

Le congédiement dans le domaine scolaire

Yves Boisrond, ll.m., m. Bibl.

Volume 17, Number 1-2, 1986

Hommage à J.-Gaston Descôteaux : le droit du travail dans l'ordre juridique actuel

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1059332ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1059332ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (print)

2292-2512 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Boisrond, Y. (1986). Le congédiement dans le domaine scolaire. *Revue générale de droit*, 17(1-2), 315–343. <https://doi.org/10.7202/1059332ar>

Article abstract

School boards have not only the authority but the obligation to dismiss persons who teach in schools under their jurisdiction where there exists sufficient reason for dismissal as required by the *Education Act* and the collective agreements signed by both parties. This authority must be exercised according to the procedures provided for in the Act or in the collective agreement.

On the other hand, any dismissed teacher may lodge a grievance before a specialized arbitration board the function of which is to verify the validity of the reasons given for dismissal and to ensure compliance with procedures.

Le congédiement dans le domaine scolaire

YVES BOISROND, LL.M., M. Bibl.
Avocat

RÉSUMÉ

Les commissions scolaires ont le pouvoir et même le devoir de congédier les instituteurs qui enseignent dans les écoles relevant de leur juridiction pour des motifs bien déterminés par la Loi de l'instruction publique et par les conventions collectives signées par les parties en cause. Elles sont aussi tenues d'exercer ces pouvoirs dans le respect des règles de procédure qui sont établies à cet effet.

Cependant tout instituteur congédié peut instituer un grief devant un tribunal d'arbitrage spécialisé dont la fonction est de contrôler la validité des motifs invoqués à l'appui du congédiement et de vérifier si la procédure tracée par la loi et la convention collective a été respectée.

ABSTRACT

School boards have not only the authority but the obligation to dismiss persons who teach in schools under their jurisdiction where there exists sufficient reason for dismissal as required by the Education Act and the collective agreements signed by both parties. This authority must be exercised according to the procedures provided for in the Act or in the collective agreement.

On the other hand, any dismissed teacher may lodge a grievance before a specialized arbitration board the function of which is to verify the validity of the reasons given for dismissal and to ensure compliance with procedures.

SOMMAIRE

Introduction.....	316
I. Le pouvoir des commissions scolaires en matière de congédiement	318
A. La nature du congédiement	318
B. L'exercice du pouvoir de congédier	319
1. Les motifs de congédiement	319

a) Première catégorie de motifs.....	320
1) L'incapacité et l'incompétence	320
2) La négligence.....	321
b) Deuxième catégorie de motifs.....	322
1) L'inconduite et l'immoralité	322
2) L'insubordination	324
2. La procédure de congédiement.....	324
a) La procédure légale	325
b) La procédure conventionnelle	325
II. Le contrôle du tribunal d'arbitrage.....	327
A. Le contrôle des motifs.....	327
1. Le contrôle de la nature des motifs	327
2. La preuve des motifs.....	328
a) Le fardeau de la preuve	328
b) Les modes de preuve.....	330
1) Le dossier personnel de l'instituteur.....	330
2) Les déclarations des parties et des témoins	330
c) L'appréciation des circonstances.....	333
B. Le contrôle de la procédure.....	335
1. La suspension.....	336
2. L'avis	337
3. Le congédiement proprement dit	338
a) La nature de l'assemblée	338
b) La tenue de l'assemblée	341
C. Les limites des pouvoirs du tribunal d'arbitrage.....	341
Conclusion.....	343

INTRODUCTION

Dans le domaine scolaire les rapports qui s'établissent entre l'employeur (les commissions scolaires) et l'employé (les instituteurs) sont d'une nature bien particulière. Cela tient du fait que, contrairement à ce

Liste des abréviations :

C.E.C.L.	Commission des écoles catholiques de Lasalle
C.E.C.M.	Commission des écoles catholiques de Montréal
C.E.C.Q.	Commission des écoles catholiques de Québec
C.E.C.S.	Commission des écoles catholiques de St-Laurent
C.E.P.G.M.	Commission des écoles protestantes du Grand Montréal
C.E.Q.	Centrale des enseignants du Québec
C.s.	Commission scolaire
C.S.R.	Commission scolaire régionale
P.A.C.T.	Provincial association of catholic teachers
P.A.P.T.	Provincial association of protestant teachers
R.I.	Relations industrielles
R.S.E.	Recueil des sentences de l'Éducation
S.A.	Sentence arbitrale
T.A.S.E.	Tribunal d'arbitrage, secteur de l'Éducation

qui se passe dans la plupart des autres secteurs du monde du travail, le rôle de l'employeur se situe dans un cadre purement administratif, celui qui est déterminé par la *Loi de l'instruction publique*. Ses droits et prérogatives sont aménagés en considération de l'efficacité des services à offrir à la clientèle scolaire et aussi de la nécessité de créer un climat propice à une saine distribution de l'enseignement. Dans cette perspective, ils s'apparentent plutôt à des devoirs, cela se reflète à travers les attributions inscrites dans le cadre des droits de gérance et spécialement en matière de congédiement.

La possibilité pour les commissaires d'écoles de congédier les instituteurs relevant de leur juridiction est en effet, définie dans la *Loi de l'instruction publique* et dans les diverses conventions collectives. Comme on le verra, les raisons qui peuvent être invoquées à l'appui d'une décision de congédiement sont énumérées de façon limitative. Cette énumération est faite en termes très généraux et ne permet pas de déterminer en toute sûreté ce qui, dans un cas particulier, peut servir de motif à un congédiement.

Cette carence de précision laisse donc une large place à l'interprétation. Le législateur de même que les parties signataires des conventions collectives ayant voulu s'en remettre au bon sens et au jugement des commissaires d'écoles, toutes les fois que ces derniers doivent se prononcer sur des cas précis. Ceux-ci jouissent donc de pouvoirs discrétionnaires qui les habilite à déterminer dans quelles circonstances la conduite d'un instituteur ou tout simplement un acte relevé dans son comportement est de nature à entraîner une sanction.

La détention et surtout l'exercice de tels pouvoirs peuvent à n'en pas douter donner lieu à des excès et à des injustices dont l'effet immédiat serait de frustrer l'instituteur dans l'un de ses droits les plus essentiels, en l'exposant à tout moment, à la perte de son emploi et cela, même s'il s'acquitte avec compétence de la tâche qui lui est confiée. C'est pour obvier à ces difficultés que la *Loi de l'instruction publique* de même que les conventions collectives aménagent à l'intention des instituteurs congédiés des voies de recours leur permettant de contester les décisions qu'ils estiment illégales ou tout simplement injustifiées.

Les conflits qui naissent nécessairement à l'occasion d'un congédiement sont ainsi soumis au contrôle d'un tribunal spécialisé, toutes les fois que l'instituteur renvoyé et le syndicat dont il relève l'estiment opportun. Cela revient à dire que par delà l'autorité des commissions scolaires il y a une instance créée par la *Loi de l'instruction publique* et confirmée dans ses attributions par les conventions collectives des enseignants et dont le rôle est de juger de la justesse des décisions et de leur conformité aux règles de procédure existantes.

Ce contrôle a pour but de garantir le respect de la loi et de la convention collective en vigueur, tout en assurant la protection des intérêts de l'instituteur. Ce contrôle s'exerce néanmoins envers et contre ce dernier,

car s'il permet d'assurer le respect de ses droits tout en lui enlevant l'inquiétude que cause l'éventualité d'un renvoi inconsideré, il permet par contre de confirmer la décision de congédiement qui se révèle justifiée et qui a été prise dans le respect des règles qui conditionnent l'exercice du pouvoir de congédier.

Le contrôle du tribunal d'arbitrage s'exerce donc directement sur le pouvoir reconnu aux commissions scolaires en matière de congédiement.

Il y a donc lieu de préciser la nature de ce pouvoir et d'étudier son fonctionnement en considérant les règles de fond et de forme qui le gouvernent. Alors il sera possible d'en évaluer la portée face aux limitations qui lui sont imposées par le biais des attributions juridictionnelles du tribunal d'arbitrage.

I. LE POUVOIR DES COMMISSIONS SCOLAIRES EN MATIÈRE DE CONGÉDIEMENT

A. LA NATURE DU CONGÉDIEMENT

Le congédiement est considéré comme une rupture unilatérale de contrat¹. En effet, en mettant fin aux services de l'instituteur, la commission scolaire se libère en même temps des obligations qui découlent des termes du contrat d'engagement de celui-ci. C'est d'ailleurs pour cette raison que le code scolaire tout comme la convention collective ouvrent à tout instituteur congédié la voie des griefs afin de lui permettre de contester son congédiement et d'obtenir, s'il y a lieu, le respect, par la commission scolaire des engagements qu'elle avait volontairement contractés envers lui.

Le caractère unilatéral du congédiement est institué par la *Loi de l'instruction publique* et par la convention collective qui le situent au nombre des prérogatives des commissions scolaires.

En effet, le congédiement n'est pas à la vérité un droit ou un simple privilège auquel les commissaires d'école peuvent recourir à leur convenance. Ils sont autant tenus d'engager des instituteurs qualifiés pour enseigner dans les écoles relevant de leur compétence² que de recourir au

1. Voir à ce sujet : *Simon A. Grenon et l'Association des enseignants de Le Royer c. La C.S.R. Le Royer*, S.A. 052, R.S.E. (0001 à 0100) 201, 205; *Syndicat des enseignants de Le Royer c. C.s. Jérôme Le Royer*, S.A. 1596, R.S.E. (1501 à 1600), 421; *Syndicat de l'enseignement du Haut Richelieu c. C.S.R. Honoré Mercier*, S.A. 3182, R.S.E. (3180 à 3189), 1024.

2. *Loi de l'instruction publique*, L.R.Q. 1977, chap. I-14, art. 189 mod. par L.Q. 1982, chap. 58, art. 32.

congédiement pour des motifs bien déterminés³. Même s'ils ont une certaine latitude dans l'appréciation de la conduite et du comportement des instituteurs, les commissaires d'écoles sont tout à fait assujettis à la *Loi de l'instruction publique* toutes les fois qu'un instituteur se rend coupable d'une faute passible de congédiement.

Évidemment on ne peut prévoir ce qui pourrait advenir s'il leur arrivait de se dérober à un tel devoir, puisqu'aucune sanction n'est prévue contre eux. On doit toutefois supposer que leur sens des responsabilités est assez marqué pour les porter à sanctionner les actes répréhensibles posés par les instituteurs et à appliquer scrupuleusement la loi.

