courtready

AEEM c. Commission scolaire English-Montréal, 2025 CanLII 139788 (QC SAT)

This decision forms part of Courtready.ca's Canadian Deepfake and Disputed Digital Evidence Database, which tracks Canadian court and tribunal decisions where the authenticity of a photo, video, audio recording or text message was disputed or decided. Inclusion in the database does not mean that any evidence in this decision was found to be fake. Courtready.ca obtained this decision from the Canadian Legal Information Institute (CanLII).

FULL DATABASE
https://courtready.ca/deepfake-evidence-in-canadian-courts/

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N^{o} de dépôt :

Date : 19 décembre 2025

DEVANT L'ARBITRE : M^{e} NATACHA LECOMPTE

Association des enseignantes et enseignants de Montréal

Ci-après appelée « le syndicat »

Et

Commission scolaire English-Montréal

Ci-après appelée « l'employeur » ou « la Commission scolaire »

Plaignant :	Christopher Roy-Girard
Griefs :	887-434 et 887-437
Convention collective :	2020-2023

SENTENCE ARBITRALE
(Article 100 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27)

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

L'APERÇU

[1] L'employeur suspend avec solde M. Christopher Roy-Girard (« **le plaignant** » ou « **l'enseignant** »), puis le congédie, en novembre 2023, pour les quatre manquements suivants :

- Avoir poussé un élève dans l'atelier de soudure, le faisant presque trébucher;
- Avoir détruit la propriété du Centre en déchirant l'examen de l'élève;
- Avoir appliqué incorrectement une disposition du *Livret de l'étudiant* en décidant, de manière arbitraire, de faire échouer le même élève alors que celui-ci avait déjà terminé son examen;
- Ne pas avoir respecté les protocoles d'administration des examens pratiques en soudure.

[2] Outre la contestation de ces mesures, le syndicat en demande l'annulation et réclame la réintégration de l'enseignant. Il soutient que la suspension avec solde est injustifiée et que le congédiement est disproportionné, l'employeur n'ayant pas respecté le principe de la gradation des sanctions.

[3] L'employeur soutient que la gravité des manquements reprochés au plaignant justifiait une dérogation au principe de la gradation des sanctions, de sorte que le congédiement est approprié dans les circonstances.

[4] Pour les motifs ci-après détaillés, je rejette le grief contestant la suspension pour enquête et j'accueille partiellement le grief du plaignant.

LE CONTEXTE

[5] Soudeur de formation depuis 2008, le plaignant devient, en 2019, enseignant spécialisé en soudure au sein du Centre de formation professionnelle Laurier-Macdonald **(le Centre**). L'employeur l'embauche à taux horaire de 2019 à 2023; l'année suivante[1], il obtient un contrat de 720 heures. Il travaille au Centre jusqu'à son congédiement, en novembre 2023.

[6] Le programme de soudure-montage est structuré en 29 modules, dont 28 modules de formation et un module de stage.

[7] Au moment des faits en litige, le plaignant enseigne le module 801908[2], portant sur le soudage de pièces en acier, en lien avec la compétence #20 du programme éducatif.

---

1 L'année scolaire 2023-2024.
2 (Welding Steel Parts (FCAW – Flux Cored Arc Welding)).

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

L'ANALYSE

Questions en litige

[8] Puisque la décision de suspendre et de congédier le plaignant repose, notamment, sur une preuve vidéo et sur une preuve que le syndicat qualifie comme étant du ouï-dire, je dois d'abord me prononcer sur les objections à l'admissibilité de ces preuves qu'il a formulées et que j'ai prises sous réserve.

[9] Ensuite, je dois décider si la suspension pour enquête avec solde de l'enseignant est justifiée.

[10] Je dois finalement déterminer si les gestes reprochés ont été démontrés, s'ils justifient l'imposition d'une sanction et si la mesure retenue est appropriée dans les circonstances.

[11] Avant de résoudre les questions en litige, voici une brève mise en contexte de cette affaire.

Mise en contexte

[12] Le 22 août 2023, le plaignant administre un examen pratique de soudure en atelier aux élèves du groupe WESE22D. Il s'agit d'un examen sommatif, c'est-à-dire visant à évaluer les connaissances et les compétences acquises pendant l'enseignement du module 801908.

[13] Après avoir terminé son travail, un élève (**l'élève**), âgé de 20 ans, lance une pièce de métal dans un bac de recyclage, près duquel se trouvent le plaignant et d'autres élèves. Ce geste constitue l'événement qui occasionne une altercation verbale entre l'enseignant et l'élève. Une intervention physique survient par la suite; ses causes seront examinées plus loin.

[14] Le jour même, l'élève rapporte au directeur adjoint du Centre, M. Suleyman Khan (**M. Khan**), avoir été injurié et poussé par le plaignant après avoir lancé la pièce de métal. Rencontré par la suite, le plaignant nie d'abord les faits. Il admet ensuite avoir dit à l'élève : « *Get the fuck out of my shop* », tout en niant l'avoir touché.

[15] Selon les éléments rapportés à M. Khan, l'échange se poursuit verbalement dans le local des enseignants de soudure.

[16] De l'aveu même du plaignant, il déchire devant l'élève sa copie d'examen et lui indique qu'il a échoué l'évaluation.

[17] Devant des versions contradictoires quant à l'intervention physique, M. Khan visionne l'enregistrement vidéo de l'atelier couvrant la période pertinente.

[18] M. Khan demande également à l'agente administrative du Centre de lui remettre l'enveloppe d'examens administrés par le plaignant. À l'ouverture, il constate que l'examen de l'élève n'est pas corrigé. En examinant les autres examens, il observe qu'ils sont également vierges. Il conclut qu'ils n'ont pas été corrigés ni consignés comme requis.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

[19] Le plaignant travaille les 23 et 24 août 2023. Ces journées sont consacrées, particulièrement, à de la récupération et à des reprises d'examen.

[20] Lors de la journée pédagogique du 25 août 2023, le plaignant est suspendu avec solde en après-midi. Avant de quitter, l'employeur lui demande de s'assurer que tous les examens soient corrigés.

[21] L'enseignant est rencontré les 5 septembre et 18 octobre 2023 pour obtenir sa version des faits.

[22] Il est congédié le 13 novembre 2023.

Le statut du plaignant

[23] Le plaignant est remplaçant et donc exclu de la procédure de congédiement prévue pour les enseignants réguliers dans la convention locale. Toutefois, le syndicat soutient que cette exclusion ne retire pas la compétence à l'arbitre : un salarié justifiant de plus de deux années de service continu conserve un recours équivalent à celui de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* (**la *LNT***), ce qui est le cas de l'enseignant.

[24] L'employeur n'a pas remis en question ma compétence dans la cadre du présent litige. Conséquemment, il n'y a pas lieu de répondre à cette question.

[25] Je me penche à présent sur l'objection à la preuve vidéo formulée par le syndicat.

1. Questions préliminaires

[26] Comme mentionné précédemment, l'employeur s'est notamment fondé, pour suspendre le plaignant aux fins d'enquête, puis le congédier, sur : 1) un enregistrement vidéo captant une partie de la situation litigieuse entre l'élève et le plaignant dans l'atelier de soudure; 2) la déclaration que l'élève a faite à M. Khan au moment des événements, ainsi que sa déclaration écrite rédigée quelques jours après l'incident.

[27] Au moment de l'administration de ces preuves à l'audience, le syndicat formule des objections quant à leur admissibilité, que j'ai prises sous réserve. La présente section vise à en disposer.

1.1 L'enregistrement vidéo est-il admissible en preuve ?

[28] Le syndicat soutient que l'enregistrement vidéo que l'employeur tente d'introduire à titre de preuve ne satisfait pas les exigences d'authenticité et d'intégrité requises pour être recevable. Selon lui, la vidéo est manifestement incomplète, ne montrant que quelques secondes à la fois, avec des saccades importantes. Cette discontinuité empêche de connaître ce qui s'est passé avant et après l'incident et, partant, de comprendre et d'évaluer correctement l'événement. Le syndicat relève en outre une contradiction entre le témoignage de M. Khan, qui affirme avoir visionné une séquence fluide, et la version produite à l'audience, qui ne l'est pas.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

[29] Il plaide qu'en pareilles circonstances, on ne peut conclure que le document est intègre et authentique, d'autant que le responsable des technologies de l'information chez l'employeur a reconnu la défectuosité du disque dur, qu'il n'a pas procédé lui-même à l'exportation de l'enregistrement et qu'il n'a pas vérifié la fidélité de la copie à l'original.

[30] Pour sa part, l'employeur plaide que la vidéo est recevable, au motif qu'il en a établi l'authenticité. Il soutient avoir identifié les qualités liées aux modalités de confection de l'enregistrement et celles relatives à l'information qu'il contient. Il fait valoir qu'il est impossible pour le département des technologies de l'information ou une tierce partie d'altérer le contenu de l'enregistrement et que les interruptions observées s'expliquent par un problème technique, sans qu'il s'agisse d'une altération intentionnelle du document.

Le droit et la jurisprudence applicables

[31] En matière de preuve, la règle d'or est de prouver les faits pertinents au litige. Ceux-ci peuvent être établis par différents moyens[3], notamment au moyen d'un enregistrement vidéo. Lorsqu'un fait est capté sur le vif, il est alors considéré comme un élément matériel.

[32] En outre, s'il est admis comme moyen de preuve, l'enregistrement vidéo permet au Tribunal de faire directement ses propres constatations[4] et de tirer toute conclusion qu'il estime raisonnable[5].

[33] La Cour d'appel, dans l'arrêt *Cadieux*[6], a établi que la partie qui produit un enregistrement en preuve doit prouver certains éléments, dont l'identité des personnes, l'authenticité, l'intégralité et l'intelligibilité :

> Aussi, la production d'un enregistrement mécanique impose à celui qui la recherche, la preuve d'abord de l'identité des locuteurs, ensuite que le document est parfaitement authentique, intégral, inaltéré et fiable et enfin que les propos sont suffisamment audibles et intelligibles. Les conséquences d'une erreur dans l'appréciation du document subséquemment admis en preuve sont si importantes que le juge doit être «entièrement convaincu», pour reprendre les mots du juge Pinard dans Hercy c. Hercy (déjà cité). Cette conviction n'est certes pas régie par la règle du droit criminel; mais le juge devra ici exercer sa discrétion avec une grande rigueur.

[34] L'article 2855 *C.c.Q*. prévoit que pour avoir force probante, l'élément matériel doit au préalable faire l'objet d'une preuve distincte qui en établisse l'authenticité. Cependant, s'il constitue un document technologique[7] dont l'intégrité est assurée, la

---

3 Art. 2857 *C.c.Q*.
4 Art. 2854 *C.c.Q.*
5 Art. 2856 *C.c.Q*.
6 *Cadieux* c. *Service de gaz naturel Laval inc.*, [1991] R.J.Q. 2490 (C.A.)
7 Au sens de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* (**la *LCCJTI***).

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

preuve distincte d'authenticité n'est pas requise, sauf quand on ne peut ni affirmer ni nier l'intégrité[8].

[35] Il n'est pas nécessaire de démontrer que la plateforme ou la technologie utilisée garantit l'intégrité d'un document technologique. Cela n'est requis que si l'autre partie parvient à prouver, de manière prépondérante, que l'intégrité du document est menacée.

[36] Il découle de cette règle qu'il existe une présomption de fiabilité technologique du support et de l'environnement de conservation : en l'absence d'indices sérieux d'atteinte, la capacité du système à préserver l'information est tenue pour acquise.

