---

<sup>11</sup>. Voir notamment : Jean-Claude ROYER, *op. cit.*, note 1, p. 332 (par. 469).