

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2013-4522

Date : Le 8 avril 2013

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU NORD QUÉBÉCOIS

Ci-après appelée « le Syndicat »

Et

COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

Ci-après appelée « l'Employeur » ou « la Commission »

Plaignant : Pierre-Luc Bélisle
No du greffe : 2010-0000118-5113
No du syndicat : 2009-2010-KE-39

Convention collective : Dispositions liant le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik et La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte de l'Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (AENQ) 2005-2010

Ci-après appelée « la convention collective »

SENTENCE ARBITRALE

2013-4522

PAGE : 2

1. LE GRIEF

[1] Le 10 juin 2010, par le biais de son syndicat, le plaignant dépose un grief et soutient que la Commission a porté atteinte à sa réputation. Plus spécifiquement, il soutient :

« L'Association des employés du Nord québécois vous avise de la naissance d'un grief.

Les faits à son origine sont les suivants et ce, à titre indicatif et sans préjudice.

Le ou vers le 13 mai 2010, la Commission scolaire, par l'entremise de ses représentants, a fait des déclarations au Journal de Montréal ainsi qu'au Nunatsiaq News concernant notamment le manque de professionnalisme de Monsieur Pierre Luc Bélisle, enseignant à Puvirnituk. Les propos tenus par les représentants de la commission scolaire à l'égard de cet enseignant, et qui ont de par la suite, été publiés dans ces journaux, ont porté atteinte à la réputation de Monsieur Pierre Luc Bélisle.

L'Association des employés du Nord québécois et l'enseignant visé par le présent grief contestent cette attitude de la Commission scolaire Kativik car elle est non fondée tant en faits qu'en droit.

Les articles et/ou clauses et/ou Lois impliqués dans le présent litige sont, à titre indicatif et sans préjudice, les suivants :

Article 10-4.02, 10-04.03, 9-1.00, 9-2.00 de la convention collective

Article 3,4, 46 49 de la « Charte des droits et libertés de la personne du Québec »

Article 6,7, 10, 1375, et 2087 du « Code civil du Québec »

Ainsi que tout autre article et/ou clause et/ou Loi pertinente au présent litige.

[...] »

[2] Le dernier jour de l'audition, le Syndicat a retiré des remèdes, estimant qu'ils n'étaient plus pertinents ou qu'il était trop peu, trop tard, et a précisé les montants réclamés. Il demande :

Les correctifs requis sont les suivants, et si la commission scolaire ne s'y conforme pas, il sera demandé à l'arbitre de grief :

1. D'accueillir le présent grief ;
2. De constater que les paroles et déclarations tenues par les représentants de la Commission scolaire Kativik au Journal de Montréal et au Nunatsiaq News ont porté atteinte à la dignité, à l'honneur ainsi qu'aux relations de travail justes et raisonnables de Monsieur Pierre Luc Bélisle, et ce, en contravention à la convention collective et à la Loi ;

3. D'ordonner aux représentants de la Commission scolaire Kativik de prendre des mesures nécessaires pour que cesse à l'endroit de Monsieur Bélisle, toutes paroles, gestes, attitudes ou comportements susceptibles de porter atteinte à sa réputation, à sa dignité et à son honneur ;
4. D'ordonner à la Commission scolaire Kativik de fournir une lettre de recommandation à Monsieur Pierre Luc Bélisle attestant son professionnalisme ;
5. De déterminer le montant d'une compensation à être versée à Monsieur Pierre Luc Bélisle à titre de dommages matériels et moraux, soit 15 000\$;
6. De déterminer le montant d'une compensation à être versée à Monsieur Pierre Luc Bélisle à titre de dommages et intérêts punitifs, en vertu de l'article 49 de la Charte, et de tous autres dommages compensatoires, que le salarié pourrait avoir subis, soit 25 000\$;
7. D'ordonner que toutes les sommes dues par la Commission scolaire Kativik à Monsieur Pierre Luc Bélisle portent intérêt au taux prévu au Code du travail ;
8. De rendre toute autre ordonnance propre à sauvegarder les droits du Salarié et du Syndicat dont notamment :
 - Ordonner que les cadres et commissaires et tout autre dirigeant de la SCK soient mis au fait des véritables intentions faits et gestes de M. Bélisle afin que sa réputation soit rétablie au sein même de l'organisation, notamment par la traduction et la diffusion de la décision à intervenir à tous et chacun des cadres, commissaires et tout autre dirigeant de la CSK;
 - Que les cadres, commissaires de la CSK et tous les dirigeants de l'école de Puvirnituk soient informés que M. Bélisle n'a jamais voulu traiter les Inuits de terroristes. »

[3] Les parties ont admis que la procédure d'arbitrage et de nomination de la soussignée ont été respectées et que le tribunal a donc compétence pour disposer du présent grief. Elles ont également convenu, que le tribunal réserve, le cas échéant, juridiction sur le quantum.

2. LES QUESTIONS EN LITIGE

[4] Est-ce que le plaignant a enfreint son obligation de loyauté en dénonçant sur la place publique un différend interne ? Le cas échéant, quelle est la pertinence de la théorie du « whistle blowing » dans le cadre d'un recours en diffamation ? En l'espèce,

2013-4522

PAGE : 4

est-ce que la Commission a par négligence porté atteinte à la réputation du plaignant dans le cadre de ses représentations auprès des médias et en a-t-il subi un préjudice ? Et, a-t-elle porté atteinte à la réputation du salarié au sein de ses propres instances ? Dans l'affirmative, qu'elle est l'étendue des dommages moraux ? Et, y a-t-il ouverture à des dommages punitifs ?

3. LA PREUVE

La couverture médiatique

Le samedi 8 mai 2010 : Journal de Montréal

[5] Le samedi 8 mai 2010, la photo du plaignant apparaît sur la première page du Journal de Montréal. En arrière-plan, on y voit des habitations et une personne sur un véhicule motorisé communément appelé « quatre roues » dans un environnement enneigé. Le titre principal « CAUCHEMAR DANS LE GRAND NORD » auquel est ajouté deux sous-titres : « Des profs terrorisés » « Exclusif pages 4 et 5 ».

[6] Sous la rubrique « À LA UNE », le journaliste Sébastien Ménard écrit deux articles publiés aux pages 4 et 5 de l'édition du samedi 8 mai 2010. L'article reproduit à la page 4 (à gauche) rapporte :

« LA COMMISSION SCOLAIRE RECONNAÎT LE PROBLÈME

- **L'expérience et la capacité d'adaptation des profs ont un rôle à jouer**

La commission scolaire Kativik (CSQ) reconnaît que l'école Iguarsivik a été le théâtre de plusieurs incidents à caractère violent, cette année. Mais l'organisme estime que les profs qui ont plus « d'expérience » et une bonne « capacité d'adaptation » ne sont pas affectés par la situation.

« Ceux qui comptent plus de cinq années d'expérience se sentent en sécurité dans leurs classes », soutient CSK, qui a répondu par écrit aux questions du Journal. »

« Un de nos enseignants qui a œuvré longtemps à l'école et qui a pris sa retraite l'an dernier a décidé d'y retourner à plein temps l'an prochain, fait valoir l'organisme. Il y a aussi quelques professeurs retraités du sud de la province qui sont dans la communauté depuis six ans et qui aiment enseigner à Puvirnituk. »

Suspensions

La CSK assure qu'elle ne « tolère pas » la violence dans ses écoles et qu'elle intervient « rapidement », lorsqu'un enseignant est frappé par un élève.

Un éventail de sanctions, allant de la suspension au recours à la police, figure dans le nouveau code de vie de l'établissement, souligne l'organisme.

« Mais lorsqu'il est impossible de déterminer qui (de l'élève ou du prof) a commis une faute, les sanctions envers l'élève ne sont pas aussi strictes », indique la CSK.

L'organisme explique que la suspension des élèves est appliquée « différemment », dans les écoles du Nord que dans celles du Sud. « En fonction de la gravité de l'incident, une suspension pourrait être imposée à l'intérieur de l'école, ce qui signifie qu'un élève pourrait être encadré par un membre du personnel, afin de l'aider à régler le problème », indique la CSK.

Chose certaine, « les enseignants ne devraient pas avoir à craindre pour leur sécurité en classe », insiste l'organisme.

« Ce sont les parents et la société qui devraient apprendre aux enfants que la violence n'est pas acceptable. Là où cet apprentissage fait défaut, les écoles gèrent la situation du mieux qu'elles le peuvent », affirme la CSK.¹ »

[7] Sous ce dernier article, l'encadré suivant sur fond bleu est reproduit :

CONFIDENCES D'ENSEIGNANTS

« La violence est en croissance. J'ai vu six enseignants se faire donner des coups, depuis deux semaines. Moi-même, j'ai eu une entorse au pouce, à un moment donné, quand j'ai voulu protéger une collègue. »

- Amanda*, une enseignante de l'école

« C'est inimaginable, tout ce qui a pu se passer dans cette école-là. Ceux qui viennent ici ne savent pas dans quoi ils s'embarquent. »

- Nicole*, une ex-prof de l'école qui enseigne maintenant dans les Bois-Francs.

« On vit vraiment l'enfer et ça ne fait que s'aggraver. Depuis que je suis ici, on m'a frappée à plusieurs reprises dans le ventre, sur les bras, et je me suis fait couper avec un outil. Je me suis aussi déjà fait mordre au sang et j'ai dû aller à l'hôpital. »

- Mylène*, une enseignante de l'école

« J'ai déjà vu une enseignante qui s'est retrouvée avec un gros bleu sur le bras, après avoir été frappée. Il y a beaucoup de violence, mais peu d'interventions. »

- Simon-Pierre*, un ex-enseignant de l'école, qui travaille maintenant comme suppléant dans la région métropolitaine »

[8] En haut de la page 5 de cette édition du Journal de Montréal, sont reproduites : la même photo que celle de la première page, une photo de l'école, un écriteau indiquant « BIENVENUE À PUVIRNITUQ » sur un fond qui montre l'emplacement géographique de Puvirnituk par rapport à Montréal. Les notes explicatives correspondantes aux photos indiquent : « 1. L'école primaire Iguarsivik, à Puvirnituk.

¹ Les passages soulignés sont visés par le grief.

2013-4522

PAGE : 6

2. Le village est un des plus nordiques de la province. On y compte quelque 1 500 habitants. 3. Pierre-Luc Bélisle a été le premier enseignant à dénoncer la situation au *Journal*. Il reviendra dans le Sud du Québec à la fin de l'année scolaire. »

[9] Sous les photos, le journaliste Sébastien Ménard écrit l'article suivant :

« **DES PROFS VICTIMES DE VIOLENCE**

- **Le goût de « l'aventure » se transforme en cauchemar, pour des enseignants partis travailler dans le Grand Nord**

Des enseignants qui étaient partis vivre l'aventure dans le Grand Nord vivent plutôt un cauchemar. Victimes de violence physique à répétition, ils dénoncent le « climat de terreur » qui règne dans leur école et le manque criant de ressources dont ils disposent pour y faire face.

Au cours des derniers jours, le *Journal* a contacté sept profs qui enseignent ou qui ont travaillé à l'école primaire Iguarsivik, dans le village inuit de Puvirnituq.

Si certains ont accepté de parler ouvertement, d'autres ont préféré se confier sous le couvert de l'anonymat.

Tous ont cependant condamné la violence dont ils ont été témoins ou victimes, entre les murs de cette petite école. « À toutes les semaines, des profs se font brasser et ont des ecchymoses », dit Pierre-Luc Bélisle, un ex-prof de Longueuil qui enseigne à Puvirnituq. C'est lui qui a initialement dénoncé la situation au *Journal*.

« À tous les jours, on se fait pousser, taper ou lancer des choses, comme des pupitres ou des chaises », ajoute Geneviève Bergeron, qui est revenue enseigner dans une école de Montréal l'an dernier.

« Il y a même une prof qui a été frappée 20 ou 30 fois et qui a maintenant une entorse lombaire » soupire Amanda*.

Problèmes sociaux

Les enseignants qui ont décidé d'aller travailler dans cette école avaient le goût « de l'aventure. » Ils savaient que les enfants qui leur seraient confiés représenteraient un défi important. « On connaît les problèmes sociaux du Nunavik, on les vit au premier plan, dit Amanda*. Si un enfant s'est fait battre à la maison, on le ressent en classe. »

Mais les enseignants n'acceptent pas que la violence dont ils sont victimes soit « tolérée » comme elle l'est présentement, selon eux.

La semaine dernière, Pierre-Luc Bélisle s'est retrouvé en arrêt de travail, après avoir été frappé par deux élèves, « Ces deux jeunes-là n'ont pas eu de conséquences », déplore l'homme de 32 ans.

« On peut se faire frapper, lancer des chaises ou menacer avec un couteau sans que rien ne se passe, dit Carole*, une autre enseignante de l'école, C'est très grave. »

2013-4522

PAGE : 7

Malgré les nombreux problèmes vécus par les enfants Inuits, les profs affirment qu'aucun professionnel, pas même un psychologue, n'est sur place pour les soutenir.

« Il faut vraiment qu'il y ait de meilleures ressources parce qu'on n'aide pas ce peuple-là dans l'état actuel des choses. Moi, j'aurais peur de retourner dans cette école », dit Geneviève Bergeron.

Beaucoup de roulement

Le président du conseil des enseignants, Putugu Tukulak, a écrit une lettre au Comité d'éducation de Puvirnituk pour appuyer ses collègues. « Je n'ai jamais eu de problèmes, mais ces professeurs-là en ont eu de très gros », dit-il.

Les profs croient que le roulement de personnel n'aide pas leur situation. Cette année, les élèves ont dû apprendre à connaître 11 nouveaux enseignants, dont plusieurs retourneront dans le Sud de la province, en juin prochain.

« Les enfants n'ont pas le temps de s'attacher », concède Mylène*, une autre enseignante de l'école.

Les profs qui choisissent le Grand Nord sont mal préparés à ce qui les attend, avertit Geneviève Bergeron.

« Quand tu commences, ils te laissent croire que c'est le rêve. Mais ce n'est pas vrai », tonne-t-elle.

La directrice de l'école Iguarsivik, Judith Renaud, et la police régionale de Kativik, où les profs ont logé plusieurs plaintes, n'ont pas rappelé le *Journal*. »

Le mardi 11 mai 2010 : Nunatsiaq Online

[10] Le mardi 11 mai 2010, la journaliste Jane George écrit l'article suivant dans le Nunatsiaq Online :

« Student violence drives teachers out of Nunavik school

Puvirnituk teacher : « I'm tired of seeing co-workers with bruises. »

Some bruised and battered teachers at Puvirnituk's Iquarsivik school say they're fed up with being punched, hit, and threatened with violence by students while treated with a lack of respect by the Kativik School Board and school administrators.

After getting punched in the stomach April 19 by two students, Iquarsivik teacher Pierre-Luc Bélisle was surprised to see the students back in school two days later, as if nothing had happened.

Bélisle was told there would be an investigation into his allegations.

« I thought there would be some consequence. I didn't invent a story about a student. I am there to protect them, for their security, it's my job » said Bélisle, who felt his credibility as a teacher was put in doubt. « I think that's unacceptable. »

2013-4522

PAGE : 8

After learning nothing had been done, Bélisle, who had already filed a police report on the incident, went to a doctor who put him on a two-week leave.