[37] En revanche, cette présomption ne vaut pas pour l'intégrité du contenu du document technologique. Même si l'on présume qu'un support est fiable, la partie qui soumet l'enregistrement doit démontrer que la version qu'elle soumet au décideur est authentique et suffisamment intègre pour l'utilisation prévue.

[38] Ainsi, sauf lorsque le document comporte une documentation inhérente – comme des métadonnées – permettant d'affirmer que son intégrité est assurée, la preuve distincte d'authenticité demeure requise, conformément à l'article 2855 du *Code civil du Québec* (**le *C.c.Q.***) pour qu'il ait force probante.

[39] Près de 30 ans après l'affaire *Cadieux*[9], la Cour d'appel, dans l'arrêt *Benisty*[10], actualise les critères permettant d'établir l'authenticité d'un enregistrement vidéo. La partie qui le produit en preuve doit désormais démontrer les qualités liées aux modalités de confection (chaîne de possession) et celles liées à l'information (intégrité et intelligibilité)[11].

[40] Citant l'auteur Vincent Gautrais[12], la Cour d'appel explique les qualités liées aux modalités de confection :

> [107] En ce qui a trait aux qualités liées aux modalités de confection, il faut généralement répondre aux questions « qui », « quoi » et « comment » :
>
> > [516] […] En premier lieu, la qualité des auteurs est assurément déterminante, c'est-à-dire leur compétence, et le fait de savoir s'ils sont des professionnels ou pas est aussi un élément qui peut compter. Leur partialité n'est pas non plus un empêchement. Relativement au « quoi », le type de matériel utilisé sera également un critère d'analyse, tout comme son état de fonctionnement. Enfin, et peut-être même surtout, c'est le « processus » dont la plupart des décisions tiennent compte : sa transparence est considérée tout comme la description des différentes étapes de son élaboration. Cela dit, […] la preuve d'authenticité n'a pas toujours besoin d'être très élaborée. En

---

8 Art. 2855 C.c.Q. et art. 5, al. 3 de la *LCCJTI*.
9 *Supra*, note 6.
10 *Benisty* c. *Kloda*, 2018 QCCA 608.
11 *Id*., par. 106.
12 Vincent Gautrais, *La preuve technologique*, Montréal, Lexis Nexis, 2014, n^{os} 501-502.

> revanche, une absence totale d'argumentation sur comment la pièce a été confectionnée risque d'amener le juge à la refuser.
>
> (Référence omise)

[41] Citant toujours l'auteur Vincent Gautrais, la Cour d'appel enchaîne ensuite avec les qualités liées à l'information :

> [109] Ensuite, quant aux qualités liées à l'information contenue dans l'enregistrement, l'auteur décrit une analyse en deux étapes :
>
> > [517] Relativement à l'information portée sur le document, une double direction semble proposée par la jurisprudence. En premier lieu, elle se doit d'être le plus intègre possible, le terme « d'intégralité » s'utilisant même à l'occasion comme un synonyme. Néanmoins, ce critère qui émana de l'arrêt de la Cour d'appel *Cadieux* a depuis été interprété avec pas mal de recul. Ainsi, si le qualificatif est connu et nous rappelle la clé de voûte de la Loi, tout comme dans la Loi, il importe que ce critère ne soit pas envisagé avec une trop grande rigueur. Par exemple, et la situation est fréquente, l'intégrité n'est pas forcément remise en cause lorsqu'un montage est opéré ou que des coupures sont constatées, notamment lorsque le fait est justifié pour des raisons de facilités ou d'une meilleure communication de l'information disponible.
> >
> > [518] En second lieu, et comme tout document, la preuve présentée à titre d'élément matériel [ou de témoignage] doit être intelligible, audible, compréhensible; suffisamment pour que les propos ou les images puissent être appréciés et les personnes reconnues. C'est le propre de l'information utilisée en preuve par tout document.
> >
> > (Références omises)

[42] Ainsi, reprenant l'exigence de l'arrêt Cadieux sur l'administration d'une preuve « *la plus intègre possible* », l'auteur Gautrais, repris par la Cour d'appel dans *Benisty*, indique que le critère d'intégrité ne doit pas être envisagé avec une trop grande rigueur, ajoutant qu'un enregistrement ne doit pas forcément être remis en cause si des coupures sont constatées et que cela est justifié.

Application du droit aux faits

[43] Au sens du *C.c.Q*. et de la *LCCJTI*, l'enregistrement vidéo constitue un élément matériel de preuve et un document technologique.

[44] Bien que la vidéo n'ait pas de son, l'identité des personnes est établie.

[45] Dans la présente affaire, le syndicat attaque l'intégrité du contenu de l'enregistrement (les qualités liées à l'information) ainsi que, dans une certaine mesure, les qualités liées aux modalités de confection. Il ne s'en prend pas véritablement à la fiabilité technologique du support. Une telle contestation aurait consisté à prouver que

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

le système Milestone ou son environnement de conservation rendent les enregistrements non fiables, que la défectuosité du disque dur compromet le mécanisme de conservation au point de faire perdre la présomption de fiabilité du support, ou encore, qu'il soit probable que la technologie ne puisse assurer l'intégrité du document.

[46] Même si la présomption de fiabilité dispense l'employeur de prouver la fiabilité technologique de l'enregistrement, elle demeure limitée au support et ne crée pas en soi une présomption d'intégrité ou d'authenticité de son contenu.

[47] L'employeur a-t-il fait la preuve de l'authenticité de l'enregistrement ? Je suis d'avis que oui, pour les raisons suivantes.

[48] Sur les modalités de confection, M. Richard Valentine, responsable des technologies de l'information, explique que les caméras de l'école enregistrent automatiquement les images dans le système Milestone. Les vidéos sont conservées sur un serveur central et, lorsqu'une séquence est demandée, la personne qui la requiert doit fournir certains renseignements précis — la date, l'heure et le numéro de la caméra. À partir de ces paramètres, le technicien accède au logiciel Milestone, sélectionne la caméra et la plage horaire visées, puis exporte la séquence dans le format natif du système (fichier MKV/Milestone). La séquence est ensuite transmise, selon le cas, par lien sécurisé, clé USB ou disque externe; lorsqu'elle est envoyée par lien, elle est généralement regroupée dans un fichier compressé (.zip) qui, une fois ouvert, permet le visionnement au moyen du lecteur Milestone.

[49] M. Valentine ajoute que le système appose automatiquement sur l'image des métadonnées visibles, soit l'identification de la caméra, la date et l'heure d'enregistrement, lesquelles apparaissent à l'écran au moment du visionnement. Il explique que ces informations sont générées automatiquement au moment où la caméra déclenche l'enregistrement et qu'elles accompagnent la vidéo lors de l'exportation.

[50] Il indique par ailleurs que le service des technologies de l'information ne possède pas d'outils permettant de modifier les enregistrements et qu'il n'a jamais procédé à une telle opération. Selon lui, ni les technologies de l'information ni une tierce partie ne peuvent altérer le fichier exporté : les destinataires peuvent le consulter et le partager, mais non l'éditer.

[51] Considérés dans leur ensemble, j'estime que ces éléments permettent d'identifier la source de l'enregistrement, de retracer sa chaîne de possession et ainsi de satisfaire au volet des « *modalités de confection* » requis par la Cour d'appel dans *Benisty*.

[52] Cela dit, le syndicat soulève des fragilités réelles touchant le second volet, soit la qualité de l'information. M. Valentine reconnaît des saccades importantes (lag) attribuables à une défaillance du disque dur constatée en novembre 2024 et n'est pas en mesure de confirmer l'intégrité temporelle de la séquence vidéo. En outre, il admet que le visionnement complet de la copie de l'enregistrement après l'exportation n'a pas

été fait. À cela s'ajoute une divergence factuelle entre le visionnement fluide rapporté par M. Khan et la copie saccadée déposée à l'audience.

[53] Malgré cela, je suis d'avis que ces éléments ne démontrent pas que la copie de l'enregistrement ait été trafiquée. Certes, en raison des explications données par M. Valentine, elle n'est pas intégrale ou fidèle sur toute sa durée.

[54] Quoiqu'il en soit, je considère qu'en l'espèce, l'employeur a établi l'authenticité requise pour admettre l'enregistrement comme élément matériel. Bien que la séquence comporte des saccades et soit incomplète, j'estime que ces éléments relèvent davantage de la valeur probante que de la recevabilité, du moment que le segment demeure intelligible et permet d'apprécier le contenu. Comme mentionné dans *Benisty*, un document technologique peut être reçu même s'il présente une qualité imparfaite ou des coupures, pourvu qu'il soit suffisamment intelligible pour permettre au décideur d'en tirer des constatations sur le point visé.

[55] Sur la copie de l'enregistrement déposé en preuve, sans être en mesure de voir à quel endroit l'élève est agrippé par le plaignant, je suis à même de constater le geste qui est reproché à ce dernier, soit celui d'avoir poussé l'élève. L'enregistrement me permet également d'observer que l'élève est propulsé en avant. En raison des saccades et des coupures, je ne suis toutefois pas en mesure de voir le lancer de l'élève qui a provoqué la bousculade ni ce qui est arrivé après.

[56] Je tiens à mentionner que le plaignant reconnaît avoir posé un geste envers l'élève. Cela vient, à mon sens, confirmer la portée probante de l'enregistrement sur le fait central en litige, soit l'existence même d'un geste quelconque, et réduit d'autant les conséquences des limites techniques de la vidéo sur l'établissement de ce fait.

[57] Cela dit, la vidéo ne se limite pas à montrer un geste. Il offre également un éclairage sur le contexte dans l'atelier et sur la nature des gestes en cause, de sorte qu'il permet, comme nous le verrons plus loin, certaines inférences utiles quant à ce qui a précédé l'intervention du plaignant.

[58] À cause des saccades et de l'absence de séquences continues, la vidéo ne permet pas d'apprécier le geste déclencheur initial attribué à l'élève – notamment la manière exacte dont il a lancé la pièce de métal, à quelle distance et le niveau de dangerosité du geste – ni de suivre l'évolution complète de la situation après la poussée. L'enregistrement apporte donc un éclairage contextuel réel, mais très partiel.

[59] Pour toutes ces raisons, je considère que le refus de cette preuve serait de nature à déconsidérer l'administration de la justice. Dans ce contexte, l'enregistrement vidéo est admissible en preuve et je lui accorde une valeur probante élevée quant à l'existence de la poussée et une valeur probante contextuelle limitée quant à la dynamique observable avant et après celle-ci. L'analyse des circonstances exactes, de la justification de l'intervention et de la proportionnalité de la sanction sera complétée à la lumière de l'ensemble de la preuve testimoniale et documentaire.

[60] Il convient maintenant de nous attarder à l'admissibilité de certaines déclarations faites par l'élève.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

1.2 La déclaration que l'élève a faite à M. Khan au moment des événements, ainsi que sa déclaration écrite rédigée quelques jours après l'incident sont-elles recevables en preuve ?

[61] Il est utile de préciser que l'élève au cœur des reproches formulés à l'endroit du plaignant n'a pas témoigné à l'audience.

[62] En lieu de son témoignage, l'employeur a fait entendre M. Khan, qui a rapporté les propos que l'élève a tenus auprès de lui tout de suite après l'incident. De plus, il a déposé en preuve la déclaration écrite de l'élève, rédigée peu après l'évènement.

[63] Le syndicat soutient, lors de l'audience, que ces déclarations constituent une preuve par ouï-dire inadmissible en l'absence du témoignage de l'élève.

