

SAE : 9729
CONVENTION : 5152
ANNÉE : 20
EMPLOYEUR : CŒUR-DES-VALLÉES, Centre de services scolaire au
SYNDICAT : OUTAOUAIS, Syndicat de l'enseignement de l'
TRIBUNAL: Arbitre unique
ARBITRE: BRIÈRE, Jean-Yves
P.PATRONAL: LEFEBVRE, Mélanie
P.SYNDICAL: LEPAGE, Maryse
AUDITION: Dernière audition : 2023-12-08 ; 12 jour(s) d'audition
DÉPÔT: 2024-02-22
RÉSULTAT : Grief accepté
LOIS : Loi sur les normes du Travail (L.R.Q. c. N-1.1), art. 81.18, 81.19, 93
Code civil du Québec, art. 7, 2803
Loi sur l'instruction publique (L.R.Q. c. I-13.3), art. 96.8, 96.12, 96.21
NOGRIEF: 20-03153-5152
SUJET: Harcèlement – Obligation de l'employeur – Droit de gérance – Élèves – Notes

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

Secteur de l'éducation

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 21 février 2024

**DEVANT L'ARBITRE : Me Jean-Yves Brière, Ad.E., avocat-arbitre et membre du
Barreau du Québec**

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE L'OUTAOUAIS
Ci-après appelé « le Syndicat »

et

CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE AU CŒUR-DES-VALLÉES
Ci-après appelé « l'Employeur »

et

ANNY-PIER BOYER, NICOLE RANGER, MARYLEINE CHARTRAND, NATACHA SCHRYER, MELISSA MARENGER, MARIE-FRANCE PROULX, KARINE McMANUS

Ci-après appelées « Intervenantes » ou « Mises en cause »

Plaignante : Geneviève Groleau

Grief n° greffe : 2020-0003153-5152

Convention collective : Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente

TABLE DES MATIÈRES

I – LE GRIEF	3
II – LE DÉROULEMENT DE L’INSTANCE	20
III – LA PREUVE	21
a) Preuve du Syndicat.....	21
b) La Plaignante.....	21
c) Nicole Ranger.....	23
d) Anny-Pier Boyer.....	28
e) Maryleine Chartrand.....	42
f) Karine McManus.....	49
g) Natacha Schryer.....	50
h) Melissa Marenger et Anny-Pier Boyer.....	50
i) L’enquête.....	52
j) Le directeur Paquette.....	58
k) État de santé de la Plaignante.....	61
l) Jean-Sébastien Paillant.....	62
m) Daniel Bellemare.....	62
IV – ARGUMENTATION DES PARTIES	64
a) Le Syndicat.....	64
b) L’Employeur.....	65
V – MOTIFS ET DÉCISION	66
a) Le droit.....	66
b) Considérations générales sur la preuve.....	71
i) Le ouï-dire	71
ii) La Plaignante.....	71
c) Les allégations de harcèlement psychologique.....	72
i) L’élève X.....	72
ii) Réputation de la Plaignante.....	73
iii) Nicole Ranger.....	73
iv) Anny-Pier Boyer.....	75
v) Analyse globale des comportements des collègues de la Plaignante.....	78
vi) Le directeur Paquette.....	79
CONCLUSION	85

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 et ss. C.t.)

I – LE GRIEF

- [1] Le Greffe de l'éducation nous a confié le mandat d'entendre et de disposer du grief 2020-0003153-5152 (**pièce S-3**) de Geneviève Groleau (ci-après désignée la Plaignante);
- [2] Par son grief, la Plaignante soutient que le Centre de services scolaire Cœur-des-Vallées n'a rien fait pour que cesse le harcèlement de la part de collègues de travail dont elle aurait été victime (**pièce S-3**);
- [3] Le 29 septembre 2021, afin de mettre le dossier en état, le Tribunal a rendu les ordonnances suivantes :

ORDONNE au Syndicat de fournir par écrit au Tribunal et à l'Employeur, les informations suivantes, et ce, au plus tard le 15 novembre 2021 :

- Les comportements, paroles, actes, faits ou gestes qui constitueraient du harcèlement psychologique;
- Les dates, les lieux et les personnes impliquées à l'égard des tels comportements, paroles, actes, faits ou gestes;
- Si jamais un document constituait une forme de harcèlement psychologique, il devra être communiqué.

ORDONNE à l'Employeur de fournir par écrit au Tribunal et au Syndicat sa position concernant chacune des allégations du Syndicat, et ce, au plus tard le 15 décembre 2021;

ORDONNE à l'Employeur de préciser par écrit s'il entend formuler une objection préliminaire et si oui, en préciser la nature et le fondement, et ce, au plus tard le 15 décembre 2021.

- [4] Conformément à l'ordonnance, le Syndicat a fourni un tableau synthèse des faits au soutien du grief (**pièce S-4**) :

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
	Oct/nov. 2017	Nicole Ranger (collègue)	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention à mon endroit impliquant des représailles verbales sévères injustifiées. • Présence d'un élève à mes côtés 	Corridor du 2 ^e étage

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
1		Johanne Payer (soutien)	<ul style="list-style-type: none"> Je fais appel à Mme Payer à la suite de cet évènement par incapacité à assumer mon rôle. 	
2	Juin 2018	Stéphane Paquette (direction) Maryleine Chartrand (collègue) M. Y (parent)	<ul style="list-style-type: none"> M. Y, mécontent, conteste les résultats finaux et le classement de son fils. Mme Chartrand, ayant la responsabilité du suivi des dossiers HDAA, est également avisée tout au long de l'année et appuie mes démarches. <u>Un processus officiel</u> de contestation est enclenché et il comprend une analyse de mon travail par une collègue et les conseillères pédagogiques du CSS. Le CSS me donne des directives à l'effet que je dois concerter une enseignante <u>de mon niveau</u> pour valider mon travail <u>en présence de la direction</u>. Ce faisant, j'aurais dû être rencontrée par Mme Johanne Payer puisqu'elle détient l'expertise du 2^e cycle et M. Paquette. M. Paquette me donne une consigne contraire à celle reçue du CSS et est complètement absent. Je suis associée à Mme Chartrand qui me porte très peu de respect à l'endroit de mon travail (M. Paquette le sait en étant en plus absent) et n'est pas enseignante au 2^e cycle (mon niveau). <u>N.B. Elle se retrouve en possession d'informations confidentielles à mon sujet.</u> Je me plie à la consigne de ma direction sans contester. Pendant 15 à 20 minutes, mon travail est épié en détail sans qu'elle dise un mot; sans poser de questions sur mes méthodes. Elle se fie uniquement à un arrêt de travail (environ 3 mois) qui a eu lieu au cours de l'année. La directive précise de M. Paquette est de se concerter, elle et moi, pour rendre un jugement final sur mon évaluation du classement de l'élève. Mme Chartrand me refuse ce droit. Elle insiste pour parler seule avec M. Paquette avant. Je n'ai jamais pu rencontrer M. Paquette pour discuter de la situation. Les conseillères pédagogiques du CSS vérifient et valident mon travail; est caractérisé comme étant constant et répond aux méthodes de correction vs l'aide apportée. J'apprendrai plus tard (octobre 2018 au CSS) que mon classement a été outrepassé; on a modifié les résultats sans que j'en sois avisée, malgré avoir clairement affirmé au CSS que je voulais défendre mon travail advenant le cas, et ce, dans l'intérêt de l'enfant. 	Bureau de la direction/CSS

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
			<ul style="list-style-type: none"> On va invoquer un arrêt maladie, mais l'arrêt (rechute) n'a été signé qu'en août 2018. On ne m'a rien dit et j'ai dû insister pour le savoir. Ensuite on précise que c'est pour me protéger d'une plainte au commissaire; plainte que j'étais prête à affronter et je les avais avisés (CSS). J'ai confiance en mon travail qui n'a jamais été repris ou mis en doute par ma direction. Conséquemment à cette décision de ma direction, M. Y a propagé l'idée à un autre parent que je ne faisais pas mon travail correctement; propos que le parent m'a dès lors rapportés (seul cas rapporté). L'enfant ne m'adresse même plus la parole. Avant mon retour (nov. 2018), j'ai envoyé un courriel à son enseignante, qui est aussi ma collègue (Karine McManus), pour lui faire part de mon malaise quant à la situation et que mon désir était à l'effet qu'elle maintienne une confiance envers mon jugement professionnel. Le courriel est demeuré sans réponse. 	
3	Nov. 2018	Anny-Pier Boyer	<ul style="list-style-type: none"> Prise de contact (sept. 2018) très positive entre Mme Boyer et moi pendant que je suis en arrêt maladie. Mme Boyer est ravie de travailler avec moi; elle connaît mon travail, puisqu'elle a déjà occupé un poste de remplacement (tâche à 80%), donc elle faisait l'autre 20%) dans ma classe. Retour pour moi en novembre; contact qui s'est résulté par une approche très hostile. Tentative de communication pour comprendre la situation; me répond de façon méprisante / qui ridiculise mes propos. Je quitte constatant que la communication n'est pas possible dans ce contexte. Mme Boyer va limiter nos contacts professionnels soit dans le temps ou dans le « comment » quand elle-même m'avait abordée étant en arrêt maladie pour me parler travail. 	Classe de Mme Boyer
4	Nov. 2018	Anny-Pier Boyer Johanne Payer (témoin)	<ul style="list-style-type: none"> Mme Boyer se permet de tenter de me discréditer en allant dire à une collègue, Mme Payer, que je « faisais très mal mon travail ». À cette époque, j'ai près de 10 années d'expérience et Mme Boyer sort à peine de sa formation et son jugement repose sur aucun fait valable. Mme Payer a avisé Mme Boyer qu'elle m'en avait fait part afin que je me protège de ce genre de comportements. Mme Boyer a présenté ses excuses à ma collègue sans toutefois me les présenter. 	Corridor du 2 étage
	Janv. 2019	Stéphane Paquette (direction)	<ul style="list-style-type: none"> Une remplaçante vient me voir à mon arrivée à l'école pour me questionner sur le dossier de contestation de M. Y. 	Bureau de la direction

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
5		Une remplaçante dont je ne me souviens plus du nom	<ul style="list-style-type: none"> • Considérant qu'il est question d'informations confidentielles et que seuls le directeur et Mme Chartrand, je vais à la rencontre de M. Paquette stupéfaite de la situation pour l'informer que des informations confidentielles circule. • M. Paquette me répond qu'il n'avait pas de contrôle sur ce qui se dit dans la salle du personnel, et ce, sans même prendre la peine de les aviser de cesser tous commentaires à ce sujet; du moins s'il l'a fait il ne me l'a pas dit. 	
6	Mai 2019	Nicole Ranger (collègue) Julie Boyer (témoin)	<ul style="list-style-type: none"> • À la demande de Mme Boyer, je suis intervenue auprès d'un élève, puisque la titulaire était absente et c'est un élève qui a des comportements de défiance. • Je m'aperçois que Mme Ranger est assise dans le fond de la classe et a donc assisté à tout. Puisqu'elle et d'autres discréditent constamment mon travail, j'ai avisé Mme Boyer que si l'une ou l'autre des personnes du groupe venait qu'à intervenir afin de me discréditer, elle devait leur dire que c'est à sa demande que je suis intervenue. • Quelques minutes plus tard, Mme Boyer est de retour dans ma classe pour me dire : « Nicole est venue me voir pour me dire que tu ne te mêlais pas de tes affaires et que ton intervention était inutile! Je ne la croyais pas comme ça! » 	Classe de Mme Maryleine
7	Juin 2019	Stéphane Paquette (direction)	<ul style="list-style-type: none"> • Une enseignante et moi devons intervenir pour une élève en crise (antécédant de problème de santé mentale); moment pendant lequel l'élève me donne plusieurs coups. • Des blessures sont occasionnées : entorse genou gauche et entorse cervicale. Ma direction m'offre de me conduire à la maison étant donné des douleurs à un genou (voiture manuelle). • Plus aucun suivi malgré que je lui précise le soir même, à la suite d'un courriel qui m'a envoyé, que je suis chamboulée des événements. On s'est contenté d'expulser l'élève; aucune rencontre après l'évènement ni aucun suivi à mon endroit. 	
8	Août 2019	Karine McManus (collègue) Anick Laplante (témoin)	<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une rencontre d'équipe-école, j'émetts un commentaire partagé par Mme Laplante, mais je le fais de sorte que Mme McManus m'entend. • Mme McManus s'en est directement prise à moi en s'adressant devant l'équipe-école sur un ton très irrespectueux et agressif en m'accusant d'avoir « un manque d'ouverture et que des réserves ainsi que le fait que je mettais une atmosphère lourde avec mes commentaires » malgré qu'ils soient partagé par d'autres. • Étant en élaboration d'un projet pilote, il est évident que des modifications seront à apporter, mais dès 	Salle du personnel

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
		Plusieurs étaient présentes	que je souligne un manque dans ce nouveau concept, on dit de moi que je me refuse au changement et pourtant, je mets de l'avant des arguments purement pédagogiques pour le bien des enfants.	
9	Sept 2019	Anny-Pier Boyer (collègue)	<ul style="list-style-type: none"> • Il est question d'un contexte de confinement par crainte de l'arrivée d'un parent agressif voire potentiellement violent; j'ai accompagné un élève de 1ère année à son autobus parce qu'il était seul dans le corridor et qu'il m'a demandé de l'aide. • Mme Boyer fût témoin de la scène sans que je m'aperçoive de sa présence. • En revenant à l'intérieur, Mme Boyer m'interpelle (elle ne m'avait pas adressé la parole de la semaine – aucune salutation) pour me dire, devant une éducatrice du service de garde et un élève, que je ne mêlais pas de mes affaires; que des élèves de 6^e année avaient été assignés à cette tâche, et ce, sur un ton très autoritaire et condescendant et sans tenir compte du contexte particulier, comme si tout était comme à l'habitude (peu importe, je n'aurais jamais risqué la sécurité des élèves de 6^e année avec un autre enfant de 1^{ère} année). 	Escaliers qui mènent dehors devant l'école près du secrétariat
10	Sept 2019	Natacha Schryer (ortho.) Johanne Payer (témoin) D'autres sont présentes	<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une discussion équipe-cycle, Mme Schryer interprète mes propos et sans prendre le temps de valider sa perception et s'en prend ouvertement à moi en pleine rencontre d'équipe sans me laisser la chance de m'expliquer. • Le nouveau système d'enseignement (séquences) prive littéralement les enfants de soutien orthopédagogique particulièrement la rééducation; j'en fais donc part en précisant que le nombre d'heures allouées (qui est la compétence de la direction) pour l'orthopédagogie était insuffisant considérant nos grands besoins. • Mes propos sont également partagés par Mme Payer, mais encore une fois, c'est moi qui s'expose ou je laisse les choses aller même si je ne suis pas en accord, et ce, toujours pour le bien de l'élève et non le mien. • Mme Schryer rétorque sur un ton très colérique en m'accusant de la discréditer parce que selon elle j'affirmais qu'elle ne faisait pas son travail, et ce, sans prendre le temps de valider sa compréhension en cas de doute. • Je lui ai envoyé un courriel pour préciser ma pensée parce que je ne pouvais plus dire quoi que ce soit étant trop affectée; la situation semble éclaircie. 	Bureau de la direction

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
11	Sept. 2019	Anny-Pier Boyer (collègue) Mélissa Maranger (présente)	<ul style="list-style-type: none"> Lors d'une activité spéciale, il était prévu de visionner un film, mais l'équipement de mon local ne fonctionnait pas. À noter que nous n'étions pas dans nos classes respectives et que la classe en face était occupée par Mme Boyer. Je demande à Anny-Pier de permettre aux enfants de se joindre à son groupe; elle refuse sous prétexte qu'un enfant n'était pas « gentil » et qu'elle ne voulait pas leur faire écouter un film. J'ai donc dû dire aux enfants qu'il n'y avait pas de film et me rendre à l'extérieur pour me rendre compte à peine 5 minutes plus tard, qu'elle partageait son local avec le groupe de Mélissa en écoutant un film. 	Classe de présco. 1 ^{er} étage
12	Oct. 2019	Nicole Ranger (collègue) Anik Robillard (témoin – remplaçante victime des mêmes personnes) D'autres sont présentes	<ul style="list-style-type: none"> Mme Ranger assure l'enseignement de deux matières à mes élèves de 3^e année, soient les sciences et l'univers social (déjumelage puisque j'ai une classe avec deux niveaux différents). Dans ce cadre, un parent s'adresse à moi, étant titulaire, pour me poser une question relative à un projet demandé par Mme Ranger. Cette façon de faire est habituelle tant pour moi que pour Mme Ranger avec ses autres groupes, dont celui de Mme Chartrand. J'aborde donc en ce sens Mme Ranger dans la salle du photocopieur en présence de d'autres personnes, mais comme c'est une pratique habituelle, je ne m'attendais pas à ce qu'on me réponde comme il en a été le cas. Mme Ranger de me répondre avec un ton très irrespectueux : « Je n'ai pas à parler de ma planification avec toi, si un parent veut me parler dit lui qu'il communique avec moi ça finit là! » Mme Robillard qui était présente est venue me voir afin de souligner le comportement disgracieux et qui manquait d'esprit d'équipe venant de Nicole Ranger. Mme Ranger me met dans une position délicate envers les parents, puisque je dois justifier pourquoi je ne peux répondre à leurs questions, donc pour des raisons qui ne sont aucunement professionnelles. 	Salle du photocopieur
13	Nov. 2019	Anny-Pier Boyer (collègue) Johanne Payer (témoin)	<ul style="list-style-type: none"> Dans un contexte où je ne voulais pas imposer une idée qui demandait beaucoup de travail de préparation et que j'avais beaucoup de temps, je me suis proposée pour l'exécution de certaines étapes de conception. Mme Boyer, plutôt que d'être professionnelle, m'interpelle sur un ton très méprisant pour me reprocher mon intention de vouloir monopoliser le travail; « Pourquoi tu veux faire tout toute seule, tu n'as pas à monopoliser le travail quand on est une équipe on est toutes capable d'en faire. Après ça tu 	Bureau de direction

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
		D'autres sont présentes	<p>vas dire que tu es fatiguée! ». Prendre note qu'elle venait de prendre ce genre d'initiative, puisqu'elle quittait en congé de maternité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mme Payer et moi sommes consternées et dès ce moment, je n'ai plus rien dit de la rencontre. • Après cette rencontre je me suis effondrée en crise de panique et mon arrêt maladie sera signé en date du 11 nov. 2019. 	
14	Mars/ avril 2020 fermeture/ réouverture des écoles	<p>Stéphane Paquette (direction)</p> <p>Anne-Pier Boyer (collègue)</p> <p>Mélissa Marangère (collègue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toujours en arrêt maladie, les parents, en panique, s'adressent à moi étant la titulaire depuis 2 ans pour la moitié d'entre-eux et ayant eu peu de contact avec la remplaçante. • Pour les deux premières semaines, je fais 2 zooms par semaine avec les enfants pour m'assurer de leur bien-être et d'un soutien académique minimal pendant que ma remplaçante tentait d'adapter les trousse pédagogiques fournies par le MEES, encore une fois, sans soutien significatif de Mme Boyer étant la plus expérimentée du niveau. • J'avise mon centre de services scolaires (DG) que je fais le soutien aux enfants, et ce, dans un effort collectif étant donné la situation particulière. Personne ne m'interdit quoi que ce soit. • Mme Boyer et Mme Marangère iront dire à M. Paquette que J'ENSEIGNE aux enfants à tous les jours, ce qui est contraire aux consignes du MEES, ce que je vais nier tout en lui précisant ce que je faisais exactement avec les enfants de mon groupe. • Un peu plus tard, je vais faire deux demandes à ma direction parce que les élèves paient le prix : me permettre d'aider ma remplaçante et, à la suite d'une annonce du Ministre de l'Éducation, assister au classement d'élèves avec l'équipe et ma remplaçante étant donné que pour la plupart ils étaient avec moi depuis l'année précédente et que j'ai été présente pour la 1^{ère} étape qui était déterminante dans le classement. • Réponse finale de la direction : On va m'autoriser à soutenir ma remplaçante sans intervenir auprès de l'équipe en place malgré mon arrêt maladie et on ne me garantit pourtant pas ma présence au classement qui demande moins pour moi étant en arrêt (plan cognitif) et qui vu le contexte, était tout à fait justifiée. • Mon classement ayant, dans le passé, été outrepassé par ma direction, je crains pour le bien des élèves dans ce contexte sans précédent; n'étant pas en présentiel, donc loin des anxiogènes, je conviens, avec mon médecin, de retourner au travail, tant qu'on me garantissait le travail à la maison (ce qui a été autorisé; ma remplaçante assurant le présentiel et 	Télétravail

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
			<p>moi les élèves qui restaient à la maison); j'ai donc pu établir le classement avec ma remplaçante avant qu'elle ne soit convoquée à cet effet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un arrêt de travail est remis en vigueur une semaine avant la fin de l'année scolaire 2019-2020 parce que le télétravail ainsi que le stress ont exacerbé ma lésion au cou (allégation #7) et que j'arrive difficilement à assumer ma tâche (plan cognitif). 	
15	Entre nov. 2017 et juin 2020	Stéphane Paquette (direction)	<p>D'autres évènements dont je ne peux identifier le moment précis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans les débuts (je crois après l'allégation #1), je fais part à ma direction du comportement de Mme Ranger et va m'affirmer que son comportement à mon endroit est accidentel, quand elle cible ses actions sur d'autres ou moi, et ce, de façon répétée et délibérée. • Va ignorer plusieurs de mes courriels dont certains font état de ce qui se passe. • Je demande une rencontre avec Anny-Pier Boyer, Nicole Ranger et moi ce à quoi il me dit qu'il doit leur en parler initialement (si elles sont d'accord); il n'y aura aucun retour à cet effet. • Malgré mes questionnements à caractère pédagogique quant à la méthode appelée séquence, il va me dire sur un ton ferme et très autoritaire qu'elles sont là pour rester et ne va aucunement agir afin que mes opinions soient prises en compte; je suis vue comme celle qui s'y oppose et pourtant nous en sommes à la phase « projet pilote » donc nécessite des ajustements en fonction de nos réalités. • Encore dans le contexte des séquences, l'orthopédagogue diminue ses rencontres, et ce, malgré qu'elle a pris engagement avec les parents (signature des parents requise) à l'effet qu'elle les rencontrerait à raison de 3x par semaine. Je porte la situation à ma direction qui est stupéfaite. Dû à la teneur légale de ce type d'engagement, on précise dans les PI qu'il y aura orthopédagogie sans quantifier (besoins variables). Malgré ce manquement qui peut avoir des répercussions légales et qu'il prend la chose en main, aucun changement ne s'est produit. • Sans motif valable, il va m'écarter d'une formation importante sur les séquences pour laisser l'accès à Anny-Pier Boyer, et ce, malgré qu'elle eût déjà acquis la base de ce procédé contrairement à moi qui était en arrêt maladie; il a affirmé qu'il était question d'une personne par cycle qui n'avait pas les bases, d'autant plus que j'étais perçue comme celle qui était réticente. 	

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
			<ul style="list-style-type: none"> Les nombreuses fois où je suis allée à sa rencontre pour tenter de me faire aider quant à ce que je vivais, son comportement/non-verbal faisait en sorte que je me sentais la « fatigante » ou le problème. Il va souvent sous-entendre que d'autres vont lui parler de moi, sans jamais porter à mon attention ce dont on me reproche. Je vais l'apprendre à mes dépens via la liste d'attentes (sanctions déguisées) qu'on va me remettre le 9 mars 2020 et qui sera retirée du dossier en juin 2020 justement parce que tout ça aurait dû, si telle est la réalité, être discuté en rencontre (voir note du DG sur la copie originale). Une enseignante inquiète pour moi va aller voir la direction pour lui demander de « crever l'abcès » en réunion, puisque ça déteint aussi sur l'atmosphère générale de travail. M. Paquette va lui affirmer qu'il n'y a pas « d'abcès à crever » 	
16	Entre nov. 2017 et juin 2020	Anny-Pier Boyer (collègue)	<p>D'autres événements dont je ne peux identifier le moment précis</p> <ul style="list-style-type: none"> Critiques sévères négatives presque toujours sans fondement; émet des réserves dès que j'émet un avis peu importe la nature. Invitations lancées à certaines pour des dîners au restaurant, toujours en m'excluant (sporadiquement). Aucune salutation lorsque j'entre dans la salle du personnel (fréquent). Aucune proposition de travail d'équipe, ce qu'elle fait avec d'autres (fréquent). Épie mon travail pour le critiquer devant d'autres. Lorsqu'elle doit communiquer avec moi par obligation, il n'y a aucune forme de respect dans ses envois. Utilise un ton condescendant ou méprisant à mon endroit (fréquent). Ne soutient pas mes remplaçantes lorsque c'est nécessaire. 	qer
17	Entre nov. 2017 et juin 2020	Nicole Ranger	<ul style="list-style-type: none"> Va ouvrir la porte de plusieurs matin sur le même palier, mais pas la mienne (fréquent). Lorsqu'elle doit aider mes élèves ou ceux d'une autre de mes collègues elle ira systématiquement aider ma collègue (fréquent). Invitations lancées à certaines pour des dîners au restaurant, toujours en m'excluant (sporadiquement). Aucune salutation lorsque j'entre dans la salle du personnel (fréquent). Aucune proposition de travail d'équipe, ce qu'elle fait avec d'autres (fréquent). 	