B. L'EXERCICE DU POUVOIR DE CONGÉDIER

Quoique commandé par des raisons de commodité d'ordre administratif et pédagogique, le pouvoir de congédier tire son origine de la *Loi de l'instruction publique*. C'est donc un pouvoir statutaire qui, de ce fait, est conditionné dans son exercice par des règles de fond et de forme touchant aussi bien les motifs que la procédure de congédiement.

1. Les motifs du congédiement

La *Loi de l'instruction publique* accorde aux commissions scolaires des pouvoirs qui les habilitent à procéder au congédiement des instituteurs à leur emploi pour des motifs plus ou moins déterminés. Elle leur laisse de ce fait une certaine discrétion dans l'appréciation de leur conduite et quant à la détermination des fautes qui, par leur nature et leur gravité, requièrent l'application d'une sanction. Il s'agit néanmoins d'une discrétion bien relative qui est par ailleurs limitée par les dispositions de la loi et les conventions collectives qui énumèrent en termes très généraux les motifs de congédiement.

Il revient donc toujours aux commissions scolaires de décider, dans chaque cas concret, de la nature de la faute commise et de déterminer dans quelle mesure elle peut être assimilée à l'un des motifs prévus pour le congédiement.

Les raisons fournies à l'appui des décisions de congédiement sont d'une grande variété. Mais ce qui les caractérise aux yeux des commissaires d'écoles, c'est l'ampleur de leur gravité d'où découle alors le risque d'une détérioration du climat psychologique nécessaire à l'enseignement et une impossibilité pour l'institution scolaire de garder à son

3. *Loi de l'instruction publique*, L.R.Q. 1977, chap. I-14, art. 190 mod. par L.Q. 1982, chap. 45, art. 14.

service l'instituteur coupable, sa présence ne s'accommodant plus au type de fonction qui lui est assignée et risquant même de créer une situation de nature à perturber « l'ordre sacré » qui doit régner et être maintenu dans une institution d'enseignement. C'est donc ce souci d'ordre et de rectitude qui guide l'action des commissaires quand ils décident, au cours de l'année scolaire, de se départir des services d'un enseignant.

On peut regrouper en deux catégories les reproches adressés aux instituteurs congédiés. La première englobe les reproches qui découlent d'une attitude généralement négative, mais plus ou moins durable tels l'incapacité, l'incompétence et la négligence et qui nécessitent de la part de l'employeur une certaine période d'observation qui laisse à l'instituteur concerné la chance de s'amender ou mieux de s'améliorer. La seconde catégorie comprend les reproches qui sont le fait d'actes précis tels l'inconduite, la désobéissance et qui commandent par conséquent une action immédiate. Malgré cette catégorisation des motifs de congédiement, on doit souligner que dans la pratique l'une et l'autre catégories de motifs sont ordinairement invoqués quand il s'agit de procéder à un renvoi.

a) *Première catégorie de motifs*

1) L'incapacité et l'incompétence

L'un des motifs le plus souvent invoqués à l'appui des décisions de congédiement est l'incapacité assimilée à l'incompétence et appliquée à des situations diverses dont la principale est l'indiscipline.

Il ne fait pas de doute que l'une des premières qualités que l'on peut exiger d'un instituteur, c'est la capacité d'assurer au sein des groupes d'élèves qui lui sont confiés un climat de relative sérénité qui permette et facilite en même temps « la transmission ou l'apprentissage des connaissances »⁴. Si les élèves se révèlent bruyants et s'ils font preuve de manque de tenue en classe par exemple, la tâche de l'enseignant est d'y remédier

4. *Association des enseignants du Comité de Québec c. La C.S.R. Jean-Talon*, S.A. 005, R.S.E. (0001-0100), 5; *Association des professeurs de Lignery c. La C.S.R. de Lignery*, S.A. 006, R.S.E. (0001 à 0100), 13; *Association des enseignants du Comité de Québec c. C.S. du Lac St-Charles*, S.A. 050, R.S.E. (0001-0100), 197; *Marguerite Champagne et Association professionnelle des enseignants de la Mauricie c. La C.S.R. de la Mauricie*, S.A. 125, R.S.E. (0101 à 0200), 91; *Alliance des professeurs de Montréal c. La C.E.C.M.*, S.A. 182, R.S.E. (0101-0200), 353; *Syndicat des enseignants de l'Ouest de Montréal (Angèle Corbeil) c. C.S. Ste-Croix*, S.A. 0873, R.S.E. (0801 à 0900), 303; *St Lawrence Richelieu Teachers Association (Ginette Gallant) c. South Shore Protestant School Board*, S.A. 0873, R.S.E. (1101 à 1200), 265; *Syndicat de l'enseignement du Haut Richelieu (Jn Marie Desgagnés) c. La C.S.R. Honoré Mercier*, S.A. 3539, R.S.E. (3532 à 3541), 576.

immédiatement par un rappel à l'ordre et à la discipline, facteurs essentiels à tout travail de groupe.

Il s'agit ici d'une incapacité bien spéciale qui, sans mettre en question les valeurs intrinsèques de l'enseignant témoigne néanmoins de son inhabileté à enseigner⁵.

Les commissions scolaires semblent tenir à cœur cet aspect du rôle de l'instituteur dont elles exigent des dispositions particulières en ce qui concerne le contrôle à exercer sur les élèves.

L'incapacité recouvre en fait plusieurs réalités. Elle peut être considérée « comme un manque de qualification, aptitude ou habileté d'un employé afin de satisfaire raisonnablement les exigences minimum du travail particulier auquel il est assigné »⁶.

Elle est donc ainsi assimilée à des cas divers allant de l'incapacité légale⁷ jusqu'à l'incapacité physique⁸ en passant par l'incapacité pédagogique⁹. Il s'agit d'un motif presque universel en ce sens qu'il peut servir de complément à tous les autres motifs.

2) La négligence

La notion de négligence comme motif de congédiement est un peu galvaudée. Elle est utilisée pour qualifier des actes ou des comportements qui s'apparentent beaucoup plus à de l'inconduite ou à de l'immoralité et même à de l'incapacité.

5. *Association des enseignants du Comité de Québec c. C.R.S. Jean-Talon, S.A.* 005, R.S.E. (0001 à 0100), 5.

6. *St Lawrence Richelieu Teachers' Association c. South Shore Protestant Regional School Board, S.A.* 1159, R.S.E. (1101 à 1200), 265, 266.

7. *Association des enseignants du Nord Ouest Québécois c. C.S.R. La Vérendrye, S.A.* 0235, R.S.E. (0201 à 0300), 109; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. de Chambly, S.A.* 0242, R.S.E. (0201 à 0300), 130; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. Salaberry, S.A.* 0519, R.S.E. (0501 à 0600), 70; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement de la Région de Nicolet c. C.S.R. Provencher, S.A.* 1770, R.S.E. (1701 à 1800), 314; *Syndicat de l'enseignement de la Région des Mille Îles c. C.S.R. des Manoirs, S.A.* 1891, R.S.E. (1801 à 1900), 387.

8. *Syndicat des professeurs du Québec Métropolitain c. C.E.C.Q., S.A.* 0732, R.S.E. (0701 à 0800), 161; *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière c. C.s. Berthier Dautraie, S.A.* 3354, R.S.E. (3353 à 3362), 1976.

9. *Syndicat de l'enseignement de la Région de la Mitis c. C.S.R. du Bas St-Laurent, S.A.* 0831, R.S.E. (0801 à 0900), 134; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. de Yamaska, S.A.* 0853, R.S.E. (0801 à 0900), 209; *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M., S.A.* 1253, R.S.E. (1201 à 1300), 207; *Chateauguay Valley Teachers' Association c. Protestant School Board of Chateauguay Valley, S.A.* 1472, R.S.E. (1401 à 1500), 310; *Syndicat des enseignants de Chateauguay — Moisson c. C.s. de Chateauguay, S.A.* 3410, R.S.E. (3410 à 3417), 2309; *Syndicat des enseignants de St-Jérôme c. C.s. de St-Jérôme, S.A.* 3430, R.S.E. (3426 à 3434), 2455; *Syndicat de l'enseignement du Haut Richelieu c. C.S.R. Honoré Mercier, S.A.* 3539, R.S.E. (3532 à 3541), 576; *Syndicat de l'enseignement du Haut Richelieu c. C.S.R. Honoré Mercier, S.A.* 3641, R.S.E. (3633 à 3641), 1273.

Ainsi on a qualifié de négligence le fait par un instituteur de permettre le plagiat lors d'un examen¹⁰, le fait d'entretenir des liens d'affection avec une étudiante¹¹ ou encore le fait de donner un enseignement tout à fait inadéquat¹².

Il convient toutefois de souligner que ce motif est le plus souvent invoqué dans les cas d'absence non motivée¹³. C'est qu'en signant son contrat avec une commission scolaire, l'instituteur s'est engagé à fournir une certaine somme de travail. Cela entraîne pour lui l'obligation de se présenter régulièrement à l'école où il est affecté pour dispenser son enseignement. Tout manquement à cette obligation peut être considéré comme un bris de contrat et entraîner de la part de l'employeur une sanction.

b) Deuxième catégorie de motifs

Les fautes regroupées dans cette catégorie sont celles que les commissaires d'écoles considèrent comme étant de nature particulièrement grave et dont la commission même pour la toute première fois peut suffire pour entraîner un congédiement. Il s'agit généralement d'actes assez caractérisés et qui pourraient même dans certains cas donner lieu à des poursuites criminelles¹⁴.

On peut répartir ces actes en deux sous-groupes. Un premier où l'on retrouvera les actes d'inconduite et d'immoralité et un second pour les actes d'insubordination.

1) L'inconduite et l'immoralité

Un des cas devenus de plus en plus rares de nos jours est la violence physique exercée soit sur les élèves¹⁵ soit sur les collègues¹⁶. Il va de soit qu'il s'agit là de conduite répréhensible à plus d'un titre. Car

10. *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal c. C.s. Baldwin Cartier*, S.A. 1769, R.S.E. (1701-1800), 309.

11. *Association des enseignants du Sud Ouest du Québec c. La C.S.R. Papineau*, S.A. 2258, R.S.E. (2201-2300), 280.

12. *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal c. C.s. Baldwin Cartier*, S.A. 1000, R.S.E. (0901 à 1000), 460.