Le droit et la jurisprudence applicables

[64] L'article 2843 du *C.c.Q.* énonce la règle générale de la prohibition du ouï-dire, soit l'interdiction d'introduire en preuve des propos tenus par une personne qui n'a pas comparu.

[65] Les principales exceptions à cette règle sont prévues à l'article 2870 *C.c.Q*., qui énonce ceci :

> La déclaration faite par une personne qui ne comparaît pas comme témoin, sur des faits au sujet desquels elle aurait pu légalement déposer, peut être admise à titre de témoignage, pourvu que, sur demande et après qu'avis en ait été donné à la partie adverse, le tribunal l'autorise.
>
> Celui-ci doit cependant s'assurer qu'il est impossible d'obtenir la comparution du déclarant comme témoin, ou déraisonnable de l'exiger, et que les circonstances entourant la déclaration donnent à celle-ci des garanties suffisamment sérieuses pour pouvoir s'y fier. (…)

[66] Finalement, le *C.c.Q*. reconnaît certaines présomptions de fiabilité, notamment pour les écrits dressés dans le cours des activités d'une entreprise, les registres officiels ou encore les déclarations spontanées faites au moment des événements[13].

[67] L'article 100.2 du *Code du travail*[14] ***(le C.t.)*** prévoit que l'arbitre est maître de la preuve et de la procédure, ce qui implique qu'il dispose d'une discrétion pour admettre, au besoin, une preuve par ouï-dire. Cette discrétion doit néanmoins s'exercer de manière à préserver l'équité du processus, l'admission d'un ouï-dire n'emportant pas en soi un déni de justice[15]. La codification des critères d'admissibilité aux articles 2870 et 2871 *C.c.Q.* encadre l'exercice de cette discrétion, afin d'assurer une justice équitable entre les parties.

---

13 Art. 2870 al. 3 *C.c.Q*.

14 Chapitre C-27.

15 *Journal de Montréal* c. *Syndicat des travailleurs de l'information du journal de Montréal*, 1994 CanLII 6277 (QC CA).

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

Application du droit aux faits

[68] En l'espèce, l'employeur n'a ni donné avis au syndicat ni demandé au Tribunal d'autoriser l'admission, à titre de témoignage, de la déclaration de l'élève ou des propos qu'il a rapportés à M. Khan. Les conditions prévues à cette disposition, soit l'avis à la partie adverse et l'autorisation du Tribunal, ne sont donc pas remplies.

[69] Ensuite, l'employeur n'a pas démontré que l'admission, à titre de témoignage, de la déclaration de l'élève et des propos qu'il a rapportés à M. Khan était nécessaire ni que les circonstances dans lesquelles ces déclarations ont été faites offraient des garanties suffisamment sérieuses pour qu'on puisse s'y fier, au sens de l'article 2870 C.c.Q.

[70] De surcroît, le fait que Mme Ann Watson (**Mme Watson**), directrice des ressources humaines, affirme ne pas impliquer les élèves dans les démarches d'enquête et d'arbitrage ne suffit pas, en soi, à démontrer qu'il était impossible ou déraisonnable d'obtenir le témoignage de l'élève.

[71] Dans le cas présent, M. Khan n'a pas été témoin de l'altercation entre l'élève et l'enseignant. Je considère que les propos de l'élève qu'il rapporte lors de son témoignage ne servent qu'à démontrer que l'incident lui a été signalé et qu'ils ont motivé son intervention; ils ne sont pas retenus pour établir la véracité des faits allégués par l'élève. Il en est de même pour sa déclaration écrite quelques jours après l'altercation. Elle établit que l'employeur est mis au courant par l'élève d'une altercation de l'enseignant physique et verbale à son endroit.

[72] Il convient maintenant de nous attarder à la suspension pour enquête avec solde.

2. La suspension pour enquête avec solde était-elle justifiée ?

[73] Dans le présent dossier, l'employeur plaide que la décision de suspendre aux fins d'enquête est justifiée, car elle a été prise en raison du caractère violent de l'altercation dans l'atelier de soudure, attesté par vidéosurveillance, ainsi que du comportement inapproprié de l'enseignant devant les élèves lors de cet épisode.

[74] Le syndicat conteste la mesure et la considère injustifiée. Il reproche à l'employeur de ne pas avoir mené une enquête diligente avant de suspendre le plaignant, entre autres parce qu'il n'a pas rencontré les témoins présents et qu'il s'est fondé sur un enregistrement vidéo incomplet. Il soutient qu'une telle démarche aurait permis de conclure que l'enseignant ne présentait aucun risque pour les élèves, ce qui enlevait tout fondement à la suspension.

[75] Le syndicat ajoute que l'employeur a tardé trois jours avant d'intervenir, ce qui indiquerait l'absence d'urgence d'écarter le plaignant de son milieu de travail.

[76] Enfin, il souligne que l'employeur réserve habituellement les suspensions préventives aux cas de négligence grave, de violence ou lorsque la protection des élèves l'exige. Il ajoute que la directrice des ressources humaines a invoqué une politique de tolérance zéro sans pouvoir en préciser la teneur ni définir clairement la

notion de « *violence* », de sorte que l'employeur aurait qualifié les gestes du plaignant de violents sans cadre d'analyse établi.

Le droit et la jurisprudence applicables

[77] La jurisprudence arbitrale reconnaît que l'employeur peut, en vertu de son devoir de gestion, suspendre administrativement un salarié. L'entente locale le prévoit d'ailleurs :

> **5-7.02** La Commission scolaire ou la direction de l'école peuvent relever temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions avec ou sans traitement total.

[78] Toutefois, pour se prévaloir de ce droit, l'employeur doit avoir des motifs raisonnables de le faire et démontrer le caractère juste et raisonnable de sa décision[16]. Il doit aussi pour exercer ce pouvoir dans le respect des conditions établies dans l'arrêt *Cabiakman*[17] de la Cour suprême, conditions reprises en contexte de rapports collectifs de travail :

> 62 Ce pouvoir résiduel de suspendre pour des motifs administratifs en raison d'actes reprochés à l'employé fait partie intégrante de tout contrat de travail, mais est limité et doit être exercé selon les conditions suivantes : (1) la mesure doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise ; (2) la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative ; (3) l'interruption provisoire de la prestation de l'employé doit être prévue pour une durée relativement courte, déterminée ou déterminable, faute de quoi elle se distinguerait mal d'une résiliation ou d'un congédiement pur et simple ; (4) la suspension est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels qui ne se posent pas en l'espèce.

[79] La suspension aux fins d'enquête intervient alors que l'employeur dispose d'une information partielle, mais suffisamment préoccupante pour retirer le salarié de son milieu de travail. Seules les conclusions de l'enquête qui s'ensuivra permettront de décider s'il y a lieu d'imposer ou non une sanction disciplinaire, comme l'explique l'arbitre André G. Lavoie dans *CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île*[18] :

> [23] Cette assertion laisse supposer qu'au moment de suspendre le salarié de façon administrative tous les tenants et aboutissants entourant l'événement en cause sont au conditionnel.
>
> [24] Je veux dire par là que l'employeur ignore encore tous les éléments constituant la situation, faisant en sorte qu'il n'a pas la conviction qu'une faute a été commise ni l'ampleur de celle-ci et donc de la gravité de la sanction qui pourra en découler.

---

16 *Cabiakman* c. *Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55, par. 62 et 67.

17 *Id.*

18 *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux* et *CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal*, 2022 QCTA 51.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

> [25] En fait, c'est ce que j'en comprends, sa décision de suspendre administrativement a pour assise les informations préliminaires qu'il a en main, qui, selon son appréciation sont suffisamment sérieuses pour retirer le salarié de son milieu de travail.
>
> [26] En somme, l'employeur agit de façon préventive en vue de protéger son entreprise et le milieu de travail qu'il abrite. Ceci étant, il doit le faire de façon équitable.

Application du droit aux faits

[80] La suspension imposée aux fins d'enquête intervient à un moment où l'employeur ne dispose que d'éléments d'informations partiels, mais jugés suffisamment préoccupants pour justifier le retrait temporaire du salarié de son milieu de travail. À ce stade, l'ensemble des circonstances entourant la présumée commission de la faute demeurent pratiquement inconnues. De plus, il en ignore la gravité.

[81] L'objectif de la suspension est précisément de permettre la tenue d'une enquête, au terme de laquelle l'employeur pourra décider s'il y a lieu ou non d'imposer une sanction, selon les faits qui en ressortent.

[82] Par sa nature même, une suspension pour fins d'enquête doit donc précéder l'enquête approfondie. Exiger de l'employeur qu'il complète au préalable une investigation exhaustive ou qu'il qualifie dès lors le geste allégué de « *violent* » reviendrait à dépouiller cette mesure de son utilité. Il s'agit d'une mesure préventive, adoptée, notamment, afin de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, pourvu qu'elle soit exercée de façon équitable.

[83] Le syndicat conteste la suspension pour fins d'enquête au motif que l'employeur n'a pas mené une enquête diligente avant de l'imposer.

[84] Avec égards, cette prétention repose sur une compréhension erronée du but d'une telle mesure. L'employeur n'a pas l'obligation de mener une enquête exhaustive ni d'avoir la certitude qu'un salarié a commis un geste violent avant de prendre la décision de l'écarter temporairement pour vérification. La jurisprudence reconnaît qu'une telle suspension peut être imposée sur la base d'informations préliminaires, pourvu qu'elles apparaissent suffisamment sérieuses pour justifier une intervention immédiate, sans qu'il soit nécessaire d'avoir d'ores et déjà arrêté une conclusion sur la faute alléguée et les circonstances l'entourant.

[85] En l'espèce, au moment où la décision de suspendre le plaignant est prise, l'employeur est confronté à deux versions contradictoires quant à une intervention physique : l'élève affirme avoir été poussé, tandis que le plaignant nie avoir posé tout geste physique, mais admet l'avoir injurié. L'employeur dispose également d'une vidéo incomplète qui laisse croire qu'un geste physique aurait pu être commis, puisqu'il y voit l'élève projeté vers l'avant. Le fait que des élèves aient été témoins de l'événement ne signifie pas pour autant que l'employeur devait, à ce stade, rencontrer l'ensemble de ces témoins avant d'imposer la suspension pour fins d'enquête; exiger une telle démarche reviendrait à réaliser l'enquête elle-même.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

[86] Dans ces circonstances, force est de constater que l'employeur disposait de renseignements partiels, mais objectivement préoccupants, commandant de clarifier les faits allégués. Dans un milieu scolaire, où la protection des élèves constitue une préoccupation centrale, il était raisonnable et équitable de retirer temporairement le plaignant de son milieu de travail le temps de compléter l'enquête. Suggérer qu'il aurait dû, préalablement à la suspension, rencontrer tous les témoins potentiels reviendrait non seulement à dénaturer la finalité de la suspension pour fins d'enquête, mais placerait également l'employeur en contradiction avec le reproche par ailleurs formulé par le syndicat, selon lequel il aurait déjà trop tardé avant de suspendre le plaignant.

[87] Quant à l'argument sur l'absence d'urgence, l'arrêt *Cabiakman* n'exige aucunement que l'employeur démontre une urgence d'intervenir, mais plutôt que la suspension soit nécessaire pour protéger ses intérêts légitimes pendant que l'enquête se déroule.

[88] En l'espèce, l'employeur a réagi dès qu'il a eu connaissance de l'incident. Il a immédiatement retiré l'élève, ce qui a éliminé toute possibilité de contact avec le plaignant. L'objectif de protection était ainsi atteint, ce qui explique que la suspension n'a pas été imposée sur le champ. Le délai de trois jours avant d'imposer la mesure ne traduit donc pas l'absence de nécessité de suspendre l'enseignant, mais le fait que l'employeur avait déjà sécurisé la situation.