	Dates	Personne.s impliqué.e.s	Faits	Lieu
			<ul style="list-style-type: none"> • M'épier par la fenêtre afin de me discréditer devant d'autres collègues pendant mes surveillances extérieures • Lorsqu'elle doit communiquer avec moi par obligation, il n'y a aucune forme de respect dans ses envois. • Utilise un ton condescendant ou méprisant à mon endroit (fréquent). 	
18	Avant l'année scolaire 2018-2019	indéterminé	<ul style="list-style-type: none"> • Entache ma réputation à l'extérieur des murs de l'école au point que des parents questionnent un autre de mes collègues (Anny Meunier) afin de s'assurer que leur enfant ne sera pas avec une enseignante aussi négativement décrite. 	

(transcription textuelle)

[5] La Plaignante soutient que sept collègues ont eu une dynamique néfaste à son égard :

1. Anny-Pier Boyer
2. Nicole Ranger
3. Maryleine Chartrand
4. Natacha Schryer
5. Melissa Marenger
6. Marie-France Proulx
7. Karine McManus.

[6] Le Tribunal a reconnu le statut d'intervenante à chacune de ces sept collègues;

[7] Conformément à l'ordonnance rendue, l'Employeur a répondu aux allégations de la Plaignante (**pièce E-1**) :

« Après avoir pris connaissance du résumé des allégations de Mme Geneviève Groleau (ci-après « la Plaignante ») au soutien du grief 2020-003153-51-52, l'Employeur répond comme suit :

ALLÉGATION NO 1 – OCTOBRE/NOVEMBRE 2017

- 1- L'Employeur ignore les faits invoqués par la Plaignante;

ALLÉGATION NO 2 – JUIN 2018

- 2- L'Employeur admet que [monsieur Y], père de l'élève [X], était insatisfait des résultats finaux et du classement octroyés par la Plaignante à son fils;

- 3- L'Employeur nie par ailleurs les autres faits, tels que rapportés par la Plaignante, et apporte les précisions suivantes;
- 4- Au début de l'année scolaire 2017-2018, la Plaignante était affectée à une classe de 4^e année, parmi laquelle se trouvait l'élève [X], à l'école Maria-Goretti située à Thurso;
- 5- Dès le mois d'octobre 2017, la Plaignante a signifié aux parents de [X], que ce dernier redoublerait sa 4^e année;
- 6- Dans les faits, la Plaignante a été en absence invalidité de novembre 2017 à mai 2018 et une remplaçante a pris en charge cette classe de 4^e année;
- 7- Malgré qu'elle soit en absence invalidité, la Plaignante a continué de communiquer avec les parents de [X], notamment par courriels, pour les informer qu'à son avis, leur enfant avait beaucoup de difficultés au niveau de ses apprentissages;
- 8- Le directeur de l'école Maria-Goretti, M. Stéphane Paquette, est intervenu auprès de la Plaignante pour lui demander de cesser de communiquer avec les parents pendant son absence invalidité;
- 9- Au cours des dernières semaines de l'année scolaire 2017-2018, la remplaçante a émis l'opinion que [X], allait réussir sa 4^e année et pourrait passer au niveau supérieur;
- 10- Or, lorsque la Plaignante est revenue au travail et repris la charge de la classe de 4^e année, en juin 2018, elle a conclu que [X] devait redoubler sa 4^e année scolaire;
- 11- C'est dans ce contexte que les parents de [X], insatisfaits du classement déterminé par la Plaignante, sont venus se plaindre à la direction d'école et ont déposé une plainte officielle auprès du Centre de services scolaire Cœur des Vallées (ci-après « CSSCV ») concernant le classement de leur fils;
- 12- Après discussions avec les ressources éducatives du CSSCV, il a été décidé qu'une seconde enseignante de l'école Maria-Goretti (Mme Marylène Chartrand), ainsi qu'une conseillère pédagogique de la CSSCV (Mme Sonia Labelle), devaient revoir les travaux et examens en lien avec la plainte et émettre une opinion sur le classement de [X];

- 13- Après analyses sérieuses effectuées tant par Mme Chartrand que par Mme Labelle, celles-ci ont conclu que [X] avait atteint les seuils de réussite et pouvait passer au niveau supérieur, soit en 5^e année;
- 14- Au surplus, M. Stéphane Paquette, directeur d'école, a également pris la peine de rencontrer l'enseignante du niveau supérieur (Mme Karine Mc Mannus) afin de requérir son opinion sur les aptitudes de [X] afin de réussir la 5^e année. Mme Mc Mannus a également confirmé qu'à son avis, tel était le cas;
- 15- La direction de l'école a en tout temps respecté les directives émises par la CSSCV concernant le traitement de la plainte des parents de [X], et le classement final a été déterminé conformément au processus établi, le tout tel qu'il sera plus amplement démontré dans le cadre de l'audience à venir;
- 16- La Plaignante s'est de nouveau absentée pour invalidité de la fin août à la fin novembre 2018. Le résultat final lui a donc été communiqué à la Plaignante lors de son retour au travail;

ALLÉGATION NO 3 – NOVEMBRE 2018

- 17- Quant à l'allégation no 3, l'Employeur nie les faits tels que rapportés par la Plaignante;
- 18- L'Employeur précise que les communications entre la Plaignante et certains de ses collègues, dont Mme Annie-Pier Boyer, étaient parfois difficiles; la Plaignante ayant un point de vue et une vision plutôt rigide sur certains sujets;

ALLÉGATION NO 4 – NOVEMBRE 2018

- 19- L'Employeur n'est pas en mesure de répondre à l'allégation no 4 telle que rapportée ne connaissant ni la ou les dates précises où ces propos auraient été tenus, que ce soit par Mme Boyer ou Mme Payer, par plus que le contexte entourant ceux-ci;

ALLÉGATION NO 5 – JANVIER 2019

- 20- L'Employeur ignore le premier picot;
- 21- L'Employeur précise que les évaluations effectuées par Mme Chartrand et Mme Labelle, tel que plus amplement rapporté en réponse à l'allégation no 2, ont été uniquement transmises à la CSSCV;

- 22- L'Employeur répond également que la passation de l'élève [X] en 5^e année était inévitablement connue du personnel enseignant et qu'au surplus, la Plaignante elle-même a échangé avec plusieurs membres du personnel concernant cette situation;

ALLÉGATION NO 6 – MAI 2019

- 23- L'Employeur ignore les faits invoqués par la Plaignante;
- 24- L'Employeur précise toutefois, que Mme Nicole Ranger occupait un poste de travailleuse en éducation spécialisés (TES) et qu'elle était appelée à offrir du soutien personnalisé en classe aux élèves requérant des besoins particuliers et qu'il n'était donc pas inhabituel qu'elle soit dans la classe de l'une ou l'autre des enseignants;

ALLÉGATION NO 7– JUIN 2019

- 25- L'Employeur admet que la Plaignante a été victime d'une lésion professionnelle consécutive à une altercation avec un élève;
- 26- L'Employeur précise que la Plaignante s'est absentée suite à cette altercation et que la CNÉSST a accepté sa réclamation pour accident du travail;
- 27- La gestion de son dossier a fait l'objet d'un même traitement que celui habituellement réservé pour tout autre dossier du même genre;

ALLÉGATION NO 8 – AOÛT 2019

- 28 L'Employeur nie les faits tels que rapportés par la Plaignante;
- 29- L'Employeur précise que la rencontre à laquelle la Plaignante fait référence avait notamment pour objectif de répartir les périodes informatiques et celles de bibliothèque entre les enseignants, et ce, au hasard;
- 30- Or, à la fin de l'exercice, Mme Chartrand a réalisé qu'elle avait oublié de tenir compte des périodes de français lecture;
- 31- La Plaignante a alors manifesté verbalement son mécontentement soulignant qu'il s'agissait d'une contrainte additionnelle inacceptable pour son horaire;

- 32- C'est face à cette manifestation de mécontentement que Mme Karine Mc Manus a réagi et fait part à la Plaignante que ses propos créaient une atmosphère lourde;
- 33- Par ailleurs, l'Employeur souligne que le « projet-pilote » auquel la Plaignante a fait référence est la Méthode Séquence qui consiste en une nouvelle méthode pédagogique applicable à l'ensemble des enseignants et qui est toujours en implantation;
- 34- La Méthode Séquence implique une collaboration étroite entre les enseignants des différents niveaux afin d'établir des liens cohérents entre les apprentissages des différents cycles;
- 35- Or, la Plaignante manifestait plusieurs réticences face à cette Méthode Séquence et l'adoption d'une attitude ouverte et collaborative était difficile, tel qu'il sera plus amplement démontré dans le cadre de l'audience;

ALLÉGATION NO 9 – SEPTEMBRE 2019

- 36- L'Employeur admet qu'une pratique de confinement a eu lieu le 30 septembre 2019;
- 37- L'Employeur ignore les propos qui ont pu être tenus par Mme Boyer à l'attention de la Plaignante lors de cette pratique de confinement;
- 38- L'Employeur ajoute et précise ce qui suit. Le 30 septembre 2019, une situation impliquant un parent possiblement dangereux a déclenché à l'école Maria-Goretti une pratique de « code marine »;
- 39- M. Stéphane Paquette, directeur de l'école, a mis en place les mesures d'urgence applicables en cas de « code marine » avec l'assistance de la Sûreté du Québec et l'escouade tactique;
- 40- En cas de « code marine », il est demandé à chacun des enseignants de gérer leurs classes selon les instructions transmises afin que l'opération se déroule dans le calme et la sécurité de l'ensemble du personnel et de la clientèle lors de la pratique;

ALLÉGATION NO 10 – SEPTEMBRE 2019

- 41- L'Employeur nie les faits tels que rapportés par la Plaignante;

- 42- Corrigeant les faits, l'Employeur souligne que Mme Natacha Schryer était l'orthopédagogue chargée de faire les liens entre les enseignants des différents cycles et à l'intérieur de chacun des cycles;
- 43- Mme Schryer a dû rappeler à la Plaignante les objectifs de la Méthode Séquence et l'importance d'adopter une approche ouverte et collaborative;
- 44- Plus spécifiquement, Mme Schryer a expliqué que le service aux élèves était différent et que moins de temps en classe serait offert, ce avec quoi la Plaignante était en désaccord;
- 45- La Plaignante, laquelle avait des réticences manifestes face à l'implantation de la Méthode Séquence telles que mentionnées précédemment, n'a pas apprécié le recadrage jugé pertinent par Mme Schryer, le tout tel qu'il sera plus amplement démontré dans le cadre de l'audience;

ALLÉGATION NO 11 – SEPTEMBRE 2019

- 46 L'Employeur ignore les faits tels que rapportés par la Plaignante;

ALLÉGATION NO 12 – OCTOBRE 2019

- 47- L'Employeur ignore les faits tels que rapportés par la Plaignante;

ALLÉGATION NO 13– NOVEMBRE 2019

- 48- L'Employeur nie tel que rédigé les faits rapportés par la Plaignante;
- 49- L'Employeur souligne qu'il s'agissait d'une rencontre visant à discuter et mettre en place la Méthode Séquence;
- 50- C'est dans ce contexte que Mme Boyer lui aurait fait certaines remarques sur le désir de la Plaignante de s'approprier certaines tâches et responsabilités plutôt que de travailler en équipe;
- 51- L'Employeur ignore si c'est après cette rencontre que la Plaignante « *s'est effondrée en crise de panique* », mais précise que ce n'est que le 20 novembre 2019 qu'un rapport médical CNÉSST a été mis pour « *harcèlement au travail* » et un arrêt de travail prescrit;

- 52- L'Employeur précise par ailleurs que la Plaignante était en arrêt de travail du 29 octobre 2019 au 6 novembre 2019, date à laquelle son médecin traitant a autorisé un retour au travail régulier;
- 53- La Plaignante s'est présentée à l'école, mais n'a pas voulu réintégrer sa classe sollicitant d'autres tâches, ce que l'Employeur a refusé;
- 54- La Plaignante a finalement repris le travail du 11 au 19 novembre 2019;

ALLÉGATION NO 14 – MARS / AVRIL 2020 – FERMETURE / RÉOUVERTURE DES ÉCOLES

- 55- L'Employeur admet que la Plaignante était toujours en arrêt de travail lors de la fermeture des écoles en raison de la pandémie liée à la COVID-19 en mars 2020;
- 56- L'Employeur ignore si des parents « *en panique* » ont contacté la Plaignante;
- 57- L'Employeur précise que les directives transmises aux enseignants étaient les suivantes : ceux-ci devaient entrer en communication avec les élèves via une plate-forme TEAM ou envoyer des travaux via la poste à raison de quelques heures par semaine.
- 58- L'Employeur précise également que ces directives ne s'appliquaient évidemment pas aux enseignants en arrêt de travail, pour quelque raison que ce soit, donc à la Plaignante;
- 59- Le 8 avril 2020, M. Stéphane Paquette, directeur d'école, est intervenu auprès de la Plaignante pour qu'elle cesse ses interventions/ suivis ZOOM auprès des élèves de la classe prise en charge par une remplaçante en raison de son absence du travail;
- 60- Lors de ce même échange, M. Paquette a également informé la Plaignante qu'en son absence, le classement des élèves de cette même classe serait effectué en équipe multidisciplinaire et que les décisions seraient prises par lui et la remplaçante, mais qu'elle pouvait apporter son aide à sa remplaçante si cette dernière le requérait;
- 61- La Plaignante a très mal réagi à ces directives, transmettant de nombreux courriels à M. Paquette à ce sujet comme il sera plus amplement démontré dans le cadre de l'audience à venir;

**ALLÉGATION NO 15 – ENTRE NOVEMBRE 2017 ET JUIN 2020
(STÉPHANE PAQUETTE)**

- 62- L'Employeur nie les faits tels que rapportés par la Plaignante et corrige les faits comme suit;
- 63- M. Stéphane Paquette, directeur de l'école Maria-Goretti a rencontré la Plaignante à ce multiples occasions, et ce, à sa demande, pour discuter de tel ou tel évènement. M. Paquette s'enquérât par ailleurs fréquemment auprès de la Plaignante à l'égard de ses attentes quant au suivi attendu de sa part et la Plaignante insistait pour qu'aucune action particulière ne soit prise, se disant satisfaite d'avoir pu échanger à ce sujet;
- 64- Malgré tout, M. Stéphane Paquette, est intervenu à quelques reprises auprès de Mme Ranger pour l'inviter à porter attention à ses paroles qui pouvaient être mal perçues;
- 65- En ce qui concerne les échanges entre M. Stéphane Paquette et la Plaignante concernant la Méthode Séquence, l'Employeur souligne à nouveau que la Plaignante était peu réceptive à l'implantation de cette Méthode pédagogique, mais que cette décision ne relevait pas d'elle;
- 66- L'Employeur nie l'allégation selon laquelle la Plaignante aurait été « *écartée d'une formation sur les séquences pour prioriser Annie-Pier Boyer* »;

**ALLÉGATION NO 16– ENTRE NOVEMBRE 2017 ET JUIN 2020
(ANNIE-PIER BOYER)**

- 67- L'Employeur n'est pas en mesure de répondre aux faits contenus à l'allégation no 16, ceux-ci étant beaucoup trop généraux et imprécis en plus de s'étendre sur une période de plus de deux ans et demi;

**ALLÉGATION NO 17 – ENTRE NOVEMBRE 2017 ET JUIN 2020
(NICOLE RANGER)**

- 68- L'Employeur n'est pas en mesure de répondre aux faits contenus à l'allégation no 16, ceux-ci étant beaucoup trop généraux et imprécis en plus de s'étendre sur une période de plus de deux ans et demi;

ALLÉGATION NO 18 – AVANT L'ANNÉE SCOLAIRE 2018-2019

69- Compte tenu de l'absence de précisions sur le(s) moment(s) exact(s) où des faits se seraient déroulés entachant la réputation de la Plaignante, sur le(s) parent(s) impliqué(s) dans lesdits évènement(s) ainsi que sur les propos tenus, l'Employeur n'est pas en mesure de fournir, à ce stade-ci, une réponse à l'égard de cette allégation. »

L'Employeur se réserve le droit de répondre plus amplement aux allégations de la Plaignante, par l'administration d'une preuve testimoniale ou documentaire, après avoir entendu le témoignage et procédé au contre-interrogatoire de la Plaignante dans le cadre des journées d'audience à venir dans la présente affaire. »

(transcription textuelle)

II- LE DÉROULEMENT DE L'INSTANCE

- [8] Les audiences se sont déroulé les 11 mars, 29, avril, 31 mai, 17 juin, 31 août 2022, 13, 19, 27 juin, 28 août, 28 septembre et 8 décembre 2023;
- [9] Dans le cadre de l'administration de sa preuve, le Syndicat a fait entendre la Plaignante;
- [10] Le Syndicat a déposé les pièces S-1 à S-13;
- [11] Pour sa part, l'Employeur a fait entendre :
- Jean-Sébastien Paillant, technicien en éducation spécialisée (TES)
 - Anny-Pier Boyer, enseignante
 - Maryleine Chartrand, aide à la direction
 - Stéphane Paquette, directeur
 - Daniel Bellemare, directeur général du centre de services scolaire
 - Bernard Dufour, avocat-conseil
- [12] L'Employeur a produit les pièces E-1 à E-22;
- [13] La seconde page de la pièce E-13 fait l'objet d'une ordonnance de non-publication, non-divulgarion et non-diffusion;
- [14] Le Syndicat a fait entendre en contre-preuve la Plaignante;
- [15] Outre Anny-Pier Boyer et Maryleine Chartrand, les autres intervenantes n'ont pas demandé à être entendues bien que dûment avisées qu'elles pouvaient l'être;
- [16] Les parties ont convenu qu'elles n'avaient pas d'objection préliminaire à faire valoir, que la procédure préalable à l'arbitrage avait été régulièrement suivie et que le Tribunal était régulièrement saisi du grief;

- [17] Les parties ont également convenu de scinder l'instance en deux parties. Dans un premier temps, l'arbitre rendra une décision sur le bien-fondé du grief. Au besoin, dans un second temps, le Tribunal décidera des mesures de réparation, dont le quantum, et ce, après avoir entendu les parties sur cette question;
- [18] Le 3 juillet 2023, le Tribunal a rendu une décision interlocutoire afin d'ordonner à l'Employeur de communiquer au Syndicat le rapport d'enquête confectionné par Me Dufour à la demande du centre de services scolaire concernant le climat de travail à l'École Maria-Goretti (**pièce E-25**);

III- LA PREUVE

A) Preuve du Syndicat

- [19] Précisons que le récit de la Plaignante n'a pas été présenté suivant l'ordre du tableau S-4, ni par ordre chronologique. La preuve fut faite par la présentation des faits reliés à chacune des intervenantes. Le Tribunal fera de même dans son exposé;

B) La Plaignante

- [20] La Plaignante est titulaire d'un baccalauréat en enseignement préscolaire et primaire de l'Université du Québec en Outaouais;
- [21] Elle a débuté sa carrière d'enseignante chez l'Employeur en 2009. Elle y enseignait au primaire;
- [22] De 2009 à 2011, elle a effectué des remplacements;
- [23] En 2011-2012, elle a eu une tâche complète pour faire des remplacements dans trois écoles (St-Jean-de-Brébeuf, Quatre-Vents, Monseigneur Charbonneau);
- [24] En 2012-2013, elle a eu une tâche complète (50% à St-Jean-de-Brébeuf et 50% à Quatre-Vents);
- [25] En 2013-2014, elle a eu une tâche complète à l'École St-Jean-de-Brébeuf. Le directeur était Stéphane Paquette;
- [26] Pendant cette année scolaire, la Plaignante s'est liée d'amitié avec une collègue, Julie Boyer;
- [27] En 2014-2015, elle a enseigné à temps complet au primaire (1^{ère} ou 3^e année) à l'École St-Jean-de-Brébeuf. Cette année-là, la directrice était Julie Bouchard;
- [28] Entre janvier 2015 et août 2015, la Plaignante était en arrêt de travail;

- [29] En 2015-2016, elle a fait un échange « poste à poste » et elle a été enseigner à l'École Maria-Goretti (Thurso). Elle a été rejoindre le directeur Stéphane Paquette avec qui elle aimait travailler et sa collègue Julie Boyer. La Plaignante a débuté par un retour progressif au travail;
- [30] L'École Maria-Goretti est une petite école sur trois étages (**pièces E-2 a), E-2-b) et E-20**) d'environ 280 élèves où il y a environ 25 membres du personnel (enseignants, orthopédagogues et spécialistes) (**pièce E-19**). L'école se situe en milieu défavorisé;
- [31] Le directeur Paquette était épaulé par une aide à la direction, Maryleine Chartrand, qui s'occupait principalement du dossier E.H.D.A.A.¹;
- [32] L'année scolaire 2015-2016 s'est très bien déroulée à l'École Maria-Goretti. L'ambiance était très agréable. Elle appréciait le directeur Paquette et elle travaillait avec son amie très proche, Julie Boyer. Le directeur Paquette a expliqué qu'à cette époque, les enseignantes travaillaient en silo;
- [33] Les collègues de travail de la Plaignante étaient :
- Johanne Payer
 - Anny-Pier Boyer
 - Nicole Ranger
 - Maryleine Chartrand
 - Natacha Schryer
 - Melissa Marenger
 - Julie Boyer
 - Stéphanie Blais
 - Marie-France Proulx
 - Karine McManus
- [34] En contre-interrogatoire la Plaignante a précisé que Jean-Sébastien Paillant était TES et qu'il ne serait jamais intervenu au sujet de difficulté de communication entre elle et Johanne Payer. Elle a admis qu'elle s'est confiée à ce dernier puisqu'il était « *une oreille attentive* »;
- [35] En 2016-2017, la Plaignante était toujours à l'École Maria-Goretti où elle enseignait une classe combinée de 3^e et 4^e année (classe multi-niveau);
- [36] Entre les mois de mars 2016 et mai 2016, la Plaignante était en arrêt maladie;
- [37] Elle aura une rechute et elle sera à nouveau absente du travail à deux reprises en 2018 (février à mai et août à novembre 2018);

¹ Précisons que Maryleine Chartrand est une enseignante syndiquée, elle n'est pas une cadre.

- [38] En juin 2019, à la suite d'un accident du travail, elle s'est absentée pour une période de deux semaines;
- [39] En octobre 2019, elle est à nouveau en arrêt maladie et en avril 2020, elle a fait une tentative de retour au travail, mais elle a quitté à nouveau le travail en juin 2020;
- [40] Depuis le mois de novembre 2019, la Plaignante n'a jamais enseigné à nouveau en présentiel;

C) Nicole Ranger (allégations #1, 6, 12, 17 et 18)

- [41] Nicole Ranger n'est pas une enseignante légalement qualifiée. Elle n'a aucune formation particulière en enseignement. Elle était la personne-ressource qui aidait les élèves qui avaient besoin d'utiliser un portable. Elle n'avait pas de classe attitrée, elle travaillait dans la classe de Maryleine Chartrand. Elle offrait également du soutien à l'orthopédagogue. Elle relevait directement du directeur Paquette;
- [42] La Plaignante entretenait une relation amicale très forte² et étroite avec l'enseignante Julie Boyer. Cependant, au fil du temps, leur relation s'est détériorée à un point tel qu'elle était devenue très difficile. La Plaignante admet qu'elle a été très insistante, mais ajoute que Julie Boyer a fait preuve d'égoïsme. Au départ, cette relation tendue n'a pas filtré à l'école. Par la suite, Julie Boyer a, selon la Plaignante, mis fin à leur relation amicale de façon plutôt blessante;
- [43] Un vendredi, à l'hiver 2017, alors que la Plaignante confectionnait du matériel pédagogique avec Nicole Ranger, la Plaignante a eu un échange de messages texte avec Julie Boyer. La Plaignante a demandé à lui parler, mais Julie Boyer a refusé sous un faux prétexte, ce qui a eu pour effet de contrarier énormément la Plaignante;
- [44] La Plaignante a alors écrit un message texte à Julie Boyer pour savoir pourquoi elle lui avait menti. La Plaignante reconnaît qu'elle lui a texté de manière très insistante car elle voulait une réponse;
- [45] Ce même vendredi, la Plaignante a appris que Julie Boyer passerait la fin de semaine au Mont-Tremblant avec d'autres collègues de l'école;
- [46] Le vendredi soir, la Plaignante a continué, de façon tout aussi insistante, à expédier des messages texte à Julie Boyer;

² La Plaignante affirma qu'elles s'échangeaient des messages texte à tous les jours.