13. *Association des enseignants de Chambly c. C.s. de Chambly*, S.A. 025, R.S.E. (0001 à 0100), 115; *Baldwin Cartier Teachers Association c. C.s. Baldwin Cartier*, S.A. 169, R.S.E. (0100 à 0200), 296; *Syndicat des enseignants de Champlain c. La C.S.R. Salaberry*, S.A. 0282, R.S.E. (0201 à 0300), 300; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement des Laurentides c. C.s. de St-Jérôme*, S.A. 0860, R.S.E. (0801 à 0900), 240; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement Chauveau-Charlesbourg c. La C.s. La Jeune Lorette*, S.A. 2624, R.S.E. (2601 à 2700), 100.

14. L'enseignement qui fait l'objet de poursuites criminelles peut être aussi congédié s'il est reconnu coupable.

15. *Association des enseignants de Comité de Québec c. C.s. du Lac St-Charles*,

il est normalement requis de tout instituteur un certain contrôle de lui-même et un certain sens de la mesure de telle sorte qu'il n'outrepasse pas ses droits de surveillance et de contrôle dont sa fonction est assortie¹⁷. De même on exigera de lui qu'il se garde d'utiliser l'influence qu'il exerce sur ses élèves pour se laisser aller à des familiarités démesurées¹⁸ ou à des rapports intimes avec ses élèves¹⁹. Sa conduite tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école doit être marquée au coin de la moralité et de la décence²⁰. Même à l'occasion d'activité para-scolaires, sa responsabilité est engagée et sa conduite soumise à la surveillance et au contrôle de ses supérieurs hiérarchiques. Lors d'une excursion par exemple le fait de consommer de l'alcool²¹ ou de permettre aux élèves mineurs la consommation de bière peut être considéré comme une inconduite et entraîner un congédiement²². C'est que le caractère bénévole des activités para-scolaires ne diminue en rien, aux yeux des commissaires d'écoles, la responsabilité de l'enseignant. Ce dernier ne peut en aucun cas éluder cette responsabilité

S.A. 050, R.S.E. (0001-0100), 197; *Association des enseignants d'Honoré Mercier c. C.s. St-Jean sur Richelieu*, S.A. 0309, R.S.E. (0301 à 0400), 43; *St-Lawrence Richelieu Teachers' Association c. South Shore Protestant Regional School Board*, S.A. 1159, R.S.E. (0101 à 0200), 265; *Les enseignements des Bois-Francs c. C.S.R. des Bois-Francs*, S.A. 1170, R.S.E. (1101 à 1200), 328; *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière c. C.S.R. Lanaudière*, S.A. 1962, R.S.E. (1901 à 2000), 255; *Association des enseignants de Montréal c. C.E.P.G.M.*, S.A. 3345, R.S.E. (3343 à 3352), 1926; *Syndicat des professeurs du Québec Métropolitain c. C.S.R. Orléans*, S.A. 3605, R.S.E. (3603 à 3609), 995.

16. *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S. de Taillou*, S.A. 0157, R.S.E. (0101 à 0200) 219.

17. P. GARANT, *Droit et législation scolaires*, Montréal, Mc Graw-Hill, 1971, pp. 454-456.

18. *West Island Teacher's Association c. C.S.R. Vaudreuil Soulanges*, S.A. 1739, R.S.E. (1701 à 1800), 151; *Syndicat des Travaillleurs de l'enseignement du Nord-Ouest Québécois c. C.S.R. Harricana*, S.A. 3084, R.S.E. (3072 à 3084), 417.

19. *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M.*, S.A. 0892, R.S.E. (0801 à 0900), 400; *Syndicat des enseignants de l'Estrie c. C.S.R. de l'Estrie*, S.A. 0982, R.S.E. (0901 à 1000), 381; *Syndicat des enseignants de la Région de Drummond c. C.S.R. St-François*, S.A. 2103, R.S.E. (2101 à 2200), 9; *West Island Teachers' Association c. C.s. Ste-Croix*, S.A. 2242, R.S.E. (2201 à 2300), 167; *Syndicats des enseignants des Laurentides c. C.s. St-Jérôme*, S.A. 0367, R.S.E. (0301 à 0400), 435; *Association des éducateurs de l'Ouest de Montréal c. C.s. de la Cité de Lachine*, S.A. 0582, R.S.E. (0501 à 0600), 323; *Syndicat des enseignants de l'Estrie c. C.S.R. de l'Estrie*, S.A. 0982, R.S.E. (0901 à 1000), 381.

20. *Syndicat des enseignants de Châteauguay-Moisson c. C.s. de Châteauguay*, S.A. 3128, R.S.E. (3125 à 3134), 703.

21. *Association des enseignants du Sud Ouest Québécois c. C.S.R. de l'Outaouais*, S.A. 094, R.S.E. (0001 à 0100), 363; *Association des enseignants catholiques de Dollard-des-Ormeaux c. C.S.R. Dollard-des-Ormeaux*, S.A. 103, R.S.E. (0100 à 0200), 7; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. de Chambly*, S.A. 0475, R.S.E. (0401-0500), 270.

22. *André Couture et l'Association des enseignants catholiques de Dollard-des-Ormeaux c. C.S.R. Dollard-des-Ormeaux*, S.A. 103, R.S.E. (0101 à 0200), 7.

ni déroger aux règles qui gouvernent généralement les relations entre professeurs et élèves, telles que ces règles sont établies par la direction. En fait tout accroc à ces règles fondamentales de conduite peut être cause de congédiement²³.

2) L'insubordination

La *Loi de l'instruction publique* en son article 189 établit une longue liste des pouvoirs et devoirs des commissaires et syndics d'écoles leur donnant ainsi la pleine gérance et la pleine administration de tout le réseau des écoles relevant de leur compétence²⁴. Il va sans dire que ses pouvoirs s'étendent à la gestion du personnel enseignant employé par les commission scolaires.

Dans cette perspective on s'attend à ce que l'autorité des commissaires soit respectée et que les enseignants se conforment aux ordres et directives donnés par ces derniers par le truchement des directeurs d'écoles qui, à leur niveau représentent l'autorité²⁵. L'instituteur se doit de traiter avec respect son directeur d'école²⁶ et de tenir compte des avertissements qu'il lui donne au sujet de la qualité de son travail²⁷.

2. La procédure de congédiement

Le fait par un instituteur d'avoir dans l'accomplissement de sa tâche une conduite digne de reproche ou d'avoir commis une faute même grave ne suffit pas pour que le problème de son renvoi soit considéré

23. *Syndicat des enseignants de Le Royer c. C.s. Jérôme Le Royer*, S.A. 1596, R.S.E. (1501 à 1600), 421; *Fédération of English speaking catholic teachers' Inc. c. C.E.C.M.*, S.A. 2001, R.S.E. (2001 à 2100), 1; *Association des enseignants de Lakeshore c. C.s. de Lakeshore*, S.A. 2636, R.S.E. (2601 à 2700), 146; *Syndicat des professeurs du Québec Métropolitain c. C.S.R. Orléans*, S.A. 3389, R.S.E. (3383 à 3391), 2184.

24. *Loi de l'instruction publique*, L.R.Q. 1977, chap. I-14, art. 189 mod. par L.Q. 1982, chap. 58, art. 32.

25. *Syndicat des enseignants de l'Ouest de Montréal c. C.s. du Saut St-Louis*, S.A. 0817, R.S.E. (0801 à 0900), 62; *Association des professeurs de Lignery c. C.S.R. Lignery*, S.A. 0825, R.S.E. (0801-0900), 101; *Syndicat de l'enseignement de la région de Mitis c. C.S.R. du Bas St-Laurent*, S.A. 0831, R.S.E. (0801 à 0900), 134; *Association des enseignants du Sud-Ouest Québécois c. C.S.R. Papineau*, S.A. 0852, R.S.E. (0801 à 0900), 203; *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal c. C.s. Baldwin Cartier*, S.A. 1000, R.S.E. (0901 à 1000), 460; *Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis c. C.S.R. du Bas St-Laurent*, S.A. 1313, R.S.E. (1301 à 1400), 17; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement de la Mauricie c. C.S.R. de la Mauricie*, S.A. 3389, R.S.E. (3383 à 3391), 2184; *Syndicat de l'enseignement du Haut Richelieu c. C.S.R. Honoré Mercier*, S.A. 3641, R.S.E. (3633 à 3641), 1273.

26. *Syndicat de l'enseignement de la région des Mille Îles c. C.s. des Manoirs*, S.A. 1201, R.S.E. (1201 à 1300), 1.

27. *Syndicat de l'enseignement du Haut Richelieu c. C.S.R. Honoré Mercier*, S.A. 3539, R.S.E. (3532 à 3541), 576.

comme définitivement réglé. La *Loi de l'instruction publique*²⁸, de même que la convention collective²⁹, prévoient toute une série de formalités obligatoires auxquelles les commissions scolaires doivent se soumettre avant de parvenir à la concrétisation d'un congédiement.

On comprend d'ailleurs facilement qu'à l'occasion de l'application d'une telle sanction il soit nécessaire au moins d'informer l'instituteur de la décision et éventuellement des raisons qui la motivent.

a) *La procédure légale*

Il n'existe pas à proprement parler de procédure de congédiement dans la *Loi de l'instruction publique*. Comme cela a été déjà souligné les détails de cette procédure se retrouvent plutôt dans les conventions collectives auxquelles d'ailleurs nous renvoie l'article 190 de la *Loi de l'instruction publique* :

190. Les Commissaires et Syndics d'écoles doivent résilier l'engagement des personnes occupant une fonction pédagogique ou éducative conformément à la convention collective régissant les parties. [...]

Cependant à titre supplétif le paragraphe 2 de cet article indique de façon très sommaire la marche à suivre par les commissaires et syndics d'écoles lors d'un congédiement. En fait tout ce qui est exigé d'eux, c'est de prendre leur décision après mûre délibération et à une session convoquée à cette fin. C'est donc à la convention collective qu'il faut se référer pour trouver les règles de procédure établies pour régler les cas de congédiement.

b) *La procédure conventionnelle*

C'est essentiellement dans la convention collective qu'on retrouve la procédure de congédiement. Pour comprendre l'esprit qui a présidé à l'élaboration de cette procédure, il faut se rappeler que l'un des premiers effets de la convention collective est de « créer et de maintenir un climat favorable à l'éducation en établissant des rapports ordonnés entre les

28. *Loi de l'instruction publique*, L.R.Q. 1977, chap. I-14, art. 189 et 208 mod. par L.Q. 1982, chap. 58, art. 32.