[89] La suspension est devenue nécessaire lorsque l'élève a réintégré l'école. L'employeur a alors suspendu le plaignant le vendredi, afin d'éviter tout contact entre lui et l'élève dans l'attente des résultats de l'enquête. Il s'agit d'une approche graduelle et raisonnable, conforme à *Cabiakman* qui impose une mesure proportionnelle au risque et non une réaction immédiate calquée sur un critère d'urgence. Le délai observé ne remet nullement en cause la nécessité de la suspension; il découle simplement du fait que le risque immédiat avait déjà été maîtrisé grâce à l'exclusion de l'élève.

3. Les gestes reprochés au salarié ont-ils été démontrés ? Dans l'affirmative, justifient-ils l'imposition d'une sanction ? Celle imposée par l'employeur est-elle justifiée ?

[90] L'arrêt *Conseil de l'éducation de Toronto*[19] de la Cour suprême du Canada fournit le cadre de référence en matière disciplinaire. L'employeur doit démontrer, par une preuve prépondérante, que le plaignant a commis les gestes reprochés, que ceux-ci justifient une intervention disciplinaire et que la mesure retenue est juste et raisonnable compte tenu de l'ensemble des circonstances[20].

[91] Dans un dossier de telle nature, il appartient à l'employeur de prouver de manière prépondérante les manquements reprochés. Il doit démontrer qu'il est plus probable que le salarié ait posé les gestes qu'on lui reproche que le contraire.

---

19 *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité)* c. *F.E.E.E.S.O., district 15*, [1997] 1 R.C.S. 487.

20 *Id*., par. 49.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

3.1 La commission des gestes reprochés

[92] L'employeur a congédié le plaignant pour avoir poussé l'élève dans l'atelier de soudure et pour divers manquements liés à l'administration et à la correction de l'examen du 2 août 2023.

[93] Analysons donc si les manquements reprochés sont prouvés,

3.1.1 Reproche 1 : Les altercations physique et verbale

[94] L'employeur soutient que le plaignant a poussé l'élève dans l'atelier de soudure et qu'il a haussé le ton envers l'élève pendant l'altercation physique et après, dans le bureau des enseignants.

[95] Le syndicat réfute l'allégation à l'effet que l'enseignant aurait poussé l'élève et plaide qu'il l'a plutôt agrippé par le chandail[21] pour le diriger vers la sortie. Il reconnaît que ce geste constitue une faute professionnelle et considère que celle-ci mérite une sanction.

[96] L'enseignant reconnaît avoir haussé le ton, dans le contexte où l'élève minimisait la portée de sa manœuvre.

[97] Les parties ne s'entendent pas sur le geste qui a été posé par le plaignant. Il y a donc lieu de déterminer exactement ce qu'il en ressort.

[98] La vidéo permet de clarifier les versions respectives des parties. À la lumière de cette preuve, il ne fait aucun doute que le plaignant a bel et bien poussé l'élève; la vidéo est sans équivoque**.**

[99] On y observe l'élève projeté vers l'avant par l'enseignant, situé derrière. Il trébuche légèrement, alors que le plaignant est visiblement en colère, gesticule et s'adresse à lui de manière agitée.

[100] Si ce dernier avait réellement agrippé l'élève pour le diriger vers la sortie, on s'attendrait à voir un contact continu et un geste de soutien visant à éviter une perte d'équilibre, ce que la vidéo ne révèle pas.

[101] En ce qui concerne l'altercation verbale qui aurait commencé dans l'atelier devant les élèves et qui se serait poursuivie dans le bureau des professeurs, elle n'est pas alléguée comme manquement dans la lettre de congédiement. L'objectif d'une mesure disciplinaire est de faire connaître au salarié, en temps opportun, les faits que l'employeur lui reproche afin qu'il puisse préparer une défense pleine et entière[22]. Bien que la clause 5-7.03 c) limite les objections fondées sur l'insuffisance des faits, elle ne peut suppléer à l'absence d'identification du reproche. Je considère donc que l'altercation verbale ne peut être retenue contre le salarié au soutien de la mesure disciplinaire.

---

21 Je tiens à souligner qu'ailleurs dans la preuve, ce même contact est également décrit comme une prise par le collet.

22 Linda Bernier, Guy Blanchet, Lukasz Granosik, Éric Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2e édition, Éd. Yvon Blais, par. 3.267.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

3.1.2 Reproche 2 : Le Déchirement du cahier d'examen de l'élève

[102] Il n'est pas contesté que le plaignant a bel et bien déchiré l'examen de l'élève après l'altercation physique.

[103] Le manquement reproché est donc prouvé.

3.1.3 Reproche 3 : L'échec imposé à l'élève en application de l'article 2.3 du cahier du candidat

[104] Avant d'analyser les reproches 3 et 4, une mise en contexte s'avère pertinente afin d'en comprendre adéquatement la nature.

Mise en contexte

[105] À la fin de chaque module, l'évaluation des élèves se fait par le biais d'un examen de sanction qui atteste l'acquisition de la compétence visée. Pour le module 20, l'évaluation du 22 août 2023 consistait en un examen pratique en atelier. Celui-ci visait à vérifier l'acquisition de la compétence du module en cours, selon une épreuve normalisée.

[106] Les examens utilisés au Centre proviennent le plus souvent de la Banque d'instruments de mesure (**BIM**), laquelle fournit des examens de sanction par module/compétence conçus par des enseignants et des conseillers pédagogiques, puis vérifiés et validés avant d'être utilisés. L'évaluation du 22 août 2023 provenait du BIM.

[107] Dans ce cadre, l'enseignant reçoit, au moment d'administrer l'examen, une enveloppe (**l'enveloppe**) préparée par le personnel administratif. Celle-ci contient le guide de l'enseignant (**le guide de l'enseignant**), le nombre requis de cahiers du candidat (**le cahier du candidat**), les pages frontispices d'identification (**la page frontispice**) et les formulaires d'évaluation (**le formulaire d'évaluation**). L'enseignant doit signer un registre lors de la prise de possession de l'enveloppe et à nouveau lors de sa remise à la fin de chaque journée, afin d'assurer le contrôle et la sécurité du matériel d'examen.

[108] Le guide de l'enseignant explicite notamment le temps suggéré pour l'épreuve, le nombre maximal d'élèves pouvant être évalués simultanément, ainsi que la note de passage. Il décrit les étapes de l'épreuve, les points de contrôle, les informations à consigner (entre autres les heures de début et de fin des étapes et les résultats), le matériel et l'équipement requis pour chaque candidat, de même que les consignes destinées à l'enseignant. Enfin, il prévoit un barème d'évaluation applicable à chacune des étapes.

[109] Le cahier du candidat précise de manière détaillée la tâche à exécuter, le pourcentage de points alloués à chaque étape, la note de passage et les consignes. Dans ce cahier, il est spécifiquement indiqué au point 2.3 que, dans l'éventualité où les règles de sécurité ne sont pas respectées, l'élève ne sera pas autorisé à poursuivre son examen et se verra attribuer la note 0. Le guide de l'enseignant prévoit l'équivalent au point 3.2.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

[110] L'épreuve administrée pour le module 20 comporte différentes composantes, dont un volet pratique, un test de pliage « *bend test* » et un volet d'observation des pièces. Le cahier du candidat comprend des feuilles de travail « *Worksheet* #1 et *Worksheet* #2 », qui doivent être complétées par l'élève au moment de l'examen, relativement à ces volets. L'une sert particulièrement à consigner la conformité des coupons au test de pliage, et l'autre, à documenter les observations de pièces et les mesures correctives. Des espaces sont destinés à l'enseignant sur ces feuilles de travail pour certifier la conformité ou la non-conformité, par un « oui » ou par un « non », et indiquer le résultat rattaché à l'identification des défauts.

[111] Le formulaire d'évaluation sert à consigner les résultats pour l'ensemble de l'épreuve.

[112] La preuve révèle que les enseignants disposent d'un délai de cinq jours ouvrables pour remettre les résultats d'examen au bureau de la direction. Pendant ce temps, ils doivent signer tous les jours le registre de sortie et de remise de l'enveloppe. Cette procédure vise à éviter qu'un examen quitte le Centre ou circule sans contrôle. Lorsqu'un retard de correction survient ou qu'un document requis n'est pas conforme, l'agente administrative effectue un rappel à l'enseignant et, au besoin, elle rapporte la situation à la direction.

[113] L'agente joue ainsi un rôle important de gestion et de contrôle : elle s'assure du respect des délais de remise et intervient lorsque des éléments manquent ou lorsqu'un problème est identifié, avant que les résultats ne soient finalisés et entrés au système.

[114] Cette rigueur administrative s'explique en raison d'audits ministériels. Ceux-ci surviennent annuellement, avec un préavis très court (environ 12 à 24 heures). Les auditeurs sélectionnent un échantillon de dossiers – souvent 30 à 40 examens – et vérifient la conformité du paquet. Des écarts peuvent entraîner des conséquences financières pour le Centre.

Le reproche 3 est prouvé

[115] L'employeur reproche au plaignant d'avoir appliqué le point 2.3 du cahier du candidat et d'avoir fait échouer l'élève à la suite du lancer de la pièce de métal en atelier.

[116] Il n'est pas contredit que l'enseignant a fait échouer l'élève en application du point 2.3 du cahier du candidat. Je rappelle que ce point prévoit qu'une contravention aux règles de santé et de sécurité entraîne l'arrêt de l'examen et l'attribution de la note 0 lorsque ce manquement survient pendant le déroulement de l'épreuve évaluée.

[117] L'employeur soutient que le lancer de la pièce de métal par l'élève est survenu une fois l'examen terminé. Il souligne que, de l'aveu même de l'enseignant, l'élève avait réussi son examen à ce moment.

[118] Le syndicat précise que l'élève avait réussi la portion de l'examen appelée « *bend test* » et non pas, comme le prétend l'employeur, l'examen en tant que tel. Il soutient qu'il n'était pas terminé au moment du lancer de la pièce de métal, car l'élève

n'avait pas fini de nettoyer son espace de travail et remis son cahier d'examen à l'enseignant. Ainsi, tant que l'élève est encore « *en examen* », ce qui était le cas, la règle énoncée au point 2.3 du cahier du candidat fait partie intégrante des conditions de l'épreuve et l'enseignant conserve le pouvoir d'intervenir en matière de santé et de sécurité.

[119] En l'occurrence, la question déterminante est donc de nature temporelle : le lancer de la pièce de métal par l'élève survient-il pendant ou après l'examen ?

[120] La preuve documentaire est éclairante à ce sujet. Tout d'abord, le guide de l'enseignant et le cahier du candidat ne comportent aucune rubrique indiquant que la fin de l'épreuve est tributaire du nettoyage du poste ou de la remise du cahier du candidat. Il est plutôt indiqué, dans les instructions prévues au guide de l'enseignant, qu'après l'examen, l'enseignant ramasse tous les cahiers et les « *worksheet* ». Dans le cahier du candidat, il est écrit qu'après l'examen, l'élève remet ces documents à l'enseignant. Il s'agit donc d'une responsabilité partagée. Dans le contexte de la présente affaire, le fait que les documents n'aient pas été remis ne permet pas de conclure que l'examen se poursuivait. Même si la remise incombait en partie à l'élève, celui-ci a été expulsé du local à l'initiative de l'enseignant, de sorte qu'il se trouvait, par la suite, dans l'impossibilité de les lui remettre.