Bélisle then contacted his union, the Northern Quebec Teaching Association, as well as newspaper reporters, in a last-ditch attempt to improve conditions in the school.

Bélisle ended up telling his story to the *Journal de Montréal* newspaper and to CBC Montreal.

Since, the students have been suspended, Bélisle says in a telephone interview this past weekend.

« I'm tired of seeing co-workers with bruises. I can't accept that. That's why I contacted the *Journal de Montréal* for them and for the students. I can't close my eyes against this. To return another year and continue to endure this? No, says Bélisle, 32, who arrived last August to teach Grade 7 in this Hudson Bay community and plans to leave in June.

Bélisle, a teacher with several years of experience, said he has no problems with his own students.

But often teachers are hit or punched if they try to deal with violence between students in the hallways or schoolyard, he said.

« I have no violence in my class. I never put anyone out of class. I love my students. I can teach without any problems. How can I succeed with 16 students if, when I leave my class, it's a free-for-all? »

Examples of violence around the school include an incident involving a student who first punched a teacher who had broken up a fight outside, and then hit a second teacher in the face.

Bélisle said teachers must try to discipline and not simply stand by when they see something like that happen : « As a teacher I am supposed to guide them, to educate them that violence is unacceptable, I want to give people hope and for these youth to improve their lives. »

The problem, said Bélisle, is if there's a code of conduct, it hasn't been applied consistently, and doesn't deal appropriately with the problems, he said.

« We need leadership, direction. That we're going to do this and here are the resources to do it, » he said.

Of the 21 teachers at the school, which has about 260 students from Grade 4 to Secondary 5, 15 are non-Inuit. Eleven of the new teachers arrived in 2009 – a turnover of near 75 per cent among the non-Inuit teachers.

Since the beginning of this academic year, at least five of the 15 non-Inuit teachers have taken leave at some point to deal with injuries and trauma.

A female teacher who did not wish to be identified in this story said that, since she started teaching at the school, she's seen numerous instances of violence, ranging from verbal harassment like « fuck you, shut up » to sexual harassment, including threats of touching.

2013-4522

PAGE : 9

A female co-worker who was the subject of continual sexual harassment from students was told to put a photo of a strong looking man in her classroom to show the students that she has a boyfriend: « that was the response of the administration, » she said.

Incidents are dealt with case-by-case, she said, citing the examples of a student who broke a window and received seven days of suspension, while another one who hit a teacher received a shorter period of suspension.

There is no student counsellor at the school. An anti-bullying program, introduced last year, was never implemented. This would help, the teacher say, because often students who attack teachers also bully their peers.

A letter sent to the KSB by Iguarsivik teachers earlier this year which contained a plea for help, went unanswered, she said.

« We feel alone in this » she said. « The people who are losing out are the students. If we can't help them, if there's no follow-up by the administration, no program in the school against violence, how can we help educate the future citizens of Puvirnituk? »

The Kativik School Board was unable to respond to a request for more information from the *Nunatsiaq News* on Monday, because its director general was in transit, spokesperson Debbie Astroff said.

But the KSB did provide comments to the *Journal de Montréal* for a story published May 8.

The KSB said violence isn't tolerated, and that the board intervenes « rapidly » when a teacher is hit by a student.

Consequences may include suspension or a report to police, the school board told the newspaper.

« But when it's impossible to determine who (the student or the teacher) was in error, the sanctions for the student are not as strict, » the KSB said, noting that a suspension may take place inside the school where another staff member will deal with the problem. »

« Those who have more than five years of experience feel secure in their classes » the KSB said.

Patrick d'Astous, president of the Northern Quebec Teaching Association, said, judging from these comments, the school board appears to be denying the violence in its schools.

« The school board doesn't support its teachers. It says, because you've just gotten here, you'll be hit in the face for five years. Then it will be fine. If I was a teacher with the school board, I'd feel a profound lack of respect. This isn't an employer worth working for », said d'Astous in an interview from Waswanipi.

In 2007, the union asked the KSB to embrace an anti-violence program, which has been instituted in the James Bay Cree region.

But so far, d'Astous said he hasn't gotten an answer from the Kativik School Board.

2013-4522

PAGE : 10

His union also says schools in Nunavik need more resources to deal with students who need special help, particularly when they move from first language instruction during the first three years of school to instruction in a second language, which is either English or French.

The result can be frustration and an increase in violence, according to d'Astous, who said more resources for teachers and students are the only way the situation can improve. In recent years, Nunavik has experienced growing violence in its schools and against its students and teachers.

Countless episodes of vandalism, harassment and bullying in school classrooms and playgrounds have gone largely unreported.

The most horrific episodes include the shooting of a female teacher in Salluit in 2005 and the severe beating of a school principal in Kangiqsujuaq that same year.

Since then school board has adopted a « peace and responsive school » code and upped security within its schools through video surveillance, security entrance cards for use by staff after hours and hallway monitors.

Over the years, Iguarsivik has faced other waves of violence. In 1993 the school and community were wracked by a series of violent incidents, which saw one teacher assaulted and several teachers' homes vandalized.

Then, in 2006, student vandals ransacked the school, causing hundreds of thousands of dollars in damages. »

Le mercredi 12 mai 2010 : Journal de Montréal

[11] Le mercredi 12 mai 2010, le journaliste Sébastien Ménard écrit à nouveau sur le sujet. À la page 14 du Journal de Montréal, il rapporte :

« **DES IRRESPONSABLES** »

- **La Commission scolaire est blâmée pour la violence envers les profs dans une école du Grand Nord**

La violence dont sont victimes des profs oeuvrant dans une école du Grand Nord est attribuable au laxisme de la Commission scolaire Kativik, dénonce le syndicat des enseignants.

« Depuis 2007, nous avons interpellé directement à au moins dix reprises la Commission scolaire en lui offrant un partenariat pour lutter contre la violence en milieu scolaire, mais nous accusons toujours une fin de non-recevoir. C'est un scandale d'irresponsabilité de leur part », a indiqué le président de l'Association des employés du Nord québécois (AENQ). Patrick D'Astous, dans un communiqué diffusé hier.

Le *Journal* révélait samedi que des enseignants travaillant à l'école primaire Iguarsivik de Puvirnituq ont été victimes de violence à répétition, cette année.

Des profs affirment avoir été frappés, d'autres disent s'être fait lancer des pupitres ou des chaises par des élèves en crise. Tous les enseignants contactés

2013-4522

PAGE : 11

par le *Journal* ont dénoncé le manque de soutien et de ressources mis à leur disposition pour lutter contre cette violence.

Manque d'expérience

La Commission scolaire Kativik (CSQ) n'a pas nié le problème, mais a laissé entendre que les profs comptant plus de cinq années d'ancienneté ne vivaient pas de problèmes de la sorte.

Le hic, selon le syndicat, c'est que les profs expérimentés ne courent pas les rues, dans le Grand Nord. « Bon an mal an, plus de 100 nouveaux enseignants arrivent et partent, ce qui est près du tiers du nombre total d'enseignants. Cela démontre clairement qu'à la CSK, les enseignants ayant plus de cinq ans d'expérience sont vraiment minoritaires, voire même marginaux », déplore Patrick D'Astous.

Le syndicat affirme que la CSK est « la seule au Québec à ne pas avoir de politique d'aide à ses élèves en difficulté. »

Le jeudi 13 mai 2010 : Nunatsiaq Online

[12] Le 13 mai, la journaliste Jane George du Nunatsiaq Online publie un deuxième article :

« Nunavik school board says teachers are to blame for violence »

« **They were very authoritarian** »

Pierre-Luc Bélisle, the teacher who complained about high levels of violence among students at Iguarsivik School and the lack of action by school administrators at the Kativik School Board, has left Puvirnituk.

Following a meeting between the school administrators, teachers and the education committee, parents decided to remove their children from Bélisle's class.

The teachers' union paid his way home, where he'll remain on full salary until the end of the academic year, the KSB said in a written statement.

Bélisle had told the *Journal de Montréal* and the *Nunatsiaq News* that little action had been taken after two students punched him in the stomach three weeks ago.

School administrators had already told Bélisle earlier this year to stop grabbing students by the arm to move them, says a 2,000-word written response from the KSB about teachers' allegations of violence at Iguarsivik School, which the *Nunatsiaq News* received May 13.

« He persisted, and the students hit him. Because it was felt that he may have provoked the attack, punishment wasn't given out immediately. He also took it upon himself to police the hallways, interfering with students who were not his responsibility. » the KSB says.

The May 8 *Journal de Montréal* story that first draw attention to violence at Iguarsivik contained « gross exaggeration » about the level of severity of violence there, the KSB says.

2013-4522

PAGE : 12

Bélisle shouldn't have gone to the newspaper to complain, but use existing protocols to air his grievances, the school board says, noting the situation which developed is « unique to Puvirnituk » and does not reflect what goes on in the rest of Nunavik's schools.

The KSB plans to hold a conference in the fall to address crime prevention and look at the best ways to deal with it in the schools.

« People blame institutions, but violence starts in the home. We see the consequence. We at the Kativik School Board are doing the best we can with the resources we have, » the KSB says.

The school board vowed to improve relations and barriers between Inuit, French and English teachers in Puvirnituk, by organizing potluck dinners and birthday parties.

The problem at the 260-students school in the community developed because some teachers tried to take matters into their own hands and tried to make their students " perfect", the school board says.

This is what happened, the KSB states, pointing to a group of mostly first-year teachers, about 13 of the 34-member staff, who disagreed with how the school administration handled violence.

« They were very authoritarian; it was for many of their students to be sent to the principal's office on a daily basis. The administration patiently explained that each case is dealt with individually, with the punishment taking into account the student's home life, recent traumatic experiences, and the effect of a suspension on a student's- drop-out risk.

« This new group refused to listen to seasoned advice, and ganged up not only on the principal, but the rest of the teachers who didn't agree with them. »

The KSB says these rookie teachers didn't ask for help: « the new teachers were described by their colleagues as unprofessional and disrespectful. There was no middle ground. It was their way, period. They said that 90 per cent of the problems were caused by poor class management. »

These teachers would punish a student who came to class tired.

The KSB says the school principal, Judith Renaud, was satisfied with the unwavering support she received from parents, the local education committee, the community and the school board.

« She would not have received this support if she was at fault, » the KSB says.

As for the union's allegations that the KSB rejected its proposal to mount a joint anti-violence campaign in the schools, the KSB dismissed this plan as being ill-thought-out and designed to bring back « memories of sorrow and shame to the families who were close to the people involved. »

« The school board is always open to realistic proposals, » the KSB says.

2013-4522

PAGE : 13

Among its efforts to improve school life, the KSB mentions a « code of life » for all schools, training is given in crisis intervention and anti-bullying, parenting courses and many extra-curricular activities.² »

Le samedi 15 mai 2010 : Journal de Montréal

[13] Le samedi suivant, le 15 mai 2010, le journaliste Sébastien Ménard écrit deux autres articles qui sont reproduits en page 7. L'un reprend la version du syndicat et celle du plaignant et l'autre celle de la commission. À gauche et au-dessus des articles, la même photo que celle reproduite en première page le 8 mai (avec M. Delisle au centre) est reprise. M. Sébastien rapporte :

« LA VIOLENCE EST BIEN RÉELLE

- Le syndicat vient à la rescousse des professeurs et critique la commission scolaire

La violence à l'endroit des professeurs est un réel problème dans les écoles du Grand Nord, quoiqu'en dise la Commission scolaire Kativik, affirme le syndicat qui représente les enseignants du Nouveau-Québec.

Réagissant à un reportage du *Journal* qui mettait en lumière les problèmes de violence subis par plus plusieurs professeurs d'une école de Puvirnituk, le syndicat dénonce l'attitude de la Commission scolaire qui semble vouloir nier le problème et blâmer les « enseignants pour leurs malheur ».

« La Commission scolaire Kativik dit que les problèmes de violence à Puvirnituk sont un cas isolé et qu'il y a rarement des incidents de cette nature ailleurs, je peux vous dire que c'est faux » rétorque Patrick D'Astous, président de l'Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (AENQ), un syndicat affilié à la CSQ qui regroupe environ 1 500 membres.

Le professeur retourné chez lui

M. D'Astous critique sévèrement la décision de la Commission scolaire d'écarter l'enseignant Pierre-Luc Bélisle, qui a été le premier à dénoncer la situation qu'il vivait avec d'autres enseignants.

Au début de la semaine, les parents des enfants de la classe de M. Bélisle, à l'école Iguarsivik sont venus chercher leurs enfants pour les retirer de la classe. La direction de la Commission scolaire lui a ensuite « suggéré » de retourner chez lui, avec salaire, jusqu'à la fin de l'année scolaire.

« Nous n'avons jamais cautionné cette décision-là, précise M. D'Astous. Et nous nous questionnons sur le message que cela envoie aux parents, aux élèves et aux autres professeurs. »

Le président du syndicat, qui a enseigné plusieurs années dans une école de la communauté crie, admet que la situation du Grand Nord n'est pas facile et que les enseignants doivent adapter leur enseignement à la réalité des Cris ou des Inuits, très différente de celle des élèves du Sud du Québec.

² Les passages soulignés sont visés par le grief.

Pénurie de professeurs

« Mais la Commission scolaire doit prendre ses responsabilités et aider les jeunes professeurs qui arrivent. D'un côté, ils veulent attirer des professeurs au Nord parce qu'ils manquent d'enseignants, et de l'autre, ils ne les soutiennent pas », déplore-t-il.

Selon le président du syndicat, le cas de M. Bélisle illustre bien les problèmes dans les écoles du Nord-du-Québec. « Kativik est la seule commission scolaire où il n'y a pas de réelles ressources pour les enfants en difficulté d'apprentissage, souligne-t-il. Pourtant, s'il y en a une qui devrait en avoir, c'est bien elle. »

- Le député péquiste d'Ungava, Luc Ferland, doit interpeler la ministre de l'Éducation du Québec sur cette question à l'Assemblée nationale, la semaine prochaine.
- La proportion d'élèves de la Commission scolaire Kativik qui parviennent à obtenir leur diplôme d'études secondaires en 5 ans était de moins de 10 %, à la fin de 2008.
- L'expérience moyenne des enseignants dans le Grand Nord est de 1,3 année d'enseignement.

LA FAUTE DES ENSEIGNANTS

- La Commission scolaire Kativik

Selon la Commission scolaire Kativik (CSK), les professeurs qui se plaignent de subir la violence n'ont qu'eux-mêmes et leur inexpérience à blâmer.

Dans les communiqués émis en anglais et en français, jeudi et hier, la Commission scolaire a sévèrement critiqué les enseignants qui ont confié leur désarroi au *Journal de Montréal*.

Les professeurs se plaignaient du manque d'appui de la commission scolaire, alors qu'ils se font frapper à coups de poing, qu'ils se font pousser ou lancer des objets par des élèves.

Méconnaissance de la culture

La Commission scolaire soutient que ces plaintes sont « nettement exagérées » et que les professeurs qui se plaignent (qui seraient 13 sur un total de 34) sont victimes de leur méconnaissance de la culture Inuk.