29. Voir à ce sujet : convention collective 1969-1972, clause a.5.2.07; convention collective 1972-1975, clause 5.3.00; convention collective 1975-1979, clause 5.3.00; convention collective de la C.E.Q. 1979-1982, clause 5.7.00; convention collective de la P.A.P.T. 1979-1982, 5.3.00; convention collective 1979-1982, clause 5.7.00; convention collective de la C.E.Q. 1983-1985, clause 5.7.00; convention collective de la P.A.C.T. 1983-1985, clause 5.17.00; convention collective de la P.A.C.T. 1983-1985, clause 5.7.00.

parties »³⁰. Dans une telle perspective, la procédure de congédiement, sans élever d'obstacle au cheminement du processus, aménage des voies d'entente susceptibles, grâce aux délais dont elles sont assorties, de permettre un règlement amiable et surtout équitable dans chaque cas. Ainsi le recours au grief n'est envisagé que comme l'issue extrême et ne sera utilisé que dans les cas où la décision finale de la commission scolaire ne satisfait pas le syndicat.

Les clauses qui traitent du congédiement posent de manière impérative les formalités qui doivent être accomplies. À ce sujet, la clause 5.7.01 est formelle dans son libellé :

Pour décider de résilier l'engagement d'un instituteur pour l'une des causes prévues à la clause 5.7.02, la procédure suivante doit être suivie. [...] ³¹.

L'instituteur concerné est d'abord relevé temporairement de ses fonctions. Il en est avisé de même que son syndicat. La commission scolaire doit faire savoir clairement son intention de résilier son contrat d'engagement et exposer en même temps l'essentiel des motifs du congédiement. À ce stade de la procédure, le syndicat peut intervenir pour faire enquête et pour rencontrer la commission scolaire aux fins de représentations, si nécessaire. Ce n'est alors qu'entre le quinzième et le trente cinquième jours, à compter de la date de la suspension³² qu'une assemblée convoquée à cette fin, pourra décider définitivement du congédiement. Et quelle que soit la décision, qu'elle ait conclu au congédiement ou à la réintégration de l'instituteur impliqué, elle doit être communiquée à ce dernier de même qu'à son syndicat.

Cette procédure est obligatoire et tout accroç à son respect peut donner lieu à l'institution d'un grief pour attaquer la décision de congédiement.

Même si le pouvoir de congédier répond à des nécessité d'ordre pédagogique et administratif, il ne s'exerce pas en considération de ce seul besoin. Bien d'autres raisons plus subjectives les unes que les autres peuvent influencer sur le processus de prise de décision. C'est qu'en appliquant la loi et les conventions collectives, les commissaires d'écoles sont amenés à jouer le double rôle de juge et de partie. En conséquence, on ne peut s'attendre à ce qu'il agissent toujours avec toute l'objectivité souhaitée.

Il est vrai que dans l'accomplissement de leur tâche les commissaires bénéficient de la présomption de bonne foi. Mais la bonne foi n'a jamais été une garantie d'impartialité. Si cette garantie est assurée aux

30. Convention collective 1969-1972, clause 1.1.02.

31. Convention collective de la C.E.Q. 1983-1985.

32. Convention collective 1983-1985 de la C.E.Q., clause 5.7.06; convention collective 1983-1985 de la P.A.C.T., clause 5.7.05; convention collective 1983-1985 de la P.A.P.T., clause 5.17.05.

instituteurs congédiés c'est plutôt à un autre niveau de juridiction, celui où se place le tribunal d'arbitrage pour exercer son contrôle sur les décisions des commissaires et syndics d'écoles.

II. LE CONTRÔLE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE

Le pouvoir attribué au tribunal d'arbitrage s'édifie à la limite des droits reconnus aux commissions scolaires en matière de renvoi en général et de congédiement en particulier. C'est un pouvoir de contrôle institué dans le but d'assurer le respect des droits de l'instituteur qui peut, toutes les fois qu'il estime avoir été congédié illégalement, soumettre un grief à l'arbitrage.

Le pouvoir du tribunal consiste à vérifier, dans chaque cas, si les motifs allégués à l'appui de la décision sont valables et, selon le cas, si la procédure suivie est conforme aux règles prescrites, et à décider, à partir de cette vérification, de la validité du grief qui lui est soumis, c'est-à-dire à le maintenir ou à le rejeter. Il y a donc lieu de voir de quelle façon ce contrôle est exercé tout en précisant les limites qui lui sont imposées par la loi et la convention collective.

A. LE CONTRÔLE DES MOTIFS

Lorsque le tribunal d'arbitrage est saisi d'un grief, l'une de ses tâches consiste à se prononcer sur le bien fondé des motifs de la décision. Pour ce faire, il est amené à s'interroger sur la nature des motifs allégués, à apprécier les faits qui lui sont révélés par la preuve et à tenir compte des circonstances qui entourent ces faits en les situant dans le contexte où ils se sont produits.

1. Le contrôle de la nature des motifs

La *Loi de l'instruction publique*³³ de même que les conventions collectives³⁴ donnent une énumération des motifs de congédiement. Ce qui signifie que les commissions scolaires doivent toujours indiquer lequel ou lesquels de ces motifs elles retiennent à la charge de l'instituteur congédié.

Certes les commissaires ne sont pas tenus d'utiliser textuellement la nomenclature des motifs énumérés à la loi et dans la convention

33. L.R.Q. 1977, chap. I-14, art. 189.

34. Convention collective de la C.E.Q. 1983-1985, clause 5.7.00; convention collective de la P.A.C.T. 1983-1985, clause 5.7.00; convention collective de la P.A.P.T. 1983-1985, clause 5.17.00.

collective, mais ils doivent au moins invoquer des faits susceptibles d'être assimilés à ceux prévus.

La liberté reconnue aux commissions scolaires quant à l'opportunité de leurs décisions ne les affranchit pas pour autant de l'obligation qui leur est faite de les motiver à partir de critères établis.

2. La preuve des motifs

Le pouvoir de congédier ne procède pas de l'arbitraire, il s'exerce selon des normes établies. Aucune décision de congédiement ne peut être prise à l'encontre d'un enseignant si elle n'a pas à la base des motifs valables pour la justifier. Devant le tribunal d'arbitrage la preuve de ces motifs doit être faite suivant les règles ordinaires de preuve.

a) *Le fardeau de la preuve*

En règle générale, il incombe au demandeur de faire la preuve des faits sur lesquels repose son action, comme le prescrit le *Code civil* en son article 1203 :

Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Or, devant le tribunal d'arbitrage, du moins en ce qui concerne les griefs nés à l'occasion d'un congédiement, l'instituteur ou son syndicat est bien celui qui est désigné comme demandeur. C'est donc à lui que devrait incomber le fardeau de la preuve. Il faut toutefois se demander si, selon toute justice, on peut lui imposer une telle responsabilité. La réponse variera selon que le grief porte sur la procédure ou sur les motifs de la décision contestée.

À l'occasion d'un grief attaquant la procédure d'un congédiement, l'instituteur ou son syndicat endosse la responsabilité de la preuve. En effet, il conteste la forme dans laquelle son renvoi a été décidé. Or, les manquements aux règles de procédure se rapportent généralement à l'inobservance des délais prescrits et au non accomplissement de formalités devant accompagner toute décision de renvoi. Ces règles, même si elles prêtent à interprétation, sont de nature objective. Il revient donc à celui qui croit déceler des irrégularités dans leur application de prouver le bien-fondé de ses prétentions.

Il n'en est pas de même cependant quand le grief porte sur les motifs. Il s'opère un renversement du fardeau de la preuve qui passe de l'employé à l'employeur comme le fait remarquer J. Archambault :

Il est de toute évidence et de toute logique que l'employeur soit amené à indiquer au tribunal les raisons ou motifs de ses actes. Car, il semble inconvenable de penser qu'il puisse incomber à une personne congédiée ou mise

à pied de prouver qu'elle a été renvoyée pour une cause juste et raisonnable alors que du fait de son grief, elle prétend le contraire³⁵.

Bien plus encore elle ignore tout à fait les raisons profondes de son renvoi. Avant le recours au grief, les seules explications qu'il a droit d'obtenir de son employeur sont celles prévues par la clause 5.7.04 :

L'enseignant et le syndicat doivent être informés par lettre sous pli recommandé ou poste certifiée :

- 1) [...]
- 2) [...]
- 3) de l'essentiel des faits à titre indicatif, et des motifs au soutien de l'intention de congédier et ce, sans préjudice, aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués³⁶.

Il va de soi que cette indication des faits et des motifs est loin d'être suffisante pour éclairer l'instituteur des vraies raisons de son congédiement. Un motif tel que l'indiscipline, par exemple, si souvent évoqué par les commissions scolaires est en soi assez vague et ne renseigne pas vraiment sur les faits. En soumettant son grief à l'arbitrage, l'instituteur n'accuse personne, au contraire il ne fait que se défendre. Là-dessus la position du tribunal est assez claire, comme en témoigne cette affirmation :

Pour les fins des règles de la preuve, l'avis prend l'allure d'une déclaration ou d'une plainte tandis que le grief lui-même tient lieu de contestation³⁷.

Et plus loin dans cette même décision l'avis du tribunal s'est fait encore plus clair :

[...] ou peut considérer que l'employeur est le poursuivant tenu de prouver les prétentions qu'allègue son avis de congédiement de suspension ou de réprimande; [...] ³⁸.

Ainsi au premier stade de la procédure, tout ce qu'on peut exiger de l'instituteur c'est qu'il produise la preuve de la rupture du lien contractuel en présentant tout simplement l'avis de congédiement. Une fois cette preuve établie, ce qui n'est en fait qu'une formalité, il revient à l'employeur de s'expliquer sur le fond du litige en recourant aux modes de preuve acceptés par le tribunal.

35. J. ARCHAMBAULT, « Droit de congédier, droit de disposer des normes », (1960) 15 *R.I.* 147.

36. Convention collective 1983-1985 de la C.E.Q.; la clause 5.7.03 (3) de la convention collective 1983, 1985 de la P.A.C.I. et la clause 5.17.03 (3) de la convention collective 1983-1985 de la P.A.C.I. ont le même contenu.

37. *Association des éducateurs catholiques de LaSalle c. La C.E.C.L., S.A.* 112, R.S.E. (0101 à 0200), 47, 52.