[121] De plus, il n'est pas indiqué dans ces documents que le respect des règles de santé et sécurité constitue un élément pondéré de l'épreuve. La section 4 du guide de l'enseignant (« *Table of specifications* »), prévoyant la pondération des éléments évalués, ne comporte aucune rubrique à ce sujet; il en est de même du cahier du candidat.

[122] En outre, la feuille de correction ne prévoit aucune étape relative au nettoyage du poste ou à la remise des documents comme condition de fin d'épreuve.

[123] Le point 2.3 du cahier du candidat et son équivalent au guide de l'enseignant prévoient plutôt une conséquence éliminatoire lorsque les règles de santé et sécurité ne sont pas respectées pendant le déroulement de l'épreuve évaluée.

[124] Le plaignant détient certes l'autorité d'intervenir en matière de santé et sécurité en atelier. Toutefois, le reproche vise l'usage d'un mécanisme d'évaluation éliminatoire, soit l'attribution d'une note 0, et non le pouvoir de donner une directive ou d'imposer une mesure disciplinaire à l'élève.

[125] En l'espèce, la preuve prépondérante établit qu'au moment du lancer de la pièce de métal, l'élève avait terminé l'épreuve évaluée. Cet incident se situe après que l'élève ait complété avec succès les éléments faisant partie de l'évaluation pratique. Dans ces circonstances, l'application du point 2.3 ne reposait pas sur un manquement aux règles de santé et de sécurité survenu pendant le déroulement de l'épreuve évaluée.

3.1.4 Reproche 4 : Le non-respect des protocoles de correction

[126] À l'issue de son enquête, l'employeur reproche au plaignant de ne pas avoir corrigé les examens ni consigné les résultats conformément aux directives et aux

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

protocoles applicables. Il retient, notamment, que le plaignant a autorisé et planifié des reprises d'examens, alors qu'aucune feuille d'évaluation n'était dûment remplie, et qu'il a consigné les résultats plusieurs jours plus tard en se fondant sur des notes prises pendant l'examen ou sur sa mémoire.

[127] L'employeur ajoute que rien dans la preuve ne vient corroborer l'existence de notes écrites du plaignant.

[128] Pour sa part, le syndicat soutient que le plaignant a utilisé une méthode de correction conforme à une pratique établie dans le département : plutôt que de cocher directement dans le cahier du candidat au fil de l'examen, il consigne les résultats sur une feuille de présence à l'aide d'un codage personnel, puis complète les documents requis et les remet dans le délai prévu de cinq jours ouvrables.

[129] La preuve révèle que l'examen en cause est administré en atelier, dans un contexte où plusieurs élèves réalisent simultanément des tâches et franchissent des points de contrôle à des moments différents. Dans une cohorte d'environ 17 élèves, l'enseignant doit à la fois circuler, répondre à leurs questions, valider la progression de l'examen, évaluer et assurer la supervision en santé et sécurité. C'est dans ce contexte que le syndicat soutient que l'enseignant consignait ses observations dans un système parallèle.

[130] Avant de déterminer si l'inscription des résultats, quelques jours après la tenue de l'examen, est compatible avec les exigences applicables, il y a lieu d'établir si le plaignant a effectivement consigné ses notes dans un système alternatif, comme il le prétend.

[131] Après analyse de la preuve, je considère qu'il est plus probable que le plaignant n'a pas consigné ses notes sur une feuille de présence que le contraire, de sorte qu'il n'existait pas, dans les circonstances, de système parallèle de prise de notes.

[132] Il est utile de préciser que cette question n'est pas abordée le 22 août 2023 entre le plaignant et M. Khan. Ce n'est qu'après qu'ils se soient parlé que le directeur adjoint constate que les documents d'examen ne sont pas remplis.

[133] Lors de sa rencontre de version des faits du 5 septembre 2023, le plaignant répond qu'il est « *bon* » pour garder les notes en mémoire. À la question « *Did you go around with some type of paper to evaluate* », il répond: « *I'm pretty good at keeping mental notes… I did it after* ». Quand l'employeur lui demande comment il savait quel élève avait besoin de reprendre l'examen, il indique : « *remembering is my job as a teacher* ». Ces réponses, contemporaines aux événements, ne font état d'aucune prise de notes pendant l'examen.

[134] Ce n'est que lors de la deuxième rencontre, le 18 octobre 2023, que le plaignant invoque l'existence du recours à la liste de présence et à un système de codage. Il soutient ne pas avoir donné davantage de détails parce qu'on ne le lui aurait pas demandé.

[135] Le témoignage de M. Peter Suterland (**M. Suterland**), conseiller syndical, confirme que le plaignant a évoqué, lors de la rencontre du 18 octobre 2023, qu'il

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

prenait des notes pour suivre la progression des élèves, mais sans décrire la nature exacte de celles-ci ni expliquer son système de codage, car il n'a pas été invité à le faire.

[136] Mme Watson, directrice des ressources humaines, témoigne qu'elle a passé en revue avec le plaignant, le 18 octobre 2023, le guide relatif aux examens et l'a questionné sur le respect des instructions ainsi que sur l'importance de ces protocoles. Elle dit ne pas avoir perçu chez lui d'intérêt réel ni de reconnaissance de leur portée. Elle l'a interrogé sur la façon dont il pouvait évaluer les élèves, alors que rien n'était consigné au guide du candidat ou sur les formulaires. Il lui aurait répondu avoir une « *très bonne mémoire* ». En contre-preuve, elle indique que l'allusion à un système de notes aurait été secondaire et vague, sans description structurée comparable à celle donnée à l'audience.

[137] La preuve révèle ainsi que l'existence d'un système parallèle apparaît au moment où l'employeur soulève l'absence de traces écrites et exprime ses inquiétudes quant à la fiabilité d'une correction fondée sur la seule mémoire. Dans ce contexte, je suis d'avis que le plaignant avait intérêt à expliquer clairement le fonctionnement d'un tel système lors de l'enquête, ce qu'il n'a pas fait.

[138] Le plaignant témoigne avoir détruit la liste de présence sur laquelle il aurait pris des notes. Cette affirmation explique l'absence de documents matériels, mais elle n'établit pas que de telles notes ont réellement été prises pendant l'examen.

[139] Compte tenu des déclarations initiales du plaignant axées sur une correction fondée sur la mémoire, de l'apparition tardive de la thèse d'un système parallèle et de l'absence de descriptions substantielles en enquête, alors qu'il avait l'intérêt à le faire pour répondre aux préoccupations exprimées par l'employeur, je considère qu'il est plus probable que ce système n'a pas été utilisé lors des examens en cause, voire qu'il n'a jamais existé.

[140] De plus, même si la preuve révèle que certains enseignants du département utilisaient, lors des examens pratiques, un système de notation parallèle, cela n'établit pas que le plaignant y a recouru.

[141] Quant au fait que, selon le plaignant, M. Khan l'aurait vu avec ses feuilles de notes le 25 août 2023, alors qu'il terminait la correction, la preuve n'est pas concluante.

[142] Par ailleurs, la preuve révèle l'existence d'un cadre administratif permettant la remise et la complétion des évaluations dans un délai de cinq jours ouvrables, ainsi qu'un mécanisme de suivi en cas de retard. Ce délai n'exclut toutefois pas l'exigence que la correction soit consignée de manière vérifiable sur des documents ou notes permettant d'en retracer le fondement. Or, en l'espèce, la preuve ne démontre pas l'existence d'un tel support écrit contemporain chez l'enseignant ni d'un système alternatif fiable de consignation.

[143] Pour ces motifs, je conclus que le plaignant n'a pas démontré l'existence d'un système parallèle de consignation des résultats permettant de corroborer une correction

effectuée conformément aux protocoles invoqués. Le reproche relatif au non-respect des protocoles d'administration et de consignation des résultats est donc prouvé.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

3.2 Les manquements prouvés constituent-ils des fautes méritant une sanction?

3.2.1 La poussée de l'élève

[144] Je rappelle qu'à la section précédente, j'ai conclu que le plaignant a poussé, et non agrippé, l'élève.

[145] Le syndicat admet déjà que le fait d'agripper un élève pour le diriger vers la sortie constitue une faute professionnelle justifiant une sanction. *A fortiori*, le fait de le pousser — geste plus intrusif — est une faute qui mérite une sanction.

3.2.2 Déchirer l'examen

[146] Le geste de déchirer l'examen est prouvé et admis. La question est de savoir s'il établit, dans les circonstances, une faute disciplinaire méritant une sanction pour avoir détruit la propriété du Centre.

[147] En l'espèce, je ne retiens pas ce reproche comme une faute disciplinaire distincte justifiant une sanction. Bien que le geste soit inapproprié, la preuve ne démontre pas qu'il a été impossible de compléter le dossier d'évaluation conformément aux exigences administratives.

[148] Dans ces circonstances, rien ne me permet de conclure à un préjudice concret pour l'employeur découlant de ce geste.

[149] Je suis d'avis que celui-ci illustre davantage la réaction émotive du plaignant à la suite de l'altercation, que sa volonté de détruire un bien de l'employeur. Il demeure un élément de contexte révélateur de son état d'esprit, qui sera pris en compte dans l'appréciation de la sanction. Ce manquement ne justifie donc pas l'imposition d'une mesure.

3.2.3 L'application arbitraire du point 2.3 du cahier du candidat (l'imposition d'un échec)

[150] Il est vrai que la santé et la sécurité constituent un objectif transversal du programme et une exigence constante en atelier. Le plaignant pouvait intervenir auprès de l'élève pour faire respecter les règles de santé et de sécurité. Toutefois, l'application du point 2.3 du cahier du candidat, un critère éliminatoire, exige un manquement survenu pendant le déroulement de l'examen. Or, la preuve ne démontre pas qu'il était encore en cours au sens du point 2.3.

[151] En conséquence, l'attribution de la note 0 est une application déraisonnable de la règle. Ce manquement constitue une faute méritant une sanction.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

3.2.4 Le manquement au protocole de correction

[152] La preuve révèle qu'en formation professionnelle, les examens sont des épreuves de sanction et que les résultats sont consignés dans un système. Dans ce contexte, l'établissement doit être en mesure de démontrer que l'examen utilisé est celui reconnu, que l'évaluation a été réalisée selon les règles applicables et que la documentation permet de retracer clairement la réussite ou l'échec de l'élève.

[153] Le syndicat fait valoir que les audits du ministère, auxquels réfère l'employeur, s'effectuent à partir des résultats consignés au système et que l'absence de mentions contemporaines aux documents d'examen n'entraîne pas de conséquences réelles.

[154] Je ne peux retenir cette prétention. La fiabilité des résultats consignés repose sur l'évaluation effectuée lors de l'examen et sur les traces écrites permettant d'en vérifier la conformité. Sans documentation complète, la vérification devient limitée et ne permet pas de valider l'exactitude du processus suivi.

[155] Dans ces circonstances, l'absence de traces écrites contemporaines et le recours à une correction fondée sur la mémoire constituent un manquement sérieux aux obligations professionnelles. Une sanction disciplinaire est donc justifiée.

4. Le congédiement est-il une mesure appropriée ?

4.1 Principes applicables et rôle de l'arbitre

[156] En matière disciplinaire, l'employeur doit en principe recourir au congédiement en dernier lieu, après avoir effectué une gradation des sanctions[23]. Celle-ci vise la réadaptation du salarié et lui permettre d'amender sa conduite[24]. Ce principe découle de la réserve manifestée par les arbitres à l'égard du congédiement lorsqu'un salarié n'a pas été clairement avisé de son comportement fautif[25].