« Ils étaient très autoritaires ; il arrivait fréquemment que leurs élèves se retrouvaient au bureau de la directrice quotidiennement. [...] Ce groupe de nouveaux professeurs refusent d'écouter les sages conseils et ils se sont ligüés non seulement contre la directrice, mais contre les autres professeurs qui n'étaient pas d'accord avec eux », a indiqué la Commission scolaire au journal *Nunatsiaq*.

La CSK soutient même que Pierre-Luc Bélisle agrippait souvent les enfants par les bras et qu'il aurait été avisé de ne plus le faire. «Il a persisté et les enfants l'ont frappé », a indiqué la CSK, allant même jusqu'à dire que l'enseignant pourrait avoir « provoqué les attaques.³ »

[14] Le mercredi, 19 mai 2010, un autre article est publié dans le Journal de Montréal. Et, la photo publiée le 8 mai en première page est reproduite à droite de l'article et où l'on voit M. Bélisle en gros plan au centre avec le sous-titre « CAUCHEMARD dans le Grand Nord ». Le journaliste Mathieu Turbide écrit :

« **VIOLENCE \ GRAND NORD**

LA COMMISSION SCOLAIRE DOIT S'EXCUSER

- **Le Syndicat des enseignants du Grand Nord menace de poursuivre Kativik**

Le ton monte encore d'un cran entre le Syndicat des professeurs du Nouveau-Québec et la Commission scolaire Kativik (CSK), relativement à la violence dont seraient victimes les enseignants de la part d'élèves dans le Grand Nord québécois.

L'Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (AENQ) menace de poursuivre la commission scolaire si elle ne présente pas des excuses au professeur Pierre-Luc Bélisle, qui a été le premier à dénoncer le climat de violence qui régnerait dans les classes de l'école Iguarsivik, située à Puvirnituq.

Le président de l'AENQ, Patrick D'Astous, reproche à la CSK d'avoir entaché la **réputation** de l'enseignant en laissant **entendre qu'il avait** lui-même provoqué **les coups dont il a été victime en utilisant la force contre ses propres élèves.**

« La commission scolaire, par l'entremise de ses représentants, a tenu des propos au *Journal de Montréal* ainsi qu'au *Nunatsiaq* qui remettaient en doute le professionnalisme de M. Bélisle en alléguant que ce dernier faisait preuve de violence auprès des élèves et qu'il les provoquait. Ces allégations causent un grave préjudice à Monsieur Bélisle, au niveau de sa vie professionnelle et personnelle », écrit l'AENQ, dans sa mise en demeure.

Climat violent

Toute cette querelle a éclaté lorsque Pierre-Luc Bélisle a dénoncé publiquement les gestes de violence que doivent subir les enseignants qui travaillent dans certaines écoles du Grand Nord québécois. Il a raconté avoir reçu des coups de poing, s'être fait pousser ou même lancer des objets comme des chaises ou des pupitres.

Il dénonçait notamment le manque de ressources mis à la disposition des professeurs par la commission scolaire pour faire face à cette situation.

³ Les passages soulignés sont visés par le grief.

Plusieurs collègues s'étaient aussi confiés au *Journal de Montréal*, mais sous le couvert de l'anonymat, craignant des représailles de la part de la direction de l'école.

Une attaque injustifiée

En réaction, des parents d'élèves ont retiré leurs enfants de la classe de M. Bélisle et la direction lui a « suggéré » de quitter son poste, avec solde, pour retourner « dans le Sud », ce qu'il a finalement accepté.

Selon le président du syndicat, la commission scolaire n'avait pas à s'attaquer ainsi au professeur, « M. Bélisle n'a fait qu'exposer une situation difficile qu'il vivait. C'est son droit. C'est (illisible), le syndicat, qui avons pointé du doigt la commission scolaire. Ils n'avaient aucun droit de s'attaquer à lui en s'attaquant à sa réputation ». a expliqué M. D'Astous. »

Le lundi 13 décembre 2010 : Journal de Montréal

[15] Enfin, le lundi 13 décembre 2010, le *Journal de Montréal* publie un dernier article sur le sujet. L'article du journaliste Sébastien Ménard est reproduit à la page onze et précédé d'une photo du village Puvirnituk accompagnée d'une note « Puvirnituk est un village autochtone du Grand Nord comptant moins de 1 500 habitants. Intitulé « **PROFS TROP SÉVÈRES ?** » l'article relate :

« La violence dénoncée par certains enseignants, l'an dernier, est reliée à leur intransigeance, dit la Commission scolaire Kativik

Les profs qui quittent le sud du Québec pour aller enseigner dans le Grand Nord ne doivent pas s'attendre à y observer le même niveau de discipline. Là-bas, il ne faut pas punir les élèves qui arrivent en retard, ni trop compter sur l'aide du directeur d'école.

C'est du moins ce qu'explique la Commission scolaire Kativik, dans une longue lettre acheminée au ministère de l'Éducation, afin de justifier des actes de violence survenus dans une école primaire de Puvirnituk, l'an passé.

En mai dernier, des profs qui avaient quitté le sud de la province pour enseigner dans ce village du Grand Nord avaient contacté le *Journal* afin de dénoncer des agressions commises à leur endroit.

Selon les correspondances obtenues en vertu de la Loi sur l'accès à l'information, la Commission scolaire Kativik juge que ces enseignants ont été les artisans de leur propre malheur. Le document, que détenait le ministère de l'Éducation, blâme les profs qui débarquent dans le Grand Nord en « essayant de prendre eux-mêmes les choses en mains dès qu'ils arrivent dans les communautés, plutôt que d'écouter et de soutenir leurs élèves. »

Citant des enseignants habitués à la réalité des villages autochtones du Grand Nord, l'organisme affirme que « 90% des problèmes » dénoncés par ces profs étaient le fruit d'une « mauvaise gestion de classe. »

« Ces enseignants essaient de changer leurs élèves pour qu'ils soient parfaits », estime la Commission scolaire. Là-bas, « lorsque les élèves sont trop fatigués,

2013-4522

PAGE : 17

on ne doit pas les punir. Et lorsque les élèves arrivent en retard, on doit être heureux qu'il soient là », affirme l'organisme.

La Commission scolaire ajoute que les profs qui arrivent dans le Grand Nord ne doivent pas trop se fier à l'aide du directeur d'école. « À un moment donné, les enseignants doivent prendre certaines situations en mains et trouver eux-mêmes les solutions », écrit-elle.

À la maison

L'organisme reconnaît que des gestes de violence sont survenus, envers certains profs, à l'école primaire de Puvirnitug.

Mais il s'agit là du reflet de la communauté qu'il dessert, indique la lettre. « La violence commence à la maison. Nous en voyons les conséquences ». fait valoir la Commission scolaire Kativik.

L'organisme précise que la situation dénoncée au printemps dernier était « particulière » et qu'elle est liée au fort taux de roulement du personnel enseignant. Ce taux serait en forte baisse cette année.

- Au début de l'automne, le ministère de l'Éducation a convoqué la Commission scolaire Kativik pour faire la lumière sur les incidents dénoncés par certains profs. *Avec la collaboration de Serge Laplante, notre chercheur à l'Assemblée nationale.*⁴ »

Les évènements

[16] Le 18 mai 2010, le Syndicat met en demeure la Commission et lui demande de s'amender notamment en soumettant des excuses au plaignant. La mise en demeure est acheminée à la directrice générale, Mme Annie Grenier :

« [...] »

Madame,

En date du 13 mai ainsi qu'en date du 15 mai 2010, la Commission Kativik a porté atteinte à la réputation, à la dignité et à l'honneur de Monsieur Pierre-Luc Bélisle, enseignant à Puvirnitug, et ce de façon intentionnelle et non justifiée.

En effet, lors desdites dates, la Commission scolaire, par l'entremise de ses représentants, a tenu des propos au Journal de Montréal ainsi qu'au Nunatsiaq News qui remettaient en doute le professionnalisme de Monsieur Bélisle en alléguant que ce dernier faisait preuve de violence auprès des élèves et qu'il les provoquait.

Ces allégations causent un grave préjudice à Monsieur Bélisle, au niveau de sa vie professionnelle et personnelle. Nous vous tenons responsables de tous les dommages occasionnés à cet enseignant par votre conduite.

Par la présente, la commission scolaire Kativik est mise en demeure de se rétracter publiquement, d'offrir des excuses à Monsieur Bélisle et de lui fournir

⁴ À la fin de l'article la photo de la une du 8 mai est reproduite.

2013-4522

PAGE : 18

une lettre de recommandation attestant de son professionnalisme dans les 10 jours de la réception de la présente. [...] »

[17] La Commission ne répond pas à la mise en demeure. En contre-interrogatoire, Mme Annie Grenier, directrice générale de la Commission, soutient n'avoir jamais vu cette mise en demeure et ladite lettre n'a donc jamais été soumise à l'exécutif.

M. Denis Daigle

[18] M. Denis Daigle travaille de Kuujjuak. Il coordonne pour la Commission 17 équipes administratives. Il s'occupe des dossiers des élèves, recrute les enseignants et supporte les administrateurs dans les écoles. Le recrutement des enseignants se fait avec les ressources humaines de la Commission scolaire. M. Daigle participe aux forums d'emploi et la Commission s'assure de présenter la réalité aux postulants. La publicité sur « l'expérience nordique » précise qu'il s'agit d'un milieu socialement difficile et que la clientèle ressemble beaucoup à des élèves en adaptation scolaire ou en cheminement particulier.

[19] M. Daigle estime que la gestion de la discipline des élèves n'est pas plus difficile à Puvirnituk qu'ailleurs dans le Nord.

Mme Judith Renaud

[20] Mme Judith Renaud est diplômée de l'Université McGill et débute une carrière d'enseignement en 1994 à l'école Louis-Joseph-Papineau. Elle obtient par la suite un contrat de six années pour le conseil de bande de Manawan. En 2002, elle poursuit sa carrière d'enseignement à Puvirnituk. L'école Iguarsivik est grande et couvre de la maternelle au secondaire. Environ 75 personnes y travaillent. Son conjoint travaille en cheminement particulier. Au début, elle apprend donc en regardant les autres faire. Par ailleurs, Mme Renaud reconnaît que le village Puvirnituk est connu pour ses problèmes sociaux et que la communauté n'est pas toujours facile. Par exemple, en 2002, la Commission voulait offrir une semaine d'information mais elle n'a pu le faire, la communauté étant dissidente de l'entente de la Baie-James.

[21] Comme enseignante, Mme Renaud avait des élèves perturbateurs et devait les gérer seule. Elle croit avoir utilisé une seule fois l'intercom. Elle privilégiait une approche inclusive. Elle précise qu'elle avait suivi des cours à Manawan et qu'elle a retenu les consignes suivantes : mettre l'accent sur la prévention ; ne jamais acculer un jeune au pied du mur ; ne pas entrer dans sa bulle ; ne pas essayer de lui enlever un objet et ne pas entrer en contact physique.

[22] Au cours de l'année scolaire 2007-2008, le directeur de l'école prend un congé sans solde et le directeur adjoint quitte pour aller diriger l'autre école du village, Ikaarvik. Mme Renaud accepte d'assumer la direction de l'école Iguarsivik. À son avis, elle a beaucoup de support et l'ambiance est bonne. En 2008, le directeur prend sa retraite. Le comité d'éducation demande à Mme Renaud de prendre la direction de l'école. Elle accepte. Elle précise qu'en 2008-2009, douze à quinze enseignants ont

2013-4522

PAGE : 19

choisi également d'aller travailler à l'autre école du village. Le départ de nombreux enseignants expérimentés affecte les jeunes. Les enseignants expérimentés avaient de l'ascendance sur eux. Les jeunes ont donc mis à l'épreuve les nouveaux enseignants.

[23] Madame Renaud évalue que le taux de roulement des enseignants était d'environ 10 sur 50 par année.

[24] Peu de temps avant le début de l'année scolaire 2008-2009, les nouveaux enseignants suivent une formation offerte à Kuujjuak sur les différences interculturelles et la gestion de classe. À leur arrivée, ils sont pris en charge par la directrice adjointe Maata Putugu. Il y avait également une conseillère aux étudiants, Mme Genny Irke. Elle aidait les élèves vivant des difficultés et auprès de qui, les enseignants pouvaient soumettre des signalements. Toutefois, Mme Irke tombera en congé de maternité au cours de l'année scolaire 2009-2010.

[25] Il y avait également en 2008-2009, deux techniciens en comportement et d'origine Inuit. Ces derniers embauchés par la Commission gèrent les élèves désorganisés dont ceux envoyés au local retrait. Mme Renaud affirme que Harry Quara était particulièrement apprécié. Il désamorçait les crises facilement au primaire.

[26] L'école pouvait consulter au besoin un psychologue, Robert Levy Powell. Il intervenait sur appel. Les enseignants pouvaient consulter une travailleuse sociale à l'hôpital.

[27] En contre-interrogatoire, Mme Renaud reconnaît qu'avant son départ, le directeur de l'école l'avise qu'elle aura un problème n'ayant pas de Code de vie et qu'elle devra en élaborer un. Elle ajoute par ailleurs, qu'il y a déjà eu un Code de vie de 35 pages que les enseignants ne respectaient pas.

Mme Maata Putugu

[28] Elle est directrice adjointe à l'école Iquarsivik depuis cinq ou six années. Avant cela, elle était conseillère aux élèves aux services sociaux de l'hôpital.

M. Pierre-Luc Bélisle

[29] M. Bélisle obtient un diplôme d'études collégiales en bureautique (2002). Il poursuit ses études en 2003 à l'Université de Montréal où il obtient les diplômes suivants : Certificat en action communautaire (2004), Certificat d'intervention auprès des jeunes : fondements et pratiques (2004), Certificat en criminologie (2005) et un Baccalauréat en Es Sciences (programme de trois certificats) (2005). En 2009, il complète un Baccalauréat en enseignement en adaptation scolaire et sociale à l'Université du Québec.

[30] Tout en étant aux études, M. Bélisle débute une carrière d'enseignant en 2003 comme éducateur spécialisé à l'école primaire St-Laurent. Il enseigne dans une classe d'adaptation scolaire. Il poursuit à l'École secondaire Gérard-Fillion de 2005 à 2007.

2013-4522

PAGE : 20

Cette dernière école est située dans un milieu défavorisé et M. Bélisle travaille au local retrait et assiste les élèves expulsés des classes. Il enseigne également en adaptation scolaire notamment à des jeunes qui ont de graves problèmes de consommation. Puis de 2007 à 2009, il est enseignant en cheminement continu à l'École secondaire Jacques-Rousseau et enseigne à des élèves ayant des difficultés d'apprentissage et de comportement.

Mme Geneviève Bergeron

[31] Mme Bergeron détient un diplôme technique en travail social et un baccalauréat en préscolaire et primaire. Elle a enseigné entre ces deux diplômes en Ontario et en Saskatchewan. En Ontario, elle était à North Bathurst. Ce village est entouré de communautés indiennes et se compare aux villages du Nord en termes de problématiques sociales. Elle a également enseigné dans une école très défavorisée à Montréal.