38. *Id.*, p. 53.

b) *Les modes de preuve*

D'une manière générale les commissions scolaires recourent à deux modes de preuve. Un premier qui est essentiellement basé sur le dossier de l'instituteur et un deuxième constitué par les déclarations des parties et de leurs témoins.

1) Le dossier personnel de l'instituteur

Il constitue la base même de la décision de congédiement en ce sens qu'il traduit en termes qualificatifs l'appréciation du rendement de l'instituteur par son employeur. Il permet de démontrer l'évolution du travail ou du comportement de l'instituteur et aussi la perception qu'en ont ses supérieurs à travers le temps.

Comme on l'a déjà vu, il doit exister dans certains cas une période d'observation afin de permettre à l'instituteur de s'améliorer. En ce sens, l'avertissement et la réprimande inscrits à son dossier constituent des étapes intermédiaires qui traduisent bien l'intention de l'employeur de lui laisser la chance de se reprendre.

2) Les déclarations des parties et des témoins

L'avis expédié à l'instituteur joint à son dossier personnel décrite dans les grandes lignes les motifs allégués à l'appui de la décision de l'employeur. Cependant une accusation, même assez caractérisée, ne tient pas par elle-même, il faut encore que les parties exposent devant le tribunal les faits qui sont à l'origine du litige, afin de lui permettre de statuer sur le bien-fondé du grief qui lui est soumis.

Il y a lieu toutefois de distinguer entre la preuve des faits concrets et celle des jugements de l'employeur. Ces deux types de preuve obéissent à des règles différentes et sont aussi appréciées de façon différente par le tribunal.

• Preuve de faits concrets

Quand il s'agit de prouver un acte précis comme la consommation de boissons alcooliques ou de drogue soit par un professeur³⁹ soit par des élèves avec la permission du professeur⁴⁰, les déclarations de

39. *Association des enseignants du Sud-Ouest c. C.S.R. de l'Outaouais*, S.A. 094, R.S.E. (0001 à 0100), 363.

40. *Association des enseignants catholique de Dollard-des-Ormeaux c. C.S.R. Dollard-des-Ormeaux*, S.A. 103, R.S.E. (0101 à 0200), 7.

l'employeur auront valeur probante, surtout si elles sont corroborées par celles d'autres professeurs et celles des élèves ayant participé à ladite activité. Il en sera de même quand il s'agira de prouver l'inconduite d'une enseignante renvoyée pour avoir gifflé son principal⁴¹ ou celle d'un enseignant accusé d'avoir frappé un élève⁴².

La preuve de ces faits se fait avec une relative facilité, surtout que dans la plupart des cas l'instituteur impliqué ne les nie pas.

Le problème se pose tout autrement quand il faut faire la preuve de l'indiscipline ou de l'absentéisme par exemple. Là, les seules déclarations de l'employeur ne suffisent pas. C'est que l'indiscipline et l'absentéisme ne sont pas dans tous les cas des actes répréhensibles résultant toujours d'une faute de l'instituteur.

La preuve des faits constituant l'indiscipline par exemple sera bien insuffisante pour porter le tribunal à entériner un congédiement. Il faut de plus démontrer que l'instituteur a été suivi par la direction de l'école qui l'a aidé dans ses difficultés, et qu'à cause des faits qu'on lui reproche il devient incapable de remplir sa fonction éducative⁴³.

Il en sera de même de la preuve d'absentéisme. L'absence au travail n'est pas en soi un acte qui témoigne nécessairement de la négligence d'un instituteur. Ce qui le place au rang des causes de renvoi, c'est sa durée et son caractère répétitif. Il ne suffit donc pas que l'employeur produise les « fiches d'enregistrement » des absences d'un enseignant pour qu'il soit quitte quant à la justification de la décision. Il doit encore prouver qu'il s'agit d'absences non justifiées⁴⁴ et recourir au besoin au témoignage de médecins pour démontrer que l'enseignant n'avait aucune raison de santé pour justifier ses absences⁴⁵ ou que l'état précaire de sa santé ne lui

41. *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S. de Taillon*, S.A. 157, R.S.E. (0100 à 0200), 219.

42. *Association des enseignants de Lanaudière c. C.s. Berthier d'Autraie*, S.A. 008, R.S.E. (0001 à 0100), 18; *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M.*, S.A. 214, R.S.E. (0200 à 0300).

43. *Association des enseignants du Comité de Québec c. C.S.R. Jean-Talon*, S.A. 0005, R.S.E. (0001 à 0100), 5; *Association des professeurs de Lignery c. C.S.R. de Lignery*, S.A. 006, R.S.E. (0001 à 0100), 13; *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M.*, S.A. 030, R.S.E. (0001 à 0100), 135; *Association professionnelle des enseignants de la Mauricie c. C.S.R. de la Mauricie*, S.A. 125, R.S.E. (0101 à 0200), 91; *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M.*, S.A. 182, R.S.E. (0101 à 0200), 353; *Association des éducateurs de St-Laurent c. C.E.C.S.*, S.A. 178, R.S.E. (0101 à 0200), 337.

44. *Association des enseignants du Nord-Ouest Québécois c. C.S.R.*, S.A. 015, R.S.E. (0001 à 0100), 85; *Association des enseignants de LaSalle c. C.s. du Sault Saint-Louis*, S.A. 280, T.A.S.E., Montréal, No 75.01.01.01386, 25 mars 1974; *Syndicat des professeurs du Québec Métropolitain c. C.S. Côte de Beaupré*, S.A. 0845, R.S.E. (0801 à 0900), 181; *Syndicat des enseignants de St-Jérôme c. C.s. St-Jérôme*, S.A. 1576, R.S.E. (1501 à 1600), 332; *Syndicat de l'enseignement du Nordet c. C.s. du Littoral*, S.A. 1594, R.S.E. (1501 à 1600), 408.

45. *Association des enseignants du Nord-Ouest Québécois c. C.S.R.*, S.A. 015, R.S.E. (0001 à 0100), 85.

permet pas de remplir adéquatement ses fonctions⁴⁶. Selon le tribunal les absences prolongées ou répétées ne justifient pas toujours un renvoi surtout quand elles sont justifiées par des certificats médicaux⁴⁷.

- Preuve des jugements de l'employeur

Quand une commission scolaire doit prouver l'incompétence d'un enseignant au plan pédagogique, elle se réfère à ses propres critères pour juger de la qualité de son travail. Certes un principal d'école peut, à partir de sa propre philosophie et de sa propre conception de la compétence, démontrer que le travail d'un enseignant ne répond pas aux principes auxquels on voudrait le voir se conformer. Or il faut beaucoup plus que ces sortes de jugement pour prouver l'incompétence d'un instituteur. Comme l'a si bien souligné le tribunal dans une décision sur un non-réengagement cette fois :

Il ne suffit pas, [...], que les supérieurs, dont le jugement sur les capacités de l'enseignant est à la base de son non-réengagement, viennent faire part au tribunal de son jugement, pas plus qu'il ne suffit d'alléguer l'incompétence et de l'affirmer de différentes façons théoriques pour que cette incompétence soit présumée ou considérée comme étant prouvée⁴⁸.

En fait il n'est pas interdit à un enseignant d'avoir sa propre approche méthodologique, surtout quand il dispense un cours assez souple dans son objectif pour lui laisser le choix des moyens de l'adapter à ses élèves⁴⁹.

Quoiqu'il en soit, le tribunal n'est jamais lié par la preuve présentée par l'employeur et, même si ce dernier parvient à établir les faits sur lesquels il base sa décision de congédiement, cela n'entraîne pas *ipso facto* le rejet du grief institué pour le contester. C'est encore le tribunal qui fait remarquer ce qui suit :

46. *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M., S.A.* 182, R.S.E. (0101 à 0200), 353; *Syndicat des enseignants de Champlain c. Commission des Écoles Catholiques de Longueuil, S.A.* 187, R.S.E. (0101 à 0200), 365.

47. *Association des enseignants de Le Royer c. La C.s. de St-Léonard de Port-Maurice, S.A.* 018, R.S.E. (0001 à 0100), 102; *Baldwin Cartier Teachers' association c. La C.s. Baldwin Cartier, S.A.* 169, R.S.E. (0101 à 0200), 296; *Syndicat des enseignants de Champlain c. La Commission des écoles catholiques de Longueuil, S.A.* 187, R.S.E. (0101 à 0200), 365.

48. *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. de Chambly, S.A.* 162, R.S.E. (0101 à 0200), 254, 256.

49. *Syndicat des enseignants de la Mauricie c. C.S.R. de Chambly, S.A.* 0010, R.S.E. (0001 à 0100), 23, 24.

Il faut éviter, en effet, que le tribunal dont le mandat tel qu'il lui est confié par la loi consiste à juger le bien-fondé des motifs allégués par la commission, ne soit lié par le jugement de la commission par l'intermédiaire des supérieurs de l'enseignant⁵⁰.

Somme toute, la preuve des faits allégués est produite en guise de renseignements à l'attention du tribunal qui les apprécie souverainement afin de tirer ses propres conclusions. Car à côté des faits il y a aussi les circonstances qui jouent un rôle important dans l'orientation de la décision du tribunal.

c) *L'appréciation des circonstances*

Le pouvoir de sanctionner la conduite des instituteurs n'exclut pas pour l'employeur la nécessité d'être juste. Sanction et justice ne sont pas des termes incompatibles, au contraire ils participent de la nature même de l'autorité reconnue au patron. Ce dernier doit toujours s'évertuer à pondérer ses décisions à caractère disciplinaire de manière à assurer une certaine proportionnalité de la sanction par rapport à la faute. Et comme l'a déjà fait remarquer le tribunal :

Un licenciement ne serait pas valablement imposé pour la seule raison qu'il punirait un acte fautif mentionné à l'article 203. Encore faudrait-il que la gravité de cet acte justifie le renvoi. Dans l'accomplissement du devoir que leur impose le paragraphe 2 de l'article 203, les commissaires demeurent assujettis à la règle générale selon laquelle le renvoi doit être décidé pour une cause juste, suffisante et raisonnable⁵¹.

Selon le tribunal une faute doit revêtir un certain degré de gravité pour occasionner un renvoi⁵², de sorte que l'employeur ne peut pas profiter de la moindre défaillance d'un employé pour le renvoyer⁵³.

Même s'il est vrai qu'aucun critère n'est établi pour la détermination du degré de gravité d'une faute, bien des choses doivent être prises en considération. L'une de ces choses, et peut-être l'une des plus

50. *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. de Chambly*, S.A. 162, R.S.E. (0101 à 0200), 254, 256.