[157] La sévérité des fautes peut toutefois être telle qu'elle justifie une sanction sévère, voire le congédiement, malgré l'absence d'une discipline progressive préalable[26]. Encore faut-il que la mesure retenue demeure proportionnelle à la gravité réelle du manquement, appréciée à la lumière de l'ensemble des circonstances pertinentes[27].

[158] Enfin, au moment de décider de la sanction appropriée, l'employeur doit tenir compte des facteurs pertinents, aggravants ou atténuants[28], qui influencent la justesse

---

23 *Id.*, par. 3.005.
24 *Id.*
25 *Unifor, section locale 80* et *Bell Solutions Techniques inc.*, 2021 QCTA 646, Me Francine Lamy, arbitre, par. 33.
26 *Supra,* note 22, par. 3.005.
27 *Id.*
28 *Id.*

de la mesure imposée[29]. Ces facteurs s'apprécient toutefois après que la nature et la gravité objective du manquement ont été déterminées[30].

[159] Lorsqu'une mesure est contestée, les pouvoirs conférés à l'arbitre par l'article 100.12 *C.t.* de maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire doivent s'exercer dans les limites d'un contrôle fondé sur la raisonnabilité et la proportionnalité. L'arbitre ne peut intervenir parce qu'il aurait préféré une autre sanction, mais uniquement lorsque la mesure imposée apparaît excessive ou démesurée. Le cas échéant, il en substitue une qui rétablit l'équilibre requis. Il s'agit d'un pouvoir correcteur, exercé avec retenue.

4.2 Gravité objective des manquements retenus

[160] La première étape consiste à qualifier les manquements reprochés et à en apprécier la gravité objective[31]. Cette qualification situe la conduite dans l'éventail des mesures disciplinaires susceptibles d'être envisagées[32].

[161] Plus la faute est objectivement grave, plus une sanction sévère peut être justifiée; à l'inverse, une faute de moindre gravité appelle généralement une mesure plus modérée. À ce stade, il ne s'agit pas encore de pondérer les circonstances propres au salarié, mais d'identifier la nature du manquement et sa gravité intrinsèque.

4.2.1 La poussée de l'élève

[162] Le présent litige soulève la question du recours à la force physique par un enseignant à l'endroit d'un élève majeur dans un centre de formation professionnelle. Les parties ne s'entendent pas sur la qualification du geste, sur la gravité de la faute et la sanction appropriée.

[163] L'employeur soutient que le plaignant a posé un geste violent et intempestif. Il constitue une réaction démesurée, injustifiée et inacceptable, s'apparentant à de la violence gratuite. Pour cette raison, l'imposition d'une sanction sévère est justifiée.

[164] Le syndicat, pour sa part, réfute l'idée d'une violence « *gratuite* ». Il soutient que le plaignant n'a pas posé un geste violent, mais qu'il a plutôt eu recours à une force physique justifiée.

[165] Parmi les raisons avancées au soutien du recours au contact physique, le plaignant invoque que l'intervention aurait été déclenchée par le refus de l'élève de quitter l'atelier, malgré des avertissements. Il ajoute ensuite, en cours d'audience, que l'intervention visait à prévenir un danger, au motif que le lancer d'un morceau de métal par l'élève pouvait dégénérer en altercation entre élèves et causer des blessures graves. À cet égard, il mentionne que, dans des ateliers de soudure où il a travaillé, des bagarres sont survenues à plus d'une reprise en raison du non-respect, par certains, de

---

29 *Id.*

30 *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501* et *Métro Richelieu inc., division épicerie*, 2025 QCTA 477, Me Frédéric Tremblay, arbitre, par. 9.

31 *Supra*, note 25, par. 31.

32 *Id.*

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

règles élémentaires de sécurité. Lors de ses représentations, le syndicat fait valoir que la manœuvre dangereuse initiale de l'élève constituait l'élément déclencheur de l'intervention physique.

[166] À ce sujet, l'employeur souligne que l'objet de métal lancé par l'élève était déjà dans le bac de recyclage au moment où le plaignant l'a poussé. Il n'était donc pas question de protéger quiconque à ce stade ou de prévenir une bagarre entre les élèves.

[167] En ce qui concerne l'intensité de la force utilisée, l'employeur qualifie la poussée de geste « violent ». Or, la preuve ne permet pas de retenir cette qualification. Sur la vidéo, on observe toutefois l'élève projeté vers l'avant par l'enseignant et trébuchant légèrement. Dans un contexte où le contact survient par-derrière, il est plus probable que ce déséquilibre s'explique par l'effet de surprise et l'absence de posture stable de l'élève, que par la force du geste. Si la poussée avait été réellement violente dans ces circonstances, on s'attendrait à une perte d'appui nettement plus marquée, voire à une chute, ce que la vidéo ne révèle pas.

[168] Avant d'aborder l'appréciation de la preuve et l'application aux faits, il convient d'énoncer le cadre juridique gouvernant l'analyse disciplinaire du recours à la force, et d'en préciser les paramètres lorsqu'il s'agit d'un élève majeur.

Le droit et la jurisprudence applicables

- Le recours à la force : qualification et justification du geste

[169] Le recours à la force physique constitue, généralement, une conduite objectivement grave en milieu de travail : même lorsque les gestes sont admis, l'analyse demeure fondée sur la gravité objective du manquement, puis sur la proportionnalité de la réponse disciplinaire à la lumière de l'ensemble des circonstances.

[170] En milieu scolaire, l'usage de la force physique doit être exceptionnel[33]. Toute manifestation de violence non justifiée est particulièrement répréhensible[34].

[171] Un contact physique non requis, non souhaité et portant atteinte à l'intégrité d'autrui indique une conduite fautive. La sentence *Commission scolaire English-Montréal*[35] illustre clairement ce principe. Dans cette affaire dont les faits sont très similaires aux nôtres, l'arbitre Louise Viau retient que de pousser une élève à l'extérieur de son local parce qu'elle refuse de sortir, porte atteinte à son intégrité physique et constitue un contact non requis et non souhaité.

---

33 *Commission scolaire des Cantons* et *Syndicat des travailleurs de l'enseignement de la Haute-Yamaska*, S.A.E. 5446, 1991-08-13 (C. Rondeau).

34 *Alliance des professeurs de Montréal* et *Centre de services scolaire de Montréal*, 2024 QCTA 419, Me Jean-Yves Brière, arbitre, par. 364.

35 *Association des enseignantes et des enseignants de Montréal/Montréal Teachers Association* et *Commission scolaire English-Montréal*, 2015 QCTA 1047.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

[172] En l'instance, il n'est pas nécessaire de qualifier juridiquement le geste au sens du droit criminel; il suffit de déterminer si, dans le cadre des relations du travail, le contact reproché est suffisamment grave pour justifier une sanction sévère.

[173] Cela dit, qualifier le geste ne met pas fin à l'analyse. Il faut aussi déterminer si, compte tenu du contexte dans lequel l'événement s'est produit, certaines circonstances pouvaient rendre l'intervention physiquement justifiable. Or, comme il s'agit ici de la conduite attendue en milieu de travail, la question est de savoir ce que le salarié pouvait raisonnablement appréhender sur le moment, quelles solutions concrètes s'offraient à lui et si la force employée est demeurée minimale et proportionnelle.

[174] Il me paraît utile de préciser que cette analyse comporte une dimension temporelle et contextuelle importante : la décision d'intervenir survient souvent dans un climat dynamique, et non pas dans un scénario idéal où chaque option peut être soupesée à froid. Cela ne justifie pas nécessairement l'usage de la force, mais oblige un Tribunal à considérer le geste dans son contexte réel, plutôt que de manière séquencée et compartimentée.

- Particularités du milieu scolaire : élèves mineurs et élèves majeurs

[175] La question du recours à la force par un enseignant a parfois été abordée[36] en lien avec l'article 43 du *Code criminel (***le *C.cr.)***, disposition qui, dans certaines limites, reconnaît la possibilité du recours à une force raisonnable à des fins correctives envers un enfant confié aux soins d'un enseignant. Ce détour par l'article 43 a surtout servi, historiquement, à circonscrire le champ de ce qui peut être considéré comme "raisonnable" lorsqu'il est question d'usage de la force envers des mineurs.

[176] Dans *Commission scolaire English-Montréal*, l'employeur invoque la jurisprudence de la Cour suprême relative à l'article 43 du *C.cr*., tout en mettant expressément en doute son application lorsque l'intervention vise un élève adulte[37], comme dans le cas présent.

[177] Ainsi l'article 43 du *C.cr.*, lorsqu'il s'applique, balise l'usage d'une force raisonnable dans un contexte scolaire, mais il ne vise pas les élèves majeurs.

[178] L'inapplicabilité de l'article 43 du *C.cr.* ne signifie toutefois pas qu'un enseignant serait dépourvu de toute possibilité; elle indique plutôt que l'analyse doit être replacée dans les principes généraux du droit disciplinaire et des obligations professionnelles.

[179] En présence d'un élève majeur, il faut déterminer si le geste posé respecte les exigences de la conduite professionnelle attendue : respecter l'intégrité physique de l'élève, exercer adéquatement l'autorité et recourir à des moyens appropriés, surtout lorsque des procédures d'intervention (direction, sécurité, consignes) existent.

---

36 *Id. et* voir aussi : *Fédération des enseignants des écoles juives* et *Écoles juives populaires et les Écoles Peretz inc. (JPPS)*, [2006] R.J.D.T. 211 (T.A.), Me Denis Provençal, arbitre.

37 *Id.*, par. 43.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

Application du droit aux faits

[180] Le lancer d'une pièce de métal, par l'élève, déclenche une série d'événements dans l'atelier de soudure du Centre, le 22 août 2023, tel qu'il appert de la déclaration du plaignant, rédigée peu de temps après :

> At this point, it was 1:55 pm about five minutes from the afternoon break of 2:00-2:15 pm. Some students came to ask me some questions and we were all standing around and/or leaning on a Blue bin, which is used for scrap steel. As I was in the middle of an explanation, from at least eight maybe even ten feet X decides to throw a multi joint (which in this case consisted of there pieces of steel all with different lengths ranging from 8-11 inches, widths of one and a half inches and thicknesses of 3/8 of an inches. Weighing in at between 7-10 pounds) into the Blue bin that the students and I were standing and/or leaning on. That action alone was a complete disregard for the Health and Safety Code. I turned around instantly to address the situation by asking "What's wrong with you? Do you not understand what you just did" his response was "What's the big deal, I just tossed it in the bin…" I proceeded to tell the student that his exam was done and that he was to go wait for me in front of the office. At this point, I was so angry at this complete lack of consideration for his actions as well as the complete disregard of the safety of his fellow classmates. He refused to leave the shop as I instructed, so for a second time with my tone raised even more I told his to leave the shop and I grabbed the shoulder of his shirt and directed his towards the entrance of the shop repeating myself that he was to go wait for me at the office. He continued to plead his was saying that he had done nothing wrong and that all he was doing was throwing a piece of scrap in the Blue bin. I could not believe the utter disrespect and the fact that he had not yet realized the gravity of the situation he was in and once again, I directed his toward the entrance of the shop for the final time in more of a vulgar tone and told him to wait for me at the office.
>
> (Reproduit tel quel – soulignements ajoutés – nom de l'élève omis)

[181] La preuve prépondérante révèle que le refus de l'élève de quitter l'atelier de soudure est à l'origine de l'intervention physique du plaignant. L'employeur considère également ce refus comme l'élément déclencheur de la poussée, tel qu'il ressort de la lettre de congédiement :

> One of your students – X, had completed his exam booklet and practical work, and was observed by you to throw a piece of metal that he had been using for the exam, into a metal bin… You directed the student to report to the office, but he refused. After repeating the directive, you violently pushed the student away from the bin area where he was gathered with other students…
>
> (Nom de l'élève omis)

[182] En dépit de ce qui précède, je suis d'avis que, dans le contexte d'un incident qui se passe très rapidement, la prise de décision n'est pas toujours associée à un raisonnement séquentiel. Au cœur de l'action, sous la pression du temps et du stress, il est reconnu que les réactions humaines peuvent être rapides, en partie instinctives. Il

ne faut pas juger cette situation uniquement sur la base de ce qu'on considère approprié après coup.