[32] Au mois d'août 2008, elle se rend à Puvirnituk pour enseigner. Peu de temps après son arrivée, elle subit un accident en quatre roues et doit retourner au Sud. Elle reprend le travail en octobre 2008. Elle estime que le climat de travail était hostile. Les élèves lui donnaient des coups de poing, lui lançaient des chaises. Elle a vu son bureau volé dans les airs. La direction de l'école lui demandait d'être compréhensive. Le Code de vie se résumait aux 8 règles d'or.

[33] Mme Bergeron a vu un élève mettre en feu les cheveux d'un autre élève. L'intervenant en comportement, Harry Quara est venu chercher l'élève pour le ramener cinq minutes plus tard. Une autre fois, un élève dans sa classe, a renversé son classeur. Les tiroirs se sont ouverts. L'élève n'a eu aucune conséquence et Mme Bergeron a dû tout remettre en place et ce à la demande de Mme Renaud. Elle ajoute qu'elle se levait le matin et ne savait pas ce qui l'attendait. Toutefois, elle ajoute qu'elle s'était attachée aux élèves de sa classe.

[34] Mme Bergeron relate qu'elle n'avait jamais vu une telle gestion de la discipline. Ailleurs, lorsqu'un élève se fâchait ou perdait le contrôle, il était placé en retenue et devait le cas échéant ramasser ses dégâts. À l'école Iguarsivik, elle n'avait pas de support. Elle a dû quitter sa classe à trois reprises. Elle a fait venir un représentant syndical pour qu'il prenne des photos de sa classe. Elle souligne qu'il n'y avait pas de plan d'intervention ni de support dans la gestion de la discipline.

[35] Quant à Mme Renaud, avec le temps Mme Bergeron ne voulait plus lui parler. Une fois, elle a descendu un élève « gelé » et M. Harry Quara était seul. Mme Renaud s'est mise à rire. Elle a donc ramené l'élève « gelé » dans sa classe. Mme Bergeron estime que tous les enseignants de la 4^e à la 7^e année avaient des problèmes de gestion de classe. Elle ajoute qu'il y avait même plus de violence dans la classe de Mme Shirley Parsons et cela malgré le fait qu'elle était plus expérimentée que les autres.

2013-4522

PAGE : 21

[36] Enfin, Mme Bergeron précise qu'à compter de novembre ou décembre 2008, elle pouvait au besoin demander à une jeune fille âgée de 19 ans de venir l'aider lorsqu'elle anticipait une crise. Cette dernière maîtrisait et au besoin physiquement l'élève en crise en attendant l'arrivée du technicien en comportement, Harry Quara.

Année scolaire 2009-2010

[37] Le 10 août 2009, Mme Renaud arrive au village et apprend que 9 ou 11 résidences destinées aux enseignants ont été vandalisées. Elle s'affaire donc à l'aménagement des lieux pour l'arrivée des enseignants.

[38] M. Jean-Michel Panet rencontre M. Bélisle à son arrivée au village. Il entame un deuxième contrat d'enseignement avec la Commission. Il est embauché pour enseigner les mathématiques et les sciences au deuxième cycle du secondaire. Au cours de l'année, le plaignant et M. Panet développent une amitié.

[39] Au cours du mois d'août 2009, M. Bélisle est embauché par la Commission. Il obtient un poste d'enseignant à l'école Iquarsivik située dans le village Puvirnituaq. Il est assigné à une classe de première année secondaire correspondant à une 7^e année. Les élèves ont douze à treize ans. Sa classe regroupe 17 à 18 élèves. M. Bélisle ajoute que ce nombre est élevé vu le peu d'élèves poursuivant des études au secondaire.

[40] Avant de partir pour le Grand Nord, M. Bélisle se renseigne sur la culture Inuit, sachant l'importance de connaître la culture.

[41] Au mois d'août, M. Bélisle suit une formation facultative de trois jours à Kuujuaq et offerte par la Commission. Il connaissait déjà les problématiques liées à la violence et à la consommation de drogues ou d'alcool et s'attendait à recevoir plus d'information à cet égard. Il s'attendait à être outillé sur comment composer avec la réalité des jeunes de là-bas. Il s'attendait à apprendre ce qui rejoignait les jeunes au niveau pédagogique. Somme toute, il apprend des sujets qui intéressent les jeunes, le matériel développé par les conseillers pédagogiques et des sites Internet intéressants. M. Bélisle se réfère à ces informations pour bâtir son cours et soumet son plan aux conseillers pédagogiques qui l'approuvent. Par la suite, il demeure en contact avec les conseillers pédagogiques. Enfin, M. Bélisle soutient que la gestion de la violence n'est pas traitée à la formation offerte à Kuujuaq.

[42] En contre-interrogatoire, M. Bélisle reconnaît qu'il connaissait très bien les problèmes de violence et ceux liés à la consommation de drogues et d'alcool mais qu'il s'attendait à plus d'information sur les manières de composer avec ces difficultés. Il ajoute qu'il savait que ce serait très difficile mais étant un enseignant spécialisé en troubles de comportement, il se sentait à l'aise. Toutefois, il a été surpris avec le temps, par la fréquence et l'ampleur des incidents violents et surtout par la banalisation.

[43] M. Daigle explique que bien que facultative, la Commission encourage fortement le suivi de cette formation dispensée à Kuujuaq. Il y participe. À l'aide des présentations, M. Daigle rappelle les sujets couverts : structure de la langue ; stratégies d'enseignement et d'apprentissage ; environnement d'apprentissage, enjeux

linguistiques, enjeu interculturel et conscience de la langue. L'animateur rappelle que les enseignants sont des invités et qu'ils doivent donc se comporter en observateurs. Ils ne doivent pas juger et le fait de respecter leur culture peut aider la transition et l'adaptation. Les enseignants suivent également un atelier sur la gestion de classe et la gestion de la discipline. La Commission les informe des différences dans la manière d'intervenir entre le Sud et le Nord. Par exemple, au Sud, on s'attend à ce que tout se règle dans l'immédiat tandis qu'au Nord, il faut plus de discussion, de collaboration entre l'élève, l'enseignant et la direction. Également, il note qu'un élève au Sud qui envoie chier son professeur va être suspendu alors qu'au Nord, la suspension ne sert à rien, le processus de résolution de conflit est plutôt initié.

[44] Au cours de la formation, les enseignants reçoivent de l'information sur le choc culturel. L'objectif étant de faciliter l'adaptation.

[45] Par ailleurs, M. Daigle souligne que l'embauche de techniciens en comportement est particulière à la Commission. Leur travail consiste :

« Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emploi consiste à collaborer avec la direction de l'école et les enseignants, de même qu'à l'occasion avec le personnel de la commission scolaire comme des conseillers en adaptation scolaire et des psychologues afin d'appliquer des techniques et des méthodes dans des programmes thérapeutiques pour des élèves aux prises avec des difficultés d'adaptation.⁵ »

[46] Enfin, M. Daigle reconnaît que le directeur de l'école doit guider et supporter les nouveaux enseignants. Il doit les encadrer et les rencontrer. En contre-interrogatoire, il reconnaît ne pas savoir ce que la direction a fait à cet effet au cours de l'année scolaire 2008-2009.

Arrivée au village Puvirnitug

[47] Autour du 17 août 2009, les nouveaux enseignants arrivent. Mme Renaud et les autres membres de la direction les accueillent. Mme Renaud leur transmet beaucoup d'information.

[48] Mme Putugu rapporte toutefois que la Politique sur des écoles paisibles et réceptives et la Directive sur la suspension et l'expulsion des élèves du secteur régulier adoptées par la Commission ne sont pas distribuées aux enseignants. Ces dernières sont conservées au bureau. M. Daigle reconnaît qu'en cas de violence, l'école doit se référer à son Code de vie ou à la Politique sur des écoles paisibles et réceptives adoptée par la Commission.

[49] Par ailleurs, en support pour cette année scolaire, Mme Renaud souligne que l'école peut compter au début de l'année sur Genny Irke et deux techniciens en comportement. Également, comme ressources externes, M. Powell et deux

⁵ Extrait d'un document de la Commission.

2013-4522

PAGE : 23

travailleuses sociales dont une qui s'occupait plus particulièrement des jeunes, peuvent être consultés par l'école.

[50] Mme Putugu accueille les nouveaux enseignants à leur arrivée. Elle fait le tour du village et les amène manger chez des enseignants Inuits. Puis, elle organise un pique-nique auquel sont invités des Inuits. Elle qualifie sa relation en début d'année scolaire avec M. Bélisle de « correcte » mais ne peut dire combien de temps il en fut ainsi.

[51] Selon Mme Renaud, les nouveaux enseignants sont : Pierre-Luc Bélisle et Julie Maurice (7 années d'expérience). Elle précise qu'ils partagent le même logement. Il y avait également : M. Panet, M. Provost et Mme Geneviève Robidoux. Puis, Mme Lucie Gavrilovic qui en était à sa deuxième année.

[52] Le 21 août 2009, les enseignants reçoivent un document qui résume les règles de l'école. Ledit document intitulé « 8 RÈGLES D'OR DE L'ÉCOLE secteur secondaire » édicte :

« [...] »

1. En entrant à l'école, on enlève nos bottes/souliers d'extérieur. En sortant, on met nos bottes/souliers d'extérieur **SEULEMENT** près de la sortie.
2. On ne porte pas de manteau, chapeau/casquette, pantalon de neige/ de pluie, mitaines/gants ou lunettes de soleil en classe.
3. **JAMAIS SORTIR** de la classe sans la permission du professeur.
4. On reste à l'école les heures d'école et durant les pauses à moins d'une permission spéciale écrite) d'un professeur ou de l'administration.
5. Il est interdit de fumer sauf pendant les pauses aux endroits désignés.
6. On ne mâche pas de gomme en classe.
7. On ne court pas dans les corridors et dans les escaliers.
8. On n'utilise pas sa caméra digitale, son iPod et son lecteur MP3 en classe.

MERCI DE RESPECTER VOTRE ÉCOLE ! »

[53] M. Bélisle soutient qu'à la vue du document les enseignants réagissent. Ils ne voient aucune conséquence et anticipe le désordre. M. Bélisle ajoute que les élèves vont toujours tester les limites lorsque le cadre n'est pas clair et ce quelle que soit la culture. Enfin, il souligne que les élèves savent qu'ils doivent enlever leurs bottes mais pas grand-chose d'autres.

[54] Mme Renaud note que dès le début de l'année scolaire, il y avait des divergences quant à la façon de gérer les étudiants en classe entre la direction et M. Bélisle. À titre d'exemple, elle relate une fois où M. Bélisle l'avise qu'une étudiante EK, avait barbouillé son pupitre et il refusait qu'elle ne quitte la classe avant de le nettoyer et qu'elle ne présente des excuses. Mme Renaud estime que l'on ne peut

intervenir auprès d'un élève en crise et ce afin d'éviter des dérapages. Mme Renaud ajoute qu'elle connaissait l'élève et qu'elle avait la tête dure. Il était tard. Mme Renaud propose donc de sortir le pupitre de la classe et ainsi l'élève comprendra qu'elle ne pourra réintégrer le lendemain la classe sans nettoyer le pupitre et présenter des excuses.

[55] Mme Putugu se souvient d'une rencontre avec la grand-mère d'une élève de la classe de M. Bélisle. Cette dernière faisait des crises depuis le décès de sa mère. M. Bélisle plaçait son pupitre dans le corridor. Enfin, la grand-mère a parlé du comportement de M. Bélisle mais elle ne se souvient pas vraiment.

[56] Mme Renaud ajoute qu'elle a dû se rendre régulièrement dans la classe de M. Bélisle car il était impressionné par le vandalisme.

[57] De son côté, M. Bélisle constate que l'absence de cohérence dans la gestion n'aidait pas. Il a vu un élève frappé un enseignant et en guise de représailles, jouer sur l'ordinateur au local retrait. Il a également vu un élève qui avait été impoli et envoyé à la direction pour revenir au cours de gymnastique tout souriant. M. Bélisle soutient également qu'il a fréquemment fait appel à un surveillant pour qu'il amène un élève indiscipliné à la direction et peu de temps après, il le voit faire des grimaces dans la fenêtre de la porte de sa classe.

Atelier sur l'intimidation (septembre)

[58] Puis, M. Bélisle relate qu'une sorte de conférence d'une journée sur l'intimidation est offerte par la Commission à tout le personnel de l'école. Des outils pour contrer la violence sont également remis dont des affiches et du matériel entourant des thèmes visant à éduquer. M. Bélisle estime que c'est une bonne initiative de la part de la Commission. Toutefois, M. Bélisle ajoute que cette formation n'a pas servi car la direction de l'école n'y a pas donné suite. Somme toute, aucun moyen n'a été mis en place pour outiller les enseignants.

[59] Mme Renaud précise que l'atelier de prévention du « bullying » organisé par la Commission a duré deux jours au cours du mois de septembre et ce à la demande des enseignants de l'année précédente. En contre-interrogatoire, elle soutient ne pas avoir donné suite à cette formation puisque des enseignants dont Julie Maurice soutenaient vouloir autre chose. Toutefois, elle est allée dans les classes du primaire avec son adjointe. Et, ces dernières ont transmis des outils d'écoute afin que les élèves développent des habiletés sociales.

[60] En contre-preuve, M. Bélisle dépose un calendrier comportant des thématiques d'éducation sur l'intimidation. Ce calendrier constituait un outil de prévention suggéré par l'animatrice. Il ajoute que Mme Renaud s'était engagée à appliquer ce calendrier au cours de l'atelier sur l'intimidation. Il réitère qu'elle n'y a pas donné suite.

Code de conduite élaboré par les enseignants

[61] En contre-interrogatoire, Mme Renaud reconnaît qu'un groupe d'enseignants du primaire se sont réunis en début d'année et ont élaboré un code de conduite pour la cour d'école. Ce code édictait notamment que les élèves devaient se mettre en file pour l'entrée en classe. Mme Renaud a approuvé le code. Elle reconnaît qu'il y avait beaucoup d'incidents durant les récréations tout en ajoutant comme toujours. Toutefois, pour l'année 2009-2010, elle augmente le nombre de surveillants aux récréations de deux à quatre et implante un nouveau plan de surveillance.

[62] Par ailleurs, Mme Renaud soutient avoir vécu un incident assez tôt dans l'année avec M. Panet et M. Provost. Elle avait demandé qui serait intéressé à faire de la suppléance et ces derniers avaient manifesté leur intérêt. Par la suite, ils sont venus la rencontrer pour obtenir une sorte de procuration de paiement. Ils soutenaient avoir peur de ne pas être payés. Mme Renaud a trouvé cela particulier tout en soulignant que M. Panet avait un statut précaire.

[63] En contre-interrogatoire, M. Panet soutient qu'il n'avait aucun conflit de personnalité avec Mme Renaud. Cependant, il y avait un problème de communication et un manque de support. Il affirme qu'elle ne donnait pas suite à ses demandes. Ainsi, avec le temps, il a perdu confiance en Mme Renaud. Il relate qu'une fois, au cours du mois d'octobre, elle l'accuse d'avoir eu un « hang over » et laissa ainsi sous-entendre qu'il n'était pas malade lors de sa dernière demande de congé. Dans les faits, il était malade mais Mme Renaud a véhiculé une information fautive. Il lui a demandé des excuses. Finalement, elle ne s'est jamais excusé et a même par la suite ajouté « si vous aviez fumé un joint, ce n'est pas de mes affaires ». Enfin, M. Panet précise qu'il remplaçait Judith Vézina et Mme Renaud ne cessait de lui dire qu'elle souhaitait qu'elle revienne.