51. *Association des enseignants du comté de Québec c. C.S.R. Jean-Talon*, S.A. 005, R.S.E. (0001 à 0100), 5, 7.

52. *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M., S.A.* 214, T.A.S.E. Rimouski, n° 01-634, 18 septembre 1973; (1966) R.D.T., 65; (1969) R.D.T., 513.

53. *Baldwin Cartier Teachers' Association c. C.s. Baldwin Cartier*, S.A. 169, R.S.E. (0101 à 0200), 2; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. de Salaberry*, S.A. 282, T.A.S.E., Hull, n° 75.01.01.01310, 15 juin 1974; *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M., S.A.* 0691, R.S.E. (0601 à 0700), 343; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement du Nord-Ouest Québécois c. C.S.R. Harricana*, S.A. 3084, R.S.E. (3072 à 3084), 417.

importantes, est de tenir compte du contexte général qui sert de cadre à l'action de l'instituteur, car il est à remarquer que :

Une faute se commet dans le concret, c'est-à-dire dans un milieu bien précis, caractérisé par des règles, une activité et une finalité propres⁵⁴.

Ainsi au moment de décider si un acte ou une conduite est passible de sanction, il faut considérer le genre de cours et d'élèves concernés et le type de matériel didactique dont dispose l'enseignant⁵⁵. On doit aussi tenir compte du comportement de l'enseignant. On retiendra contre lui son insoumission aux règlements de l'école et aux directives du ministère de l'Éducation, ou le fait de créer, par sa conduite, des tensions ou une atmosphère non propice au travail et à la collaboration⁵⁶. Par contre, on ne manquera pas de souligner en sa faveur, son désir de s'améliorer⁵⁷, sa compétence, surtout quand elle est doublée d'une longue expérience⁵⁸ et, par dessus tout, la réussite de ses élèves⁵⁹.

54. *Association des enseignants du comté de Québec c. C.S.R. Jean-Talon*, S.A. 005, R.S.E. (0001 à 0100), 5, 8.

55. *Association professionnelle des enseignants de la Mauricie c. C.S.R. de la Mauricie*, S.A. 010, R.S.E. (0001 à 0100), 2; *Association des enseignants de Yamaska c. C.S.R. de Yamaska*, S.A. 058, R.S.E. (0001 à 0100), 229.

56. *Association des enseignants du Sud-Ouest Québécois c. C.S.R. de l'Outaouais*, S.A. 094, R.S.E. (0001 à 0100), 363; *Association des enseignants catholiques Dollard-des-Ormeaux c. C.S.R. Dollard-des-Ormeaux*, S.A. 103, R.S.E. (0100 à 0200), 7; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.s. de Taillon*, S.A. 157, R.S.E. (0101 à 0200), 219; *Association des enseignants du Sud-Ouest du Québec c. C.S.R. de l'Outaouais*, S.A. 0706, R.S.E. (0901 à 0800), 20; *Syndicat des enseignants de Le Royer c. C.s. Jérôme Le Royer*, S.A. 1596, R.S.E. (1501 à 1600), 421; *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M.*, S.A. 1253, R.S.E. (1201 à 1300), 207; *Association des professeurs de Lignery c. C.S.R. Lignery*, S.A. 0825, R.S.E. (0801 à 0900), 101; *Syndicat des enseignants de la région de la Mitis c. C.S.R. du Bas St-Laurent*, S.A. 0831, R.S.E. (0801 à 0900), 134; *Association des enseignants du Sud-Ouest du Québec c. C.S.R. Papineau*, S.A. 0853, R.S.E. (0801 à 0900), 203; *Syndicat des enseignants de Le Royer c. C.s. Jérôme Le Royer*, S.A. 1596, R.S.E. (1501 à 1600), 421; *Syndicat des professeurs du Québec Métropolitain c. C.S.R. Orléans*, S.A. 3389, R.S.E. (3383 à 3391), 2184; *Syndicat de l'enseignement du Haut Richelieu c. C.S.R. Honoré Mercier*, S.A. 3539, R.S.E. (3532 à 3541), 576; *Syndicat des enseignants du Sud-Ouest du Québec c. C.S.R. de l'Outaouais*, S.A. 0706, R.S.E. (0701 à 0800), 20; *Alliance des enseignants de la Région de St-François c. C.S.R. St-François*, S.A. 707, R.S.E. (0701 à 0800), 31; *Syndicat des enseignants de Châteauguay-Moisson c. C.s. Châteauguay*, S.A. 3410, R.S.E. (3410 à 3417) 2309.

57. *Association des enseignants du Comté de Québec c. C.S.R. Jean-Talon*, S.A. 005, R.S.E. (0001 à 0100), 5; *Association professionnelle des enseignants de la Mauricie c. C.S.R. de la Mauricie*, S.A. 010, R.S.E. (0001 à 0100), 23; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. de Chambly*, S.A. 162, R.S.E. (0101 à 0200), 254; *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. C.S.R. Salaberry*, S.A. 0282, R.S.E. (0201 à 0300), 300.

58. *Association des enseignants de Le Royer c. C.S.R. Le Royer*, S.A. 053, R.S.E. (0001 à 0100), 205; *Baldwin Cartier Teachers Association c. C.s. Baldwin-Cartier*, S.A.

En fait le tribunal recherche toujours à travers les faits qui lui sont révélés toutes les circonstances atténuantes pouvant infléchir sa décision vers la clémence envers l'instituteur. Toutefois, si à la lumière de ces faits il est établi que sa compétence le situe en-deça de l'acceptable, lui seul est à blâmer, lui seul doit en pâtir.

B. LE CONTRÔLE DE LA PROCÉDURE

Avant d'aborder le contrôle de la procédure de congédiement proprement dite, il convient de dire quelques mots sur la procédure que suit le tribunal d'arbitrage dans la conduite des affaires qui lui sont soumises. Il s'agit d'une procédure très souple qui témoigne en tout cas du caractère particulier des attributions dévolues à cet ordre de juridiction.

Sur le plan normatif, il n'existe aucune procédure pré-établie sur la manière d'instruire un grief. La loi est tout à fait muette sur le sujet et les conventions collectives indiquent tout simplement que :

Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées⁶⁰.

C'est donc à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage qu'il revient de décider, selon les circonstances, du temps et du lieu des séances, ainsi que de toutes mesures nécessaires à la bonne marche des affaires qui lui sont soumises. Cela correspond largement aux nécessités d'ordre pratique qui sont à l'origine de la création de cet ordre de juridiction comme l'affirment certains auteurs :

169, R.S.E. (0101 à 0200), 296; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. Salaberry*, S.A. 282, R.S.E. (0201 à 0300), 300; *Syndicat de l'enseignement de la Mitis c. C.S.R. du Bas St-Laurent*, S.A. 1313, R.S.E. (0301 à 0400), 47; *West Island Teachers' Association c. C.S.R. Vaudreuil-Soulanges*, S.A. 1739, R.S.E. (1701 à 1800), 151; *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal c. C.s. Baldwin-Cartier*, S.A. 1769, R.S.E. (1701 à 1800), 309; *Syndicat des professeurs de la Ville de Laval c. C.s. Chomedey de Laval*, S.A. 2529, R.S.E. (2501 à 2600), 140; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.s. de Varenne*, S.A. 2888, R.S.E. (2801 à 2900), 369; *Syndicat des enseignants de Le Royer c. C.S. Jérôme Le Royer*, S.A. 3301, R.S.E. (3293 à 3302), 1666; *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière c. C.s. Berthier D'Autraie*, S.A. 3354, R.S.E. (3353 à 3362), 1976.

59. *Association des enseignants du Comté de Québec c. C.s. du Lac St-Charles*, S.A. 050, R.S.E. (0001 à 0100), 197; *North Desterne Quebec Association of Teachers c. Protestant School Board of the City of Noranda*, S.A. 0588, R.S.E. (0501 à 0600), 371; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.S.R. de l'Yamaska*, S.A. 0853, R.S.E. (0801 à 0900), 209; *Syndicat des enseignants de l'ouest de Montréal c. C.s. Ste Croix*, S.A. 0873, R.S.E. (0801 à 0900), 303.

60. Convention collective 1983-1985 de la C.E.Q., clause 9.2.12; convention collective 1983-1985 de la P.A.C.T., clause 9.2.12; convention collective 1983-1985 de la P.A.P.T., clause 9.2.12.

L'un des objectifs du législateur en établissant des organismes spécialisés en matière de travail était de soustraire, dans une certaine mesure, les questions dont il leur confiait l'étude, au rigorisme de la procédure et de la preuve qui caractérise en général l'activité des tribunaux de droit commun⁶¹.

Cependant la procédure suivie s'inspire des règles générales de procédure. Ainsi le tribunal peut, entre autres, rendre des jugements interlocutoires, recueillir les déclarations des parties, entendre les témoins à l'enquête, accueillir les confessions de jugement, constater et entériner des règlements amiables intervenus entre les parties... Mais il reste tout à fait maître dans le choix des règles à appliquer et des mesures à prendre pour trouver dans chaque cas, la solution qui concorde avec la justice et l'équité.

Cela dit, la procédure sur laquelle le tribunal exerce alors son contrôle est celle que les commissions scolaires doivent suivre pour décider du renvoi des instituteurs à leur emploi.

Il existe trois étapes importantes dans cette procédure : la suspension de l'instituteur, l'expédition de l'avis et le congédiement proprement dit. Qu'en est-il exactement?

1. La suspension

Cette étape constitue en fait l'amorce de la procédure de congédiement. Elle s'explique par des raisons d'ordre administratif et pédagogique. La suspension soustrait temporairement l'instituteur à ses obligations, vu qu'il n'est pas dans ses intérêts ni dans ceux de ses élèves qu'il continue de dispenser son enseignement alors que pèse sur lui l'éventualité d'un congédiement. Il faut aussi penser que cette possibilité de renvoi doit normalement l'affecter et influencer largement sur son rendement.

Quant à la forme dans laquelle la commission scolaire peut aviser l'enseignant de sa suspension, la convention collective est tout à fait muette là-dessus⁶². Face à ce mutisme, le tribunal a adopté une position faite de souplesse en décidant que la suspension pouvait être annoncée verbalement ou par écrit au gré de l'autorité compétente, sans qu'il y ait accroc à la convention collective⁶³.

61. R. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *Droit du Travail en vigueur au Québec*, Québec, Presses universitaires Laval, 1971, p. 10.