- [47] Maryleine Chartrand a expliqué qu'un groupe d'enseignantes (Michèle Bruneau, Stéphanie Blais, Nicole Ranger, Julie Boyer et Maryleine Chartrand) avaient été passer une fin de semaine à Tremblant;
- [48] Lors de cette fin de semaine, Annie Boyer a senti le besoin de se confier aux autres sur sa relation avec la Plaignante. Elle avait un trop plein de petites choses à l'égard de la Plaignante. Elle a partagé avec ses collègues les textos de la Plaignante;
- [49] Maryleine Chartrand a suggéré à Julie Boyer d'en parler au directeur Paquette, car toute cette histoire pouvait avoir un impact sur le travail;
- [50] En janvier 2017, Julie Boyer a été rencontrer le directeur Paquette pour l'informer qu'elle vivait une situation personnelle difficile avec la Plaignante. Elle pleurait, elle ne voulait pas trop parler car cela concernait sa vie personnelle. Le directeur Paquette lui a offert son aide;
- [51] À la même époque, la Plaignante a également été voir le directeur Paquette au sujet de son conflit avec Julie Boyer, il lui a également offert son aide;
- [52] Comme il s'agissait de choses qui ne regardaient pas l'école, Maryleine Chartrand soutient que son attitude n'a pas changé à l'égard de la Plaignante;
- [53] À la suite de cet évènement, l'atmosphère à l'école a, selon la Plaignante, complètement changé. Antérieurement, les relations avec ses collègues étaient très professionnelles, mais à compter de cette date, elles se sont détériorées au point de devenir très tendues, voire un « *enfer* »;
- [54] Ainsi, le lundi matin, après la fin de semaine à Tremblant, Nicole Ranger l'a regardée froidement et ne l'a pas saluée alors qu'elles avaient travaillé en étroite collaboration le vendredi précédent;
- [55] La Plaignante a été voir le directeur Paquette pour lui dire que Nicole Ranger était « *bête* » avec elle. Il lui a demandé comment pouvait-il l'aider, et cette dernière lui aurait répondu qu'elle ne voulait que décompresser;
- [56] Le directeur Paquette précise qu'il a rencontré Nicole Ranger pour s'enquérir de sa relation avec la Plaignante et elle lui a dit que cela n'était pas facile. Il lui a demandé d'être plus souriante avec elle et de faire attention à ses paroles. Il a admis qu'il n'a pas fait de suivi, faute de temps;
- [57] La relation entre la Plaignante et ses collègues a littéralement dégénéré. La Plaignante a illustré son propos d'un exemple qu'elle a qualifié de « *banal* » commis à son égard :

- La classe de la Plaignante se trouvait au second étage. Cet étage compte huit classes. Habituellement, Nicole Ranger arrivait plus tôt et elle ouvrait les portes de toutes les classes, car les enseignantes ont souvent les mains encombrées d'objets. Mais à compter de cette période, plus personne n'ouvrait la porte de la classe de la Plaignante. Selon la Plaignante « *on voulait lui faire sentir qu'on en ferait le moins possible pour l'aider.* »
- [58] En contre-interrogatoire, elle a admis qu'elle n'était pas la seule enseignante à qui Nicole Ranger n'ouvrait pas la porte;
- [59] En 2018-2019, Anny-Pier Boyer n'a pas de souvenir que Nicole Ranger ouvrait les portes de toutes les classes. Elle n'ouvrait que les portes des locaux où elle devait se rendre. Il pouvait arriver que Nicole Ranger ouvre sa porte, mais c'était parce qu'elle avait besoin d'aller dans sa classe. En 2019-2020, Nicole Ranger avait son bureau dans la classe d'Anny-Pier Boyer et là, elle ouvrait la porte tous les matins;
- [60] La Plaignante aurait été victime de gestes d'exclusion de la part de ses collègues. On la salue de moins en moins. On arrête de parler lorsqu'elle entre dans la salle du personnel. Lorsqu'elle pose une question, Nicole Ranger lui répond sur un ton très froid. On ne l'invite plus pour le dîner au restaurant;
- [61] Une journée, la Plaignante effectuait une surveillance à l'intérieur de l'école en compagnie de Nicole Ranger et d'une autre enseignante. La Plaignante a dû intervenir auprès d'un élève qui trichait et elle a demandé à Nicole Ranger de la remplacer afin qu'elle puisse s'entretenir privément avec l'élève. À son retour, Nicole Ranger l'a attendue fermement et elle a levé le ton. Elle s'est adressée à la Plaignante de manière autoritaire en lui demandant où elle était et en lui disant qu'elle n'avait pas à faire son travail, elle était agressive. L'intervention de Nicole Ranger s'est faite en présence de nombreux témoins;
- [62] La Plaignante était très ébranlée au point où elle a demandé à Johanne Payer de la remplacer. Elle n'était plus capable de fonctionner. Elle avait le sentiment d'avoir été agressée. Elle s'est rendue à la salle de toilette pour pleurer et reprendre ses esprits. Après quelque temps, elle est retournée dans sa classe et a terminé son avant-midi;
- [63] Dans l'après-midi, elle a été voir le directeur Paquette et elle lui a fait part de l'incident du matin. Il lui a affirmé qu'il rencontrerait Nicole Ranger;
- [64] Plus tard dans la journée, le directeur Paquette a informé la Plaignante que Nicole Ranger n'avait pas agi intentionnellement. La Plaignante a relaté à son directeur qu'elle était l'objet de gestes d'exclusion de la part de ses collègues (porte non ouverte – faire le silence lorsqu'elle arrive – réponse brusque) et qu'elle ne croyait

pas que le comportement de Nicole Ranger était accidentel. Le directeur n'a fait aucune autre intervention;

- [65] La Plaignante précise qu'elle s'était déjà adressée à son directeur, car sa relation était « *spéciale* » avec Nicole Ranger, mais elle n'avait pas insisté car elle ne voulait pas passer pour une « *chialeuse* »;
- [66] La Plaignante ajoute qu'il y a eu d'autres évènements avec Nicole Ranger. Ainsi, il est arrivé que Nicole Ranger l'épiait par la fenêtre alors que cette dernière était dans la cour d'école. Une collègue, Anny Meunier, lui a rapporté que Nicole Ranger l'épiait afin de critiquer et commenter son comportement. Ainsi, Nicole Ranger aurait dit à Anny Meunier « *regarde là ce qu'elle fait, elle ne se mêle pas encore de ses affaires* »;
- [67] La Plaignante a absorbé le choc et elle n'en a pas parlé, car elle ne veut pas mettre dans l'embarras sa collègue Meunier;
- [68] À partir de ce moment, la Plaignante se rendait le moins possible dans les lieux communs. Elle ne dînait plus à l'école afin d'éviter des périodes de stress. Elle se limitait à son enseignement;
- [69] Comme titulaire d'une classe multi-niveau, la Plaignante a parfois besoin d'être épaulée, car elle avait cinq élèves qui utilisaient un ordinateur portable. Elle devait faire appel à Nicole Ranger, mais cette dernière refusait généralement sauf si elle n'avait pas le choix;
- [70] La classe multi-niveau de la Plaignante était parfois déjumelée et dans ce cas, c'est Nicole Ranger qui enseignait à un des niveaux de la Plaignante, soit les sciences et l'univers social. Cependant, la Plaignante demeurait la titulaire de la classe;
- [71] Généralement, les parents qui ont des questions ou des préoccupations s'adressaient directement à la titulaire. C'est d'ailleurs ce qui est arrivé lorsqu'un parent l'a questionnée sur un projet animé par Nicole Ranger;
- [72] La Plaignante s'est rendue voir Nicole Ranger qui était dans la salle du photocopieur. La Plaignante lui a dit qu'une mère lui a demandé une information. Nicole Ranger lui a répondu « *tu n'as pas d'affaire à te soucier de ma planification, dit au parent de communiquer avec moi* ». La Plaignante a été incapable de répondre aux préoccupations de la mère;
- [73] À la suite de cet incident, Nicole Ranger aurait fait parvenir une note aux parents pour les informer que s'ils avaient des questions, de communiquer avec elle, mais la Plaignante n'a jamais vu cette note;

- [74] Il existait à l'école une pratique à l'effet que les enseignantes allaient dîner au restaurant le vendredi midi. À sa première année à Maria-Goretti, la Plaignante y était toujours présente. À partir d'une certaine époque, il y avait deux groupes et les gens n'invitaient plus la Plaignante à aller dîner. D'ailleurs, une collègue a dit à la Plaignante qu'elle n'allait plus dîner au restaurant avec les autres, car elle était fatiguée d'entendre parler contre la Plaignante;
- [75] Anny-Pier Boyer reconnaît qu'il était de pratique courante que le vendredi, les enseignantes allaient dîner à l'extérieur de l'école. Souvent les mêmes personnes s'y rendaient mais cela pouvait fluctuer. Ces rassemblements étaient spontanés, aucune invitation formelle n'était faite, c'était ouvert à tous. En 2018-2019, la pratique a changé et une invitation était écrite sur un tableau pour éviter les discussions;
- [76] Anny-Pier Boyer ne demandait pas à la Plaignante de les accompagner pour le dîner, mais il pouvait arriver, bien que cela soit rare, que cette dernière se joignait au groupe;
- [77] Anny-Pier Boyer a précisé qu'il était rare que la Plaignante soit présente dans la salle du personnel, elle n'a pas souvenir de lui avoir parlé dans cette salle;
- [78] À la même époque, Nicole Ranger ne saluait plus la Plaignante, ne l'aidait plus, et elles n'effectuaient plus de travail commun. Lorsqu'elle s'adressait à la Plaignante, elle lui parlait sur un ton condescendant;
- [79] En mai 2019, sa relation avec Julie Boyer était redevenue normale, les deux pouvaient collaborer au travail. Julie Boyer a demandé à la Plaignante d'intervenir auprès d'un élève de sa classe, ce que la Plaignante a accepté. Cependant, la Plaignante n'a pas remarqué que Nicole Ranger était au fond de la classe. À un moment donné, Nicole Ranger est intervenue. La Plaignante a avisé Julie Boyer que si Nicole Ranger parlait de son intervention, elle voulait que Julie Boyer spécifie que la Plaignante était intervenue à sa demande expresse. Julie Boyer lui a alors demandé pourquoi elle voulait cela, et la Plaignante de répondre que Nicole Ranger avait l'habitude de la critiquer;
- [80] Quelques minutes plus tard, Julie Boyer a relaté à la Plaignante que Nicole Ranger avait fait des commentaires sur son intervention en disant que la Plaignante « *ne se mêle jamais de ses affaires* ». Julie Boyer a été stupéfaite car Nicole Ranger ne s'en était jamais prise à la Plaignante de la sorte;
- [81] La Plaignante a été voir le directeur Paquette pour lui faire part de cette situation. À cette époque, elle allait régulièrement le voir pour lui dire ce qu'elle vivait et à chaque fois, elle semblait le déranger. Il n'agissait pas car, disait-il, il voulait protéger l'ambiance de l'école;

- [82] Elle a même demandé au directeur Paquette d'organiser une rencontre entre elle, Nicole Ranger et Anny-Pier Boyer pour discuter de la situation. Le directeur Paquette lui a répondu qu'il devait d'abord obtenir leur consentement et la Plaignante n'a jamais eu de retour sur sa proposition;
- [83] Le directeur Paquette reconnaît que la Plaignante lui a fait cette demande, mais comme il voulait éviter une confrontation, il a jugé préférable de ne pas tenir cette rencontre;
- [84] La Plaignante a souligné que par la suite, elle a arrêté d'aller voir son directeur car elle n'avait plus d'espoir qu'il intervienne. De plus, elle avait le sentiment qu'elle lui « *tapait sur les nerfs* ». Elle a le sentiment de ne pas avoir été aidée et soutenue par ce dernier;
- [85] La Plaignante n'est jamais intervenue directement auprès de Nicole Ranger car cette dernière l'intimidait; elle ne voulait pas lui faire face, elle ne se sentait pas capable de lui répondre, elle avait le sentiment d'être une cible;
- [86] À la suite de ces événements, la Plaignante a affirmé que sa réputation a été entachée. En effet, avant l'année scolaire 2018-2019 (allégation #18), une collègue lui a dit que des parents l'avaient interrogée au sujet de la Plaignante afin de savoir à qui leur fils aurait affaire;
- [87] Maryleine Chartrand qualifie la relation entre la Plaignante et Nicole Ranger de professionnelle, mais a reconnu qu'elles n'étaient pas des amies;

D) Anny-Pier Boyer (allégations #3, 4, 9, 11, 13, 14 et 16)

- [88] Anny-Pier Boyer est enseignante au primaire depuis 2014. Elle arrive à l'École Maria-Goretti pour l'année scolaire 2017-2018 pendant une absence maladie de la Plaignante;
- [89] Anny-Pier Boyer connaissait la Plaignante puisqu'elles avaient déjà travaillé ensemble;
- [90] Anny-Pier Boyer a expliqué qu'elle a eu un premier contact avec la Plaignante au cours de l'été 2018. Elle avait des questions au sujet de la liste des effets scolaires et elle a communiqué via Facebook avec la Plaignante qui lui a donné son numéro de téléphone. Anny-Pier Boyer lui a téléphoné et elles ont eu un échange d'environ 30 minutes sur le fonctionnement de l'école, le ton était convivial;
- [91] Entre septembre et le retour au travail de la Plaignante en novembre 2018, il n'y a pas eu d'autres échanges entre elles;
- [92] Anny-Pier Boyer avait entendu dire que la Plaignante pouvait être « intense » particulièrement dans ses courriels. Elle savait que Julie Boyer avait eu des

difficultés avec la Plaignante. D'ailleurs, elle avait lu des échanges courriel entre les deux, « *ça pouvait faire peur* »;

- [93] Anny-Pier Boyer anticipait le retour de la Plaignante, elle craignait d'éprouver de la difficulté avec elle. Elle en avait discuté avec le TES Paillant;
- [94] Le 28 novembre 2018, à sa première journée de retour au travail, la Plaignante s'est présentée dans la classe de sa collègue Anny-Pier Boyer et elle est entrée sans frapper afin de demander une information. Elle croyait que le moment était propice. Il y a eu manifestement un malaise, l'enseignante Anny-Pier Boyer lui a répondu sèchement;
- [95] Anny-Pier Boyer a été surprise par cette visite inopinée, elle est sortie dans le corridor avec la Plaignante. Anny-Pier Boyer lui a dit que ce n'était pas le bon moment pour discuter, mais que plus tard, elle prendrait le temps de lui expliquer;
- [96] Le soir même, la Plaignante a écrit à Anny-Pier Boyer un message privé sur Facebook (**pièce S-5**) :

« Coucou toi!! Je voulais m'excuser si je t'ai dérangée à mon arrivée dans ta classe...oufff bien des infos à assimiler d'un même coup et je cherchais à comprendre [émoticône] ne t'inquiète pas je ne suis pas du genre à arriver et tout chambouler...je suis très flexible et très consciente de tout le mal que vous vous êtes donné...pendant mon progressif et après aussi évidemment [émoticône], fait moi signe si je peux vous aider dans quoi que ce soit!! J'y tiens...vous avez fait énormément depuis le début de l'année et je suis parfaitement consciente que vous êtes épuisées et avec raison!! Comme je suis plus reposée il me sera plus facile de vous donner un coup de main... je suis à ton service chère collègue...hi hi... »

(transcription textuelle)

- [97] Anny-Pier Boyer lui a répondu (**pièce S-5**) :

« J'ai pris connaissance de ton message Facebook. Effectivement, je n'ai pas trouvé respectueux pour moi et surtout pour mes élèves que tu rentres dans ma classe pendant que j'expliquais les étapes de leur expérience.

De plus, c'est normal que tu ne saches pas toute la première journée de ton retour progressif...

ET...Je ne suis aucunement épuisé...J'adore mon métier...On a aidé Linda, on a aidé Nicole et on va t'aider...En temps et lieu...L'important pour les prochaines semaines c'est les élèves et non tout ce qui gravite autour...

Puis dorénavant, si tu veux discuter, on le fera face à face à l'école...Après 4h00 je ne parle plus de l'école. »

(transcription textuelle)

- [98] En contre-interrogatoire, la Plaignante a considéré que le ton de ce message était peu respectueux à son égard. Elle s'est sentie heurtée;
- [99] Anny-Pier Boyer a expliqué qu'elle était nerveuse et qu'elle voulait mettre ses limites pour éviter les messages le soir;
- [100] Elle et la Plaignante ne se sont jamais parlé de ces courriels;
- [101] Par la suite, la Plaignante a relancé sa collègue Anny-Pier Boyer, car elle voulait comprendre son changement d'attitude à son égard. Selon la Plaignante, Anny-Pier Boyer lui a reproché d'être exubérante et elle aurait ajouté « *je suppose que c'est parce que je t'ai appelée l'été dernier que tu agis comme ça* ». Pour sa part, Anny-Pier Boyer a nié catégoriquement avoir qualifié la Plaignante d'exubérante, la Plaignante se serait qualifiée elle-même d'exubérante;
- [102] Le soir même Anny-Pier Boyer a lu sur Facebook un écrit de la Plaignante à l'effet de « *se faire dire par la plus exubérante que l'on est exubérante [...]* ». Anny-Pier Boyer n'a pas parlé de ceci avec la Plaignante, mais elle a décidé de faire attention à ses échanges avec cette dernière;
- [103] À une autre occasion, la Plaignante lui a demandé pourquoi ses salutations (bonjours) étaient différentes, moins enthousiastes. Anny-Pier Boyer s'est excusée et elle lui a dit qu'elle n'était pas démonstrative mais qu'elle ferait attention;
- [104] En novembre 2018, l'enseignante Anny-Pier Boyer aurait dit à Johanne Payer que la Plaignante « *faisait très mal son travail* » (allégation #4). Comme les trois enseignantes (Boyer-Payer-Plaignante) étaient dans la même équipe cycle, Johanne Payer a relaté à la Plaignante sa conversation avec Anny-Pier Boyer. Cette dernière se serait excusée auprès de Johanne Payer, mais aucunement auprès de la Plaignante;
- [105] La Plaignante a été voir Anny-Pier Boyer pour s'expliquer. Cette dernière lui a encore reproché d'être exubérante et la discussion a pris fin. À partir de ce moment, les liens étaient coupés entre elles;
- [106] Anny-Pier Boyer connaît bien l'enseignante Johanne Payer depuis de nombreuses années. Elle a nié catégoriquement avoir eu des échanges avec cette dernière au sujet de la qualité du travail de la Plaignante (allégation #4);
- [107] En septembre 2019, un parent agressif menaçait de venir chercher son enfant à l'école (allégation #9), il y a eu un confinement. Il fut décidé de ne pas sortir les élèves à l'extérieur;

- [108] À cette occasion, la Plaignante a croisé dans le corridor un élève de première année qui était seul et qui cherchait son groupe. La Plaignante a décidé de l'accompagner à l'extérieur de l'école jusqu'à son autobus scolaire. À son retour à l'intérieur de l'école, la Plaignante a croisé sa collègue Anny-Pier Boyer et une éducatrice du service de garde. Anny-Pier Boyer lui a reproché ce qu'elle venait de faire, car les élèves de 6^e année auraient pu s'occuper de la situation. La Plaignante a qualifié le ton d'Anny-Pier d'autoritaire. La Plaignante lui a rétorqué « *ça fait quatre jours que tu ne m'adresses pas la parole et tu me parles comme ça* »;
- [109] Anny-Pier Boyer ne se souvient pas qu'elle aurait fait des commentaires sur la façon dont la Plaignante gérait ses élèves (allégation #9);
- [110] Cependant, elle se souvient qu'au début de l'année scolaire, elle avait eu une discussion dans la salle du personnel au sujet d'un élève violent qui pouvait lancer des chaises. La Plaignante était alors arrivée dans la salle alors qu'Anny-Pier Boyer décrivait ce qu'elle vivait avec cet élève;
- [111] Le soir même, la Plaignante a écrit sur Facebook pour les usagers inscrits, la remarque suivante (**pièce E-11**) :
- « Comment peut-on, après 1, 2 ou 3 jours d'école, affirmer que certains élèves sont difficiles? On a juste à regarder comment on a trouvé nos premières journées de routine pendant les pédagogos après 2 mois de vacances pour comprendre qu'ils ont besoin eux aussi de s'ajuster! Excitation, craintes, fatigue, joie de revoir nos amis, intrigués de rencontrer leur enseignant(e) et leurs camarades de classe, etc.
- [...] »
- (transcription textuelle)
- [112] Anny-Pier Boyer s'est sentie visée par cette remarque, mais elle n'a pas parlé de cette situation avec la Plaignante, elle a décidé de s'abstenir de faire des commentaires en présence de la Plaignante. En somme, elle a décidé de « *prendre une certaine distance* ». À partir de ce moment, elle ne parlait plus de dossiers d'élèves en présence de la Plaignante;
- [113] En contre-preuve, la Plaignante a précisé que ce commentaire ne visait pas les enseignantes de l'école, il s'agissait d'un commentaire général;
- [114] La direction de l'École Maria-Goretti avait mis en place un projet pilote appelé « *Séquence* ». Il s'agissait d'une nouvelle méthode pédagogique. Cette méthode a été introduite à la suite de formations données par monsieur Massé³. Maryleine

³ La Fondation Chagnon est à l'origine de ce projet.