[64] M. Bélisle estime s'être adapté rapidement, ayant beaucoup voyagé et enseigné en Afrique. Il savait qu'une façon de s'intégrer consistait à s'impliquer. Il participait deux fois par semaine au « hockey cozym ». Il a été invité par un couple Inuit à partager un séjour dans un chalet situé dans la toundra et a alors appris des légendes. À sa connaissance, il a été le seul enseignant invité à cette expédition. Puis, tous les vendredis, les enseignants invitaient des Inuits à leurs petites fêtes dont la directrice adjointe de l'école, Mme Maata Putugu. Le groupe du vendredi soir regroupait d'anciens et nouveaux enseignants. Se joignaient également, du personnel de l'hôpital et du service de la police.

[65] Au début de l'année scolaire, M. Bélisle implante seul et sans le support de la direction mais avec celui des enseignants en informatique et en gymnastique un cadre de gestion dans sa classe. Bien qu'il avait de l'expérience en adaptation scolaire, M. Bélisle estime que l'ajustement a été très difficile. Il ajoute avoir vu en adaptation scolaire, des pupitres renversés, des chaises volées dans les airs et des cahiers déchirés. Ainsi, en voyant les mêmes situations à l'école Iquarsivik, il n'est pas choqué ni déstabilisé. Toutefois, il note que les élèves le « testent » et observe qu'ils ne veulent pas travailler. Les élèves arrivent souvent en retard et sont impolis. Ils lancent des chaises dans les airs et même vers lui. Ils font des signes de violence signifiant qu'ils

peuvent le frapper. Il retient que parmi les 18 élèves, 3 ou 4 élèves ont des troubles de comportement tout en ajoutant qu'en début d'année scolaire, tous les élèves évaluent les limites de l'enseignant. Enfin, après un mois et demi, il note une certaine amélioration dans sa classe. Les élèves savaient qu'en cas de comportements déficients, les séances d'informatique ou de gymnastique seraient annulées. Par ailleurs, il les récompensait avec un système d'émulation. Ainsi, si les élèves avaient pendant tout un mois, bien agi, ils avaient le droit de demeurer une nuitée à l'école et regardaient des films. Au mois de décembre, la classe est demeurée une nuit entière.

[66] Mme Putugu soutient qu'il faut environ deux à trois mois pour s'adapter. Après les fêtes, ça va donc généralement mieux. Par ailleurs, elle se dit disponible et partage avec les enseignants, ce qui est ou non acceptable. Elle parle avec les élèves et essaie d'encourager les enseignants. Elle souligne qu'il y a la barrière de la langue.

[67] Mme Renaud prétend que dès le mois de septembre, elle rencontre M. Bélisle avec son adjointe car ce dernier souhaite signaler les difficultés qu'il a avec trois élèves en particulier (MT, E et NA) et qu'il avait envoyé à l'un des techniciens en comportement pour qu'il supervise une copie. Mme Putugu essaie alors de lui expliquer que les techniciens en comportement ne pouvaient pas lire le français. À ce moment, M. Bélisle ne s'oppose pas mais elle perçoit une certaine rigidité.

[68] Dès le mois de septembre, selon M. Bélisle, les enseignants demandent du support. Ils demandent un Code de vie afin que les élèves connaissent les conséquences de leurs actions et que la direction adopte des mesures afin de réduire la violence et communique avec les enseignants par le biais de rencontres mensuelles. Les enseignants auraient aimé que l'école dispose d'un psychologue pouvant supporter les élèves en crise. Toutefois, ne recevant pas de support de la direction, les enseignants se sont regroupés et soutenus.

[69] Par ailleurs, au début de l'année scolaire, M. Bélisle qualifie bonne sa relation avec la direction de l'école. Il affirme que Mme Renaud disait même que la Commission devrait engager plus d'enseignants ayant une formation en adaptation scolaire et lui amenait des élèves ayant des difficultés scolaires. Il soutient que du début du mois de novembre au mois de mai, Mme Renaud amenait des élèves dans sa classe.

[70] Toutefois, la direction n'approuvait pas nécessairement toutes ses façons de faire. Par exemple, si un élève était en retard cinq minutes, il coupait cinq minutes de la période du dîner. La direction estimait qu'il brimait les droits des élèves et il leur rappelait son droit de ne pas recevoir une chaise par la tête. Il affirme que la direction ne proposait aucune solution pour gérer les situations difficiles alors il a adopté ses propres méthodes et rapidement dans sa classe les jeunes ont arrêté de lancer les chaises. M. Bélisle précise qu'il y avait encore des crises mais qu'il pouvait enseigner.

[71] Mme Renaud soutient qu'elle n'était pas à l'aise avec les méthodes d'interventions de M. Bélisle mais qu'il s'agissait de ouï-dire. Elle reconnaît par ailleurs avoir eu des échanges d'une manière générale avec les enseignants. Elle leur conseillait de ne pas se mettre en danger, de ne pas bloquer la porte mais ils disaient ne pas être en accord. Enfin, elle n'est pas trop certaine du sens de leur désaccord.

[72] Puis, au cours de son témoignage, Mme Renaud relate que des élèves sont venus la rencontrer et lui ont fait part d'un système d'émulation implanté par M. Bélisle. Elle enchaîne avec le fait qu'il pratiquait des interventions physiques avec lesquelles elle n'était pas confortable et que la Commission scolaire n'approuvait pas également. Elle donne alors comme exemple, un incident au cours duquel, M. Bélisle aurait pris une élève de secondaire 4 et l'aurait tirée par le bras du deuxième étage au premier étage jusqu'à la direction de l'école. Elle ajoute avoir été informée des mois plus tard qu'une autre élève a confié à son enseignante, Mme McNicoll qu'elle avait un bleu sur un bras et ce suite à une intervention pratiquée par M. Bélisle.

[73] Mme Putugu soutient de son côté, qu'une élève s'est plainte une fois du fait que M. Bélisle l'avait tenue très fort au poignet. Cet incident serait arrivé une fois au cours de l'automne. Toutefois, elle n'a pas eu à intervenir auprès de M. Bélisle. Puis, en contre-interrogatoire, elle nie que les techniciens en comportement prenaient parfois les élèves par les oreilles mais reconnaît qu'ils doivent parfois intervenir physiquement.

[74] M. Panet confirme que M. Bélisle était en quelque sorte le mentor des enseignants en gestion de conflit. Il accueillait les élèves en crise dans sa classe.

[75] M. Bélisle affirme qu'il entretenait de bonnes relations avec ses collègues et lorsque la situation s'est stabilisée dans sa classe, la directrice de l'école Mme Renaud et son adjointe Mme Maata Putugu ont commencé à amener des élèves turbulents dans sa classe. Il ajoute qu'il y a un local retrait à l'école mais qu'il est rapidement occupé. Ainsi, M. Bélisle plaçait les élèves turbulents derrière sa classe et ils rédigeaient leurs copies. Il précise que ses élèves coopéraient en respectant ses consignes. Mme Putugu soutient ne jamais avoir amené d'élèves dans la classe de M. Bélisle mais se souvient que des enseignants l'ont fait.

[76] Quant aux interventions demandées à l'égard des élèves n'appartenant pas à sa classe, M. Bélisle se disait confortable car ça permettait d'aider les enseignants. Il estime que les enseignants n'avaient pas de support pour gérer les crises et ce bien qu'ils avaient accès à un intercom. Dans les faits, très souvent personne ne répondait à l'appel à l'aide. Ainsi, avec le temps, à compter du mois de novembre, des enseignants de tous les niveaux, expérimentés ou peu, sollicitaient régulièrement son aide.

[77] Mme Renaud explique qu'à un moment donné, des professeurs ont cessé de faire appel aux techniciens en comportement et appelaient M. Bélisle. Il répondait à leurs appels en classe ou dans les corridors. Elle soutient que c'est difficile à dire mais admet en avoir entendu parler. Somme toute, à son avis, M. Bélisle prenait des initiatives.

[78] Mme Renaud affirme qu'elle répondait à tous les appels faits par intercom. Par ailleurs, elle a enregistré un record d'appels et ce n'est qu'à compter du mois de mai que le nombre d'appels a diminué. Elle ajoute que Simon Provost a appelé parce qu'un élève avait lancé une boule de papier et elle l'a alors avisé qu'il devait gérer cela en classe. Elle a également vu des élèves provenant des classes de M. Provost et de Mme Richer se promener dans les corridors alors que la pause n'était pas commencée.

En contre-interrogatoire, elle reconnaît que Julie Maurice a proposé de rédiger un code de gestion de l'intercom en s'inspirant des codes existants dans le Sud.

[79] En contre-interrogatoire, M. Bélisle précise que les enseignants échangeaient entre eux en dehors des heures de classe sur les incidents survenus au cours de la journée. À son avis, plusieurs ne savaient pas trop comment réagir et certains ont consulté des professionnels à l'hôpital, la police et la direction. Ils cherchaient des solutions. Il confirme également avoir échangé avec des enseignants expérimentés dans la région, dont Denise Paradis, Ghislaine Godbout, Dora Iyaituk, Fanny Richer, Judy Renaud et Maata Putugu. Les enseignants consultaient des gens originaires du village comme Putugu Tukulak. Et, selon M. Bélisle même les enseignants expérimentés reconnaissent que la situation s'était détériorée au cours des deux ou trois dernières années et que des enseignants se faisaient frapper presque tous les jours.

[80] En contre-interrogatoire, Mme Renaud admet qu'une autre enseignante, Mme Lucie Fontaine intervenait physiquement. Elle faisait des « arrêt d'agir » tout en ajoutant qu'elle était formée pour le faire. Elle détenait un diplôme en éducation spécialisée.

[81] Quant au local retrait, M. Bélisle soutient qu'il était trop petit et souvent engorgé. Ainsi, les élèves turbulents étaient dispersés un peu partout et les deux surveillants ne pouvaient faire adéquatement leur travail. Avec le temps, M. Bélisle ne faisait plus appel à l'aide des surveillants, car souvent il retrouvait ses élèves envoyés en retrait au cours d'informatique ou de gymnastique. À son avis, une telle conséquence n'avait aucun sens.

[82] M. Bélisle reconnaît que les enseignants ont pris connaissance rapidement de la Politique sur des écoles paisibles et réceptives adoptée par la Commission et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2006. Ladite politique précise les objectifs, les différentes situations de violence ou de harcèlement et le rôle de chacun. En outre, selon cette politique, chaque école doit, conjointement avec le personnel, les parents et la communauté, élaborer un code de conduite local décrivant les comportements désirables et indésirables. Le code local doit :

« [...] »

- a) respecter les normes établies dans cette politique ;
- b) suivre une approche positive de discipline sans jeter le blâme sur qui que ce soit ni miser sur des punitions ;
- c) être approuvé par le directeur des Services d'enseignement avant sa mise en œuvre de même que tous changements qui sont apportés après sa mise en œuvre. »

[83] M. Daigle soutient que Mme Renaud et Mme Putugu communiquaient avec lui au moins une fois par semaine. Elles le consultaient et cherchaient des moyens pour composer avec le refus de collaborer de M. Bélisle et l'agressivité qu'il exprimait avec

2013-4522

PAGE : 29

les élèves. M. Daigle leur proposait de tenir une rencontre. Mme Putugu avait besoin d'être rassurée sur ses façons de faire. Il l'a rassurait et suggérait : interdire toute intervention physique lorsqu'un élève est en crise et que les professeurs contrôlent leurs propres réactions. Autrement, sans plus de détails, Mme Renaud lui disait que M. Bélisle ne suivait pas ses conseils et quittait les rencontres.

[84] En contre-interrogatoire, M. Daigle affirme que les seuls exemples de manque de collaboration fournis par la direction ont été les suivants : M. Bélisle quitte une fois une rencontre et lorsque Mme Renaud voulait le convoquer, il s'absentait en maladie.

[85] En contre-interrogatoire, M. Daigle admet apprendre pour la première fois à l'audition, que M. Bélisle est spécialisé en adaptation scolaire. Tout comme, il ignorait que M. Bélisle avait enseigné dans des milieux culturels différents comme en Afrique. Enfin, il ignore comment allait la gestion de la classe de M. Bélisle. Il soutient également que ni Mme Renaud ou Mme Putugu ne lui ont signifié que M. Bélisle participait positivement à la discipline de l'école. Elles ne lui ont pas dit également que M. Bélisle accueillait dans sa classe des élèves en difficulté.

Rencontre en novembre 2009

[86] Mme Renaud prétend avoir rencontré M. Bélisle au cours de l'automne pour lui signifier qu'elle ne partageait pas ses façons de faire et qu'il a quitté la réunion en claquant la porte. Son assistante tentait d'intervenir et de lui suggérer d'autres manières d'intervenir. Elle estime que M. Bélisle réagissait comme un mur. Il était fermé. Elle ajoute que Julie Maurice disait la même chose. Elle disait « on est un bon groupe d'enseignants, on veut changer les choses ».

[87] De son côté, M. Bélisle précise que le Conseil des enseignants est formé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et de cinq enseignants choisis par les enseignants. Avant l'arrivée des fêtes de Noël, les membres dudit Conseil suggèrent l'adoption d'un code de conduite à la direction de l'école. Bien que craintif, M. Bélisle ose rencontrer seul la directrice de l'école, Mme Renaud pour discuter de l'adoption d'un code de conduite. Elle l'écoute et il se dit que la rencontre a été somme toute positive. Toutefois, par la suite, ses craintes s'avèreront fondées. Le lendemain de la rencontre, Mme Renaud le convoque à son bureau et lui dit « qu'il a un sourire fendant et qu'il n'écoute pas ». Il est sorti de la salle.

[88] En contre-interrogatoire, M. Bélisle maintient avoir rencontré Mme Judith Renaud au cours du mois de novembre. La rencontre d'une durée de trente minutes environ portait sur l'absence de cohérence dans la gestion de la discipline et les effets que cela entraînait sur les élèves et les enseignants. Il note qu'elle n'était pas vraiment familière avec le genre de cadre que les écoles adoptent à l'égard de ces situations. À ce moment, M. Bélisle se considérait comme porte-parole des enseignants. Il voyait des collègues entrer au travail à reculons. Il partage donc ses constats avec Mme Renaud dont le fait que plusieurs étaient découragés et ne se sentaient pas écoutés. Toutefois, il se sent écouté au cours de cette rencontre et partage avec ses collègues ce

2013-4522

PAGE : 30

sentiment. Il demeure en attente. Par la suite, M. Bélisle soutient qu'il ne prendra plus d'initiative sans le concours de collègues.