62. Convention collective de la C.E.Q. 1983-1985, clause 5.7.03; convention collective de la P.A.C.T. 1983-1985, clause 5.7.02; convention collective de la P.A.P.T. 1983-1985, clause 5.17.02.

63. *Association des enseignants du comté de Québec c. C.s. Charlesbourg-Ouest*, S.A. 0101, R.S.E. (0101 à 0200), 1; *Association professionnelle des enseignants des Vieilles Forges c. C.S.R. des Vieilles Forges*, S.A. 0671, R.S.E. (0601-0700), 274; *Federation of English Speaking catholic teachers Inc. c. M.C.S.C.*, S.A. 0658, R.S.E. (0601 à 0700), 228; *Association des enseignants du Sud-Ouest du Québec c. C.S.R. Papineau*,

On peut alors se demander si une suspension faite verbalement ne soulève pas de difficulté au niveau de la preuve. En effet comment une commission scolaire peut-elle établir une suspension verbale sans compter sur la collaboration de l'instituteur? La question a toute son importance pour les commissions scolaires qui ont tout intérêt à aviser par écrit l'instituteur et son syndicat de la suspension.

Il faut souligner toutefois que la jurisprudence consultée n'offre aucun cas où le problème de la preuve d'une suspension a été posé.

2. L'avis

La deuxième étape du congédiement consiste en l'expédition par la Commission scolaire d'un avis à l'enseignant et à son syndicat. À ce sujet, voilà ce que dit la convention collective de la centrale des enseignants du Québec⁶⁴ :

5.7.04 L'enseignant et le syndicat doivent être informés par lettre sous pli recommandé ou poste certifiée :

- 1) de l'intention de la commission de résilier l'engagement de l'enseignant ;
- 2) de la date à laquelle l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions ;
- 3) de l'essentiel des faits à titre indicatif, et des motifs au soutien de l'intention de congédier et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués. »

L'interprétation de cette clause a donné lieu à de nombreux griefs et aussi à de nombreuses décisions arbitrales portant sur des questions multiples et dont on va étudier les plus importantes.

Une des premières questions que l'on doit se poser au sujet de l'avis est celle de savoir si son expédition constitue une formalité essentielle. La réponse apportée à cette question par le tribunal d'arbitrage a toujours été la même : l'expédition de l'avis est impérative⁶⁵ et conditionne l'existence même du droit de congédier.

S.A. 0724, R.S.E. (0701-0800), 111; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement de la région de Nicolet c. C.S.R. Provencher*, S.A. 0937, R.S.E. (0901 à 1000), 166; *Région des Mille Îles c. C.s. des Manoirs*, S.A. 1201, R.S.E. (1201 à 1300), 1; *Association des professeurs de Lignery c. C.s. de Brossard*, S.A. 1633, R.S.E. (1601 à 1700), 134; *Syndicat des enseignants de Champlain c. C.s. de Varennes*, S.A. 2888, R.S.E. (2801 à 2900), 369; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement du Nord-Ouest Québécois c. C.S.R. Harricana*, S.A. 3084, R.S.E. (3072 à 3084), 417.

64. La clause 5.7.03 de la convention collective 1983-1985 de la P.A.C.T. et la clause 5.17.03 de la convention collective 1983-1985 de la P.A.P.T. ont essentiellement le même contenu. Toutefois elles vont un peu plus loin en permettant la remise de l'avis par tout autre moyen.

65. *Association des enseignants du comté de Québec c. C.s. Charlesbourg-Ouest*, S.A. 0101, R.S.E. (0101 à 0200), 1; *West Island Teachers' Association c. C.s. de l'Île Perrot*, S.A. 1227, R.S.E. (1201 à 1300), 124; *Association de l'enseignement du Nouveau Québec c. C.s. Crie*, S.A. 3150, R.S.E. (3143 à 3150), 825.

Il n'en est toutefois pas de même quand il s'agit de décider de la manière dont cet avis doit être expédié. Comme on peut le constater, alors que la convention collective de la centrale des enseignants du Québec indique tout simplement l'expédition sous « pli recommandé » ou « poste certifiée »⁶⁶, les conventions des enseignants catholiques et protestants vont plus loin en ajoutant à ces deux modes d'expédition les termes « ou autrement remis »⁶⁷. Dès lors le tribunal même quand il s'agit d'appliquer la convention de la centrale des enseignants du Québec, considère que la façon de transmettre l'avis ne constitue pas une exigence relative à la substance de l'obligation d'expédier l'avis.

Ainsi il trouvera valable les remises faites de main à main⁶⁸ et à plus forte raison celle faite à personne par huissier⁶⁹.

3. Le congédiement proprement dit

Le congédiement d'un instituteur est une décision administrative qui, à l'instar de toutes les autres décisions administratives des commissaires, ne peut être prise qu'en vertu d'une résolution adoptée au cours d'une session des commissaires. Pour marquer l'importance du congédiement, la *Loi de l'instruction publique*, de même que la convention collective en vigueur actuellement, apportent certaines précisions relatives à l'assemblée appelée à en décider.

a) *La nature de l'assemblée*

Le législateur⁷⁰ de même que les parties signataires de la convention collective⁷¹ ont formulé des exigences touchant à la nature de la session au cours de laquelle les commissaires peuvent se prononcer sur l'opportunité de résilier le contrat d'engagement d'un instituteur. Il convient de remarquer que la convention collective des enseignants catholiques et

66. Convention collective 1983-1985 de la C.E.Q., clause 4.7.04.

67. Convention collective 1983-1985 de la P.A.C.I., clause 5.7.03; convention collective 1983-1985 de la P.A.P.T., clause 5.17.03.

68. *Syndicat de l'enseignement de la région des Mille Îles c. C.S.R. Duvernay*, S.A. 0681, R.S.E. (0601 à 0700), 304; *Syndicat de l'enseignement du Lac St-Jean c. C.S.R. du Lac St-Jean*, S.A. 1162, R.S.E. (1101 à 1200), 276.

69. *Syndicat des professeurs du Québec Métropolitain c. C.E.C.Q.*, S.A. 0732, R.S.E. (0701 à 0800), 161.

70. *Loi de l'instruction publique*, L.R.Q. 1977, chap. I-14, art. 73 mod par L.Q. 1982, chap. 45, art. 14.

71. Convention collective 1983-1985 de la C.E.Q., clause 5.7.06; convention collective 1983-1985 de la P.A.C.T., clause 5.7.05; convention collective 1983-1985 de la P.A.P.T., clause 5.17.05.

celle des enseignants protestants parlent seulement de session des commissaires ou du conseil exécutif, sans autres exigences, alors que la convention collective de la C.E.Q. de même que la *Loi de l'instruction publique* mentionnent de leur côté une session convoquée à cette fin. Ce qui d'ailleurs a donné lieu à une sérieuse controverse sur le caractère véritable de ladite session. D'autant que l'analyse de l'ensemble des articles de la loi qui traitent des sessions des commissaires et syndicats d'écoles ne permettent de tirer que des conclusions problématiques.

En effet l'article 76 de la *Loi de l'instruction publique* qui traite de la nature des sessions des commissaires est ainsi conçu :

Tous les actes administratifs des commissaires et des syndicats d'écoles doivent être faits en vertu de résolutions adoptées à des sessions régulières ou spéciales de leur commission scolaire.

Cela laisserait supposer que la « session convoquée à cette fin » n'est rien d'autre qu'une session spéciale. Cependant l'article 173 de la loi vient jeter là-dessus une confusion qu'il n'est pas du tout facile de dissiper. Elle provient de la teneur des paragraphes 3 et 4 de cet article qui se lisent comme suit :

173 [...]

[...]

Au cours d'une session régulière tous les sujets et toutes les affaires peuvent être traités même s'ils ne sont pas mentionnés dans l'avis de convocation.

Au cours d'une session spéciale seuls les sujets et les affaires mentionnés dans l'avis de convocation peuvent être traités, à moins que tous les membres ne soient présents à cette session spéciale et n'y consentent.

[...] ⁷².

On est donc en droit de se demander si un congédiement peut être décidé aussi bien à l'occasion d'une session régulière que lors d'une session spéciale, même s'il n'en est pas fait mention dans l'avis de convocation. C'est plausible, d'autant que l'article 195 de la loi indique clairement ce qui suit :

Le défaut des formalités requises pour la convocation d'une session des commissaires ou syndicats d'écoles ne peut être invoqué quand tous les membres présents dans la municipalité y ont assisté ⁷³.

Quelle est donc la position de la jurisprudence face à cette ambiguïté?

Dans une décision rendue en 1969, le juge Bourgeois de la Cour Supérieure du Québec avait décidé qu'on ne pouvait congédier que lors d'une session spéciale des commissaires. Selon lui un avis de convocation

72. L.R.Q. 1977, chap. I-14.

73. *Ibid.*

n'est pas absolument nécessaire à la validité d'une telle session. Celle-ci peut être valablement tenue si tous les commissaires dans la municipalité sont présents et décident de se constituer en assemblée spéciale, indépendamment du caractère régulier de la session initiale⁷⁴.

Moins formaliste que son collègue, le juge Côté pense que la *Loi de l'instruction publique* autorise les commissaires d'écoles à décider d'un congédiement même à l'occasion d'une session régulière⁷⁵.

Cette façon de voir semble avoir dominé la jurisprudence et a même été codifiée dans les conventions collectives des enseignants catholiques et protestants, comme on l'a déjà souligné.

Cependant, l'unanimité n'est pas encore réalisée autour de cette interprétation. Un courant plus rigoriste exige non seulement une session spéciale, mais encore un avis de convocation dans lequel l'instituteur, en voie d'être congédié, doit être désigné. Car de l'avis de certains arbitres :

« Une session convoquée à cette fin » doit être nécessairement une session ayant fait l'objet d'un avis de convocation mentionnant en termes suffisamment clairs qu'il y aura délibération à cette assemblée à propos de la résiliation de l'engagement d'un ou de plusieurs instituteurs désignés⁷⁶.

Il est à se demander si cette interprétation ne va pas plus loin que l'intention réelle du législateur et des parties. On peut facilement admettre qu'en exigeant « mûre délibération » et une « session convoquée à cette fin » on ait voulu protéger l'instituteur contre un congédiement décidé impromptu⁷⁷ et à l'occasion d'une assemblée à la tenue de laquelle les commissaires n'auraient pas été préparés. Mais rien ne permet d'inférer de la seule expression « session convoquée à cette fin », une intention du législateur et des parties faisant obligation de désigner l'instituteur dans l'avis de convocation.