Chartrand explique qu'avant d'introduire cette méthode, les enseignantes avaient été consultées et elles avaient approuvé la démarche à 80%. Cependant, lors de ce vote, la Plaignante était absente de l'école. Au retour au travail de la Plaignante, Maryleine Chartrand l'a rencontrée pour lui faire part de la méthode séquence et elle lui a remis la documentation pertinente (**pièce E-17**). Lors de cette rencontre, la Plaignante n'a pas critiqué la méthode. Ce n'est que par la suite que la Plaignante a émis des réserves concernant cette méthode. Selon la Plaignante, elle était perçue par certaines de ses collègues comme étant celle qui ne voulait rien savoir de la méthode séquence;

- [115] Cette méthode exigeait un travail commun et beaucoup de collaboration de l'équipe-école car toutes les enseignantes devaient avoir les mêmes évaluations. Il y a eu plusieurs rencontres des enseignantes du second cycle. Ces rencontres étaient animées par Maryleine Chartrand. En contre-interrogatoire, la Plaignante a précisé qu'elle n'a jamais eu une attitude inappropriée lors de ces rencontres, mais elle a admis qu'elle était parfois émotive et qu'il lui est arrivé de pleurer;
- [116] L'équipe du 2^e cycle était composée de la Plaignante, Anny-Pier Boyer, Johanne Payer, Natacha Schryer et Melissa Marenger. Les rencontres étaient animées par Maryleine Chartrand;
- [117] Maryleine Chartrand explique que trois règles s'appliquaient lors des rencontres quant à la méthode séquence :
- toutes avaient le droit de parole
 - pas de conversation de côté
 - toutes devaient s'exprimer
- [118] Maryleine Chartrand a précisé que certaines réunions étaient lourdes, l'atmosphère était tendue;
- [119] Selon la Plaignante, dès qu'elle émettait un commentaire lors des réunions, elle était perçue comme étant celle qui était contre les séquences et la situation se retournait à son désavantage. On ne tenait pas compte de ses commentaires, et ce, même si ses commentaires étaient constructifs, car son but était d'aider les élèves;
- [120] Selon Anny-Pier Boyer, à l'occasion des rencontres, la Plaignante exprimait régulièrement sa position à l'effet que les séquences avaient pour effet de réduire le nombre d'heures alloué à l'orthopédagogue, et ce, au détriment des élèves. Il arrivait que le ton de la Plaignante et des autres intervenants monte. Il arrivait même fréquemment que la Plaignante soit en colère. Elle a été voir une fois ou deux le directeur Paquette pour lui donner sa version des faits, car elle savait que la Plaignante lui écrivait;

- [121] En mai 2019, à l'occasion d'une rencontre quant à la méthode séquence, la discussion a porté sur une décision antérieure soit de changer une activité, la Plaignante n'était pas d'accord et le ton a monté;
- [122] Le soir même, la Plaignante a écrit un courriel à ses collègues dont Anny-Pier Boyer (**pièce E-3**) :
- « Bonsoir mesdames..
Je suis assez ouverte pour savoir que mon débordement n'était en rien à sa place.
- Vos idées ont été enrichissantes pour moi...Anny-Pier, ne doute pas que tes idées sont toutes aussi bonnes pour moi. Juste une petite accumulation de petites choses et là quand on a rechangé les activités, ça juste faite : wo...quel bout j'ai manqué...ça allait à une vitesse folle dans ma petite tête de hamster ;-) et je me suis sentie un peu incompétente devant ce type de planification..
- Mais bon...tout ça pour je m'excuse à toutes et j'apprécie vraiment toute l'aide apportée. »
- (transcription textuelle)
- [123] En novembre 2019, à l'occasion d'une rencontre des enseignantes du second cycle (allégation #13), la Plaignante a proposé qu'elle réalise à la maison la conception d'un nouvel exercice (jeux) pour les élèves. Anny-Pier Boyer s'est objectée car le travail devait se faire en équipe. Anny-Pier Boyer l'a interpellée sur un ton méprisant lui reprochant de vouloir monopoliser le travail : « *Pourquoi tu veux faire tout toute seule, tu n'as pas à monopoliser le travail quand on est une équipe on est toutes capables d'en faire. Après ça tu vas dire que tu es fatiguée* ». La Plaignante a eu le sentiment que les enseignantes étaient contre elle. La rencontre s'est terminée sans que la Plaignante ne dise un mot. Elle est rentrée à la maison et là, elle a fait une « crise de panique » et elle a dû se rendre à l'urgence de l'hôpital, ce qui a engendré un nouvel arrêt de travail;
- [124] Selon Anny-Pier Boyer, les enseignantes étaient libérées deux heures afin de procéder à la confection de l'exercice, alors que la Plaignante voulait le rédiger seule à la maison. Elle admet qu'elle a réagi, qu'elle s'est impatientée et que le ton a monté, car ce n'était pas la première fois que la Plaignante agissait de la sorte. Mais elle a nié avoir insulté la Plaignante;
- [125] Maryleine Chartrand a expliqué qu'elle est intervenue car on ne laissait pas parler la Plaignante. Elle a précisé que le ton d'Anny-Pier Boyer était ferme mais dans le respect. La Plaignante a eu l'occasion de s'exprimer et tous convenaient que la Plaignante réalisait du matériel de qualité, et il fut décidé de permettre à la Plaignante de réaliser l'exercice à la maison;

- [126] Selon Anny-Pier Boyer, les seuls moments où il y a eu des accrochages avec la Plaignante c'était au sujet des séquences. Elle a été en parler au directeur Paquette et ce dernier n'aurait fait aucun suivi, mais ajoute qu'elle n'en ressentait pas le besoin;
- [127] Anny-Pier Boyer a soutenu que la Plaignante ne semblait pas comprendre le processus des séquences, elle était réticente, elle réagissait négativement et c'est pour cela que le ton pouvait monter. Mais ce n'est jamais arrivé que quelqu'un sente le besoin de quitter les réunions ou qu'une participante se mette à pleurer;
- [128] La Plaignante a parlé des séquences au directeur Paquette et il lui a affirmé que les séquences étaient là pour rester. Pour sa part, le directeur Paquette a expliqué qu'il a rencontré la Plaignante pour lui expliquer le processus des séquences. La Plaignante posait beaucoup de questions. Il a admis que le projet a engendré une certaine insécurité, mais globalement le projet allait bien et d'ailleurs, le taux de réussite des élèves s'était amélioré de 30%;
- [129] Le directeur Paquette a admis que la Plaignante n'a pas eu de formation sur la méthode séquence car il a dû faire des choix, mais il a précisé que la Plaignante devait en suivre une, cependant la pandémie a stoppé le processus;
- [130] La Plaignante a spécifié qu'elle n'était pas contre les séquences mais qu'elle voulait tout simplement participer à l'amélioration de la méthode. Elle était convaincue que les séquences entraînaient une diminution du temps consacré aux élèves en difficulté;
- [131] La Plaignante aurait souhaité une relation professionnelle avec ses collègues, mais elle avait le sentiment qu'Anny-Pier Boyer et Nicole Ranger étaient constamment « *sur son dos* »;
- [132] La Plaignante a soutenu qu'elle a nommé la situation à plusieurs reprises au directeur Paquette et ce dernier lui répondait que tout allait bien et que si la situation était problématique, c'était de sa faute. La Plaignante avait le sentiment d'être un « *paria* » au sein de l'équipe;
- [133] À partir de juillet 2019 et au cours de l'automne, la Plaignante a eu divers échanges courriel avec Daniel Bellemare, le directeur général du centre de services scolaire (**pièce S-8**) :
- [134] La Plaignante a écrit un premier courriel le 18 juillet 2019 (**pièce S-8**) :

« Bonjour M. Bellemare,

Je m'appelle Geneviève Groleau, enseignante à l'école Maria-Goretti. D'abord, je suis consciente que vous avez un horaire chargé, mais bien que j'espère un retour, prenez le temps nécessaire avant de donner

suite à ce courriel. Je m'excuse pour la longueur du message, mais la mise en contexte s'impose.

À la suite de votre passage lors de votre tournée des écoles à la fin de l'année, vous avez fait mention de votre vision des choses et sachez que celle-ci m'a directement interpellée, puisque j'adhère à cette vision de ce que devait être un bon réseau scolaire. C'est pour cette raison que je me permets de demander à vous rencontrer. Je suis d'avis que ce n'est pas une demande habituelle, mais croyez-moi, si j'en suis là, c'est parce que tous les autres niveaux de hiérarchie ont été respectés sans que personne ne considère le problème dans son ensemble.

Dans les points à aborder, vous constaterez que les impacts vont directement à l'encontre de certaines de vos missions premières qui sont de favoriser la réussite des élèves, maintenir le personnel en place dans la CS ainsi que de valoriser la collaboration et le respect. Plus d'une enseignantes de mon école tentent de se faire entendre à différents paliers, mais sans donner aucun résultat. Certes, il y a un aspect qui concerne un conflit au sein du personnel, mais si je demande à vous rencontrer, c'est d'abord et avant tout pour mettre en lumière un certain fonctionnement qui implique moins d'heures de soutien et d'enseignement pour les élèves, ce qui va à l'encontre de bien des principes de l'enseignement.

Pour toutes ces raisons, cette année sera probablement ma dernière. Je suis au bout de ce que peut endurer une personne. De plus, sachez qu'on m'a humiliée devant les élèves et d'autres enseignantes, on me fait vivre l'enfer depuis maintenant 3 ans (harcèlement au travail avec confirmation d'un intervenant du plan d'aide aux employés), on tente de me réaffecter ailleurs (tentative de ma direction et de la CS et même un conseil de mon syndicat) plutôt que de gérer le problème à la source malgré qu'on reconnaisse mon très bon travail (dires de mon directeur) et que plusieurs rapportent des faits à la direction et à la CS qui ne devraient aucunement être tolérés et qui le sont. Certaines ne vont plus dans la salle du personnel était donné la méchanceté des propos tenus à l'endroit de collègues; un nouveau voulant avant travailler chez nous, ne veut plus rien savoir et certaines enseignantes ont quitté prématurément tandis qu'une autre demandera un changement d'école voire peut-être de CS. L'ambiance est plus que malsaine et la direction n'y fait rien, malgré les nombreuses tentatives et le nombre de personne à le souligner.

Pour vous donner un aperçu, voici les points qui causent préjudice au climat de l'école et à la qualité d'enseignement dont j'aimerais aborder avec vous :

- Coupure dans le temps destiné à la rééducation en orthopédagogie (enseignement par séquence plus autres obligations professionnelles)

- Libérations obligatoires qui monopolisent 4 heures aux deux semaines pour un total de 8 heures par mois (jumelage entre niveaux)
- Imposition d'une méthode d'enseignement qui exige collaboration et respect dans l'équipe malgré le mépris de certaines envers d'autres
- Manque de soutien dans les conflits

Sur une base plus personnelle :

- Demandes de rencontres pour gérer la situation entre collègues refusées
- Non-respect d'une consigne de procédure émanant directement de la CS et qui m'a mise dans une situation des plus préjudiciables
- Mauvaise gestion, pour ne pas dire ignorer les conséquences, d'un cas de violence que j'ai subi de la part d'un élève (présentement sur la CSST pour traitements de physiothérapie en raison d'une entorse cervicale et au ligament du genou gauche, et ce, depuis le 13 juin dernier). Pour vous donner une idée, mon syndicat m'a envoyé un bloc note à la suite de cet incident de travail et c'est beaucoup plus que ce qu'a fait ma direction dans les jours qui ont suivi.

Je réitère sincèrement et avec tout le respect que je vous dois, mon envie d'au moins vous rencontrer pour mettre au clair cette horrible réalité qui dégrade ce milieu de travail. Les enfants méritent de fréquenter un milieu sain et c'est loin d'être le cas. Je ne vous demande pas d'intervenir, mais bien de considérer la situation et d'y porter une attention particulière dans les temps à venir. Il est évident que je vais parler en mon nom, mais au besoin, d'autres enseignantes pourront corroborer mes propos (consentement reçu de leur part.). »

(transcription textuelle)

[135] À la suite de ce courriel, la Plaignante a rencontré, le 16 août 2019, le directeur général Bellemare. Ce dernier a fait preuve d'écoute et a démontré un réel intérêt afin de régler la situation;

[136] Lors de la rencontre, il a été question de désaccords au niveau pédagogique et d'un climat de travail dégradé. Pour le directeur général, la situation était loin d'être claire, il ne peut dire s'il s'agissait de harcèlement ou d'une simple perception. La Plaignante a soulevé que d'autres collègues partageaient son point de vue, elle a suggéré que les enseignantes de l'École Maria-Goretti signent une lettre commune. D'ailleurs, le même jour, la Plaignante a écrit au directeur général Bellemare (**pièce S-8**) :

« Bonjour M. Bellemare,

D'abord je réitère mes remerciements pour m'avoir reçue ce matin. À la suite de notre discussion, je suis entrée en communication avec quelques enseignantes afin qu'elles corroborent mes propos. Elles sont d'accord à ce que nous vous écrivions une lettre commune qu'elles signeront avec moi afin de valider les informations.

Toutefois, je ne vous cacherais pas qu'elles craignent les représailles de certaines personnes et parmi les signataires, certaines, dont moi, ont vécu des moments infernaux. Il va sans dire que si le fait de vous avoir rencontré s'ébruite, nous serons directement leur cible. Pour cette raison, je vous demande s'il est possible pour le moment (le temps qu'on trouve le moyen de corriger la situation, car évidemment un jour nous n'aurons d'autres choix) de ne pas mentionner les noms. Si c'est nécessaire, donnez le mien. J'assumerai les conséquences sans problème et au moins, mes collègues ne seront pas encore une fois ciblées. Je tiens à vous préciser que toutes ont salué votre intention de nous aider.

Je vous fais parvenir la lettre dès que les personnes l'auront signée. »
(transcription textuelle)

- [137] Finalement, ce projet de lettre commune fut abandonné faute de signataires;
- [138] Le 16 août 2019, le directeur général Bellemare a communiqué avec le directeur Paquette pour s'enquérir de la situation. Le directeur Paquette lui a précisé qu'il existait des divergences au niveau des séquences et qu'il rencontrerait le personnel à ce sujet. Pour le directeur général Bellemare, le directeur Paquette avait la situation en main;
- [139] Le 20 septembre 2019, la Plaignante a écrit à nouveau au directeur général Bellemare (**pièce S-8**) :

« Je vous écris (désolé pour la longueur du message [émoji]) pour vous aviser que j'attendais avant de vous envoyer la lettre de dénonciation pour voir comment se déroulerait le début de la nouvelle année. J'avais espoir que...J'aimerais sincèrement vous dire que tout va pour le mieux, mais ce n'est pas le cas. En un mois, déjà quatre incidents à mon endroit dont deux devant témoins et dont j'ai dû répliquer assez agressivement pour que cesse l'acharnement. Toujours venant de la même clique. Dernièrement, Anny-Pier Boyer s'avère être assez intense!

Cette semaine, un de ces incidents est survenu et celui-ci m'a poussée à bout. Ma lettre de démission est écrite. J'hésite à vous la remettre, car étant très appréciée de certaines collègues, de ma direction, de mes parents d'élèves, de mes élèves et adorant mon métier, je ne suis pas résolue à faire ce sacrifice quand je ne suis pas

le problème. Je m'investie énormément dans mon travail et j'adore faire vivre de belles expériences aux enfants.

Mais..Je suis à bout de souffle de ce manque flagrant de professionnalisme, cet acharnement et ce mépris à mon endroit.

Aujourd'hui j'ai rencontré M. Paquette pour encore une fois lui faire part de la situation ainsi que d'une irrégularité concernant le service orthopédagogique, ce à quoi il m'a donné 100% raison et ce à quoi M. Paquette veut remédier immédiatement, avec raison. Il se doit de le faire. Mais pour cela, il doit parler à l'orthopédagogue, mais faisant partie de la clique et sachant que l'information vient de moi (raison du conflit de cette semaine) ça ne sera pas sans répercussions. Pour le mépris à mon endroit, bien que j'ai senti un "ah non pas encore", son offre a été la même que l'année dernière, soit de vouloir rencontrer Anny-Pier.

Je lui ai fait part de mes peurs énormes à la suite de cette démarche surtout si on ajoute le problème de l'orthopédagogue. Il est clair que les répercussions ne seront pas à mon avantage. Si elles peuvent s'en tenir à bavasser dans mon dos, je peux vivre avec ça tant qu'elles le fassent ailleurs qu'à l'école et qu'elles soient professionnelles avec moi, ce qui est loin d'être le cas en ce moment. J'ai accepté qu'il la rencontre, mais j'en suis malade en ce moment tellement ça m'angoisse. Ça se fera en début de semaine prochaine alors la fin de semaine sera pénible sans bon sens!! Elles ont la manie en plus de manipuler avec succès la direction en affirmant qu'elles ne se rendent pas compte de leur attitude envers moi. N'importe quoi!! Mais M. Paquette y accorde de la crédibilité quand il n'a jamais voulu prendre le pouls de la réelle situation.

[...]

M. Paquette confirme qu'il apprécie mon travail rien ne me porte à croire que je dois me remettre en question. Cependant, personne ne voudrait endurer ça et pourtant.. J'ai tout essayé. Il est au courant que j'ai un rendez-vous sous peu (2 semaines et demi) et qu'une décision sera prise à savoir si je vous remets ma démission ou si je reste. Je tenais à vous aviser, car je ne veux pas prendre personne par surprise étant donné les impacts que pourraient engendrer mon départ soudain et c'est pour les mêmes raisons que j'ai avisé M. Paquette.

Je garde un mince espoir que d'ici mon rendez-vous, je pourrai à nouveau me sentir un tant soit peu autre que juste une bonne enseignante. Comme je l'ai mentionné à M. Paquette, tout ce que je demande, c'est qu'on considère que je suis un être humain qui a droit au respect comme tous les autres. Il me semble que je n'en demande pas trop non? Jamais on tolèrerai de tels actes venant des enfants,

mais entre adultes, il semble que ça passe... Tout comme le principe de dénonciation...Je suis la seule qui veut bien faire face aux conséquences de la dénonciation. Certaines craignent les impacts et préfèrent taire tout ce qui peut empoisonner l'atmosphère de notre école. »

(transcription textuelle)

- [140] À la suite de la réception de ce courriel, le directeur général Bellemare a téléphoné au directeur Paquette. Le directeur Paquette lui dit que la situation n'avait pas évolué et que le processus était en cours. Le directeur général a été rassuré, le directeur Paquette avait les choses en main;
- [141] En septembre 2019 (allégation #11), à l'occasion d'une activité spéciale, il était prévu que deux groupes visionnent un film. Cependant, l'équipement informatique dans la classe de la Plaignante étant en panne, elle a décidé de demander à Anny-Pier Boyer si elle pouvait se joindre à son groupe, ce qui a été refusé par l'enseignante Boyer. La Plaignante a alors décidé de se rendre dans la cour de l'école avec ses élèves. Cependant, la Plaignante a vu que dans le local d'Anny-Pier Boyer, il y avait également le groupe de Melissa Marenger qui regardait le film. La Plaignante s'est sentie exclue;
- [142] Anny-Pier Boyer se souvient de l'activité qui était consacrée au visionnement d'un film (allégation #11). Sa classe était jumelée à celle de Melissa Marenger. Il y avait déjà environ 40 élèves dans la classe. Elle ne se souvient pas d'avoir refusé les élèves de la Plaignante, mais il se peut qu'elle lui ait dit qu'elle ne pouvait les accueillir compte tenu du nombre d'élèves déjà en classe;
- [143] Le 27 septembre 2019, la Plaignante a écrit un courriel à Amy-Pier Boyer (**pièce S-6**) :

« Je t'écris parce que j'ai eu un bref résumé de ce qui s'était dit hier lors de votre formation. J'aimerais bien te parler en personne, mais je vais être honnête, je ne suis vraiment pas à l'aise (à moi de gérer je sais)...mais en attendant...

Je suis d'avis que rendu à ce stade, on ne cherchera pas de coupable parce que c'est juste devenu trop intense et on en perdrait le fil. L'important c'est maintenant et à venir.

Je suis vraiment affectée par cette ambiance et je souhaite ardemment que tout ça se termine. On m'a dit que c'était aussi ton souhait. On peut se dire qu'on repart à zéro? On n'a pas les mêmes affinités et je comprends qu'on ne sortira par les fins de semaine et c'est tout à fait normal..Je ne demande pas ça...mais rien ne devrait nous empêcher de collaborer ensemble dans notre travail dans une ambiance vide de tensions ou de malaises. Qu'en penses-tu?

N'y voit aucune accusation ni intention mal saine dans ce message...
Je veux vraiment juste qu'on soit à l'aise. On doit travailler souvent
ensemble alors aussi bien que tout ça soit derrière nous non? »

(transcription textuelle)

- [144] Anny-Pier Boyer a expliqué le contexte de cette correspondance. À l'occasion d'une formation sur la méthode séquence à laquelle elle assistait, elle a discuté avec des collègues d'une autre école. Une collègue lui a demandé comment ça se déroulait à l'École Maria-Goretti et Anny-Pier Boyer a répondu que ça allait. La collègue lui a alors dit qu'elle était surprise, car la Plaignante lui avait dit que l'on ne s'occupait pas d'elle et qu'on ne la laissait pas parler. À la suite de cette discussion, elle a reçu le courriel S-6;
- [145] Le même jour, Anny-Pier Boyer lui a répondu qu'elle était « *complètement d'accord* »;
- [146] À la suite de cet échange, le climat se serait amélioré;
- [147] Le 10 octobre 2019, la Plaignante a écrit au directeur général pour l'informer que la situation s'était améliorée et qu'elle était bien à l'école (**pièce S-8**);
- [148] Le 30 octobre 2019, la Plaignante et Anny-Pier Boyer se sont échangé des courriels au sujet d'un exercice (jeu) qu'aurait réalisé la Plaignante (**pièces S-7 et E-4**) ;
- [149] La Plaignante devait quitter pour une période de maladie. Elle a reproché à Anny-Pier Boyer de lui avoir demandé de modifier certains aspects d'un exercice alors qu'elle serait absente du travail. De plus, la Plaignante a souligné que les courriels d'Anny-Pier Boyer ne comportaient aucune formule de politesse. La Plaignante a précisé qu'elle a procédé aux modifications afin « *d'acheter la paix* »;
- [150] Pour sa part, Anny-Pier Boyer a expliqué que la Plaignante disposait d'un logiciel particulier qui permettait de faire de belles présentations et c'est pour cette raison qu'elle lui a demandé de procéder à des modifications. Elle a admis que les échanges ne comportaient pas de formule de politesse, mais elle a expliqué qu'elles adoptaient un style « message texte » qui impliquait que l'on se limite à l'essentiel. Une fois que les corrections ont été réalisées, Anny-Pier Boyer a remercié la Plaignante (**pièce E-4**);
- [151] Le 18 novembre 2019, la Plaignante a écrit à nouveau au directeur général Bellemare pour lui dire que l'accalmie avait été de courte durée (**pièce S-8**) :

« C'est avec le plus grand des regrets que je vous informe que la situation est non seulement revenue comme elle l'était avant la formation de M. Massé, mais en plus, elle persiste et je me trouve vis-à-vis des comportements de plus en plus répréhensibles, blessants et

humiliants qui consistent à me reprendre de façon très irrespectueuse devant des collègues et l'atmosphère de l'équipe-cycle en est grandement affectée surtout lors des rencontres pour les séquences. Je sais que tout cela peut paraître ridicule aux yeux de certains, mais pas pour moi et l'accumulation de petits gestes depuis 3 ans, explique parfaitement mon état actuel.

Vous connaissez M. Jonathan Ostiguy (ancien collègue de votre conjointe); il vit avec moi. Il pourra vous confirmer le calvaire que je vis depuis des années et que maintenant, les personnes ciblées ont finalement réussi à me diminuer sur le plan de ma santé morale dans mon milieu de travail, sur le plan de ma santé physique (encore cette semaine, migraine aigue avec vomissements en me levant le lendemain d'une rencontre où on s'en est pris à moi encore, donc incapable de me rendre au travail, donc répercussion aussi sur les enfants) et sur la perception que j'ai de moi-même. Elles me font craindre constamment et c'est devenu une angoisse quotidienne. Incapable de dormir à cette heure par crainte de demain, ce ressenti plus que malsain me donne l'occasion de vous écrire.

[...]

Je vous envoie en pièce jointe le document qui sera envoyé à la CNESST cette semaine. Il est très long...Il explique bien le contexte et l'atmosphère depuis les 3 dernières années. L'attestation médicale confirmant le harcèlement au travail suivra lui aussi lors de mon rendez-vous (déjà confirmé par un psychologue du PAE). Même si j'ai un espoir qui est minime et que je me doute que je serai envahie de déception en fin de journée, demain (le lundi 19 nov.) je rencontre Stéphane pour lui soumettre tout ça. Je veux être claire...Je ne lui demande plus d'intervenir. Trop souvent je l'ai fait sans aucun résultat significatif et elles lui font croire n'importe quoi si je me fie à ce qu'il me dit. De plus, je ressens son impatience devant cette histoire qui dure, et ce, chaque fois que je tente d'avoir son aide! Je vais voir si son objectif est de préserver mon bien-être ou s'il importe peu par rapport aux personnes ciblées. La balle est dans son camp, mais le stade d'une simple rencontre individuelle est passé depuis très longtemps! Rendu là, l'objectivité est de mise sinon tout se retourne contre moi.

Je lance dès cette semaine un processus de plaintes officielles contre Anny-Pier Boyer et Nicole Ranger (ce n'est pas une enseignante qualifiée et les ressources humaines pourront vous informer de tout le bordel qu'elle met dans cette école – faits rapportés par plusieurs enseignantes). Il est temps que quelqu'un défende l'intérêt de ceux qui sont dans ma situation et si je dois en payer le prix, tant pis. Le processus de plainte étant comme il est, il est hors de question pour moi de retourner travailler auprès de ces personnes, puisqu'elles seront confrontées à moi pendant cette période.

Si vous avez une meilleure solution de mon départ je suis prenante, car j'adore mon travail et le reste de l'équipe!! Je n'ai tellement aucune raison de tout perdre ainsi!! [emoji] Une déléguée syndicale extérieure à l'école (pour éviter les conflits d'intérêt) va m'aider dans les démarches, mais sachez que rien ne m'enchanté dans cette histoire! Au contraire!! Je vais vérifier ce qu'il m'est possible ou non de faire, mais comme Anny-Pier est hors de l'école pour le reste de l'année, je peux peut-être vous laisser le temps de trouver une personne qualifiée pour combler mon poste...Je ne sais pas! Je ne veux pas nuire à personne et ni à moi, mais en même temps, comment je suis supposée supporter ça maintenant et après le processus? Nicole va demeurer à l'école pendant ce temps et je sais très bien comment elle va réagir. Je suis déjà en infériorité puisqu'elles sont quelques-unes à se protéger l'une envers l'autre tandis que de mon côté tout le monde craint les répercussions de la dénonciation même si on m'appuie...Plus seule que ça? Impossible!! »

(transcription textuelle)

- [152] À la suite de ce dernier courriel, le directeur général Bellemare a proposé à la Plaignante qu'une personne externe au centre de services scolaire procède à une enquête de harcèlement;
- [153] La Plaignante a accepté cette proposition;
- [154] Le 19 novembre 2019, la Plaignante a écrit un courriel au directeur général Bellemare à 21h30 (**pièce S-8**) pour l'informer qu'Anny-Pier Boyer serait de retour à l'école, qu'elle se sentait malade juste à l'idée de la côtoyer;
- [155] Le directeur Bellemare n'a pas répondu à ce courriel puisque le processus d'enquête était en cours;

E) Maryleine Chartrand (allégation #2)

- [156] Maryleine Chartrand est titulaire d'un baccalauréat en enseignement au primaire, d'un certificat en orthopédagogie, d'un certificat en trouble de spectre de l'autisme et d'un DESS en administration scolaire;
- [157] Elle enseigne au primaire depuis 2002. Elle est arrivée à l'École Maria-Goretti en 2013-2024 (**pièce E-15**);
- [158] En 2016-2017, elle était libérée une journée par semaine pour agir à titre d'adjointe à la direction. Elle soutenait les enseignantes qui avaient des élèves E.H.D.A.A. (signalement, demande d'évaluation, outil technologique, etc.);
- [159] En 2017-2018, bien qu'elle ne fût pas cadre, elle appuyait le directeur Paquette. Elle s'occupait des situations problématiques. De plus, elle coordonnait les formations dispensées par monsieur Massé au sujet de la méthode séquence;

- [160] En 2018-2019, implantation de la méthode séquence à l'École Maria-Goretti;
- [161] En 2019-2020, elle a été libérée à temps complet pour agir à titre d'adjointe au directeur Paquette;
- [162] À ce titre, ses dossiers étaient (**pièce E-16**) :
- Code de vie;
 - Liens entre les différents intervenants de l'école (orthopédagogue / orthophoniste / psychologue / psychoéducateur / TES);
 - Démarche EHDAA;
 - Supervision des aides technologiques;
 - Supervision des séquences;
 - Accompagnement des surveillants;
 - Évaluations ministérielles.
- [163] En 2015-2016, sa relation avec la Plaignante était très bien. Il en était de même en 2016-2017;
- [164] En 2017-2018, sa relation avec la Plaignante était très professionnelle. Elles collaboraient bien ensemble, mais elles n'échangeaient pas sur les sujets de nature personnelle. Leurs échanges courriel sont très courtois, la Plaignante l'a d'ailleurs remerciée pour le travail accompli auprès de ses élèves (**pièce E-17**);
- [165] Dans l'un des courriels, la Plaignante a écrit (**pièce E-17**) :

On ne se le cachera pas, l'année dernière un froid était palpable entre nous pour des raisons qu'il n'est pas nécessaire d'énumérer parce que le but de ce message n'est pas de faire du mal... D'abord, à cette époque, si jamais j'ai fait quelque chose qui vous a blessées ou choquées, sachez que je suis extrêmement désolée!! Jamais je ne voudrais m'en prendre à l'une de vous deux volontairement...