[89] Toujours en contre-interrogatoire, M. Bélisle affirme que le lendemain de cette dernière rencontre, Mme Renaud le convoque à son bureau. Il comprend qu'elle a reçu ses constats comme des reproches. Elle l'accuse de ne pas avoir d'écoute et lui dit qu'il avait un sourire fendant. Blessé, il demande la permission pour quitter le bureau. Par la suite, il ne voulait plus prendre d'initiatives personnelles. Il n'a pas apprécié être ainsi attaqué alors que deux semaines avant cette rencontre, elle avait dit devant d'autres collègues au gym que la Commission devrait embaucher plus d'enseignants en adaptation scolaire.

[90] M. Daigle soutient que vers la fin de novembre, il échange avec Mme Putugu et Mme Renaud au sujet d'une rumeur voulant que des enseignants exerceraient de la pression notamment en écrivant une lettre. Sur les difficultés de communication, Mme Renaud lui disait ne pas comprendre puisqu'il y avait un conseil d'école où les enseignants sont consultés et où ils peuvent soulever des problèmes. Par ailleurs, il comprenait de ses discussions avec la direction que M. Bélisle souhaitait une espèce de cul-de-sac entre les enseignants et la direction de l'école. Il a retenu que toutes les suggestions avancées par la direction étaient refusées par un groupe d'enseignants. Ces derniers refusaient de comprendre. Le groupe était composé de : M. Bélisle, Mme Maurice, M. Panet, Mme Gavrilovic et M. Provost. Somme toute, il comprend que ce groupe voulait la tête de Mme Renaud.

[91] Mme Putugu ne sait pas trop pourquoi des enseignants ne suivaient pas ses conseils. Elle ajoute qu'on ne peut faire dans le Nord comme dans le Sud.

[92] Sur la façon de discipliner, M. Daigle rapporte que Mme Renaud affirmait que M. Bélisle manquait d'ouverture, était autoritaire et avait une approche négative au lieu d'une approche de support.

[93] Par ailleurs, tout le personnel de direction et les enseignants exécutent des tâches complémentaires au sein de divers comités formés par la direction. M. Bélisle s'est dit intéressé de participer au Comité comportement et de paix. Il a été nommé au Comité de la bibliothèque et à celui intitulé « affichage babillards ». Lesdits comités ont été formés en octobre ou novembre 2009. M. Bélisle soutient que le Comité comportement a commencé à siéger à la fin de janvier ou au début du mois de février et le Comité de la paix n'a jamais siégé. Étaient assignés au Comité comportement : Julie Maurice, Harry Quara, Simon Provost, le conseiller aux étudiants, Maata Putugu et Judy Renaud. En contre-interrogatoire, Mme Renaud admet que le Comité de la paix n'a jamais siégé toutefois elle maintient que le Comité comportement a siégé trois fois au cours de l'année scolaire.

Décembre 2009

[94] Peu de temps avant les Fêtes, dans le cadre des rencontres tenues avec les parents, M. Bélisle rapporte ne recevoir aucun commentaire négatif. Il ajoute qu'il se

2013-4522

PAGE : 31

promenait beaucoup dans le village et rencontrait régulièrement les parents qui se disaient satisfaits.

[95] Mme Renaud affirme que peu de temps avant les Fêtes, un parent échaudé se présente à l'école. Il est le père d'une élève dans la classe de M. Bélisle. Le père est fâché et demande « pourquoi, tu ne l'aimes pas ? ».

[96] Mme Putugu, se souvient vaguement d'une rencontre au cours de laquelle, un parent a signifié qu'il était mécontent. Les notes de sa fille avaient baissé et ses parents pensaient qu'elle passait son temps à l'extérieur de la classe. Mme Putugu souligne que c'est une élève difficile. Enfin, M. Bélisle a expliqué ce qu'il faisait mais elle ne se souvient pas très bien.

[97] Par ailleurs, M. Bélisle reconnaît que certains enseignants décident de consulter des enseignants référés par Lucie Gavrilovic et qui avaient quitté le village, dont Kathy Lavigne, Geneviève Bergeron et Mylène. Il les consultera pendant les Fêtes.

[98] Puis, en contre-interrogatoire, M. Bélisle confirme avoir parlé avec Geneviève au cours des Fêtes. À cette occasion, ils ont échangé sur les débuts de l'année scolaire 2008-2009 et l'incident au cours duquel elle a subi une commotion cérébrale et les démarches qu'elle a entrepris afin de pouvoir venir se faire soigner dans le Sud. M. Bélisle ajoute qu'il avait entendu parler de cet incident et des complications avec la Commission scolaire qui refusait de la libérer pour qu'elle revienne dans le Sud. Également, il ajoute que ce n'est pas agréable de voir des collègues être victimes de violence et de les voir tombés en CSST. Il cite alors, Jean-Michel Panet, Julie Maurice, Denise Paradis et Pierrette Dey. M. Bélisle enchaîne en affirmant avoir vu des cas de ce genre tout au long de l'année et il réfère au cas de Denise Paradis qui a continué à enseigner avec un bleu au visage. Enfin, au début de l'année scolaire, les enseignants remplissaient des rapports d'incidents et la direction était donc bien au courant de la situation, mais elle n'avait pas de moyens à proposer.

Janvier 2010

Un Code de vie

[99] Au retour des Fêtes, le 5 janvier 2010, M. Bélisle affirme que la direction dépose un Code de vie. Les enseignants réagissent, estimant que ce Code aurait dû être bâti en équipe, avec les enseignants et les parents. Mme Renaud informe les enseignants qu'il ne sera pas modifié.

[100] Selon M. Bélisle, les enseignants essaient de l'implanter mais avec difficulté car les jeunes n'avaient pas été formés ni informés de son existence. Rapidement, les enseignants notent que ledit Code n'est pas appliqué uniformément dans l'école. Ils n'adhèrent pas à certaines modalités dont celles interdisant la sortie de classe en présence des situations suivantes : langage inapproprié ; perturbe la classe ; mauvaise utilisation du matériel ; travail non complété ; ne suit pas les directives ; n'écoute pas ; retard ; quitte la classe sans permission ; manque de respect ; ne respecte pas une des

2013-4522

PAGE : 32

8 règles de l'école ; refuse de travailler. Enfin, il soutient que la direction n'appliquait pas rigoureusement le Code et qu'il n'a donc entraîné aucune amélioration.

[101] Il note par ailleurs, que le Code prévoit que les enseignants devaient aviser l'administration ou un technicien en comportement lors d'une agression physique ou sexuelle.

[102] M. Bélisle ajoute que la conseillère aux étudiants était rarement présente et les enseignants comprenaient de la direction de l'école, qu'ils ne devaient pas signaler de cas à la police ni à la Direction de la protection de la jeunesse, même dans les situations où ils estimaient la santé de l'élève en danger. Face à ces consignes et leur compréhension de leurs obligations comme enseignants, ils ont consulté un policier afin de bien délimiter leurs obligations en pareils cas.

[103] Autrement, le Code de vie préparé par Mme Renaud prévoit à l'égard des retards :

**« CONSÉQUENCE POUR RETARD NON-MOTIVÉ ET / OU ABSENCE :
ÉLÈVES DU SECONDAIRE**

- Remplir billet de retard et remettre à l'administration avant la cloche de 16h (en mains propres ou par messenger fiable)
 - L'élève reprendra le temps manqué à 16h les lundi, mardi, jeudi et vendredi dans le local de retenue, sous supervision.
 - L'élève qui ne se présente pas au local de retenue après l'école devra faire le double du temps la prochaine journée de retenue. De plus, son titulaire téléphonera à la maison pour informer ses parents. »

[104] Enfin, M. Bélisle précise que ledit Code de vie prévoit l'utilisation d'une salle de retenue qui dans les faits, était inexistante. Il ajoute qu'il n'y avait pas d'enseignant disponible à cet effet. Il rappelle qu'il doit y avoir des conséquences lorsqu'un élève frappe un professeur sinon il va le refaire. La salle de retrait ou un divan situé dans le bureau de Mme Putugu tenait lieu de salle de retenue.

[105] Au cours du mois de janvier ou de février 2010, M. Bélisle est invité à la chasse aux phoques par des Inuits. Il est le seul enseignant invité et précise qu'une telle invitation est perçue comme un privilège.

[106] M. Bélisle relate que les élèves ont été parfaits au cours des mois de janvier et de février 2010. Et, afin de les encourager, M. Bélisle obtient de la direction l'autorisation de les amener une fois par semaine à la patinoire. Mme Putugu confirme que M. Bélisle amenait ses élèves à la patinoire mais elle ne peut dire combien de fois il l'a fait. Elle confirme également qu'il les a gardés deux nuits à l'école et que ça s'est bien déroulé. Enfin, Mme Putugu reconnaît que M. Bélisle gérait bien sa classe et demandait peu d'aide.

2013-4522

PAGE : 33

[107] Vers le mois de février et suite à la survenance de quelques incidents violents, M. Bélisle prend connaissance de la Directive sur la suspension des élèves du secteur régulier adoptée par la Commission et en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003. Parmi les incidents violents, il souligne : des attouchements sur les seins et les fesses effectués par des élèves sur une enseignante, Jessica Asselin et à un coup de poing laissant une marque bleue sur Denise Paradis. Enfin, il ajoute que des agressions verbales du genre « fuck you » sont courantes.

[108] M. Panet rapporte qu'une collègue s'est retrouvée avec un bleu au visage, Denise Paradis. Il a vu un élève perdre le contrôle dans la classe de Fanny Richer. L'élève lançait des chaises. Il ajoute qu'au primaire, il y avait beaucoup de violence. Les enseignants se faisaient régulièrement frapper. À son avis, il y avait un acte de violence en moyenne aux deux semaines tout en précisant qu'au niveau où il enseignait, au secondaire, les élèves sont plus disciplinés et il n'a géré que des comportements brusques.

Réunion avec le Conseil des enseignants le 5 février 2010.

[109] Le 5 février 2010 à 16 h, tous les enseignants sont convoqués à une assemblée par le Conseil des enseignants. Deux points sont à l'ordre du jour : « État de la situation (Fanny Richer, déléguée syndicale et Simon Provost, vice-président du Comité des enseignants) ; Lecture et adoption de la lettre proposée. » Vingt et un enseignants se présentent à l'assemblée. Treize enseignants approuvent la lettre.

[110] M. Panet est présent et approuve la lettre. Il souhaite ainsi dénoncer la situation et le manque de support et de soutien de la direction de l'école. Il estime qu'il y avait un manque flagrant au niveau de la communication. Autrement, la direction n'est jamais venue dans sa classe pour lui dire qu'il manquait d'expérience dans la gestion de sa classe.

[111] À cette période de l'année scolaire, M. Bélisle relate qu'il y avait beaucoup de tensions à l'école et qu'il craignait pour ses collègues de travail qu'un autre incident violent ne survienne. Ainsi, quelques enseignants ont consulté M. Putugu Tukulak, président du Conseil des enseignants et Inuit. Ce dernier pouvait les conseiller sur la meilleure manière d'agir connaissant bien la communauté. Il fut décidé d'écrire une lettre au Comité d'éducation de Puvirnitug et de la soumettre à tous les enseignants pour approbation avant son envoi. La lettre de trois pages décrit la situation prévalant à l'école et propose différentes mesures afin d'améliorer la communication et la discipline. Aux fins du présent litige, la reproduction des extraits suivants est nécessaire :

« À l'attention de : Comité d'Éducation de Puvirnitug

C.C. : Direction scolaire de l'école Iguarsivik (Mme Judith Renaud et Mme Maata Putugu), Aipilie Kenuajuak (directeur de l'école Ikaarvik)

Objet : Recommandation pour améliorer la communication entre les enseignants et la direction de l'École Iguarsivik

Chers membres du Comité d'Éducation,

La présente a pour but de vous informer de la réalité préoccupante de l'École Iguarsivik. En effet, depuis le début de l'année scolaire, les enseignants vivent une tension grandissante en raison, principalement, d'un manque de communication entre la direction de l'école et le personnel enseignant, manque de communication essentiellement présent entre Mme Judith Renaud, directrice, et les enseignants.

Cette communication déficiente étant à l'origine de beaucoup de situations perturbant le bon fonctionnement de l'école, nous croyons aujourd'hui qu'il est de notre devoir d'éducateurs de vous demander de Nous aider à trouver des solutions à nos préoccupations.

Nous tenons à mentionner que cette lettre fait suite à une série de tentatives individuelles et collectives de la part des enseignants d'établir un lien de confiance et une communication accrue entre la direction et les enseignants, mais que ces tentatives se sont avérées, généralement, infructueuses.

Nous tenons à spécifier, toutefois, que cette situation délicate, bien qu'elle soit vécue par tous, l'est à différents niveaux et n'affecte pas tous les enseignants de la même façon. Nous tenons également à mentionner qu'il n'est aucunement question de la relation entre les élèves et les enseignants car, pour plusieurs, elle est excellente et, pour la majorité, cet aspect de la vie scolaire de l'École Iguarsivik est, de loin, le plus positif. De surcroît, une partie importante des problèmes disciplinaires vécus en salle de classe serait grandement améliorée par une communication plus étroite entre la direction et les enseignants.

Comme il l'a été mentionné ci-haut, les enseignants évoluent dans un milieu de travail très tendu, parce que très instable. Il est extrêmement difficile pour les enseignants, pour le moment, de s'organiser au sein de cette école presque complètement dépourvue de structure organisationnelle. De plus, il y a souvent un grand manque de cohérence au niveau disciplinaire en regard des conséquences prévues par la direction pour les écarts de conduite des élèves, ce qui rend les interventions disciplinaires des enseignants auprès des élèves très difficiles à gérer.

Ainsi, nous désirons que soit implantée par la direction de l'École Iguarsivik une Structure organisationnelle stable et, surtout, durable. Pour ce faire, nos suggestions sont les suivantes :

- Que la direction de l'établissement prévoit à l'agenda scolaire des rencontres collectives. [...]
- Que la direction consulte régulièrement le conseil d'école par rapport aux décisions le concernant, conformément à l'article 4-4.00 de la Convention collective. (...)
- Qu'une forme de « journal scolaire » soit mis en place, ayant pour but d'informer les enseignants en début de semaine sur les événements scolaires prévus à l'horaire pour la semaine à venir. (...)
- Que des représentants nommés parmi le personnel enseignant de l'École Iguarsivik participent, dans la

mesure du possible, à toutes les réunions du Comité d'Éducation ;

- Que soit mise en place une forme fixe de suivi d'élève en cas d'incident disciplinaire, de quelque nature que se soit, permettant ainsi à l'enseignant ou aux enseignants concerné(s) par l'incident de toujours être mis au courant des conséquences prévues et du déroulement de leur mise en application. Par cette mesure, nous insistons sur l'importance de la communication entre la direction et les enseignants dans les cas de suspension et de retour en classe après une suspension ;
- Que le code de vie qui nous a été remis le 5 janvier 2010, et qui était demandé par les enseignants depuis septembre 2009, puisse faire l'objet d'une réunion collective et qu'il soit possible aux enseignants d'en discuter avec la direction. Au cours des quatre premiers mois de l'année scolaire, les enseignants ont demandé et redemandé, avec beaucoup d'insistance, qu'un code de vie soit implanté, afin de permettre à tous de pouvoir se référer à un modèle structurel fiable et, ainsi, de faire preuve d'une certaine constance. Or, bien que la direction ait finalement répondu à cette requête au retour du congé des Fêtes, la façon dont cela s'est fait ne répond pas aux besoins de l'école. En effet, il a été mentionné par la direction qu'elle n'avait pas le temps nécessaire pour discuter avec les enseignants de ce code de vie et qu'il n'était sujet à aucune modification jusqu'en juin 2010. Il est primordial que, pour bien l'interpréter et l'appliquer, les enseignants aient la chance d'en discuter plus en profondeur avec la direction, qui pourrait ainsi signifier comment elle désire que ce code de vie soit appliqué, et qu'il ne s'agisse pas d'une simple liste d'actions et de conséquences plus ou moins respectées, puisque tous les enseignants de l'école désirent que leur code de vie devienne leur ligne directrice et qu'il conditionne uniformément leurs actions. Il est également important de mentionner la clause 4-4.06 g) de la Convention collective, qui mentionne que le conseil d'école doit être consulté pour « l'élaboration et l'application des règlements de l'école pour les étudiantes et les étudiants et les enseignantes et les enseignants » ;
- Que la Politique de la Commission scolaire Kativik sur des écoles paisibles et réceptives, puisqu'elle est prescriptive et non suggestive, soit mise en place et appliquée rigoureusement, et ce dans le bien de tous. De cette façon, la violence, présentement omniprésente dans l'école, ne sera plus tolérée, et ce sous aucune forme.