Quoiqu'il en soit, cette interprétation accentue le caractère sérieux du congédiement dont les moindres détails de procédure s'imposent au droit de congédier pour le réglementer.

74. Cyr c. *La Commission scolaire de Yamaska*, 1969 C.S., 335; voir aussi *Association des enseignants de Le Royer c. C.S.R. Le Royer*, S.A. 0513, R.S.E. (0501 à 0600), 43.

75. *Herdou c. La C.R.S. d'Orléans*, 1970 R.D.T., 85.

76. *Association catholique des enseignants de l'Estrie c. C.S.R. de l'Estrie*, S.A. 099, R.S.E. (0001 à 0100), 386, 387. Voir aussi *Syndicat des travailleurs de l'enseignement des Laurentides c. C.s. des Laurentides*, S.A. 0584, R.S.E. (0501 à 0600), 355; *Syndicat des enseignants du Lac St-Jean c. C.S.R. du Lac St-Jean*, S.A. 1162, R.S.E. (1101 à 1200), 276.

77. À ce sujet le tribunal présidé par M^e A. Larouche a annulé un congédiement parce qu'à la session où il a été décidé il n'y avait eu aucune délibération; voir *Association des enseignants de L'Estrie c. C.S.R. de l'Estrie*, S.A. 255, T.A.S.E. Hull, n° 75.01.01.00949, 16 février 1974.

b) *La tenue de l'assemblée*

C'est la convention collective qui indique les délais établis pour la tenue de l'assemblée des commissaires ainsi que l'obligation pour ces derniers d'aviser le syndicat de la date, de l'heure et du lieu d'une telle assemblée⁷⁸.

Relativement aux délais, ils sont imposés pour obliger la commission scolaire à se prononcer sur la situation de l'enseignant suspendu et qui vit dans l'incertitude. Ces délais sont de rigueur et le tribunal n'hésite pas à annuler les décisions qui ne les respectent pas⁷⁹. Il en sera de même dans les cas où le syndicat n'a pas été avisé de la tenue de l'assemblée⁸⁰.

Quant au droit du syndicat de faire des représentations lors de l'assemblée, il était assujéti à la discrétion du président d'assemblée qui l'accorde au moment où il l'estimait opportun⁸¹. On peut alors s'interroger sur l'utilité de la présence du syndicat à l'assemblée si ce dernier n'a pas obligatoirement un droit de parole et cela même si on doit reconnaître que la décision de congédiement n'est pas de nature judiciaire ou quasi judiciaire mais seulement administrative.

Ce problème est maintenant résolu puisque les conventions collectives en vigueur actuellement prévoient expressément le droit de parole du représentant syndical lors de l'assemblée et son droit d'assister au vote⁸².

C. LES LIMITES DES POUVOIRS DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE

Si, par son contrôle, le tribunal définit dans ses limites le pouvoir des commissaires en matière de renvoi, qu'en est-il alors de son propre pouvoir? S'exerce-t-il de façon absolue ou subit-il, au contraire, des restrictions dans son mode d'exercice?

La *Loi de l'instruction publique* n'indique pas de quelle façon les arbitres apprécieront l'application faite par les commissaires des règles

78. Convention collective 1983-1985 de la C.E.Q., clause 5.7.09; convention collective 1983-1985 de la P.A.C.T., clause 5.7.08; convention collective 1983-1985 de la P.A.P.T., clause 5.17.08.

79. *West Island Teachers' Association c. C.s. de l'Île Perrot*, S.A. 1227, R.S.E. (1201 à 1300), 124.

80. *Association des éducateurs de l'ouest de Montréal c. C.s. de la Cité de Dorval*, S.A. 167, R.S.E. (0101 à 0200), 293; *Syndicat de l'enseignement des Mille Îles c. C.s. des Manoirs*, S.A. 0964, R.S.E. (0901 à 1000), 300.

81. *Syndicat des enseignants de l'ouest de Montréal c. C.s. Ste-Croix*, S.A. 0676, R.S.E. (0601 à 0700), 286; *Les enseignants des Bois Francs c. C.S.R. des Bois Francs*, S.A. 0929, R.S.E. (0901 à 1000), 137.

82. Convention collective 1983-1985 de la C.E.Q., clause 5.7.07; convention collective 1983-1985 de la P.A.C.T., clause 5.7.07; convention collective 1983-1985 de la P.A.P.T., clause 5.17.07.

de fond et de forme régissant l'exercice du pouvoir de renvoi. Elle leur laisse là-dessus une liberté pleine et entière. C'est ce que confirme d'ailleurs R. Gagnon et P. Verge quand ils écrivent que :

Le tribunal d'arbitrage est maître de l'appréciation des faits que la preuve lui révèle. En l'occurrence c'est à l'arbitre de décider si tel acte reproché au salarié par l'employeur a vraiment été posé par lui et s'il constitue, le cas échéant, un motif de congédiement. [...] ⁸³.

L'arbitre peut donc agir en toute discrétion sans être contrarié par quelques restrictions que ce soit. On a d'ailleurs vu que les interprétations pouvaient varier d'un arbitre à l'autre et que les décisions rendues, résultant de telles interprétations, portaient elles aussi l'empreinte de cette discrétion qui s'exerce dans un cadre bien défini se traduisant par une alternative qui consiste à rejeter ou à maintenir le grief⁸⁴.

La où le tribunal peut exercer une certaine forme de discrétion c'est uniquement en ce qui concerne son pouvoir de fixer la compensation qu'il utilise d'ailleurs pour adopter des décisions mitigées.

Cependant, il convient de rappeler que la Cour Suprême ayant unanimement nié pareil pouvoir aux tribunaux d'arbitrage, quand ni la loi ni la convention liant les parties en cause ne le leur reconnaissent. Même s'il faut limiter la portée d'une telle décision au seul litige qu'elle avait tranché⁸⁵, il faut souligner qu'elle a été maintes fois citée dans la jurisprudence en matière scolaire.

En dépit de cette décision, le tribunal d'arbitrage croit détenir, en vertu de son pouvoir de fixer la compensation, le droit de modifier les sanctions⁸⁶. De fait dans bien des cas il a joué avec la fixation du montant de l'indemnité pour transformer des congédiements en suspension⁸⁷.

On doit convenir que ce pouvoir que se reconnaît le tribunal lui a permis de corriger des injustices en adoptant une position qui correspond à l'équité et à la justice. Ainsi, quand il reconnaît qu'un enseignant est coupable d'une faute, mais pas assez grave pour entraîner son renvoi, il ordonnera sa réintégration et fixera la compensation de manière à sanc-

83. R. GAGNON, P. VERGE, « Les Lendemain de l'Arrêt de Port-Arthur Shipbuilding », (1970) 25 R.I. 354.

84. *Loi de l'instruction publique*, L.R.Q. 1977, chap I-14, art. 190; convention collective 1983-1985 de la C.E.Q., clause 5.7.13; convention collective 1983-1985 de la P.A.C.T., clause 5.7.12 et la convention collective 1983-1985 de la P.A.P.T., clause 5.17.12 parlent de modifier ou d'annuler.

85. *Port-Arthur Shipbuilding c. Harry W. Arthur et al.*, (1969) R.C.S. 85.

86. Voir à ce sujet R. DUSSAUT et P. VERGE, « Le Choix de la sanction disciplinaire : discrétion de l'employeur ou de l'arbitre ? », (1969) 24 R.I. 199-203.

87. *Association des enseignants de Lanaudière c. C.S.R. de Berthier d'Autraie*, S.A. 008, R.S.E. (0001 à 0200), 18; *Association des enseignants de la Mauricie c. C.S.R. de la Mauricie*, S.A. 150, R.S.E. (0100 à 0200), 177; *Association des enseignants du comté de Québec c. C.S.R. Jean-Talon*, S.A. 005, R.S.E. (0001 à 0100), 5.

tionner quand même cet acte, mais sans recourir à la mesure extrême qu'est le congédiement.

CONCLUSION

Le pouvoir des commissions scolaires en matière de congédiement tire son existence de la loi et des conventions collectives qui déterminent le cadre général de son exercice. C'est un pouvoir d'appréciation défini de façon assez large, comme en témoigne la nomenclature des causes de congédiement. C'est que le législateur de même que les parties étaient conscients de l'impossibilité de prévoir toutes les situations infiniment nombreuses et complexes qui pouvaient se présenter. D'ailleurs la nécessité d'appliquer concurremment la loi et la convention, surtout en ce qui concerne la procédure de renvoi, donne souvent naissance à des problèmes épineux obligeant ainsi les commissaires à recourir à l'interprétation des textes.

Mais l'interprétation, étant ce qu'elle est, conduit souvent l'employeur, à la fois juge et partie, à adopter des solutions entachées de subjectivité. C'est ici qu'entre en scène le tribunal d'arbitrage chargé de connaître des litiges survenus en de telles occasions. C'est en somme une juridiction d'appel dont le rôle est de contrôler, en le limitant, le pouvoir des commissions scolaires tout en assurant aux instituteurs une certaine protection incluant leur sécurité d'emploi.

Dans le domaine de l'éducation, ce secteur de l'activité où l'humain est continuellement mis en jeu, le règlement des conflits relève souvent du bon sens. Les divergences qu'on peut relever dans l'orientation des décisions des divers arbitres dénotent l'importance de ce facteur et le rôle qu'il peut jouer quand il s'agit de rechercher à travers les faits et les textes, la solution équitable qui s'accommode du particularisme de chaque situation.

S'il en résulte une atteinte à l'unité de la jurisprudence cela s'explique précisément par la spécificité des problèmes soumis aux arbitres et par l'adéquation des solutions qui s'y rattachent.

Mais là on débouche déjà sur le terrain de la philosophie du droit qui s'étend au-delà des limites du droit positif dans ce qu'il a de rigide et d'impératif. C'est que le droit du travail, en tant que régulateur de l'activité socio-économique, est une branche particulière du droit qui se fait à mesure que s'édifient les relations de travail elles-mêmes sujettes aux fluctuations de la réalité politique, économique et sociale. L'idée de droit étant consubstantielle à celle de société, le droit du travail ne peut se concevoir sans un certain coefficient de flexibilité pour lui permettre de remplir adéquatement sa fonction qui consiste à répondre aux besoins toujours renouvelés du difficile et complexe domaine des relations de travail.