Nicole, avec ta bonne humeur et ton désir de vouloir aider les autres, sache que tu es formidable!! Si j'ai fait ou dit quelque chose, accepte mes plus sincères excuses!! J'apprécierais, et j'apprécie toujours, travailler avec toi. Tu nous entraines dans pleins de petits moments de folles et si tu savais comment ça fait du bien avec les journées difficiles que nous avons... Maryleine, ton extraordinaire dévouement envers les enfants et les enseignants est indéniable!! J'ai toujours admiré ta superbe personnalité et j'ai toujours un plaisir fou à discuter avec toi et même qu'en ces moments difficiles, tu a une considération pour moi qui n'a pas de prix!!! Je te présente également mes plus sincères excuses si jamais je t'ai blessée...

Je tenais SINCÈREMENT à vous remercier d'une chose... Pour différentes raisons, ce froid n'existe plus cette année... Peut-être que pour vous c'était anodin, mais pour moi ça fait toute une différence!!! Vous m'avez, sans le savoir, redonné un peu de légèreté et c'est inestimable comme bien fait!!! J'adore pouvoir rigoler à nouveau avec toi Nicole! Honnêtement, ça me manquait!! Maryleine j'adore cette complicité de collègue qui est entre nous!!

(transcription textuelle)

- [166] Maryleine Chartrand ne peut identifier « *le froid* » dont il était question dans ce courriel;
- [167] Au cours de l'année scolaire 2017-2018, la Plaignante était titulaire de l'élève X⁴ qui éprouvait de grandes difficultés;
- [168] La relation entre la Plaignante et le père de l'élève X était, à tout le moins tendue, selon la Plaignante, le père était en déni et refusait de collaborer;
- [169] La Plaignante s'était entretenue avec Maryleine Chartrand de la situation de l'élève X. En effet, il s'agissait d'un élève à risque qui devait être évalué en psychologie;
- [170] En février 2018, la Plaignante a quitté le travail pour une période de maladie. Sa remplaçante n'était pas une enseignante légalement qualifiée;
- [171] La remplaçante devait procéder à l'évaluation des élèves pour la seconde étape;
- [172] Elle a écrit à la Plaignante pour lui dire que tout allait bien avec l'élève X;
- [173] Étonnée de cette situation, la Plaignante a communiqué avec sa remplaçante et après discussion, la Plaignante croyait que sa remplaçante avait appliqué de mauvais critères d'évaluation, ce qui aurait eu pour effet de faire grimper les notes de l'élève X;
- [174] En mai 2018, à son retour au travail, la Plaignante et sa remplaçante ont procédé à une recorection des évaluations de l'élève X, ce qui a eu pour effet de faire ressortir de nombreuses difficultés et lacunes;
- [175] La situation était délicate car la remplaçante avait déjà avisé les parents de l'élève X qu'il réussissait très bien, et qu'il compléterait son année académique avec succès;
- [176] La Plaignante a donc avisé les parents de l'élève X de la situation et des erreurs commises par sa remplaçante;

⁴ Une ordonnance de non-publication, non-diffusion et non-communication protège le nom de cet élève.

- [177] En juin 2018, les élèves ont été soumis à un examen de mathématiques du centre de services scolaire. L'examen consistait à six petites situations qui devaient être résolues;
- [178] L'élève X était incapable de résoudre les problèmes. Il était en état de détresse, son estime de soi était au plus bas. L'enfant pleurait;
- [179] Afin de ne pas affecter son estime de soi, la Plaignante a retiré l'examen à l'élève X et lui a fait exécuter des exercices de consolidation;
- [180] Le soir même, la Plaignante a rencontré les parents de l'élève X. Elle leur a fait part de la situation et leur a dit que leur fils devra reprendre son année scolaire. Le père est devenu en colère et lui a reproché d'avoir retiré à son fils l'examen car, selon lui, il aurait très bien pu le réussir. Il a, sur un ton agressif, menacé la Plaignante de porter plainte contre elle;
- [181] La Plaignante a informé, par courriel, le directeur Paquette de cette situation (**pièce S-9**). Ce dernier n'a pas répondu au courriel;
- [182] Le directeur Paquette a témoigné que le 12 juin, il a rencontré les parents de l'élève X. Ces derniers voulaient savoir s'il existait une procédure de révision de notes, car le père était convaincu que son fils devait réussir son année;
- [183] Les parents reprochaient à la Plaignante d'avoir retiré l'examen à leur fils alors que la remplaçante de la Plaignante leur avait dit que tout allait bien avec leur fils;
- [184] Lors de cette rencontre, le père a montré au directeur Paquette l'ensemble des textos que la Plaignante lui avait expédiés. Plusieurs avaient été acheminés le soir ou les fins de semaine. Les parents voulaient porter plainte;
- [185] Dès le départ des parents, il a communiqué avec la directrice des ressources pédagogiques du centre de services scolaire. Elle lui a expliqué la procédure et lui a conseillé d'attendre la plainte;
- [186] La procédure de révision de notes était simple, le directeur Paquette devait trouver une enseignante qui devait vérifier les évaluations et déterminer si l'élève était ou non en échec;
- [187] Par la suite, selon la Plaignante, la directrice des ressources éducatives a communiqué avec elle pour lui faire part du processus de révision de notes. Un groupe composé de la Plaignante, de la conseillère pédagogique et d'une autre enseignante devait procéder aux corrections des évaluations de toute l'année scolaire;

- [188] Cependant, le directeur Paquette lui a donné d'autres consignes. Il lui a dit qu'elle et Maryleine Chartrand devront discuter de la situation et prendre une décision au sujet de l'élève X;
- [189] La Plaignante et Maryleine Chartrand se sont rencontrées. L'atmosphère était froide mais professionnelle. Maryleine Chartrand a examiné les évaluations, cependant il n'y a eu aucune discussion entre elles;
- [190] Finalement, Maryleine Chartrand a considéré que pendant l'absence de la Plaignante, l'élève X n'avait pas suffisamment utilisé les ressources informatiques (portable) mises à sa disposition, et que cela pouvait expliquer les faibles résultats. Elle voulait discuter de la situation avec le directeur Paquette;
- [191] La Plaignante a discuté avec Nicole Ranger de cette situation, car c'était cette dernière qui était responsable des ressources informatiques, mais Nicole Ranger n'a pas voulu s'immiscer dans cette situation;
- [192] La version de Maryleine Chartrand est quelque peu différente;
- [193] Vers la fin de l'année scolaire, le directeur Paquette était à la recherche d'une enseignante de 4^e année pour procéder à une révision de notes. Maryleine Chartrand a offert ses services puisqu'elle avait, par le passé, déjà enseigné à ce niveau. Le directeur Paquette a accepté;
- [194] Maryleine Chartrand a rencontré la Plaignante pour procéder à la révision des évaluations de fin d'année de l'élève X. La Plaignante lui a dit que la conseillère pédagogique avait approuvé les corrections;
- [195] Maryleine Chartrand a constaté que l'outil informatique n'avait pas été utilisé, car les évaluations étaient écrites à la main et non complétées à l'ordinateur;
- [196] Les outils informatiques sont une mesure identifiée au plan d'intervention de l'élève X. Cet outil favorise la réussite scolaire;
- [197] Maryleine Chartrand a fait part à la Plaignante de son constat. La Plaignante s'est mise à pleurer, mais elle n'a rien dit et n'a donné aucune explication;
- [198] Maryleine Chartrand a informé le directeur Paquette de la situation et elle lui a mentionné que si les outils avaient été utilisés, les notes de l'élève X auraient pu être à la hausse entraînant un classement au niveau supérieur;
- [199] Maryleine Chartrand a précisé qu'elle n'a pas refait la correction de chacune des évaluations, car l'orthopédagogue était mieux placée qu'elle pour le faire;
- [200] Par la suite, elle n'a pas échangé à ce sujet avec la Plaignante. Elle en a discuté avec l'orthopédagogue Schryer car cette dernière devait rencontrer les parents;

- [201] Le directeur Paquette a précisé qu'il a soumis aux ressources éducatives du centre de services scolaire la recommandation de Maryleine Chartrand. Une conseillère pédagogique a revu le dossier et sa suggestion était d'accorder la note de passage à l'élève X;
- [202] Le directeur Paquette a précisé qu'en matière d'évaluation, c'est lui qui a le dernier mot;
- [203] Lorsque les parents ont su que leur fils réussissait son année, ils ont retiré leur plainte;
- [204] Le directeur Paquette a expliqué que la Plaignante n'a pas été informée de la décision, car les ressources humaines lui ont conseillé de ne pas communiquer avec elle puisqu'elle était en arrêt de travail;
- [205] Le directeur Paquette a nié avoir dit à la Plaignante qu'il avait accordé la note de passage à l'élève X afin d'acheter la paix avec les parents ou encore, afin de la protéger;
- [206] En octobre 2018, le directeur général Bellemare a informé la Plaignante que l'élève X réussirait son année scolaire et qu'une plainte avait été déposée contre elle, bien que celle-ci n'avait jamais été acheminée à la Plaignante. Le directeur général Bellemare lui a dit que l'Employeur avait pris cette décision afin de la protéger;
- [207] La Plaignante a considéré que le cas de l'élève X illustre que l'on ne prenait pas en considération son jugement professionnel, on a rejeté ses constats pour préférer ceux de Maryleine Chartrand;
- [208] Le 7 novembre 2018, la Plaignante a écrit un courriel notamment au directeur Paquette et au directeur général Bellemare (**pièce S-9**) :

« Je viens d'apprendre que [l'élève X] avait été classé en 5e année malgré mon jugement. On m'avait assurée que si cela aurait lieu, ça devait passer devant les commissaires AVANT. On m'avait assuré cela avant mon départ, ce qui a fait en sorte que je maintenais mon classement! À voir su, j'aurais moi-même fait le classement en 5e malgré ses faibles résultats...Je n'aurais pas eu l'image de celle qui ne fait pas son travail comme il se doit. Je peux savoir ce qui se passe?

Je comprends que je suis en arrêt, mais il y a des répercussions TRÈS IMPORTANTES à la suite de cette décision et je suis la première concernée. Là je dois retourner au travail dans un contexte de travail vraiment désagréable....Thurso s'est petit et ça se parle. Mes collègues qui ne savent rien du dossier vont se faire leur idée sur ça...Sa sœur qui est enseignante va aussi maintenant porter

jugement sur mon travail, puisque c'est elle qui l'a dirigé vers ce recours pensant que j'étais en tort. Et comme il a eu gain de cause, bien... Mes examens ont été revérifiés et personne ne m'a tenue au courant de quoi que ce soit... Si j'ai mal fait mon travail, comment voulez-vous que je me corrige pour les fois à venir? Je ne pense pas que ma correction ait été si mauvaise... du tout... J'imagine que mon départ et ce que ça implique entre février et mai en est responsable aussi? Parce qu'on me l'a déjà dit...

Je ne vous cacherai pas que je ne suis pas contente. J'ai tenté à plusieurs reprises de savoir ce qui se passait avec ça et tout le monde m'a tenue à l'écart et on ne répondait pas à mes courriels. Maintenant que le mal est fait, c'est moi qui devra vivre avec les conséquences....

Je veux rencontrer quelqu'un à ce sujet svp, et ce, avant mon retour au travail. Je pense que je mérite au moins cette considération. Je ne vous cacherai pas non plus que j'ai passé par mon syndicat, car là il y a une manque qui m'affecte directement. Je suis très compréhensive, mais acheter la paix avec un parent à mes dépends, je ne trouve pas ça drôle. L'année n'était pas terminée et aucune décision n'avait été prise que certains parents m'en parlaient... Et maintenant? On va remettre en doute mon jugement constamment! J'avais tout documenté pendant l'été au cas où je devais aller devant les commissaires; l'orthopédagogue soutenait mon jugement alors je ne comprends pas pourquoi on a outrepasser mon jugement malgré toute les preuves que je détenais pour démontrer son insuffisance à aller en 5e... Et là, je suis certaine qu'il réussit... Évidemment! Et je peux même vous expliquer pourquoi... mais par respect pour certaines personnes je vais m'abstenir. Peu importe ce que je vais dire, ma vision n'a clairement aucun poids décisionnel, mais j'aimerais au moins avoir la chance de m'expliquer auprès de mes employeurs afin de démontrer le bien fondé de ma décision. Est-ce que mon dossier est maintenant entaché par la plainte de ce parent odieux? »

(transcription textuelle)

- [209] Cette situation a fait en sorte que la Plaignante a écrit plusieurs autres courriels (**pièces S-9 et E-27**) pour se plaindre que son jugement professionnel avait été mis de côté. Elle a eu le sentiment que son opinion avait peu d'importance malgré ses 12 ans d'expérience;
- [210] Selon la Plaignante, le père de l'élève X aurait mis en doute ses compétences professionnelles auprès d'autres enseignantes;
- [211] Considérant l'ensemble des courriels écrits par la Plaignante, le directeur général Bellemare a rencontré la Plaignante pour lui faire part de la décision finale d'accorder à l'élève X la note de passage, et ce, bien que ses compétences

professionnelles comme enseignante n'étaient pas mises en doute et qu'il fallait la protéger contre une plainte;

- [212] De plus, la Plaignante a appris que le directeur Paquette aurait demandé l'opinion d'une autre enseignante (Karine McManus) au sujet de l'élève X. En somme, la direction a préféré l'opinion des autres enseignantes plutôt que celle de la Plaignante;
- [213] Lors de son retour au travail en novembre 2018, la remplaçante a informé la Plaignante que le dossier de l'élève X se discutait dans la salle du personnel;
- [214] La Plaignante a informé le directeur Paquette de cette situation et ce dernier lui aurait répondu qu'il ne contrôlait pas ce qui se disait dans la salle du personnel. Elle considère que son directeur ne l'a pas protégée;

F) Karine McManus (allégation #8)

- [215] En août 2019, il y a eu une rencontre de l'équipe-école où presque tout le personnel enseignant était présent;
- [216] La rencontre portait sur les séquences. L'enseignante Annick Laplante a émis un commentaire que la Plaignante a repris à son compte, à savoir que les séquences se faisaient au détriment du temps de l'orthopédagogue, car cette dernière devait superviser les séquences au lieu de s'occuper des élèves en difficulté;
- [217] Cette remarque de la Plaignante a déclenché une vive réaction de l'enseignante McManus. Cette dernière, sur un ton autoritaire et faisant preuve d'un manque de respect, a taclé la Plaignante en lui disant qu'elle manquait d'ouverture et que l'atmosphère était lourde à cause d'elle;
- [218] La Plaignante a précisé que l'enseignante McManus n'était pas au départ visée par la plainte car elle ne l'avait pas harcelée. Elle a cité cet événement comme étant l'illustration de l'incurie du directeur Paquette qui n'avait rien fait pour protéger la Plaignante du harcèlement de Nicole Ranger et d'Anny-Pier Boyer, faisant en sorte que des collègues, comme l'enseignante McManus, étaient devenus également des harceleurs;
- [219] Cette « *prise de bec* » a entraîné un froid au sein de l'équipe-école;
- [220] Selon la Plaignante, cet événement illustre qu'il n'y avait plus de limite sur la façon de s'adresser à elle. Ses collègues ne faisaient plus preuve d'aucune retenue;
- [221] La Plaignante n'a pas été relater cet événement au directeur Paquette car il lui donnait l'impression d'être « *le problème* ». Lorsqu'elle s'adressait à lui, il roulait les yeux en regardant en haut. Il ignorait les courriels de la Plaignante;

- [222] Plusieurs collègues ont signalé à la Plaignante que le comportement de l'enseignante McManus n'avait pas sa place;
- [223] Maryleine Chartrand a une tout autre lecture de cet évènement. En août 2019, il y a eu une rencontre des enseignantes à l'occasion d'une journée pédagogique. L'objectif était de dresser l'horaire du local informatique et de la bibliothèque. La Plaignante a alors souligné aux participants qu'il fallait d'abord dresser l'horaire des cours de français et un échange a eu lieu avec l'enseignante McManus sur un ton ferme, mais non agressif. La Plaignante a alors dit aux participants, faites mon horaire et elle a quitté la réunion;

G) Natacha Schryer (allégation #10)

- [224] En septembre 2019, il y a eu une rencontre de l'équipe du 2^e cycle (3^e et 4^e année). Natacha Schryer est l'orthopédagogue de l'école et elle a assisté à la rencontre;
- [225] La Plaignante a soulevé à nouveau que, selon elle, la méthode séquence se faisait au détriment du service de rééducation pédagogique. Sans demander de précisions, l'orthopédagogue Schryer a interprété ce commentaire comme étant une critique de son travail. Elle s'est adressée à la Plaignante sur un ton colérique en lui disant qu'il ne lui appartenait pas de la critiquer;
- [226] L'objectif de la Plaignante n'était pas de critiquer son travail mais plutôt le choix de la méthode séquence;
- [227] La Plaignante considérait qu'il s'agissait d'un geste isolé, un dérapage, qui résultait de l'inaction du directeur Paquette. Cette inaction résultait du fait que ce dernier n'aimait pas les conflits;
- [228] Le soir même, la Plaignante a écrit un courriel à l'orthopédagogue Schryer. Ces dernières se sont parlé et cet incident a été réglé entre elles;

H) Melissa Marenger et Anny-Pier Boyer (allégation #14)

- [229] En mars 2020, la Plaignante était en absence maladie. À cette époque, la pandémie mondiale de la COVID avait entraîné notamment la fermeture des écoles;
- [230] Certains parents inquiets ont communiqué directement avec la Plaignante, et ce, malgré son absence du travail;
- [231] La Plaignante a écrit à son directeur Paquette et au directeur général Bellemare pour leur proposer qu'elle soutienne sa classe en assumant deux heures par semaine de façon virtuelle, et sa remplaçante s'occuperait du groupe le reste du temps;

- [232] À la même époque, sa remplaçante a communiqué avec elle pour lui dire qu'elle manquait de soutien et qu'elle avait besoin d'aide pour adapter les trousseaux pédagogiques des élèves pour l'école virtuelle. La Plaignante lui a alors suggéré de s'adresser au directeur Paquette;
- [233] La Plaignante a alors écrit au directeur Paquette et au directeur général Bellemare pour les informer que sa remplaçante avait besoin d'aide, mais compte tenu de son état, elle n'était pas en mesure de le faire sauf en ce qui a trait aux deux heures de séance virtuelle;
- [234] Selon le directeur Paquette, il avait demandé à une enseignante de soutenir la remplaçante de la Plaignante. De plus, lui-même a échangé à de multiples reprises avec ladite remplaçante (**pièce E-24**);
- [235] Selon la Plaignante, les enseignantes Anny-Pier Boyer et Melissa Maranger auraient dit au directeur Paquette que la Plaignante enseignait aux élèves tous les jours, ce qui était contraire aux directives du ministère;
- [236] Pour la Plaignante, cette affirmation était totalement fautive, mais elle a eu pour conséquence que la Plaignante n'a pas pu participer au classement de ses élèves alors qu'il s'agissait d'une tâche extrêmement importante. De plus, il ne lui fut pas permis de soutenir sa remplaçante;
- [237] La version d'Anny-Pier Boyer est différente. Avant la pandémie, elle a proposé à la remplaçante de la Plaignante de lui fournir de l'aide et du matériel, mais cette dernière ne l'utilisait pas. Anny-Pier Boyer en a parlé au directeur Paquette qui lui a répondu qu'une autre enseignante épaulerait la remplaçante de la Plaignante. Par la suite, en raison de la pandémie, les écoles ont fermé en mars 2020. Initialement, les enseignants n'avaient aucun contact avec leurs élèves. Plus tard, le ministère a produit des trousseaux qui devaient être adaptées par les enseignants en fonction de leur réalité, il n'y avait cependant pas d'enseignement à distance, mais on devait prendre contact avec les élèves une fois semaine. Elle a adapté sa trousse et elle l'a rendue disponible sur Facebook pour le bénéfice du corps professoral;
- [238] Elle a vu des messages sur Facebook à l'effet que la Plaignante faisait de l'enseignement. Comme elle avait un malaise avec cette façon de faire, elle a fait suivre le message au directeur Paquette (**pièce E-12**);
- [239] La Plaignante a interpellé le directeur Paquette et le directeur général Bellemare afin qu'elle puisse participer à l'équipe qui procéderait au classement de ses élèves, car elle les connaissait bien leur ayant enseigné pendant deux années, et elle a demandé également du soutien pour sa remplaçante;

- [240] La direction l'a autorisée à soutenir la remplaçante en ce qui concernait les trousseaux tout en lui refusant de participer aux travaux de l'équipe qui procéderait au classement des élèves;
- [241] Elle ne comprenait pas cette décision, car elle était présente à la première étape et elle connaissait bien les élèves. Elle était la mieux placée pour faire le classement des élèves;
- [242] Le directeur Paquette a expliqué que les ressources humaines lui avaient conseillé de ne pas impliquer la Plaignante puisqu'elle était en arrêt maladie;

I) L'enquête

- [243] Le directeur Paquette a expliqué qu'en septembre 2019, la Plaignante l'a informé qu'elle voulait s'entretenir avec le directeur général Bellemare au sujet de ce qui se passait à l'école car elle n'en pouvait plus. Il était entièrement d'accord, car il fallait que quelque chose se passe afin d'assainir le climat. Il a ajouté que la situation était difficile, car la Plaignante a connu plusieurs absences maladie. De plus, parfois elle allait le voir pour se plaindre mais elle lui disait de ne pas intervenir. D'autres fois, il y avait des signaux comme quoi la situation se rétablissait. Les messages étaient contradictoires;
- [244] Chez l'Employeur, il existait depuis 2004 une politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail et promouvoir la civilité (**pièce E-21**);
- [245] À la suite du dépôt d'une plainte par la Plaignante, l'enquêteur, Me Bernard Dufour, a été mandaté afin de la rencontrer pour déterminer si elle avait été victime de harcèlement psychologique. Bien que le processus était confidentiel, selon la Plaignante, le directeur Paquette en a parlé au délégué syndical et à l'équipe-école, ce que nie vigoureusement le directeur Paquette;
- [246] Le 10 décembre 2019, le personnel de l'École Maria-Goretti a été informé que Me Bernard Dufour avait été mandaté pour procéder à une enquête sur le climat de travail (**pièce E-8**). Ce mémo a créé une onde de choc parmi les enseignantes;
- [247] D'ailleurs, une collègue a informé la Plaignante de la date où la Plaignante serait rencontrée, et ce, avant que la Plaignante ne reçoive sa convocation;
- [248] En contre-interrogatoire, la Plaignante admet qu'elle a parlé du processus d'enquête à une conseillère pédagogique qui ne faisait pas partie de l'équipe-école (**pièce E-9**) :

« Coucou! Bien hot toi!!! Justement j'ai du temps
Malheureusement :(je suis en arrêt....je travaille fort pour y
retourner rapidement mais je n'ai aucun pouvoir sur ce qui se passe