2013-4522

PAGE : 36

[...]

Étant donné l'état de la situation, nous vous serions reconnaissants de donner suite à nos demandes au cours des dix (10) prochains jours et demandons également la tenue d'une rencontre spéciale du Comité d'Éducation dans les plus brefs délais. [...]

Le conseil des enseignants

Putugu Tukulak(Président) Simon Provost (Vice-Président) Jessica Asselin (Secrétaire) »

[112] Mme Putugu prend connaissance de la lettre au moment de sa lecture au comité d'éducation. Elle ajoute qu'elle se sentait prise entre la direction et les enseignants. Elle ajoute que « ça été une année difficile ». Par ailleurs, elle se souvient que M. Daigle a proposé un Code de vie. Enfin, elle avait de bons rapports avec tous les enseignants.

[113] M. Panet soutient que le comité d'éducation regroupant plusieurs parents Inuit a informé les signataires de la lettre qu'il allait y donner suite.

[114] Le 12 février 2010, Mme Judith Renaud et Mme Maata Putugu reçoivent une copie de la lettre. Les dix jours s'écoulent et les enseignants ne reçoivent aucune réponse. À l'expiration du délai, la lettre est donc envoyée à Annie Grenier, directrice générale de la Commission. Cette dernière ne répond pas à la lettre.

[115] D'entrée de jeu, Mme Renaud affirme qu'elle attendait cette lettre depuis le mois de novembre. Mme Fanny Richer l'avait avisée et cette lettre constituait une sorte d'épée de Damoclès. Plusieurs enseignants sont venus la voir et disaient que deux enseignants voulaient prendre la direction de l'école. Un groupe d'enseignants voulait faire un genre de « putch ». Denise Paradis l'a appelée pour lui signifier son malaise. Ghislaine Godbout et Francine Bernier lui ont dit subir de la pression pour signer la lettre.

[116] Mme Renaud affirme que M. Donald Sterling a même démissionné du Conseil des enseignants ne partageant pas les orientations et ce très tôt au cours de l'automne 2009. Puis, elle soutient que Robert Dolomount n'a pas dormi la nuit du 5 février et a fait biffer le lendemain son nom de la liste des signataires. Elle a également appris que Mme Pierrette Dey serait intervenue au cours de l'assemblée, pour souligner qu'il s'agissait d'une action méchante et que ça ne se faisait pas. Enfin, Marie Josée Trudel est venue la voir pour lui dire n'avoir jamais eu de problèmes avec elle, cherchant ainsi à signifier sa solidarité.

[117] En contre-interrogatoire, Mme Renaud soutient que le syndicat l'a avisée qu'un groupe d'enseignants comptaient la poursuivre, qu'ils allaient loger un grief. Elle savait qu'ils préparaient quelque chose de gros contre elle.

[118] Mme Renaud pense que le comité d'éducation a mis de la pression pour que la lettre sorte. Elle estime que c'était une grosse lutte et M. Pierre-Luc Bélisle portait le ballon.

[119] Après l'émission de cette lettre, Mme Renaud affirme qu'elle met en place un Code de vie et ce malgré le fait que la communauté était dissidente. Elle avait besoin d'un Code de vie qui sécuriserait tout le monde. Elle l'a rédigé en réaction à la lettre. Avant cela, elle travaillait avec les « 8 règles d'Or » et qui étaient à son avis, suffisantes. Elle soutient que le Code de vie a été approuvé par le comité d'éducation et les services éducatifs de la Commission. Elle a soumis le Code de vie à Denis Daigle de la Commission. Que la balle était dans le camp du Comité d'éducation qui ne savait pas trop comment réagir à la lettre approuvée le 5 février. Autrement, Mme Renaud soutient avoir consulté le conseil des enseignants plus formellement. Ledit conseil n'avait qu'une seule suggestion : changer le mot fumer par fumage. Enfin, elle précise que ce Code de vie est le reflet de ce qui se faisait mise à part quelques mesures relatives aux suspensions et avec lesquelles elle n'est pas nécessairement en accord.

[120] En contre-interrogatoire, M. Daigle admet que lors de la prise de connaissance de cette lettre, il ne savait pas qu'il n'y avait pas de Code de vie à l'école. Il n'a aucun souvenir particulier. Toutefois, s'il se rappelle bien, une consultante est allée sur les lieux, une Mme Carrier. Cette dernière a produit un rapport mais il ne se souvient pas l'avoir lu. Il a confié avec M. Gordon Cobain le mandat d'aller rencontrer les enseignants afin d'identifier la problématique. Mme Carrier a identifié une problématique liée au groupe des six enseignants. Le même groupe identifié en novembre et qui voulait « la tête de Judy ».

[121] M. Bélisle se souvient qu'une dame, Mme Carrier a passé une semaine à l'école au cours du mois de novembre. Elle a passé la semaine dans le bureau de Mme Renaud. Il ne l'a pas rencontrée et elle n'a pas tenu de rencontre collective avec les enseignants. Et à l'issue de cette visite, les enseignants ont reçu une note les informant des modalités qu'ils devront dorénavant respecter lors d'une absence pour maladie. En appui à son témoignage, M. Bélisle dépose la note distribuée aux enseignants.

[122] En contre-interrogatoire, M. Daigle reconnaît qu'il est possible qu'il n'y avait aucun Code de vie en vigueur avant le mois de mars 2010. Par ailleurs, il reconnaît que les règles de discipline édictées à la Politique sur des écoles paisibles et réceptives doivent être connues de tous les directeurs tout comme elles doivent être respectées. Également, tous les directeurs doivent présenter en début d'année les règlements de l'école. Enfin, il reconnaît que l'absence de Code de vie dans une école pendant deux ans n'est pas une situation souhaitable.

[123] Enfin, M. Daigle réitère qu'il ne savait pas que la classe de M. Bélisle allait bien. Qu'il organisait des soirées « ciné-pyjama ».

[124] Mme Putugu rappelle que l'école enseigne les niveaux du primaire et secondaire et que cette lettre concerne à son avis que le secondaire. Sur les besoins de communication allégués à la lettre, Mme Putugu répond que la direction essayait mais que des enseignants avaient suggéré un journal hebdomadaire et que la direction n'avait pas de temps.

2013-4522

PAGE : 38

[125] Le seul Code de vie mis en preuve est celui déposé par M. Bélisle. Ce Code aurait été remis aux enseignants le 5 janvier 2010. On y lit : « CODE DE VIE INTÉRIMAIRE ÉCOLE IGUARSIVIK – 2009-2010 » et les notes de bas de page suivantes :

« **Interim Code of life** was approved by local Education Committee: Resolution # 2009-2010-17 and is keeping with the **KSB Peaceful and Responsive School Policy** and supported by KSB Education Services. * In effect until adoption of **Codes of Life for Ikaarvik & Iguarsivik Schools** based on local Inuit values to be developed jointly in consultation with Staff, Parents and approved by local Education Committee. »

[126] En contre-interrogatoire, Mme Renaud reconnaît que le Code de vie intérimaire n'a pas été présenté aux élèves, faute de temps. Toutefois, elle ajoute que les élèves savaient que s'ils frappaient un professeur, ils seraient suspendus. Elle soutient également que le Code de vie a été rejeté en 2006 par les enseignants.

[127] Puis en contre-interrogatoire, Mme Renaud précise avoir mis un local retrait en place mais que des enseignants étaient en détresse et qu'elle préférerait gérer les situations au secrétariat. Elle poursuit en réitérant qu'elle avait un système de renforcement positif. Ainsi, si un professeur disait qu'un élève n'avait pas le droit d'aller au gym, à l'informatique ou au local des étudiants, elle ne donnait des passes qu'aux élèves méritants. Elle préférerait également faire les retenues à son bureau plutôt que de demander aux enseignants de le faire après les classes.

[128] Par ailleurs, Mme Renaud soutient avoir consulté quelques enseignants sur la situation, notamment Mme Judith Ouellette et Mme Marie-Josée Fredette. Elle leur dit : « ça va bien dans vos classes, on sait qu'il y a des problèmes de violence dans l'école. Avez-vous des suggestions pour protéger vos collègues, pour minimiser l'escalade ? ». Elles ont répondu, qu'elles réfléchiraient.

Incident de la prise de photo (février 2010)

[129] Dans les jours suivants l'émission de la lettre du 5 février 2010, M. Bélisle relate qu'il discutait avec un autre enseignant dans le corridor, une étudiante prend une photo de lui. M. Bélisle se dirige vers elle et lui demande de l'effacer, la prise de photo étant interdite. Il ne veut pas qu'elle propage sa photo. Elle refuse et se met en colère, devient incisive à un point tel qu'il n'est plus capable de la raisonner. Sur un ton calme, il lui donne des consignes claires : « tu sais que tu n'as pas le droit de prendre des photos, si tu ne les effaces pas, tu dois venir avec moi à la direction ». Elle refuse et cherche à se sauver. M. Bélisle prend alors un de ses bras et pose une autre main derrière son dos et ils se dirigent à la direction (il effectue une « prise de mobilisation » enseignée). Arrivée à la direction, elle accepte d'effacer la photo, mais M. Bélisle l'informe qu'elle devra tout de même rencontrer la direction.

[130] M. Panet est témoin de cet incident. Il voit une élève prendre une photo et entend M. Bélisle lui demander de l'effacer. Elle est agitée et elle ne veut pas collaborer, elle est hyper agitée. M. Bélisle la maîtrise calmement, elle se débat et il l'amène vers la direction. Là, elle accepte d'effacer la photo et se plaint d'avoir mal. M. Panet les suit jusqu'au bout du deuxième étage.

[131] Le lendemain, Mme Renaud dit à M. Bélisle que l'élève a mal au bras, a une blessure, mais ne portera pas plainte. M. Bélisle l'avise que cela est impossible, ayant même déjà utilisé cette prise à la demande de la directrice adjointe et au cours de laquelle l'élève l'a mordue à la main. Enfin, Mme Renaud lui demande de ne plus intervenir et M. Bélisle réplique en insistant sur le fait qu'il doit assurer la surveillance des corridors comme tous les enseignants. Ainsi, elle devra le libérer de cette responsabilité.

[132] Mme Renaud affirme qu'elle se sentait les mains liées. L'élève pleurait, elle était par terre, elle se faisait traîner par M. Bélisle. Elle a donc choisi de ne pas tenir de rencontre. Elle ajoute qu'elle se demandait si elle devait signaler cet incident à la police. Enfin, elle n'a pas compris l'intransigeance de M. Bélisle dans cet incident.

[133] En contre-interrogatoire, elle affirme avoir vu M. Bélisle tirer l'élève alors qu'elle était allongée sur le sol. Il la tirait par le bras. Elle estime par ailleurs qu'entre la base de l'escalier à son bureau il y a 30 pieds. Puis, Mme Renaud démontre ce qu'elle a vu. Elle s'allonge par terre et étend un bras vers le haut.

[134] Mme Putugu raconte que M. Bélisle tenait l'élève par le bras (biceps). Il disait qu'elle était agressive. Il voulait qu'elle détruise une photo et elle refusait. Il disait qu'elle avait pris des photos de Jean-Michel. L'élève pleurait beaucoup et disait que M. Bélisle devrait être en prison parce qu'il lui avait fait mal. Il a fallu 15 à 20 minutes pour la calmer. Après cela, Mme Putugu a contacté sa mère. Elle pense avoir dit après cela, à M. Bélisle, avec Mme Renaud de ne pas toucher aux élèves.

[135] M. Daigle se souvient d'un appel logé par Mme Renaud et Mme Putugu. Il retient de l'échange, qu'un élève avait pris une photo de M. Bélisle et que des enseignants à l'élève de l'effacer, trouvant cette façon de faire inacceptable. Puis, M. Bélisle a entraîné l'élève au bureau et a demandé à la direction de s'en occuper. M. Daigle leur a alors suggéré de tenir une entrevue entre l'enseignant et l'élève. Par ailleurs, Mme Renaud semblait dire que l'intervention de M. Bélisle était exagérée et qu'il y avait eu un contact physique. M. Daigle a conseillé d'aviser M. Bélisle qu'il ne doit pas avoir de contact physique pour discipliner. En contre-interrogatoire, il reconnaît qu'un instructeur en intervention non violente peut déplacer un élève alors que l'élève est en situation de crise. Il ajoute que dans tous les cas, il faut recourir à une intervention physique en dernier recours.

[136] M. Daigle conclut que l'attitude de M. Bélisle n'aidait pas sa relation avec les élèves et n'aidait pas à la gestion des comportements difficiles. Puis, il ne voyait pas la nécessité de discipliner un élève parce qu'il a pris une photo. Il ajoute qu'au Nord, il faut savoir s'adapter. En contre-interrogatoire, il comprend que M. Bélisle avait agrippé

2013-4522

PAGE : 40

l'élève, qu'il avait agi d'une manière agressive. Il avait compris que M. Bélisle avait agi sur le coup de l'émotion. Mme Renaud lui disait qu'il avait toujours l'air fâché.

[137] Mme Renaud affirme que suivant cet incident, elle ne voulait plus rencontrer M. Bélisle seule. Elle préférerait qu'il rencontre M. Levi Amarualik et la directrice adjointe et leur a confié la responsabilité de lui dire qu'il ne devait plus prendre les élèves.

[138] Mme Putugu soutient qu'elle a reçu une information d'une élève que M. Bélisle les forçait physiquement. Elle et le directeur du Centre, M. Levi Amarualik lui ont dit de ne pas toucher les élèves. Elle lui a suggéré d'appeler les techniciens en comportement et d'attendre au lieu de les toucher. Elle ne sait pas si par la suite, M. Bélisle a suivi son conseil.