[183] Il s'ensuit qu'il est possible qu'un salarié, placé dans une situation perçue comme tendue ou susceptible d'évoluer défavorablement, appréhende qu'un risque subsiste ou qu'une escalade puisse survenir, même si l'élément déclencheur initial paraît, en apparence, s'être résorbé. Cette appréhension peut découler du contexte de travail, des responsabilités liées à la supervision, et de l'expérience professionnelle du salarié, notamment lorsqu'il œuvre dans un environnement où les enjeux de sécurité sont réels.

[184] Cela dit, il faut distinguer entre la possibilité qu'une escalade de la situation se manifeste et l'existence d'un risque suffisamment concret pour rendre nécessaire, à ce moment précis, un contact physique.

[185] Effectivement, le fait qu'une situation ne se prête pas, sur le moment, à une analyse parfaitement rationnelle n'emporte pas automatiquement la conclusion que le recours au contact physique est justifié. L'intervention doit être appréciée à la lumière de l'ensemble des circonstances pertinentes, sans céder à un découpage artificiel de l'événement ni, inversement, à une justification qui reposerait uniquement sur une perception générale de risque.

[186] À partir de là, l'analyse doit se recentrer sur cette question déterminante : même en admettant une appréhension possible d'escalade, le recours au contact physique était-il nécessaire au moment précis du geste, compte tenu des alternatives disponibles, telles que l'appel à un collègue ou au bureau de la direction, l'utilisation de la parole pour désamorcer la situation ou le retrait temporaire de la zone d'intervention, et l'intervention a-t-elle été minimale et proportionnée ? Autrement dit, le contact physique constituait-il une mesure limitée au strict nécessaire, au regard notamment de l'intensité de la menace perçue, de l'urgence d'agir et de la possibilité d'utiliser des moyens moins intrusifs ?

[187] En d'autres termes, l'existence d'une préoccupation de sécurité — si elle peut expliquer une décision d'agir — ne dispense pas de démontrer en quoi le recours à la force, plutôt qu'une autre modalité d'intervention, constituait une réponse adaptée aux circonstances telles qu'elles se présentaient.

[188] Dans ce contexte, il est possible que l'enseignant ait appréhendé une escalade, compte tenu de son expérience professionnelle, de ses responsabilités de supervision et des exigences de santé et sécurité propres à l'atelier. Je ne remets pas cela en question. Toutefois, la preuve ne me permet pas d'établir que, au moment précis de la poussée, le recours au contact physique était nécessaire. Voici pourquoi.

[189] Les témoignages des enseignants révèlent que le comportement attendu d'un enseignant quand survient un enjeu similaire au présent dossier est d'envoyer l'élève au bureau de la direction, même en l'absence d'un protocole écrit détaillé. C'est d'ailleurs ce que le plaignant a fait. Il indique avoir demandé à l'élève de se rendre au «

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

main office » afin que l'administration intervienne, et ce, au moins trois fois. L'enseignant Fung corrobore en grande partie les propos du plaignant.

[190] Lors de la rencontre d'enquête du 5 septembre 2023, le plaignant affirme que la pièce de métal lancée par l'élève pouvait être utilisée comme une « *arme mortelle* » (*can be used as a deadly weapon*).

[191] À ce sujet, la preuve comporte des versions divergentes quant aux caractéristiques de la pièce. M. Khan évoque un objet de petite taille (environ 3/8 × 3/8 × 1 ½ pouce), tout en reconnaissant ne pas l'avoir vu ni récupéré après l'incident. Le plaignant décrit plutôt une pièce beaucoup plus volumineuse, soit environ 1,5 pouce de largeur, 10 à 12 pouces de longueur et 3/8 pouce d'épaisseur, qu'il qualifie de « *multi-joint* » et dont il estime le poids de 7 à 10 livres. Dans ces circonstances, je ne peux retenir le témoignage de M. Khan, car il n'est pas fiable; la version du plaignant, présent sur les lieux et ayant vu la pièce, est à privilégier.

[192] Je retiens donc que la pièce, telle que décrite par le plaignant, présentait une dangerosité réelle en raison de sa taille et de son poids.

[193] Cependant, au stade où l'enseignant demande à l'élève de quitter l'atelier, la preuve ne permet pas de constater que l'élève est agressif, qu'il est menaçant, qu'il est sur le point de recommencer, ni qu'il est en possession d'une autre pièce. Elle révèle plutôt un refus d'obtempérer à une directive et, au surplus, une tendance à banaliser son geste.

[194] La déclaration du plaignant et les propos tenus lors de la rencontre relative à sa version des faits affaiblissent également la possibilité qu'il soit intervenu par nécessité. Il reconnaît lui-même avoir été en colère (« *so angry* »), avoir haussé le ton et s'être adressé à l'élève sur un ton plus vulgaire. Il admet également avoir déchiré son examen devant lui. Je considère que ces éléments, tels que relatés par l'enseignant, traduisent davantage une intervention dictée par l'émotion et l'exaspération devant le manque de collaboration de l'élève.

[195] Je ne remets pas en cause le droit et même le devoir du plaignant de faire respecter les règles de sécurité dans l'atelier. Je reconnais que le geste dangereux posé par l'élève, combiné à son refus d'obtempérer et au fait qu'il banalisait la gravité de la situation, a pu créer une dynamique tendue et difficile à gérer sur le moment. Néanmoins, même en l'absence d'un protocole écrit détaillé indiquant exactement la conduite à adopter dans une situation comme celle-ci, je ne peux conclure que, devant le refus de l'élève d'obéir, il ne restait au plaignant d'autre choix que d'avoir recours à un contact physique.

[196] L'objectif, lors de l'incident, était de rétablir un cadre sécuritaire et de mettre fin à la confrontation. Celui-ci pouvait être atteint par des moyens moins intrusifs, en appelant au bureau des enseignants ou de la direction, en gardant l'élève sous supervision sans chercher à le déplacer physiquement, ou en suspendant temporairement l'activité, en créant de la distance. Le fait que le plaignant n'ait pas

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

pensé à ces solutions ne suffit pas à démontrer que la poussée constituait une mesure nécessaire au moment précis du geste.

[197] Dans ces circonstances, la poussée constitue un recours injustifié à la force physique, portant atteinte à l'intégrité de l'élève dans le cadre d'une relation d'autorité.

[198] La preuve ne permet pas de retenir que le geste du plaignant était nécessaire au moment précis où il a été posé. Il s'agit donc d'un manquement objectivement grave aux exigences de conduite professionnelle attendues d'un enseignant.

[199] Avant d'analyser la sanction, je me dois de traiter des autres conduites reprochées au plaignant afin d'en apprécier leur gravité.

4.2.2 L'attribution arbitraire de la note 0 et le défaut d'avoir corrigé et consigné les notes sur les documents fournis par l'employeur

[200] L'employeur n'a pas fait de représentations relativement à l'attribution de manière arbitraire de la note 0 à l'élève.

[201] Il va de soi que cette faute n'est pas d'une gravité qui justifie l'imposition d'un congédiement. Normalement, elle devrait justifier une mesure moins sévère tenant compte des principes de la discipline progressive et du dossier du salarié.

[202] Quant au défaut d'avoir corrigé et consigné les notes sur les documents fournis par l'employeur, c'est le fait d'avoir attribué des notes « de mémoire » aux élèves qui pose un problème. Cette façon de procéder peut entraîner des risques d'erreur dans l'attribution des notes chez les élèves, c'est-à-dire, attribuer la mauvaise note à la mauvaise personne.

[203] Je suis consciente que des résultats détaillés doivent être notés sur les formulaires d'évaluation de l'employeur et dans les cahiers des candidats. Cependant, le résultat entré au système est « Réussite » ou « Échec ». Partant de ce fait, bien que je ne réfute pas la nécessité de rattacher les résultats du système à ceux, plus détaillés, qui sont archivés, il demeure que la fiabilité du résultat entré au système repose sur l'existence de traces contemporaines permettant d'expliquer et de vérifier l'acquisition de la compétence.

[204] C'est pourquoi la correction « de mémoire » pose un problème**.** Dans un examen pratique supervisé pour plusieurs élèves en même temps, l'absence de consignation au moment où les étapes sont franchies augmente le risque d'erreur : non seulement sur le résultat, mais aussi sur l'attribution du bon résultat au bon élève, surtout lorsqu'il y a ensuite des reprises ou des remédiations.

[205] Au fond, la difficulté n'est pas que le système ne garde qu'un « Réussite/Échec », mais que l'employeur doit pouvoir démontrer, pièces à l'appui, que ce résultat est exact et conforme. Or, lorsque les formulaires restent vides pendant l'examen et qu'ils sont complétés plus tard à partir de la mémoire, cette démonstration devient plus fragile.

[206] Considérant ce qui précède, je considère que cette faute est modérée.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

[207] Il reste maintenant à déterminer, à la lumière des facteurs atténuants et aggravants, si le congédiement constitue une réponse proportionnée.

4.3 Les facteurs aggravants et atténuants

[208] Comme je l'ai déjà mentionné, le fait d'avoir poussé un élève, à lui seul, justifie l'imposition d'une mesure disciplinaire sévère, comme le congédiement. Je dois désormais déterminer, à la lumière des circonstances atténuantes et aggravantes si cette sanction est appropriée.

[209] L'employeur, plaidant que le geste du plaignant envers l'élève démontre à lui seul le congédiement, a considéré les facteurs aggravants suivants au moment de rompre le lien d'emploi : 1) la position d'autorité de l'enseignant face à l'élève; 2) le fait que l'altercation soit survenue devant des élèves, pour se poursuivre devant des enseignants, atteignant ainsi la dignité de l'élève; 3) les cinq années d'ancienneté du plaignant; 4) le fait que ce dernier a d'abord nié les faits qui lui étaient reprochés lors de l'enquête, permettant de remettre en doute la sincérité de ses remords qui ont suivis de façon tardive; 5) le fait que l'épisode de violence se soit déroulé à l'intérieur d'un atelier de soudure, en présence d'outils et d'objets pouvant mettre en péril la santé et la sécurité des personnes présentes.

[210] Pour sa part, le syndicat relève les circonstances atténuantes suivantes : 1) le fait que la dangerosité du geste posé par l'élève ait complètement été ignorée; 2) le caractère isolé et non prémédité du geste posé par l'enseignant; 3) les remords sincères qu'il a exprimés; 4) la reconnaissance de la faute dès le début; 5) l'absence de dossier disciplinaire et; 6) les évaluations positives qu'il compte à son actif.

[211] D'emblée, je précise que je ne retiens pas, à titre de circonstance aggravante, la position d'autorité de l'enseignant à l'égard de l'élève. Bien qu'elle puisse constituer un facteur aggravant, cet élément a déjà été pris en compte dans l'appréciation de la gravité intrinsèque de la conduite reprochée. Le retenir de nouveau comme aggravant reviendrait à faire double emploi, en considérant deux fois le même facteur dans l'analyse de la proportionnalité de la mesure disciplinaire[38].