(Info confidentielle : processus de plainte pour harcèlement au travail contre 2 collègues) crois moi j'en ai fais des démarches avant d'en arriver là!! Mais elles continuent de plus en plus intensément et là plusieurs tentent de dénoncer mais elles ont peur des répercussions. Comme un évènement est survenu devant tout le monde concernant, bien je suis devenue Jeanne d'arc à mes dépens. Vraiment l'enfer le climat actuel... (je réitère le côté confidentiel; enquête interne ordonnée par Bellemare pour de donner une idée de l'intensité)

Bref, dès que je reviens sur les planches, je te fais signes!! Pleins de questions et besoin d'une guide lol En attendant je vais prendre connaissance de ce que tu viens de m'envoyer :) merci!!!! »

(transcription textuelle)

- [249] La Plaignante a rencontré l'enquêteur Dufour, il lui aurait dit que sa plainte n'impliquait pas suffisamment de collègues puisqu'elle ne voulait pas impliquer mesdames McManus, Chartrand et Marenger. De ce fait, il serait préférable de faire une enquête sur le climat de travail et sur les incivilités dont elle aurait été victime. Cette nouvelle orientation permettrait de faire une enquête plus large et de rencontrer tous les intervenants. La Plaignante a consenti à cette modification (**pièce E-7**), mais elle ignorait que cette modification aurait pour effet de mettre sa plainte en suspend;
- [250] Pour sa part, le directeur général Bellemare a affirmé que l'enquêteur Dufour a communiqué avec lui pour lui dire qu'il n'y avait pas de harcèlement psychologique, mais qu'il suggérait une enquête sur le climat de travail;
- [251] La version de Me Dufour est quelque peu différente. Le 26 novembre 2019, il a rencontré la Plaignante (**pièce E-30**). Il a discuté de son document de chronologie qu'elle avait préparé. Il fallait faire ressortir les allégations de harcèlement;
- [252] Le 27 novembre 2019, la Plaignante lui a écrit (**pièce E-31**) pour lui faire parvenir une nouvelle version de son document;
- [253] À la suite de l'analyse de ce nouveau document, il est arrivé à la conclusion que les conditions de recevabilité de la plainte étaient respectées, si l'on tenait pour avérés les propos de la Plaignante. Cependant, il se questionnait sur l'opportunité d'une enquête compte tenu du nombre de personnes impliquées. De plus, une telle enquête pouvait créer des difficultés particulières. Il se demandait quelle serait la meilleure démarche pour assainir le climat de travail. De là, sa suggestion de tenir une enquête sur le climat de travail. La Plaignante s'est montrée réceptive à l'idée, car elle recherchait elle aussi une solution pour améliorer le climat de travail;

- [254] Par la suite, l'enquêteur Dufour a communiqué avec le directeur général Bellemare pour l'informer de son intention de tenir une enquête sur le climat de travail. Le directeur général a approuvé cette nouvelle façon de faire (**pièce E-33**);
- [255] Le 6 décembre 2019, le directeur général Bellemare a confirmé à l'enquêteur Dufour le mandat d'analyser le climat de travail;
- [256] La Plaignante a rencontré à nouveau l'enquêteur Dufour pour une seconde rencontre dans le cadre de son analyse du climat de travail;
- [257] Les 21, 22, 28 et 29 janvier 2020, l'enquêteur Dufour a rencontré l'ensemble du personnel de l'école, dont le directeur Paquette;
- [258] Le 17 février 2020, le rapport d'analyse du climat de travail a été déposé à la direction générale (**pièce E-25**);
- [259] La conclusion du rapport d'analyse est ainsi libellée (**pièce E-25**) :

« **V – CONCLUSION**

Au terme de notre étude du climat de travail, nous faisons le constat que le climat de travail à l'école Maria-Goretti est malsain, et ce, depuis plusieurs années. Nous tenons à rappeler que l'élément déclencheur remonte à février 2016, soit il y a plus de quatre (4) ans. La direction a été sensibilisée à la problématique, mais rien n'a été mis en place pour circonscrire la situation. De notre avis, l'absence de mise en place de solution par la direction n'a fait qu'empirer la situation. La situation s'étant envenimée avec le temps, il nous apparaît urgent qu'il soit procédé à la mise en œuvre d'une intervention ayant pour objectif l'assainissement du climat de travail à l'école Maria-Goretti, et ce, pour le bien-être de tous les employés et, ultimement, de l'école elle-même ainsi que de la mission supérieure d'éducation des générations futures qu'elle dessert. »

(transcription textuelle)

- [260] Pour le directeur général, l'enquêteur Dufour a identifié des personnes qui ont contribué au mauvais climat de travail et qu'il y a eu des gestes d'incivilité à l'égard de la Plaignante;
- [261] Le directeur général Bellemare et la directrice des ressources humaines ont analysé le rapport et identifié des pistes de solutions pour chacune des protagonistes (Nicole Ranger, Maryleine Chartrand, Anny-Pier Boyer, Julie Boyer et la Plaignante);
- [262] Il est évident, à la lecture du rapport, que Nicole Ranger était la « *pierre angulaire* » du mauvais climat de travail. Elle a eu une influence négative sur les enseignantes;

- [263] Le directeur Paquette a expliqué qu'il n'a jamais vu le rapport, mais qu'on lui a expliqué vaguement les conclusions, à savoir qu'il n'y avait pas eu de harcèlement mais des incivilités, et que des attentes seraient signifiées à certaines personnes (Plaignante, Anny-Pier Boyer, Julie Boyer, Nicole Ranger et Maryleine Chartrand);
- [264] Pendant ses vacances (relâche scolaire), la Plaignante a été convoquée à une rencontre pour le 9 mars afin de l'informer des conclusions de l'enquête;
- [265] Le 9 mars 2020, la Plaignante et son représentant syndical ont rencontré le directeur général Bellemare, Odette Bernier, la directrice des ressources humaines, Nancy Morin, la directrice des ressources éducatives et le directeur Paquette;
- [266] Selon la Plaignante, la rencontre a débuté lorsque le directeur Paquette lui dit qu'il ne lui en voulait pas, de ne pas s'en faire et qu'il n'était pas fâché;
- [267] La directrice Morin lui a remis une liste « *d'attentes signifiées* » (**pièces S-10**) :

« Attentes signifiées pour Geneviève Groleau remises le 9 mars 2020

En présence de Stéphane Paquette, Nancy Morin, Daniel Bellemare
et Odette Bernier

En suivi à l'analyse du climat de travail

- Être présente aux rencontres mensuelles, rencontres des comités dont tu en fait partie, rencontres cycles ou toutes autres rencontres dont ta présence est requise
- Être à l'écoute des opinions, conseils ou avis de tes collègues
- Être ouverte aux idées des autres
- Demander l'opinion et l'accord de tes collègues avant de prendre des décisions qui les concernent
- Communiquer par téléphone ou courriel avec les collègues, la direction et les parents entre 7h et 18 h seulement.
- Utiliser les outils de la CS (courriel et portail-parents) pour communiquer avec les parents
- Respecter la politique et règles d'éthique de la commission scolaire concernant l'utilisation des réseaux sociaux
- Avoir une bonne relation avec les collègues, mettre en pratique les valeurs professionnelles de l'équipe-école
- Travailler en collaboration avec le personnel
- Avoir une attitude positive
- Communiquer avec le personnel de façon respectueuse et courtois
- Éviter de parler de problèmes personnels sur le lieu de travail
- S'assurer de bien cerner les attentes et propos des collègues en validant ta compréhension et ta perception
- S'adapter aux changements

- S'assurer d'avoir une éthique de travail professionnel
- Lors de retrait pour congé de maladie ou autres, important de prendre du recul et de se retirer complètement afin de bien prendre soin d'elle, donc ne pas tenter de gérer la classe à distance. Aucune communication avec la personne qui a pris le groupe en charge.
- Participer aux médiations »

(transcription textuelle)

- [268] La Plaignante était sous le choc. Elle était étonnée de recevoir une liste d'attentes signifiées compte tenu qu'elle n'avait jamais reçu les résultats de l'enquête, et que personne ne lui avait jamais fait de reproches ou parlé de récriminations à son égard;
- [269] La directrice Morin lui a mentionné qu'à la suite de l'enquête, l'enquêteur Dufour avait conclu qu'elle avait été victime d'incivilité;
- [270] La Plaignante était outrée, elle était la victime et c'est elle qui recevait des attentes signifiées. Elle a eu le sentiment d'avoir été trahie par le directeur Paquette. Cette rencontre n'était qu'une manifestation supplémentaire du harcèlement;
- [271] Aucune information n'a été fournie à la Plaignante. On s'est borné à lui demander si elle retournerait dans son milieu de travail;
- [272] On lui a également demandé si elle accepterait une séance de médiation avec Julie Boyer et Nicole Ranger. La Plaignante ne comprenait pas pourquoi on lui parlait de Julie Boyer alors qu'elle était harcelée par Anny-Pier Boyer;
- [273] Cette médiation n'aura jamais lieu en raison de la pandémie de la COVID;
- [274] Finalement, on l'a informée des actions qui seraient mises en place à l'École Maria-Goretti, soit le renvoi de Nicole Ranger et la réaffectation de Maryleine Chartrand. Aucune mesure ne visait Anny-Pier Boyer. Le directeur général Bellemare lui a demandé ce qu'elle entendait faire l'année prochaine;
- [275] Le 9 mars 2020, Anny-Pier Boyer a été également rencontrée par le directeur général Bellemare et les autres intervenants. Lors de cette rencontre, on lui a remis une liste d'attentes signifiées (**pièce E-13**)⁵ ainsi qu'une convocation à une médiation qui n'aura jamais lieu;
- [276] Anny-Pier Boyer a été très surprise, elle ne comprenait pas pourquoi on lui donnait cette liste. Elle savait qu'elle avait des désaccords avec la Plaignante, mais elle travaillait bien avec les autres membres de l'équipe. Elle ne comprenait pas pourquoi on lui faisait des reproches. Le directeur général Bellemare lui dit qu'il

⁵ Cette liste fait l'objet d'une ordonnance de non-publication, non-diffusion et non-communication.

n'y avait pas lieu de discuter de chaque point, et que le but était de remettre les pendules à l'heure;

- [277] À cette même date, le directeur général Bellemare a également rencontré Maryleine Chartrand (**pièce E-18**);
- [278] Le directeur général Bellemare lui a reproché d'avoir contribué à la détérioration du climat de travail, d'avoir diffusé certaines informations sur la Plaignante à des collègues. On lui a reproché d'avoir des « *ti-amies* » dans le milieu de travail et que cela était inadéquat. Il lui a dit qu'elle ne serait plus à l'École Maria-Goretti, qu'elle serait déplacée au centre de services scolaire où l'on avait besoin d'une conseillère pédagogique;
- [279] Cette mutation a eu pour effet de chambouler la vie de Maryleine Chartrand, elle pleurait et s'inquiétait car son fils fréquentait l'École Maria-Goretti. Elle aimait travailler à cette école et elle ne comprenait pas le pourquoi de ce changement;
- [280] Le lendemain, elle a été quérir ses effets personnels à l'école;
- [281] Le 9 mars, la direction a également rencontré Julie Boyer (**pièce E-23**) et Nicole Ranger (**pièce E-22**). Nicole Ranger a été informée de ne plus se présenter à l'école, de demeurer à la maison. Elle ne reprendra pas le travail, bien qu'elle reçoive sa rémunération;
- [282] Le 10 mars 2020, la Plaignante a écrit au directeur général Bellemare pour lui mentionner qu'elle trouvait la situation inacceptable et qu'elle voulait discuter de la liste des attentes signifiées;
- [283] Cette rencontre sera remise en raison de la fermeture des écoles (pandémie de la COVID);
- [284] Cette rencontre a finalement eu lieu le 20 mai 2020;
- [285] Avant la rencontre, la Plaignante a avisé le directeur général Bellemare à l'effet qu'elle démissionnerait;
- [286] Le 20 mai 2020, la Plaignante a rencontré le directeur général Bellemare pour une durée de 20 minutes;
- [287] La Plaignante a souligné qu'elle a toujours eu des commentaires élogieux sur son travail et là, elle recevait cette liste d'atteintes signifiées, elle ne comprenait absolument pas ce qui arrivait;
- [288] Le directeur général Bellemare a admis qu'il ne devrait pas s'agir d'une liste d'atteintes signifiées, mais plutôt de sujets qui devraient éventuellement faire l'objet de discussion avec le directeur Paquette;

- [289] Le directeur général Bellemare a ajouté une note manuscrite à la pièce S-10 : « *Ne devraient pas être des attentes signifiées écrites, mais pourraient être des sujets de discussion entre le supérieur et l'employée lors de rencontres individuelles ou occasionnelles* »;
- [290] Le directeur général Bellemare a expliqué qu'il a ajouté cette note afin d'éviter de faire dérailler le processus de médiation et pour améliorer le climat de travail;
- [291] Finalement, cette liste a été retirée du dossier de la Plaignante;
- [292] Le 4 mai 2020, la Plaignante a écrit un long courriel (**pièce E-28**) au directeur général Bellemare afin de critiquer les mesures de protection offertes aux enseignantes lors de la reprise des cours en présentiel. Elle se dit « *dégoûtée* » par l'attitude du ministre Roberge et par l'inaction des syndicats;
- [293] Le directeur général Bellemare n'a pas répondu à ce courriel;
- [294] Le 6 mai 2020, elle lui a écrit à nouveau (**pièce E-28**) pour manifester son mécontentement à l'égard de la réouverture des écoles. Le ton était vindicatif. Elle dénoncera publiquement les instances gouvernementales et les syndicats. Elle veut savoir si elle sera congédiée;
- [295] Le 7 mai 2020, la Plaignante a appelé le directeur général Bellemare pour discuter du contenu de son courriel de la veille;
- [296] Les 13 et 21 mai 2020, elle a écrit d'autres longs courriels au directeur général Bellemare (**pièce E-28**);
- [297] Ultérieurement, la Plaignante a démissionné de son poste d'enseignante. En effet, la Plaignante a annoncé publiquement dans les médias sa démission pour faire pression sur le gouvernement pendant la période de négociation. Cependant, cette démission fut, par la suite, annulée;

J) Le directeur Paquette (allégations #7 et 15)

- [298] Le directeur Paquette a débuté sa carrière comme enseignant en 1991 au secondaire;
- [299] En août 2005, il a été nommé directeur adjoint d'une école secondaire;
- [300] De 2013 à 2021, il était directeur de l'École Maria-Goretti;
- [301] En juin 2019, en fin de journée, la Plaignante effectuait une surveillance à l'extérieur de l'école;

- [302] Un élève a contrevenu dangereusement aux règles et la Plaignante a dû intervenir (allégation #7). L'élève s'était désorganisé et il s'était mis à frapper la Plaignante;
- [303] La Plaignante a été blessée au genou gauche et elle a subi une entorse cervicale. Elle a rempli un formulaire d'accident de travail;
- [304] Le directeur Paquette a raccompagné la Plaignante chez elle. Elle l'a informé qu'elle irait à l'hôpital et il lui a demandé de le tenir au courant;
- [305] Le soir même, le directeur Paquette lui a écrit un courriel pour prendre de ses nouvelles. Elle lui a répondu qu'elle était profondément troublée par la situation;
- [306] Selon la Plaignante, aucun suivi n'a été fait si ce n'est que l'élève a été expulsé;
- [307] Pour sa part, le directeur Paquette a expliqué que la secrétaire de l'école l'a avisé de l'accident dans la cour d'école;
- [308] Il s'y est immédiatement rendu en compagnie du TES Paillant. Il a offert à la Plaignante de la raccompagner chez elle et le TES Paillant s'est occupé de l'élève;
- [309] C'est le TES Paillant qui a assuré le suivi du dossier, le directeur Paquette avait pleine confiance en ce dernier;
- [310] Le TES Paillant a expliqué qu'il n'était pas présent lors de l'incident, mais c'est lui qui a assuré le suivi du dossier. Il a communiqué avec la mère pour lui expliquer la situation et l'informer que l'élève était suspendu et qu'il devait demeurer à la maison. La mère a rétorqué que pour elle, cette solution était inadéquate car elle travaillait et que son fils serait seul à la maison. Elle craignait que son fils perçoive le tout comme une récompense plutôt qu'une punition. La mère a insisté pour que les conséquences se déroulent à l'école. Le TES Paillant a accepté cette proposition. Il croyait que cette suggestion de la mère était appropriée et il n'a pas consulté ni impliqué la Plaignante. C'était sa façon habituelle de procéder;
- [311] Par ailleurs, la Plaignante a expliqué qu'au fil du temps, elle a écrit plusieurs courriels au directeur Paquette afin de demander de l'aide, car elle cherchait des solutions à sa détresse (allégation #5). Elle a déposé une liasse de courriels qu'elle a écrit à son directeur (**pièce S-11**). Tous ses courriels sont demeurés sans réponse et aucun suivi n'a été fait;
- [312] À titre d'exemple, le 9 mars 2020, elle a écrit : « *J'ai peur Stéphane...Crime que je ne sais pas quoi faire...* » (**pièce S-11**);
- [313] Le directeur Paquette n'a pas répondu à ce courriel;
- [314] Le 10 mars 2020, elle a écrit à nouveau à son directeur : « *J'en conclus que tu vas garder le silence...Je respecte ça...mais on me demande de prendre des*

décisions sans connaître les faits et c'est juste inhumain de me demander de faire face à Anny-Pier dans le contexte sans avoir quels seront mes filets de sûreté pour assurer que ça ne se reproduise plus » (pièce S-11);

- [315] Le directeur Paquette n'a également pas répondu à ce courriel. La Plaignante dira « *que dès que l'on est dans les émotions il ne s'implique pas* »;
- [316] Le 11 mars 2020, la Plaignante a écrit deux courriels au directeur Paquette (pièce S-11).

Le premier à 12h56 :

« Je ne crois pas qu'on aura l'occasion se reparler.

Ça me déchire cette fin et ce bris de contact et de confiance entre nous; c'est horrible à supporter.

Je rencontre Daniel en après-midi parce qu'après la convocation de lundi, le syndicat en a ajouté une méchante couche et je me suis sentie plus seule que jamais. Je suis un cas administratif pour la CS et un instrument syndical en ce temps de négos et je n'ai plus de contact avec mon patron direct, toi. Je lui ai fait part de ça et il va me rencontrer. Je ne sais pas ce que ça va donner de plus, mais bon.

J'ai l'intention de lui dire que je vais vous soulager de ma présence. C'est si difficile à gérer alors je vais me soustraire de l'équation. Je suis à bout...Je suis anéantie et de ce que je vois, on n'y accorde pas l'importance qu'il se doit. Comment on a pu penser que je pourrais retravailler avec elle? Comment on a pu me remettre une telle liste d'attentes quand tu sais très bien que je ne suis pas comme ils le sous-entendent? Trop dur à encaisser :(

Tu auras la confirmation officielle bientôt j'imagine. Je ne sais pas quoi d'autre ajouter...Je sais que ça restera sans réponse aussi

Je n'oublie pas tout le bien que tu m'as procuré quand j'étais malade et c'est ce qui me fait autant de peine de voir où on en est aujourd'hui :(tellement injuste!! Je suis vraiment anéantie...Je ne sais plus comment me sortir de cette peine....

Bonne chance pour la suite pour toi...très sincèrement Stéphane »

(transcription textuelle)

- [317] Le second à 22h51 :

« Je sais...L'heure limite de communication est dépassée. Malheureusement, j'en n'ai plus d'heure et ça sera terminé tout ça très bientôt :(. Je suis complètement anéantie depuis lundi...

Demain matin, je vais aller confirmer mon départ de MG.... :(c'est horrible comme sentiment!!!! Le comment tout ça se termine!! :(Le comment notre collaboration prend fin!! :(

Je fais comment pour aller chercher mes choses? J'aimerais pouvoir au moins te saluer et te remettre mes clés :(Je ne veux pas voir personne.... J'ai terriblement peur Stéphane :(

Tu me diras ce qui te convient... »

(transcription textuelle)

- [318] La Plaignante a écrit plusieurs autres courriels qui sont demeurés sans réponse;
- [319] En contre-interrogatoire, la Plaignante a précisé qu'elle a discuté avec le directeur Paquette à plusieurs reprises des problèmes qu'elle vivait et elle lui demandait d'intervenir;
- [320] Le directeur Paquette n'est jamais intervenu pour rétablir le climat de travail à l'école;
- [321] Elle admet qu'elle a pu écrire au directeur Paquette des courriels en soirée ou les fins de semaine;
- [322] Le directeur Paquette a admis qu'il a pu ignorer des courriels de la Plaignante, mais a précisé qu'elle lui en faisait parvenir de nombreux et de manière quotidienne. Ils étaient également assez longs. Il a admis qu'il lui arrivait de les lire en diagonale. Elle pouvait lui écrire entre 20 et 40 courriels par semaine, parfois la fin de semaine et à différentes heures. Elle pouvait aborder toutes sortes de sujets, les besoins des élèves, des sorties, des demandes de libération, les relations interpersonnelles, etc.;
- [323] En contre-preuve, la Plaignante a nié avoir écrit autant de courriels au directeur Paquette. Elle ne lui expédiait qu'un maximum de cinq courriels par semaine. Elle a admis qu'elle pouvait envoyer des courriels rapprochés dans le temps;
- [324] Maryleine Chartrand a précisé que le directeur Paquette lui a dit que ce qui se déroulait à l'extérieur de l'école n'avait pas à être « géré » à l'école. Elle rencontrait le directeur Paquette chaque semaine, elle lui faisait part de toutes les situations conflictuelles ou difficiles, car ce n'était pas à elle de gérer le personnel. Le directeur Paquette lui répondait qu'il ferait des suivis;

K) État de santé de la Plaignante

- [325] La Plaignante est sous les soins du Dr Lavallée depuis son premier arrêt de travail en novembre 2019. De plus, elle a eu un soutien psychologique;

[326] Depuis son arrêt de travail en novembre 2019, la Plaignante n'a jamais repris le travail sauf pour une période de trois semaines. À la date des auditions, elle ne l'avait pas repris;

L) Jean-Sébastien Paillant

[327] Jean-Sébastien Paillant est TES. Il travaille depuis 2003. De 2013 à 2019, il travaillait à l'École Maria-Goretti;

[328] Il connaît la Plaignante depuis 2009;

[329] Il a précisé que lors de l'arrivée de la Plaignante à Maria-Goretti en 2015, l'enseignante Johanne Payer a été le voir pour lui faire part que les échanges étaient difficiles avec la Plaignante, car la Plaignante était peu ouverte à la discussion. Le TES Paillant a alors suggéré qu'elle fasse valoir son point de vue;

[330] Plus tard, l'enseignante Payer lui a confirmé qu'elle réussissait à s'affirmer et que les deux avaient une belle complicité;

[331] Pendant l'année scolaire 2017-2018, la Plaignante lui a parlé de l'élève X et comment cette situation était irritante pour elle. Elle avait même rencontré le père de l'élève X;

[332] Il a expliqué que la Plaignante était absente de l'école, en arrêt maladie, mais qu'elle communiquait avec sa remplaçante afin de lui formuler certaines exigences concernant les travaux que les élèves devaient effectuer. Selon lui, la quantité de demandes de la Plaignante était un peu inhabituelle;

[333] Il a relaté également qu'Anny-Pier Boyer l'a abordé pour lui dire qu'elle devait travailler en collaboration avec la Plaignante, mais qu'elle sentait qu'elle avait peu de place. Il lui a suggéré d'écouter les propositions de la Plaignante et d'exprimer qu'elle aussi avait des idées et qu'elle voulait collaborer;

[334] Plus tard, Anny-Pier Boyer lui a dit qu'elle était perplexe face à la Plaignante car cette dernière, dans certains courriels, lui attribuait une hostilité et qu'elle ne savait pas comment réagir;

[335] Le TES Paillant a rencontré la Plaignante pour lui parler de ces courriels et il lui a dit que Anny-Pier Boyer ne voulait pas entretenir une relation avec elle;

M) Daniel Bellemare

[336] Daniel Bellemare a débuté sa carrière chez l'Employeur en 1999. Il enseignait au secondaire;

- [337] En 2005, il est devenu directeur adjoint, puis en 2010, directeur dans une école primaire. En 2012, il était directeur du service de l'organisation scolaire et informatique et finalement, directeur général depuis 2018;
- [338] À titre de directeur général, il coordonne l'ensemble des activités administratives (finances, ressources matérielles, ressources humaines). Il est appuyé par la directrice générale adjointe Nancy Morin;
- [339] Ses premiers contacts avec la Plaignante remontent à 2018;
- [340] Le 4 octobre 2018, elle lui a écrit le courriel suivant (**pièce E-26**) :

« Je suis enseignante à la commission scolaire et j'aimerais vous demander une petite information. Loin de moi de vouloir faire de la politique, mais avec le gouvernement en place, j'ai franchement l'impression qu'on ira vers l'arrière quant à nos conditions de travail et je suis épuisée. Je n'ose même pas imaginer votre incertitude par rapport à votre poste...Mais bon

Je suis en arrêt maladie et mes conditions de travail en est la cause, alors je commence à penser à me réorienter ou aller exercer en Ontario. Mais avant d'aller vers cette option, je me demandais s'il y avait de la demande à la CS pour avoir des enseignantes pour faire l'enseignement à domicile? Ça serait un bon moyen pour moi de continuer à aider des enfants sans être dans l'obligation de changer de province ou de profession. Si vous disposez pas de cette information, est-il possible de me dire vers qui me tourner? »

(transcription textuelle)

- [341] Quatre jours plus tard, elle lui a écrit à nouveau (**pièce E-26**) :

« Merci beaucoup de l'information. Certes il est tôt pour parler conditions de travail, mais pour être bien honnête, le projet de loi concernant le port des signes religieux est une raison suffisante pour moi pour malheureusement penser partir. Je suis en grande réflexion et je trouve cela déplorable. N'ayez crainte que je vais honorer mon poste pour cette l'année dès que mon retour se fera (sous peu). En espérant que je puisse constater une amélioration et ainsi changer d'idée. »

(transcription textuelle)

- [342] En contre-interrogatoire, le directeur général Bellemare a admis qu'il n'a jamais référé la Plaignante à la politique pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique (**pièce E-21**), bien que maintenant il reconnaît qu'il aurait dû le faire;

IV – ARGUMENTATION DES PARTIES

[343] À la demande du Tribunal, les parties ont préparé des argumentaires écrits fort bien faits, ce qui fut grandement apprécié, nous les en remercions;

A) Le Syndicat

[344] Selon le Syndicat le Tribunal doit répondre à trois (3) questions :

- *Est-ce que la Plaignante a subi du harcèlement psychologique?*
- *Est-ce que l'Employeur a contrevenu à ses obligations de fournir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique?*
- *Est-ce que l'Employeur a pris tous les moyens nécessaires afin de faire cesser et prévenir les atteintes à la dignité, à l'intégrité et à la réputation de la Plaignante?*

[345] La notion de harcèlement psychologique comporte cinq (5) éléments :

- ✓ la conduite vexatoire
- ✓ le caractère répétitif des comportements
- ✓ la nature hostile et non désirée des comportements
- ✓ l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité
- ✓ le milieu de travail néfaste

[346] Le Syndicat rappelle au Tribunal que la preuve doit s'analyser de manière globale, et ce, même si les incidents pris isolément peuvent sembler banals ou anodins;

[347] Après avoir procédé à une analyse détaillée de la preuve testimoniale et documentaire, la procureure syndicale considère que ces éléments de preuve démontrent clairement que la Plaignante a été victime de harcèlement psychologique. À titre d'illustration, elle cite les éléments suivants :

- L'élément déclencheur est l'incident de la fin de semaine à Tremblant. À partir de ce moment-là, l'attitude de certaines intervenantes (Nicole Ranger et Maryleine Chartrand) a diamétralement changé.
- Elles ont transporté dans le milieu de travail un incident purement privé.
- À partir de ce jour, on ne la salue pas, on ne lui ouvre plus la porte de sa classe, on utilise un ton autoritaire pour lui parler, on ne lui fournit plus d'aide, on ne l'invite plus à dîner, etc.
- La direction n'a rien mis en place pour la soutenir.
- Le traitement vexatoire du dossier de l'élève X.
- Les échanges et les comportements fâcheux à l'égard de la Plaignante lors des rencontres sur la méthode séquence.
- Le changement d'attitude de Anny-Pier Boyer à la suite d'une « *cabale anti-Groleau* ».

- Propos et attitude de Nicole Ranger concernant la Plaignante (épier la Plaignante, porter atteinte à la réputation de la Plaignante, etc).
- L'incident de l'accident du travail alors qu'aucun suivi n'est fait par la direction.
- Le directeur général n'a jamais référé la Plaignante à la politique du centre de services scolaire concernant le harcèlement psychologique.
- L'attaque verbale de Karine McManus.
- L'incident du parent agressif.
- L'incident du visionnement d'un film.
- L'incident où la Plaignante se propose pour exécuter du travail à la maison.
- Le non-traitement de la plainte de la Plaignante conformément à la politique.
- Les attentes signifiées (rencontre du 9 mars).

[348] L'Employeur n'a pas fait la démonstration qu'il avait tenté de prévenir ou de faire cesser le harcèlement, et ce, contrairement à ses obligations que lui impose la loi;

B) L'Employeur

[349] L'Employeur insiste sur le fait que le fardeau de la preuve incombe au Syndicat et que de ce fait, il doit démontrer chacun des éléments constitutifs de harcèlement psychologique;

[350] Dans les milieux de travail, il peut survenir des conflits légitimes (ex., méthode séquence) qui ne peuvent être assimilés à du harcèlement psychologique;

[351] Les rapports entre les individus peuvent également être difficiles et même y avoir des gestes d'incivilité sans pour autant parler de harcèlement psychologique;

[352] Par ailleurs, la notion de harcèlement psychologique n'a pas eu pour effet d'annihiler le droit de direction de l'Employeur. Ce dernier peut diriger ou exercer son autorité envers ses employés sans que cela ne soit constitutif de harcèlement (ex., le traitement du dossier de l'élève X);

[353] Les décisions administratives prises au cours de la gestion quotidienne de l'Employeur ne sont pas constitutives de harcèlement psychologique;

[354] Après avoir analysé de façon exhaustive l'ensemble de la preuve, la procureure patronale soutient qu'elle ne permet pas d'établir que la Plaignante a été victime de harcèlement psychologique ou d'un abus de droit;

[355] De plus, à plusieurs égards, les allégations de la Plaignante résultent d'une perception subjective de cette dernière. Son témoignage est, à plusieurs égards, vague, imprécis et il repose sur du « *oui-dire* »;

[356] La pièce S-4 comporte 42 allégations, mais bien peu font l'objet d'une véritable preuve;

V – MOTIFS ET DÉCISION

A) Le droit

[357] La notion de harcèlement psychologique est définie à la *Loi sur les normes du travail*, à savoir « [...] une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. [...] » (art. 81.18);

[358] De plus, la *Loi sur les normes du travail* stipule que la personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (art. 81.19 *L.n.t.*);

[359] Par ailleurs, la *Loi sur les normes du travail* impose à l'employeur l'obligation de « [...] prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. » (art. 81.19)

[360] Rappelons que ces dispositions sont d'ordre public (art. 93 *L.n.t.*);

[361] L'obligation de l'employeur est double. La première se situe en amont des manifestations de harcèlement alors que l'autre est en aval;

[362] L'ipséité de l'obligation de prévention exige qu'elle se situe avant que ne surviennent des actes ou gestes de harcèlement, alors que l'obligation de faire cesser résulte de l'existence de manifestations de harcèlement psychologique;

[363] Ces deux obligations sont distinctes et cumulatives;

[364] Il s'agit d'obligation de moyens et non de résultat : « prendre les moyens raisonnables »;

[365] La prévention du harcèlement psychologique doit être, par conséquence, « *pro-active* » et non « *réactive* »⁶. En somme, l'employeur ne doit pas attendre que des actes constitutifs de harcèlement soient bien établis avant d'agir ou de réagir. Il se doit d'intervenir avant que le mal ne soit fait :

« (...) l'action préventive exigée de l'employeur ne peut lui permettre, à titre de moyen de défense, qu'il attende que des actes constitutifs

⁶ *Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal (SPPMEM-CSQ) et Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) et Nathalie Bouchard, 2023 QCTA 529 (Me Robert L. Rivest), par. 18.*

d'un harcèlement soient bien établis avant d'agir ou de réagir. Sinon, c'est-à-dire si un tel préalable s'imposait, l'article 81.19 y perdrait plus que son sel soit son sens et sa portée. »⁷

[366] Notre collègue, Me Claire Brassard, dira même que la prévention est la pièce angulaire en matière de harcèlement⁸, et elle ajoute :

« [118] L'obligation de prévention faite à l'employeur l'oblige à être aux aguets à tout instant. C'est certes très exigeant. L'expérience démontre que tous les malaises et difficultés en milieu de travail entre les individus ne constituent pas *ipso facto* du harcèlement mais il faut néanmoins s'y intéresser pour éviter que cela en devienne. »

[367] D'ailleurs, dans sa politique, l'Employeur énonce plusieurs principes cardinaux (**pièce E-21**) :

- « 2.1 Le Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées reconnaît sa responsabilité de créer un milieu de travail propice à la réalisation de sa mission éducative et s'engage à favoriser un environnement professionnel qui incite au respect mutuel de tous les membres de son organisation. Le centre de services scolaire considère que toute forme de harcèlement, de discrimination ou de violence peut porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne.
- 2.2 Tous les employés ont une obligation de civilité tant envers leurs collègues, leurs employés, leurs supérieurs qu'envers les tiers ainsi que toute autre personne appelée à interagir avec eux dans le cadre de leur fonction. Il est donc de la responsabilité de chaque employé d'établir et de maintenir des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre.
- 2.3 Cette politique s'appuie sur les valeurs du centre de services scolaire que l'on retrouve dans son code d'éthique notamment en ce qui a trait au respect, à l'équité, à la tolérance, à la responsabilité partagée et à la non-violence.
- 2.4 Le centre de services scolaire s'engage à offrir à tous ses employés un environnement de travail sain, respectueux et exempt de violence verbale, psychologique et physique tel que le prévoit la loi des normes du travail (LNT).

⁷ Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal, Soquij AZ-50529890, p. 12.

⁸ Collège d'enseignement général et professionnel (CEGEP) Bois-de-Boulogne et Syndicat du personnel de soutien (CSQ), 2023 QCTA 137 (pourvoi en contrôle judiciaire 2023-04-19 (C.S. 500-17-124816-235)).

2.5 Le centre de services scolaire ne tolérera aucun harcèlement sous aucune forme que ce soit entre collègues, entre la direction et le personnel, ou provenant d'élèves, de parents ou de visiteurs. »

[368] En cette matière, le fardeau de la preuve incombe au Syndicat (art. 2803 C.c.Q.) suivant la règle de la prépondérance de la preuve⁹;

[369] La preuve doit démontrer cinq (5) composantes pour que l'on puisse considérer que l'on est en présence de harcèlement psychologique :

1. La conduite vexatoire
2. Le caractère répétitif
3. Le caractère hostile ou non désiré
4. L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique
5. Le milieu de travail néfaste ou l'effet nocif continu¹⁰.

[370] Il va sans dire que la notion de harcèlement psychologique comporte d'importantes variables de nature psychologique :

- la perception subjective des événements;
- la susceptibilité des acteurs;
- le caractère des acteurs;
- le degré de fragilité d'une personne;
- l'implication émotive d'une personne dans son milieu de travail;
- l'histoire de la personne.

[371] C'est dans cette perspective que la doctrine et la jurisprudence ont dégagé certains critères ou balises pour apprécier la conduite des acteurs en présence (l'harceleur et le harcelé) :

- Adopter une perspective globale et non morcelée;
- Le point de vue de la victime doit être analysé en fonction de la notion de personne raisonnable placée dans la même situation;
- L'intention malicieuse ou malveillante de l'harceleur n'a pas à être démontrée;

⁹ *Snell c. Farell*, [1990] 2 RCS 311, p. 330.

¹⁰ Dans une décision qui a fait école, l'arbitre François Hamelin précisait l'entendement qu'il faut retenir au sujet de chacune des composantes : *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, D.T.E. 2006T-209 (T.A.); voir également : *Champlain Regional College St-Lawrence Campus Teachers' Union c. CÉGEP Champlain – Campus St-Lawrence*, D.T.E. 2006T-921 (T.A.); *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Commission scolaire de la Capitale*, 2020 QCTA 221; *Syndicat de l'enseignement de la Rivière-du-Nord et Commission scolaire de la Rivière-du-Nord*, 2020 QCTA 397.

[372] Par ailleurs, la doctrine et la jurisprudence reconnaissent que la notion de harcèlement psychologique comporte également certaines limites :

- les rapports sociaux difficiles
- les conflits légitimes
- la victimisation
- la personnalité paranoïde.

[373] Le milieu de travail est particulièrement anxiogène et de ce fait, un terrain fertile aux conflits. Le niveau de stress, la productivité, la pression des clients, les tensions internes, les incompatibilités de caractères, les personnalités fortes sont tous des motifs qui peuvent faire que des conflits éclatent au sein d'une organisation et cela est inévitable. En somme, dans la vie de tous les jours et particulièrement dans les milieux de travail, les conflits sont inévitables. De ce fait, ce ne sont pas tous les conflits qui constituent une manifestation de harcèlement psychologique. Pour qu'un conflit puisse constituer du harcèlement psychologique, il faut impérativement y déceler une conduite vexatoire;

[374] Finalement, cette notion doit également être analysée dans le contexte propre des relations du travail et particulièrement du droit de direction de l'employeur. En somme, en introduisant cette notion de harcèlement psychologique dans notre corpus juridique, on ne peut tenir pour acquis que le législateur a voulu « *gommer* » le droit de direction de l'employeur. À cet égard, rappelons les propos de feu le professeur émérite Fernand Morin :

« Le *Code civil du Québec* de 1994 le rappelle, le salarié est celui qui accepte « d'effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur » (art. 2085). Dès son entrée en un lieu de travail, le salarié doit obéissance et, par conséquent, l'employeur dispose du pouvoir de commander. Ce pouvoir s'entend principalement d'une liberté de manœuvre unilatérale pour fixer les créneaux propres de l'entreprise, pour organiser et répartir les fonctions ou charges respectives des salariées, pour coordonner l'activité de chacun et pour corriger le tir de tous et de chacun afin de répondre efficacement aux contraintes internes et externes de l'entreprise. Dans ce cadre et à ces fins, la volonté du chef de l'entreprise, et un employeur est d'abord et avant tout un entrepreneur, s'impose à celle du salarié. À ce constat, il nous faut en rappeler un deuxième, à savoir que l'entrepreneur fait appel aux services d'un salarié parce qu'il a des besoins à satisfaire et qu'il choisit cette personne en fonction des propres fins de l'entreprise. Cette dernière ne peut être transformée en un lieu de bienfaisance ni en une maison de convalescence.

(...). Ces quelques propos entendent simplement souligner que le milieu du travail est systématiquement un terrain où l'égalité déclamée, proclamée et même acclamée à diverses tribunes doit

néanmoins être modulée, pondérée et adaptée à ce contexte particulier, au moment de son passage dans cette sphère concrète du travail « pour le compte d'un autre ». (...) »

- [375] Il faut donc distinguer l'exercice légitime du droit de direction de l'employeur de l'abus de pouvoir. L'exercice déraisonnable du droit de direction peut devenir un abus de pouvoir et ainsi être considéré comme une manifestation de harcèlement psychologique. En effet, rappelons que le *Code civil du Québec* (art. 7) stipule qu'«*Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.*»;
- [376] Le Tribunal souligne que parallèlement à son grief, la Plaignante a présenté une réclamation pour lésion professionnelle de nature psychologique;
- [377] Le 3 octobre 2023, le Tribunal administratif du travail a rendu une décision comportant le dispositif suivant ¹¹:

« PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la contestation du 13 octobre 2020 de madame Geneviève Groleau, la travailleuse;

CONFIRME la décision rendue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le 8 octobre 2020, à la suite d'une révision administrative;

DÉCLARE que le 19 novembre 2019, madame Geneviève Groleau n'a pas subi de lésion professionnelle. »

- [378] La règle de la chose jugée ne peut s'appliquer bien que le Tribunal puisse prendre en compte certains éléments de cette décision comme l'a rappelé la Cour d'appel dans l'arrêt Durocher¹² :

« [118] Dans le présent cas, la CRT aurait dû apprécier la question sur la base de la responsabilité que lui a confiée le législateur, soit celle de décider, de façon exclusive, de l'existence d'une situation de harcèlement au travail. En conséquence, elle aurait dû refuser de conclure à la chose jugée implicite ou à l'application de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée, quoiqu'il faille admettre que la CLP a répondu à une partie de la question. Comme nous l'avons vu, il n'appartenait pas à la CLP de décider si l'appelante a subi du harcèlement au travail.

¹¹ *Groleau et Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées*, 2023 QCTA 4339.

¹² *Durocher c. Commission des relations du travail*, 2015 QCCA 1394.

[119] Par contre, la CRT pourra tenir compte de la décision de la CLP, sans toutefois être liée par elle au sens des arrêts *Ali, Thyssen, Solomon* et *Pierre-Louis*. Dans ce cas, il appartiendra à la CRT d'évaluer la portée et la valeur probante de la décision de la CLP, après avoir procédé à sa propre enquête et à l'analyse que le législateur lui commande de faire. »

(notes omises)

B) Considérations générales sur la preuve

i) Le ouï-dire

[379] Certains éléments de la preuve reposent essentiellement sur du ouï-dire :

- Paroles de Nicole Ranger à Anny Meunier;
- On a porté atteinte à sa réputation à l'extérieur des murs de l'école (allégation #18);
- Note aux parents rédigée par Nicole Ranger;
- Propos de Nicole Ranger relatés par Julie Boyer à l'effet que la Plaignante « *ne se mêle jamais de ses affaires* »;
- Propos de Anny-Pier Boyer à Johanne Payer à l'effet que la Plaignante faisait mal son travail;
- Le père de l'élève X aurait mis en doute les compétences professionnelles de la Plaignante auprès d'autres enseignantes;
- Le directeur Paquette aurait demandé l'opinion de Karine McManus au sujet de l'élève X;
- Le manque de soutien par la direction de la remplaçante de la Plaignante.

[380] Bien que la preuve par ouï-dire soit admissible devant un tribunal administratif, elle ne peut faire preuve de la véracité des propos relatés. De ce fait, sa valeur probante en est grandement affectée. Le Tribunal doit prendre en compte cet élément et ne peut considérer que ces éléments sont prouvés;

ii) La Plaignante

[381] Il ne fait aucun doute, aux yeux du Tribunal, que la Plaignante est une enseignante consciencieuse, motivée et qu'elle a à cœur le bien-être et la réussite de ses élèves;

[382] Elle se décrit elle-même comme une personne qui peut être « *intense* ». D'ailleurs, la preuve révèle qu'elle a une personnalité forte, qu'elle a des opinions tranchées. À titre d'exemple, nous pouvons citer le courriel du 4 octobre 2018 (**pièce E-26**) sur ses conditions de travail, celui du 8 octobre 2018 (**pièce E-26**) sur le Projet de loi concernant le port des signes religieux ou encore, les courriels des 4 et 6 mai

2020 où elle critique le ministre Roberge sur la réouverture des écoles et les mesures de protection mises à la disposition des enseignants (**pièce E-28**);

- [383] La Plaignante peut écrire une multitude de courriels qui peuvent, dans certains cas, être longs et parfois écrits à des heures tardives;
- [384] Une telle personnalité « forte » peut heurter certaines personnes. Le Tribunal doit également prendre en compte cet élément;
- [385] Par ailleurs, le Tribunal considère que sur plusieurs aspects, le témoignage de la Plaignante repose sur les perceptions subjectives et non sur des faits. Ainsi, le Tribunal doit également prendre en compte cet élément dans l'analyse de la valeur probante de la preuve;

C) Les allégations de harcèlement psychologique

- [386] Le document S-4 comporte une multitude d'allégations de harcèlement psychologique. Parmi celles-ci, certaines ne sont clairement pas des manifestations de harcèlement psychologique, alors que d'autres constituent, aux yeux du Tribunal, du harcèlement psychologique;

i) L'élève X (allégation #2)

- [387] La Plaignante a reproché à l'Employeur d'avoir mis de côté son jugement professionnel au sujet de l'évaluation de l'élève X. La preuve n'est pas à cet effet;
- [388] Dans tout milieu scolaire, il est normal qu'une procédure de révision de notes soit mise en place;
- [389] Il est vrai qu'au niveau primaire, il n'est pas fréquent qu'on y fasse appel. C'est d'ailleurs ce qui peut expliquer que certains messages contradictoires ou ambivalents ont peut-être été formulés au sujet de celle-ci (qui procède à la révision – comment la faire);
- [390] Le directeur Paquette a mis en place une procédure qui n'était pas déraisonnable ou arbitraire. Ce faisant, il a exercé légitimement son droit de direction;
- [391] La preuve prépondérante révèle que Maryleine Chartrand n'a pas remis en question le jugement professionnel de la Plaignante. Elle a plutôt constaté que plusieurs évaluations avaient été réalisées par l'élève X sans avoir recours aux outils informatiques (examen manuscrit), et que cela pouvait avoir influencé à la baisse les résultats;
- [392] Ce constat ne porte nullement ombrage au jugement professionnel de la Plaignante. En effet, ce sont des évaluations qui ont été réalisées alors qu'elle était absente du travail;

- [393] La décision du directeur Paquette d'accorder la note de passage à l'élève X relevait de sa discrétion puisqu'à cet égard, c'est le directeur qui a le dernier mot;
- [394] Le Tribunal comprend la réaction et le sentiment de frustration de la Plaignante, mais par essence, un processus de révision implique que la note peut être modifiée et il ne faut pas y voir là une atteinte personnelle;
- [395] Que le père de l'élève X ait une personnalité difficile ou qu'il soit dans le déni, ne change rien à son droit de demander une révision de notes. Qu'il ait déposé une plainte formelle ou non à l'égard de la Plaignante ne change rien;
- [396] Il est vrai que la Plaignante a été informée bien tardivement du résultat final, mais rappelons que pendant cette période, elle était absente du travail;
- [397] Aucune preuve ne démontre que la réputation professionnelle de la Plaignante a été entachée par cet évènement;
- [398] Dans tous ces évènements concernant l'élève X, le Tribunal ne peut y voir d'éléments constituant du harcèlement psychologique. L'Employeur n'a fait qu'exercer son droit de direction de manière raisonnable;

ii) Réputation de la Plaignante (allégation #18)

- [399] La Plaignante soutient que sa réputation a été entachée à l'extérieur des murs de l'école;
- [400] Rien dans la preuve ne permet de soutenir cette perception de la Plaignante;
- [401] Même si une collègue lui a dit que des parents l'avaient interrogée à son sujet, cela ne démontre pas que sa réputation a été entachée. Il est plutôt fréquent que des parents s'informent sur une enseignante que leur enfant fréquentera au cours de l'année;

iii) Nicole Ranger (allégations #1, 6, 12 et 17)

- [402] La Plaignante soutient que le point de bascule fut l'évènement du Mont-Tremblant;
- [403] À cet égard, rappelons la preuve;
- [404] La Plaignante entretenait une relation amicale très forte avec sa collègue Julie Boyer;
- [405] Cette relation s'est graduellement étioyée au point où Julie Boyer y a mis fin;
- [406] Cette rupture a entraîné une vive réaction chez la Plaignante;

- [407] Alors que Julie Boyer était au Mont-Tremblant pendant une fin de semaine avec, notamment, Nicole Ranger et Maryleine Chartrand, la Plaignante reconnaît qu'elle a été insistante en écrivant une multitude de courriels qu'elle qualifie d'intenses;
- [408] Ultérieurement Anny-Pier Boyer consultera ses courriels et elle dira « *ça pouvait faire peur* »;
- [409] Au cours du weekend, Julie Boyer a partagé ses courriels avec Nicole Ranger et Maryleine Chartrand, car elle a eu besoin de se confier aux autres;
- [410] C'est dans ce contexte que la Plaignante soutient qu'à partir du lundi suivant, l'attitude de Nicole Ranger a changé;
- [411] Avec égard pour l'opinion de la Plaignante, le Tribunal peut comprendre que l'attitude de Nicole Ranger a changé. En effet, elle a lu les courriels échangés, courriels qui, rappelons-le, étaient intenses. La première réaction de Nicole Ranger peut donc s'expliquer par la teneur des courriels de la Plaignante et des attaques contre son amie Julie Boyer. À semer la tempête, il faut s'attendre à faire face à des vents contraires;
- [412] Cette première réaction de Nicole Ranger peut s'expliquer, mais au fil du temps et des années, il était anormal qu'elle perdure;
- [413] Cependant, même en tenant pour acquis que l'attitude de Nicole Ranger a changé :
- elle n'ouvrait plus la porte de la Plaignante;
 - elle la regardait froidement;
 - elle ne la saluait pas;
 - elle était « bête »;
 - elle adopte un ton froid et condescendant;
 - on ne l'invite plus à dîner au restaurant;
 - on arrête de parler lorsqu'elle entre dans la salle du personnel;
 - plus de travail en commun.
- [414] Il s'agit là de gestes ou comportements d'incivilité graves qui auraient exigé l'intervention de la direction, et ce, même si le Tribunal ne peut y voir là du harcèlement psychologique;
- [415] Il existait certainement un conflit de personnalités entre la Plaignante et Nicole Ranger. Il n'incombe pas au Tribunal de départager la responsabilité des uns et des autres;
- [416] Ce conflit peut expliquer certains comportements adoptés par Nicole Ranger :

- Lorsqu'elle s'est adressée à la Plaignante en lui demandant où elle était, et qu'elle n'avait pas à faire son travail.
- Lorsqu'elle refusait de l'aider (classe multi-niveau).
- Lorsqu'elle lui a dit qu'elle n'avait pas à se soucier de sa planification et de dire aux parents de communiquer avec elle.
- Lorsqu'elle ne lui ouvrait pas sa porte.
- Lorsqu'elle l'ignorait.
- Lorsqu'elle s'adressait à elle sur un ton inapproprié.