[212] Je retiens comme circonstance aggravante la manière dont le plaignant a, dans un premier temps, présenté l'événement le jour même de l'incident : il a nié avoir touché à l'élève à deux reprises. Il s'est ravisé quelques jours plus tard, dans sa déclaration écrite, en reconnaissant l'avoir agrippé l'élève pour le diriger vers la sortie. Il a toutefois persisté à nier la poussée.

[213] L'employeur soutient que la négation des faits par l'enseignant permet de remettre en doute la sincérité de ses remords. Il est vrai qu'une réfutation totale des gestes reprochés est de nature à en diminuer la portée. En l'espèce, toutefois, je ne peux conclure à une négation complète et totale. Même s'il a partiellement nié certains faits, je retiens qu'il a exprimé des remords sincères, notamment une volonté réelle de

---

[38] *Supra*, note 30, par. 26.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

s'améliorer, dans l'éventualité d'une réintégration. Leur valeur atténuante s'en trouve toutefois diminuée.

[214] L'ancienneté du plaignant (5 ans) est invoquée comme facteur aggravant. En l'espèce, je la considère neutre, car elle n'est pas d'une durée telle qu'elle soit déterminante dans l'évaluation de la sanction.

[215] Je ne retiens pas les deux derniers facteurs invoqués par l'employeur comme des éléments aggravants. Il est vrai que l'altercation s'est déroulée devant des élèves et qu'elle s'est poursuivie devant des enseignants. Cela n'est pas contesté. Cependant, pour pouvoir invoquer l'atteinte à la dignité de l'élève comme circonstance aggravante, il faut la prouver. En l'espèce, je ne dispose d'aucun élément de preuve à ce sujet, car j'ai écarté pour cause de ouï-dire la déclaration de l'élève et les propos qu'il a rapportés à M. Khan.

[216] Quant au fait que l'incident soit survenu dans un atelier de soudure, en présence d'outils et d'objets susceptibles de soulever des enjeux de santé et de sécurité, Je considère qu'il faut démontrer le risque additionnel. En l'absence de preuve permettant d'établir que la poussée a créé, dans les circonstances, un risque additionnel pour la santé et la sécurité des personnes présentes, ou pour l'élève lui-même, je ne retiens pas ce facteur comme circonstance aggravante distincte. À l'examen de la vidéo, rien ne permet de conclure que la trajectoire de la poussée exposait l'élève à des outils ou objets dangereux. L'élève est plutôt poussé vers un espace dégagé. Pour retenir cet élément comme facteur aggravant, il aurait fallu que le matériel, ou les autres élèves se trouvent dans la trajectoire de l'élève projeté.

[217] J'aborde maintenant les facteurs atténuants.

[218] Je retiens à titre de facteurs atténuants le caractère isolé et non prémédité de la poussée, de même que les évaluations positives du plaignant. Le premier facteur est d'ailleurs plus déterminant que le second.

[219] Après analyse de l'ensemble du dossier, je n'ai pas de doute que le plaignant est intervenu auprès de l'élève, sous le coup de la colère et de l'émotion, en réaction au geste téméraire qu'il venait de poser. Son comportement a été certes inapproprié, mais il était isolé et causé par une situation unique et exceptionnelle – le lancer de la pièce de métal - qui ne risque pas de se reproduire.

[220] Ceci m'amène à discuter de ce geste qui a été posé par l'élève, et des autres circonstances entourant la présente affaire.

4.4 L'ensemble des circonstances du dossier

[221] La poussée de l'enseignant ne survient pas dans le vide. À l'origine, l'élève pose un geste particulièrement maladroit; l'employeur le concède d'ailleurs lors de ses représentations.

[222] Pour ma part, je considère, au regard de la preuve, qu'il s'agit d'un geste téméraire, survenu dans un contexte de santé et de sécurité propre à un atelier de

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

soudure. Le plaignant intervient rapidement dans cette situation, même si cela ne justifie pas le manquement qu'il a commis.

[223] Il s'agit d'un événement circonstanciel et singulier. Le geste posé par le plaignant ne peut être qualifié de complètement gratuit et dépourvu de tout contexte : n'eut été du lancer de la pièce de métal, la séquence d'événements menant à la poussée ne serait pas produite.

[224] Il transparaît dans la preuve que l'enseignant a été ébranlé par le lancer de la pièce, qu'il a appréhendé un risque et qu'il avait peine à croire ce qui venait de se passer. Comme je viens de le mentionner, le geste téméraire, combiné au refus de l'élève de quitter l'atelier, a alimenté la colère du plaignant. Celle-ci peut être compréhensible compte tenu des circonstances, mais elle ne peut se justifier par le recours au contact physique.

[225] De plus, à l'examen de la vidéo, la force utilisée n'est pas telle que l'élève aurait été projeté contre un objet ou qu'elle aurait entraîné une chute. Il est poussé vers un espace dégagé, sans chute ni conséquence physique apparente.

[226] Il reste à se demander si le congédiement se justifie uniquement sur la poussée, survenue dans un contexte singulier. Les autres manquements invoqués par l'employeur ne constituent pas le cœur du congédiement et n'apparaissent pas d'une gravité comparable à la poussée.

[227] Dans ce contexte, s'agit-il d'une situation de « tolérance zéro », comme le soutient l'employeur, ou faut-il néanmoins tenir compte de l'ensemble des circonstances?

[228] Tout d'abord, en ce qui concerne l'existence d'une politique de « *tolérance zéro* », la preuve n'en a pas été faite. Ensuite, même lorsqu'un employeur invoque une approche dite de « *tolérance zéro* », celle-ci ne peut tenir lieu de règle automatique conduisant à la rupture du lien d'emploi. La jurisprudence majoritaire rappelle qu'une telle approche ne dispense pas le Tribunal d'apprécier la gravité du manquement et d'examiner, au regard du principe de proportionnalité, l'ensemble des circonstances, aggravantes et atténuantes pertinentes.

[229] L'employeur a également invoqué que le congédiement s'inscrivait dans une pratique reconnue dans des situations analogues. Avec égards, cet argument doit être apprécié avec prudence.

[230] Après vérification, je constate que l'employeur a déjà été beaucoup plus clément dans une situation similaire, où une enseignante avait commis un geste s'apparentant à celui du plaignant, soit celui d'avoir poussé une élève de l'éducation des adultes hors du local, alors qu'elle refusait de le quitter.

[231] Dans la décision *Commission scolaire English-Montréal* précitée[39], l'arbitre Viau y résume les faits comme suit[40] :

---

[39] *Supra*, note 30.

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

> [55] La plaignante a-t-elle doucement dirigé l'élève vers la sortie de la classe? Force est de constater que ce n'est pas le cas. (…) En effet, il est établi d'une manière incontestable par le témoignage de la plaignante qu'elle a effectivement poussé l'élève pour la faire sortir de la classe comme cela est affirmé dans la déposition écrite de l'élève. Il importe peu que la plaignante ait placé ses mains sur les bras, le dos ou les fesses de l'élève, il reste qu'elle l'a touchée et a appliqué un certain degré de force pour la faire sortir de la classe puisque l'élève n'obtempérait pas à son ordre.
>
> (…)
>
> [57] Même si la plaignante a précisé que ses élèves étaient de plus en plus jeunes, il ne faut pas perdre de vue que l'élève en cause n'avait pas 16 ans; c'était une adulte de 24 ans.

[232] Dans cette affaire, l'arbitre Viau a maintenu la suspension d'une journée sans solde imposée par l'employeur.

[233] Il va de soi que la violence est de moins en moins tolérée dans notre société et qu'un précédent disciplinaire ne lie pas le Tribunal. Chaque dossier doit être apprécié selon ses faits propres. Cela dit, cette décision demeure un repère utile pour apprécier la cohérence de l'approche disciplinaire de l'employeur et relativise l'argument selon lequel l'usage de la force entraîne nécessairement un congédiement en vertu du principe de la « *tolérance zéro* ».

[234] Je tiens à préciser que dans le dossier précité, la plaignante avait reconnu d'emblée le geste qu'elle avait posé, mais qu'elle avait maintenu, tout au long, qu'elle poserait le même geste si c'était à refaire. Elle ne considérait donc pas avoir commis de faute, ou du moins, elle en minimisait la portée.

[235] Dans *Collège Mont-Royal*[41], l'arbitre Eric Lévesque, a annulé le congédiement d'un enseignant pour le substituer à une suspension sans traitement de six mois. Dans cette affaire, l'enseignant a donné un coup de dictionnaire sur la tête d'une de ses élèves qui était avachie sur son pupitre, afin d'attirer son attention.

[236] Dans le cadre du présent litige, je tiens à souligner que la poussée s'inscrit dans une séquence d'événements en atelier, déclenchée par un manquement sérieux aux règles de sécurité et suivi d'un refus d'obtempérer, alors que dans l'affaire précitée, le geste visait seulement à attirer l'attention.

- Le lien de confiance

[237] S'appuyant sur l'affaire *Alliance des professeurs de Montréal*[42], l'employeur a également plaidé que l'enseignant ne pouvait ignorer que la violence injustifiée n'avait pas sa place dans un centre de formation professionnelle et que le lien de confiance

---

40 *Id.*

41 *Syndicat des employés et des employées du Collège Mont-Royal (FNEEQ-CSN)* et *Collège Mont-Royal*, 2018 QCTA 834

42 *Supra*, note 34.

était brisé, ce qui lui permettait de passer outre au principe de la progression des sanctions.

[238] La conduite de l'employeur dans les jours qui ont suivi l'incident ne cadre pourtant pas avec l'affirmation d'un lien de confiance immédiatement et irrémédiablement brisé. Le plaignant a continué d'exercer ses fonctions pendant environ trois jours, auprès des élèves, en demeurant une figure d'autorité et en représentant l'établissement. Si l'employeur l'avait véritablement considéré comme irrécupérable ou comme présentant un risque tel qu'il ne pouvait plus être maintenu en présence d'élèves, on se serait attendu à ce qu'il soit retiré du milieu dès le départ.

CONCLUSION

[239] Considérant les fautes commises, les facteurs aggravants et atténuants, de même que l'ensemble des circonstances propres à la présente affaire, je considère que le congédiement du plaignant est injustifié. Dans ce contexte, je considère raisonnable de substituer au congédiement, une suspension sans solde de six mois.

[240] Je suis d'avis qu'il s'agit là d'une mesure disciplinaire adéquate, à la fois sévère et proportionnelle aux manquements commis par le plaignant.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE le grief 887-434 contestant la suspension avec solde de M. Roy-Girard;

ACCUEILLE partiellement le grief 887-437 contestant le congédiement imposé à M. Roy-Girard;

SUBSTITUE au congédiement une suspension de six mois débutant le 13 novembre 2023;

ORDONNE la réintégration du plaignant;

RÉSERVE compétence pour déterminer les sommes dues à M. Roy-Girard en raison de la présente décision et pour disposer de toute difficulté en découlant.

(s) *Natacha Lecompte*

_____

Me Natacha Lecompte, Arbitre
Membre du Barreau du Québec

2025 CanLII 139788 (QC SAT)

Pour le syndicat : Me Daniel Notardonato

Pour l’employeur : Me Olivier Lamoureux

Dates d’audience : 9 septembre 2024, 8 et 28 novembre 2024, 27 janvier 2025, 21 février 2025 et 24 mars 2025

2025 CanLII 139788 (QC SAT)