[417] Ces gestes étaient certainement inappropriés et n'avaient pas leur place dans un milieu de travail, mais le Tribunal ne peut y voir le caractère exceptionnel d'un comportement vexatoire;

[418] Un tel conflit de personnalités a certainement eu des répercussions importantes chez la Plaignante, mais il ne constitue pas pour autant des manifestations de harcèlement psychologique;

[419] Le Tribunal ajoute que bien qu'il ne s'agisse pas de harcèlement au sens strict du terme, ces conflits importants auraient exigé une intervention de la direction;

[420] Sur le comportement de Nicole Ranger, le Tribunal fait siens les propos de l'enquêteur Dufour :

« À l'issue de nos différentes rencontres, nous pouvons constater que madame Nicole Ranger est la principale source de contamination du climat de travail à l'école. Elle est l'auteure de plusieurs incivilités et comportements incompatibles pour maintenir un climat de travail sain et a d'ailleurs acquis un pouvoir important d'influence auprès de certains employés, lesquels seraient craintifs de subir des représailles de sa part. Ce serait pourquoi les nouvelles employées se rangent aisément à elle, c'est-à-dire afin d'éviter les problèmes.

[...]

Incidemment, vous comprendrez que madame Ranger met en péril le climat de travail au sein de l'école et que des actions devront être prises en vue d'éradiquer le problème à sa source. »

(transcription textuelle)

iv) Anny-Pier Boyer (allégations #3, 4, 9, 11, 13, 14 et 16)

[421] À sa première journée de retour au travail (28 novembre 2018), c'est la Plaignante qui a fait inopinément irruption dans la classe d'Anny-Pier Boyer. D'ailleurs, dans

son courriel, la Plaignante s'est excusée (**pièce S-5**). C'est sûrement le comportement de la Plaignante qui explique la réponse laconique d'Anny-Pier Boyer (**pièce S-5**);

- [422] De plus, Anny-Pier Boyer a senti le besoin, dans ce courriel, de fixer des limites comme ne plus parler de l'école après 16h00, comme c'était son droit de le faire;
- [423] Lors d'une discussion entre Anny-Pier Boyer et la Plaignante, l'une aurait qualifié l'autre d'exubérante. Ce qualificatif banal n'est nullement vexatoire;
- [424] Les paroles qu'aurait dit Anny-Pier Boyer à Johanne Payer à l'effet que la Plaignante « *faisait très mal son travail* » reposent essentiellement sur du oui-dire, alors qu'Anny-Pier Boyer a nié avoir tenu de tels propos. La preuve n'étant pas établie, le Tribunal ne peut retenir cet élément;
- [425] L'introduction de la méthode séquence a été un bouleversement au sein de l'équipe-école. Cette méthode exigeait de nouvelles façons de faire et une très grande collaboration entre les enseignantes. Il s'agissait d'un changement important et majeur. Les enseignantes ne travaillaient plus en silo, mais plutôt en équipe. Elles devaient se fixer des objectifs communs et utiliser les mêmes évaluations;
- [426] Il est certain qu'un changement aussi majeur et profond peut être une source importante de débat et de confrontation d'idées;
- [427] L'introduction de changements aussi fondamentaux au sein d'une organisation est souvent l'occasion d'un choc des idées, de conflits d'interprétation et de conflits interpersonnels;
- [428] Sur la question des conflits interpersonnels, nous faisons nôtres les propos de l'arbitre Me Robert L. Rivest¹³ :

« [22] Comme le souligne l'arbitre Claude Rondeau, dans l'affaire *Commission scolaire des Hautes-Rivières*, le conflit interpersonnel au travail, qui n'est pas du harcèlement psychologique, se caractérise par « *une relation bilatérale, symétrique, centrée sur un litige, où s'expriment des divergences professionnelles sur l'accomplissement de tâches ou de fonctions communes* » ou complémentaires, ajouterait le Tribunal. Par ailleurs, le harcèlement psychologique prend plutôt la forme d'une conduite unilatérale non sollicitée ou hostile « centrée sur une personne salariée » avec des actes et des gestes à son égard « allant au-delà de la normalité et ayant pour effet de la « déprécier, blesser, dégrader ou diminuer » »

¹³ *Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu de l'éducation de Montréal (SPPMEM-CSQ) et Centre de services scolaire de Montréal (CSSD) et Nathalie Bouchard, précité, note 4.*

(référence omise)

- [429] Les divergences exprimées lors des réunions sur la méthode séquence étaient généralement des divergences de nature professionnelle. La Plaignante estimait que cette méthode se faisait au détriment du temps consacré à l'orthopédagogue et par voie de conséquence, elle était nuisible à certains élèves vulnérables. Manifestement, toutes ne partageaient pas cette idée et cela a donné naissance à d'importantes discussions qui, parfois, pouvaient être assez vives;
- [430] La Plaignante estime qu'elle était perçue comme étant celle qui était contre cette méthode. Le Tribunal estime qu'elle n'était peut-être pas contre, mais qu'elle avait d'importantes réserves;
- [431] La preuve démontre que lors de ces réunions, le ton a parfois monté, que certaines personnes ont peut-être commis de « *faux pas* », qu'elles n'ont pas toujours mis des « *gants blancs* » pour s'adresser à la Plaignante. Cependant, il ne s'agit pas pour autant de manifestations de harcèlement psychologique en ce sens qu'une personne raisonnable, normalement diligente et prudente, ne pourrait y déceler une attitude excessive, insidieuse, abusive ou encore, une volonté de nuire, de blesser ou humilier la Plaignante;
- [432] Le Tribunal reconnaît, par ailleurs, que la Plaignante a été victime d'incivilité comme le souligne l'enquêteur Dufour :

« Cependant, nous devons souligner que les réunions de Séquences en présence de Anny-Pierre Boyer et Marylène Chartrand sont improductives, voire contre-productives, considérant que madame Groleau n'est pas respectée dans ses suggestions en leur présence. Ceci n'aide pas à son implication dans le projet. Cette situation entraîne plutôt un désengagement de la part de madame Groleau, qui s'isole en demeurant continuellement dans sa classe, en évitant de participer aux activités sociales, en quittant l'école immédiatement après le travail et en ne se présentant jamais à la salle des professeurs. Par ailleurs, plusieurs témoignages sont à l'effet que Madame Groleau se fait mettre à l'écart sans motifs valables. Certains témoignages indiquent même que la direction en a été avisée, mais qu'aucune mesure n'a été prise pour assainir le climat de travail et, surtout, offrir du soutien à madame Groleau dans les circonstances. »

(transcription textuelle)

- [433] D'ailleurs, Maryleine Chartrand a témoigné à l'effet qu'à au moins une reprise, elle a dû intervenir afin que les autres laissent la Plaignante s'exprimer;
- [434] Selon le témoignage d'Anny-Pier Boyer, lors de ces réunions, la Plaignante était parfois elle-même en colère;

- [435] Le Tribunal considère qu'à l'occasion de ces réunions, la Plaignante a sûrement eu elle-même une attitude qui pouvait être « *discutable* ». Elle l'a elle-même reconnu dans un courriel (**pièce E-3**) : « *Je suis assez ouverte pour savoir que mon débordement n'était en rien à sa place [...]* »;
- [436] L'incident de novembre 2019 (allégation #13) est également un conflit interpersonnel qui ne peut être qualifié de harcèlement psychologique;
- [437] La preuve prépondérante ne permet pas d'établir qu'Anny-Pier Boyer a tenu des commentaires sur la façon dont la Plaignante gérait ses élèves (allégation #9);
- [438] En ce qui a trait à l'incident du visionnement du film (allégation #11), le Tribunal retient le témoignage d'Anny-Pier Boyer à l'effet qu'il y avait déjà 40 élèves dans sa classe et qu'elle ne pouvait accommoder la Plaignante;
- [439] De toute façon, même s'il y avait eu moins d'élèves dans la classe, un tel refus était peut-être inapproprié, voire cavalier, mais ne peut être qualifié de harcèlement psychologique;
- [440] Quant à l'incident survenu pendant la période de la pandémie de la COVID (allégation #14), la Plaignante reproche deux choses. D'abord que la direction n'a pas adéquatement soutenu sa remplaçante et que Melissa Marenger et Anny-Pier Boyer auraient « *colporter* » que la Plaignante enseignait à tous les jours;
- [441] D'abord, concernant le support apporté à la remplaçante, la preuve est contradictoire. Les témoignages d'Anny-Pier Boyer et du directeur Paquette contredisent la version de la Plaignante. Dans ce contexte, le Tribunal estime que le Syndicat n'a pas établi cet élément. De toute façon, cette question ne concernait pas directement et de façon immédiate la Plaignante, qui était en arrêt de travail;
- [442] Même en admettant qu'Anny-Pier Boyer et Melissa Marenger ont tenu les propos relatés par la Plaignante, il s'agit là d'un incident anodin qui ne peut être qualifié de harcèlement;
- [443] L'analyse globale des incidents relatifs à Anny-Pier Boyer ne permet pas d'établir qu'il y a eu des manifestations de harcèlement psychologique. Ceci ne veut pas dire pour autant qu'il n'y a rien à reprocher à Anny-Pier Boyer, bien au contraire. Ce conflit aurait exigé une intervention directe et immédiate du directeur Paquette;

v) Analyse globale des comportements des collègues de la Plaignante

- [444] L'analyse globale des comportements des collègues de la Plaignante (Nicole Ranger, Anny-Pier Boyer, Maryleine Chartrand et Karine McManus) ne permet pas de dire qu'elle a été victime de harcèlement psychologique, mais le Tribunal retient, comme l'avait constaté l'enquêteur Dufour, qu'elle a été victime d'incivilité et de comportements inacceptables :

« Malheureusement, les difficultés personnelles entre les deux (2) femmes ont été dévoilées par madame Boyer à d'autres collègues de travail. Vous comprendrez que les relations professionnelles avec certains collègues de travail sont devenues intolérables, et ce, du jour au lendemain. Madame Groleau a été victime d'incivilité et de comportements inacceptables de la part de Nicole Ranger, Anny-Pierre Boyer, Karine McManus, Julie Boyer et Marylène Chartrand. Nous devons souligner que dans le cas de madame Boyer, cette dernière s'est plutôt effacée afin de ne pas nourrir le conflit, mais il demeure qu'elle est à l'origine de la situation, ayant dévoilé des renseignements personnels concernant madame Groleau. »

(transcription textuelle)

vi) Le directeur Paquette (allégations #7 et 15)

- [445] L'incident de l'élève violent à l'égard de la Plaignante (allégation #7) a été géré par le TES Paillant suivant la procédure habituelle;
- [446] Le TES Paillant a pris la décision de ne pas suspendre l'élève pour les motifs soulevés par la mère. Le Tribunal considère que cette décision était justifiée et elle relevait du droit de direction de l'Employeur;
- [447] Il est vrai qu'aucun suivi n'a été fait à la Plaignante, il s'agit là certainement d'un « *faux pas* », mais certainement pas d'une manifestation de harcèlement psychologique;
- [448] Par ailleurs, il est indéniable qu'au fil du temps l'atmosphère au sein de l'école s'est détériorée au point de devenir délétère, voire toxique;
- [449] Le directeur Paquette a été informé à de multiples reprises, soit par la Plaignante, soit par les autres enseignantes, ou encore par l'aide à la direction Chartrand, que le climat était lourd et malsain;
- [450] La Plaignante a même suggéré de tenir une rencontre avec Anny-Pier Boyer et Maryleine Chartrand, ce que le directeur Paquette a refusé;
- [451] Le directeur Paquette n'a mis de l'avant aucune mesure particulière estimant que le temps allait arranger les choses. Bien au contraire, la situation s'est continuellement détériorée. Il a fait preuve d'un manque total d'initiative à cet égard, il n'a certainement pas été pro-actif;
- [452] La Plaignante lui a écrit des courriels à de multiples occasions et dans la majorité des cas, il les ignorait ou les lisait en diagonale;
- [453] Il rétorque que la Plaignante lui écrivait un grand nombre de courriels. Cela est tout à fait vrai, elle l'a sûrement « *inondé* » de courriels, mais justement cela

démontre clairement l'état de détresse dans laquelle elle se trouvait. Cela aurait dû l'alerter et lui démontrer que la situation était complètement intolérable pour la Plaignante;

- [454] À titre d'exemple, le 9 mars 2020, lorsqu'elle écrit « *J'ai peur Stéphane...Crime que je ne sais pas quoi faire [...]* » (**pièce S-11**), ce courriel est demeuré lettre morte. Le Tribunal considère ce courriel comme étant « *un cri du cœur* » qui nécessitait une intervention immédiate;
- [455] Dans une petite école qui ne comptait qu'une vingtaine d'enseignantes, le directeur Paquette ne pouvait ignorer ce qui s'y passait et l'atmosphère qui y régnait;
- [456] La *Loi sur l'instruction publique*¹⁴ prévoit que le centre de services scolaire nomme le directeur d'école (art. 96.8 *L.i.p.*). Le directeur doit s'assurer de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école ainsi que la direction pédagogique et administrative de l'école (art. 96.12 *L.i.p.*). Finalement, le directeur gère le personnel de l'école et détermine les tâches et responsabilités de chacun des membres du personnel (art. 96.21 *L.i.p.*);
- [457] En somme, le directeur est le maître d'œuvre de la gestion pédagogique et des ressources humaines de l'école;
- [458] À titre de maître d'œuvre, il se doit de faire preuve de leadership. Or, le leadership exige la prise de décisions face à des situations conflictuelles. Il ne s'agit pas de regarder « *le train passer* »;
- [459] De plus, à plusieurs égards, le directeur Paquette a contrevenu à la Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail et pour promouvoir la civilité (**pièce E-21**);
- [460] En effet, dans ce document, on précise le rôle du gestionnaire, il doit :
- favoriser les communications respectueuses, gérer les membres de son équipe avec équité et intervenir rapidement en présence d'une situation apparente de conflit et d'incivilité;
 - informer l'ensemble de son personnel sur le contenu de la présente politique;
 - aider tous les employés à résoudre les conflits et les problèmes de discrimination, de harcèlement et de violence;
 - prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité de son personnel;

¹⁴ L.R.Q. c. I-13.3.

- intervenir rapidement pour mettre fin à toute forme de discrimination, de harcèlement ou de comportement inapproprié, dès qu'il est courant d'une telle situation;
- viser le rétablissement d'un climat de travail sain à la suite de son intervention auprès des parties et effectuer les suivis appropriés.
(nos soulignés)

- [461] Le directeur Paquette n'a jamais référé la Plaignante à cette politique. Une telle politique n'est pas un document purement administratif qui doit « *dormir* » dans un tiroir;
- [462] L'incurie du directeur Paquette a duré pendant de nombreuses années;
- [463] D'ailleurs, le rapport d'enquête de Me Dufour l'a souligné de manière forte : « *Nous tenons à rappeler que l'élément déclencheur remonte à février 2016, soit il y a plus de quatre (4) ans. La direction a été sensibilisée à la problématique, mais rien n'a été mis en place pour circonscrire la situation. De notre avis, l'absence de mise en place de solutions par la direction n'a fait qu'empirer la situation [...]* »;
- [464] La nonchalance, l'indifférence et ce manque de prise de mesure idoine constituent non seulement une contravention à l'obligation de l'Employeur de prévention (art. 81.19 *L.n.t.*), mais également des manifestations de harcèlement psychologique;
- [465] En effet, cette non-intervention constitue une conduite vexatoire qui s'est répétée au fil des ans, qui dénote un caractère hostile et non désiré, qui a porté atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique de la Plaignante, et qui a eu pour conséquence d'entraîner un milieu de travail néfaste;
- [466] Il est également assez troublant que lors de tous leurs échanges et rencontres, le plus haut dirigeant du centre de services scolaire, soit son directeur général, n'a jamais référé la Plaignante à la politique. Il a d'ailleurs reconnu devant le Tribunal qu'il le regrettait. Pas plus qu'il ne s'est assuré que le directeur Paquette respecte ladite politique;
- [467] Il est vrai que dans sa correspondance, la Plaignante traite de plusieurs sujets. Mais une chose demeure certaine, elle a clairement exprimé le fait qu'elle se sentait victime de harcèlement (courriel du 20 septembre 2019 (**pièce S-8**), courriel du 18 novembre 2019 (**pièce S-8**));
- [468] La remise de la liste d'attentes signifiées (**pièce S-10**) constitue également une manifestation de harcèlement;
- [469] En effet, aucun témoin patronal n'a été en mesure de préciser qui l'avait rédigée et ce qui justifiait qu'une telle liste soit remise à la Plaignante;

- [470] Encore plus troublant, à peine quelques semaines après la remise de cette liste, le directeur général a admis qu'il ne devait pas s'agir d'une liste d'attentes signifiées, et elle a été retirée du dossier de la Plaignante. C'est dire que toute cette opération a été improvisée et n'était nullement justifiée;
- [471] Dans ces circonstances qui, avouons-le, étaient assez singulières, cette liste d'attentes constituait également une manifestation de harcèlement psychologique;
- [472] Analysé de façon globale, le Tribunal estime que le comportement de l'Employeur constitue du harcèlement psychologique et une contravention à son obligation de le prévenir et de le faire cesser;
- [473] Le Tribunal est bien conscient qu'il arrive à une conclusion diamétralement opposée à celle du Tribunal administratif du travail concernant le comportement du directeur Paquette;
- [474] En effet, dans sa décision, le Tribunal administratif du travail écrit ¹⁵:

« [124] Ce que la travailleuse déplore surtout c'est que le directeur n'a pas donné suite à sa demande d'effectuer une rencontre avec elle, N.R. et A.-P. B.

[125] En réponse, le directeur témoigne que devant le refus des deux enseignantes, il estimait que cette réunion ne ferait qu'envenimer la situation et mènerait à une confrontation, ce qui ne serait pas souhaitable compte tenu de la condition psychologique fragile de la travailleuse.

[126] Le directeur mentionne cependant avoir demandé aux deux enseignantes de prêter attention à leurs propos et à leur comportement avec la travailleuse. Elles lui auraient dit qu'elles seraient plus attentives à la situation.

[127] Malgré les plaintes de la travailleuse, le directeur n'a pas engagé de procédure d'enquête concernant le climat de travail parce qu'il estimait ne pas être rendu à cette étape.

[128] Concernant le programme Séquences, le directeur avoue avoir démontré de l'impatience envers la travailleuse en tentant de lui en expliquer la teneur. Il mentionne qu'à de nombreuses occasions, elle lui a fait part de son désaccord face à l'implantation de ce programme.

[129] Le Tribunal estime que l'intervention du directeur démontre qu'il a agi judicieusement. Il a écouté la travailleuse qui a sollicité son aide à de nombreuses reprises, il a effectué un suivi avec les personnes concernées, il est intervenu auprès d'elles, il a été conseillé et a suivi

¹⁵ *Groleau et Centre de services scolaire au Coeur-des-Vallées*, précité, note 11.

les directives des ressources humaines afin de gérer adéquatement la situation.

[130] L'ensemble de ces actions démontre l'exercice raisonnable du droit de gérance. Le Tribunal rappelle que l'employeur n'a aucune obligation de résultat dans le cadre de la gestion de ces événements.

[131] La fluctuation de l'humeur de la travailleuse, ses bas et ses hauts, ont pu permettre à l'employeur de croire que la situation était réglée ou à tout événement qu'elle pouvait se régler.

[132] Le Tribunal estime que l'employeur a effectué une gestion adéquate et raisonnable des conflits entre la travailleuse et ses collègues. Au surplus, aucune preuve ne démontre qu'il a agi de manière déraisonnable ni qu'il a abusé de son droit de gérance. »

[475] Nos divergences s'expliquent pour deux raisons;

[476] D'abord, contrairement à nous, le Tribunal administratif du travail n'a pas eu l'opportunité de consulter le rapport d'enquête sur le climat de travail (**pièce E-25**) dont la conclusion ne peut porter à interprétation;

[477] Le Tribunal ajoute que l'enquêteur Dufour a eu l'opportunité de rencontrer l'ensemble du personnel enseignant (25 enseignants);

[478] Le rapport d'enquête comporte plusieurs mentions avec lesquelles nous sommes en accord au sujet du directeur Paquette :

« [...]

À ce niveau, tous s'entendent pour dire que la porte de monsieur Paquette est toujours ouverte et qu'il est à l'écoute des demandes et des problématiques qui lui sont soumises. Toutefois, tous s'entendent également pour dire que malgré son ouverture, monsieur Paquette a beaucoup de difficulté à gérer les conflits qui surgissent, qu'ils soient mineurs ou majeurs, et ce non pas par manque ou absence de volonté, mais probablement par manque de connaissance ou de formation. Toutefois, ceci peut avoir des conséquences importantes sur l'organisation, comme on peut actuellement le constater.

Monsieur Paquet vient de Thurso, et nous ne saurions passer sous silence le fait que ceci a un impact dans sa gestion quotidienne et, plus particulièrement, dans la problématique actuelle. En effet, il connaît tout le monde depuis très longtemps et n'est malheureusement pas en mesure de mettre de côté cet élément dans le cadre de sa gestion des ressources humaines. Ceci atteste d'une problématique importante sur ce plan, qui n'est cependant pas sans solution.

[...]

En terminant nous devons mentionner que monsieur Paquet est conscient de ses lacunes et qu'il admet être présentement dans un cul-de-sac, car il n'a aucune idée comment résoudre la problématique.

Comme nous l'avons déjà souligné, monsieur Paquet possède indéniablement des qualités à titre de leader au niveau pédagogique. Le problème se situe principalement au niveau de ses capacités et de ses connaissances à gérer les situations conflictuelles. Il semble évident, à la lumière de plusieurs témoignages recueillis, dont son propre témoignage, que la situation le dépasse et qu'il n'est pas en mesure de mettre en place des solutions et des stratégies qui permettraient la reprise du contrôle de la situation. Il semble complètement dépassé par les événements. On doit, en même temps, souligner que monsieur Paquet est très respecté par ses enseignantes, ce qui lui permettrait, nous croyons, de mettre en place de nouvelles pratiques sans trop de problèmes. »

(transcription textuelle)

- [479] Deuxièmement, nous estimons que bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation de résultat, l'obligation de l'Employeur de prévenir le harcèlement a une intensité importante selon nous, et elle doit se manifester par des actions concrètes;
- [480] Ainsi, à titre d'exemple, le fait que les deux enseignantes (Nicole Ranger et Anny-Pier Boyer) refusent de rencontrer la Plaignante, ne peut servir d'excuse pour dédouaner l'Employeur. Être pro-actif, ce n'est pas s'abstenir face à un refus;
- [481] Rappelons que le directeur Paquette n'a initié aucune enquête sur le comportement des enseignantes, alors qu'un malaise évident existait;
- [482] Il est vrai que la Plaignante a eu des fluctuations de l'humeur, des hauts et des bas, mais globalement, il n'en demeure pas moins qu'elle a régulièrement exprimé son malaise face à ses relations avec ses collègues, et ce, bien qu'elle ait tenté des approches d'apaisement auprès de ces dernières;
- [483] Il est vrai que le directeur Paquette s'est renseigné auprès des ressources humaines, mais uniquement pour savoir comment agir avec la Plaignante et non pour solutionner les situations problématiques dans l'école;
- [484] En terminant, le Tribunal souligne que ce dossier, comme souvent en matière de harcèlement psychologique, était émotif et délicat. Grâce au professionnalisme des deux procureures, le Tribunal a pu mener à bien sa mission et il tient à les remercier.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE le grief 2020-0003153-5152 (**pièce S-3**) de Geneviève Groleau;

DÉCLARE que Geneviève Groleau a été victime de harcèlement psychologique;

CONSERVE compétence pour déterminer les mesures de redressement appropriées;

DÉCLARE que conformément à la clause 9-2.22 de l'entente nationale, les frais et honoraires de l'arbitre seront assumés par l'Employeur.

**Jean-Yves Brière, Ad.E., avocat-arbitre
et membre du Barreau du Québec**

Pour le Syndicat : Me Maryse Lepage
BML Avocats inc.

Pour l'Employeur : Me Mélanie Lefebvre
Loranger Marcoux

Dates d'audience : 11 mars 2022
29 avril 2022
31 mai 2022
17 juin 2022
31 août 2022
13 juin 2023
19 juin 2023
27 juin 2023
28 août 2023
28 septembre 2023
8 décembre 2023