[139] Mme Putugu confirme que la note suivante a été écrite par Mme Renaud le 26 avril 2010. Elle écrit à cette date :

« To: Pierre Lafrance, Human Resources, Kativik School Board

From : Maata Putugu, Vice-Principal, Iguarsivik School, PUV-100 Levi Amarualik, Center Director, Iguarsivik School, PUV-100

Date: 2010-04-26

Object: Report on Meeting with teacher **Pierre-Luc Belisle**

This is to report on a meeting that took place in Judy Renaud's Office on 2010-02-08 following an incident which occurred at Iguarsivik School involving **Pierre-Luc Belisle** (teacher) and TN (student in Sec. 3 French). Present at this meeting were Levi Amarualik, Center Director, Maata Putugu, Vice-Principal and Pierre-Belisle, teacher. The purpose of the meeting was to provide a verbal warning to **Pierre-Luc Belisle** to the effect that he was to refrain from intervening physically in disciplinary measures involving students.

Pierre-Luc Belisle said that T was in a crisis, that she tried to harm him and that he had to hold her to prevent her. Jean-Michel Panet (teacher) was witness to the incident.

Pierre-Luc Belisle was informed not to touch students unless they were in danger or a danger to others, He asked if that meant that he should no longer intervene when students are in crisis. He was told « no, if student refuses to cooperate or to follow him, he is not to use physical force. He must instead inform a behavior technician or the Administration who will deal with the situation.

Note:

He apparently asked Maata Putug if this was a disciplinary measure and if he needed union representation. She said « no ». Therefore, this may not count as a disciplinary measure. »

Mars-Avril 2010

[140] Le 8 mars 2010, M. Bélisle achemine son curriculum vitae à une connaissance.

2013-4522

PAGE : 41

[141] Le 29 mars 2010, il avise par écrit Mme Renaud qu'il compte quitter son emploi définitivement à compter du 30 juin 2010.

[142] Le 1^{er} avril 2010, M. Panet retourne au Sud.

[143] M. Bélisle profite du congé de Pâques pour déposer sa candidature comme enseignant à Mont-Laurier. Il accepte une offre d'achat d'une maison dans cette région avant d'avoir un emploi confirmé. Toutefois, en contre-interrogatoire, il reconnaît débiter des démarches pour revenir au Sud au cours du mois de février.

[144] Le 9 avril 2010, il a une entrevue avec le directeur de l'école St-Joseph, M. Thibodeau. L'entrevue se déroule bien. Il postulait pour un poste en adaptation scolaire. Il est confiant, le directeur de l'école ayant dit à la fin de l'entrevue à une personne des ressources humaines « mets le pas ailleurs, je veux l'avoir (en adaptation scolaire) ».

Incident du 21 avril 2010

[145] Puis, le 21 avril 2010, M. Bélisle revient du dîner à 13 h comme tous les jours. Il voit un étudiant de Sec. I, SA qui cherche à rentrer dans l'école par la porte principale (contrairement au règlement). Il est, selon M. Bélisle, violent et souvent expulsé de sa classe et bien connu de tous les enseignants. M. Bélisle le voit entrer et l'avise qu'il doit prendre une autre porte. Il quitte. M. Bélisle demeure en retrait et le jeune revient. M. Bélisle l'avise deux, trois et quatre fois, et le jeune se couche par terre, enlève ses bottes et donne des coups de pieds. Il est en crise. Tout en cherchant à éviter ses coups, M. Bélisle le mobilise et le soulève et le jeune remet ses bottes et quitte. Le jeune revient pour une cinquième fois par la porte double et retient les deux portes avec les deux bras et se place en plein centre. M. Bélisle lui dit de sortir. Une adulte passe et le jeune essaie de la convaincre de le laisser passer. M. Bélisle essaie de retirer une de ses mains sur la porte et là, le jeune le frappe sur la poitrine. Puis, environ 30 secondes après, une autre jeune entre par la même porte et il l'avise et elle le frappe également sur la poitrine et quitte. M. Bélisle est en état de choc. Mme Maata Putugu arrive et il lui dit je viens de me faire frapper par deux élèves. Elle ne s'enquiert pas de son état. Elle lui demande de remplir un rapport d'incident, ce qu'il fait.

[146] M. Bélisle se rend dans sa classe et enseigne. Pendant la pause, il va voir Mme Renaud. Elle l'informe qu'elle doit consulter son avocate. Il y retourne en fin de journée et elle réitère qu'elle doit parler à son avocate. Il demande ce qu'elle compte faire avec le jeune et Mme Renaud l'informe qu'il va demeurer en classe.

[147] Le lendemain, M. Bélisle reste à la maison. Il apprend d'une enseignante, Denise Paradis que l'étudiant SA est avisé par la direction de demeurer en classe. Il participe donc à toutes les activités appréciées comme la gymnastique. M. Bélisle est choqué par la situation.

[148] Autrement, M. Bélisle relate que peu de temps avant ce dernier incident, au cours du dîner il croise son amie, Julie Maurice à la maison. Elle est en état de choc. Elle pense avoir une commotion cérébrale. Elle et une collègue ont été frappées. Elle

2013-4522

PAGE : 42

pleure. M. Bélisle est touché. Le rapport d'incident complété par Mme Maurice indique : « J se battait avec un autre élève. Je leur demande d'arrêter. Il me frappe (au visage [...]) Denise et moi l'éloignons pour qu'il se calme. Il me frappe à nouveau au visage très fort. J'ai vu des étoiles. »

[149] M. Bélisle soutient que Mme Gavrilovic a été témoin de ce dernier incident et au cours duquel deux enseignantes (Julie et Denise) ont été frappées. Elle a également constaté que la direction n'est pas intervenue.

[150] En contre-interrogatoire, M. Daigle admet ne pas avoir été informé de cet incident impliquant Julie Maurice et survenu le 21 avril 2010.

[151] Le 23 avril 2010, M. Bélisle retourne en classe. Il rencontre Mme Renaud qui réitère qu'elle doit parler à son avocate et qu'elle n'est plus obligée de suspendre un élève. Alors qu'il se dirige vers sa classe, le jeune SA passe et s'excuse et poursuit son chemin. M. Bélisle estime que l'absence de conséquences claires laisse sous-entendre que les élèves peuvent frapper un professeur, qu'un professeur n'a pas d'autorité. Une simple excuse verbale suffit.

[152] Mme Renaud reconnaît que le jour même, M. Bélisle l'informe et dépose des rapports d'incident. Toutefois, elle l'avise avoir besoin de temps pour enquêter. Elle souhaite visionner les caméras vidéo, recueillir des versions des témoins et consulter une avocate. Dans l'intérim, elle adopte une mesure intérimaire. L'élève AS devait se rapporter aux 45 minutes aux bureaux de la direction avec une feuille attestant de sa bonne conduite. Elle consulte également Mme Boissé à la direction de la Commission. Puis, le lendemain, M. Bélisle vient la voir pour s'enquérir de la situation. Elle ajoute que la deuxième élève qui frappa M. Bélisle, PA, quitta le lendemain de l'incident l'école pour assister à un événement sportif organisé par la Commission scolaire. Enfin, elle ne reverra plus jamais M. Bélisle.

[153] M. Daigle reçoit un appel de Mme Putugu et de Mme Renaud. Elles le consultent et lui disent qu'elles pensent que M. Bélisle a accordé trop d'importance à l'infraction commise par les élèves. Il apprend que les élèves voulaient entrer par la porte principale au lieu de la porte destinée aux élèves. M. Bélisle voulait qu'ils sortent et entrent par la porte qui leur est destinée. Elles lui ont dit que M. Bélisle a poussé PA à l'extérieur de l'école et que cette dernière a réagi en le frappant. Ainsi, à leur avis, l'enseignant et l'élève avaient commis une faute. M. Daigle a noté que l'élève a enfreint le Code de vie de l'école. Elle a posé un geste violent et devrait être suspendue 2 à 3 jours et une résolution du conflit devrait être initiée entre l'enseignant et l'élève. La résolution du conflit consiste à organiser une rencontre afin de convenir des modalités de réintégration à l'école. Autrement, il a conseillé de recueillir les versions de tous. Enfin, M. Daigle ne se souvient que d'un seul cas et qui impliquait une fille.

[154] Mme Putugu se souvient d'avoir discuté de cet incident avec M. Levi Amarualik et Mme Renaud. Ils ont contacté les services d'expertises. Ils ont été informés qu'ils ne pouvaient suspendre un élève plus de 3 jours car il y a beaucoup de décrochage. Quant aux faits, elle a appris que l'élève SA a frappé M. Bélisle et que ce dernier l'avais mis

2013-4522

PAGE : 43

dans un coin. Un enseignant Inuit lui a dit cela. Elle pense que l'élève l'a frappé pour se libérer du coin. Enfin, elle ne sait pas pourquoi l'autre élève l'a frappé.

[155] M. Bélisle ne se sent pas en sécurité. Il consulte la déléguée syndicale, Mme Fanny Richer qui lui suggère d'aller voir un médecin. En soirée, le 23 avril 2010, il consulte un médecin, le Dr Merret. En racontant les derniers incidents, M. Bélisle pleure. Le médecin complète une attestation médicale de la CSST et y indique « trouble d'adaptation suite à une agression par un étudiant [...] et lui prescrit un arrêt de deux semaines.

[156] Le 26 avril 2010, Mme Renaud écrit une note à M. Pierre Lafrance et y relate l'incident survenu au début du mois de février 2010 et dont le contenu est reproduit au paragraphe 139 de la présente sentence. M. Pierre Lafrance gère les absences au travail dont celles relevant de la CSST.

Arrêt de travail de M. Bélisle

[157] M. Bélisle est en arrêt de travail. Il réfléchit, prend du recul. Il est isolé dans le Grand Nord, voit d'autres collègues en arrêt de travail et la Commission n'a pas donné de réponses à la lettre. Il décide de loger une plainte au ministère de l'Éducation. Il ne s'attend pas vraiment à une réponse. Il ne sait plus quoi faire pour obtenir de l'aide. Il décide de lancer un S.O.S dans les médias.

[158] Autour du 25 avril, il place des appels. Il n'en parle à personne. Un journaliste le rappelle du Journal de Montréal. Il lui explique la situation et le but de sa démarche. Il échange plusieurs fois avec le journaliste Sébastien Ménard qui fait des vérifications de son côté. M. Bélisle lui fournit des noms d'enseignants, dont certains qui étaient là au cours de l'année scolaire précédente. Certains parleront sous le couvert de l'anonymat. M. Bélisle ne s'attendait pas à faire la première page de l'édition du samedi. Toutefois, en voyant l'article, il se dit « Enfin, on va avoir de l'aide ». Au moment de ses échanges avec le journaliste, les deux jeunes impliqués dans l'incident du 21 avril 2010 avec M. Bélisle n'avaient eu aucune conséquence. M. Bélisle entend à travers les branches, que la direction de l'école cherche à connaître la personne qui a parlé aux journalistes.

[159] À ce moment, M. Bélisle était convaincu que la Commission avait reçu la lettre du 5 février. Il croyait que face au cri à l'aide, la Commission communiquerait avec lui. Il aurait aimé que la Commission vienne vérifier les faits à Iguarsivik.

[160] Le 6 mai 2010, il apprend d'un collègue que les deux jeunes (SA et PA) sont suspendus du 6 mai au 12 mai 2010.

[161] En contre-interrogatoire, M. Bélisle soutient que le vendredi précédant la publication du premier article dans le Journal de Montréal, le 7 mai, Mme Renaud le convoque avec Fanny Richer, déléguée syndicale à son bureau. Elle lui demande de ne plus intervenir auprès des élèves en dehors de sa classe. Mme Renaud réfère alors aux incidents survenus avec les deux étudiants tout dernièrement et à celui de la photo en février. M. Bélisle lui rappelle que la surveillance de corridor fait partie de ses tâches. Puis, Mme Renaud indique qu'un journaliste a communiqué avec elle et elle cherchait à

2013-4522

PAGE : 44

connaître le nom de la personne qui avait pris contact avec le journaliste. Puis, la discussion a bifurqué sur la lettre et M. Bélisle a alors dit « c'est dans mon droit d'aller chercher de l'aide, si je vois quelque chose ». Finalement, M. Bélisle rappelle que la lettre n'a rien donné, la Commission n'a pas répondu, les médecins du village étaient au courant ainsi que la police, ils se sentaient seuls et de là l'idée d'aller dans les médias. Puis, il confirme qu'ils étaient une quinzaine d'enseignants à la rencontre tenue avec les policiers. Ces derniers avaient été témoin d'agressions physiques sur les enseignants. La rencontre a duré deux heures.

[162] De son côté, Mme Renaud soutient avoir rencontré M. Bélisle avec Mme Richer avant l'émission de la lettre du 5 février. Elle estime que cette rencontre était importante, elle savait qu'une lettre était sur le point de sortir et que des griefs auraient pu être logés contre elle. Elle avait peur. Elle voulait qu'il lui signale les incidents et qu'il laisse les techniciens en comportement faire leur travail. M. Bélisle a refusé. À la fin de la rencontre, Mme Richer lui a dit qu'elle avait été très claire et professionnelle. Elle a donc demandé à Mme Richer copie de ces notes. Mme Renaud soutient avoir dit à M. Bélisle, c'est comme lorsque la police t'arrête, tu as un 48 heures pour réagir. Mme Renaud ne dépose pas les notes en preuve.

[163] Mme Geneviève Bergeron accepte de donner une entrevue au journaliste du Journal de Montréal. Elle précise avoir plusieurs amis qui travaillent ailleurs dans le Nord et que le climat est différent de Pivurnituk. Ses amis aiment travailler dans les autres villages. Sébastien Ménard reprend ses propos et la cite « Moi, j'aurais peur de retourner dans cette école ». Suite à cet article, des amis Inuits l'ont appelée et elle leur a expliqué qu'il n'y a pas de ressources comme des psycho éducateurs ou des travailleurs sociaux alors que la problématique est grande. Elle enchaîne en disant qu'elle avait peur d'aller travailler le matin et elle a expliqué à Irina qui siège au conseil des parents qu'ils devaient trouver l'argent pour obtenir des ressources pouvant aider les jeunes. Elle ajoute « ces enfants ont des besoins, j'ai travaillé à la DPJ ».

[164] Mme Bergeron précise que des enseignants ont pensé dénoncer la situation au cours de l'année scolaire 2008-2009. Enfin, M. Ménard du Journal de Montréal lui a demandé si elle acceptait que son nom soit repris dans l'article. Elle a accepté n'étant plus à Puvirnituk. Elle estime que M. Bélisle a été courageux.

Samedi le 8 mai 2010 : premier article dans le Journal de Montréal

[165] Mme Renaud soutient apprendre d'une enseignante que M. Bélisle était allé dans les médias alors qu'elle était à Kuujjuak. Elle se présente à l'ouverture du magasin et achète cinq copies de l'article. Elle retient qu'on y voit « Judith Renaud...Cauchemar dans le Grand Nord ». Elle se dit « il veut ma tête ». Elle prend l'avion et un Inuit lui demande son nom et elle ne se sent pas à l'aise de lui dire. Elle se dit, tout cela en première page d'un torchon. Elle souligne avoir par ailleurs reçu un courriel haineux (qu'elle ne dépose pas en preuve).

[166] Mme Putugu lit le premier article paru dans le Journal de Montréal le lundi, 10 mai 2010. Elle estime que le contenu est exagéré. Elle rapporte que les parents

2013-4522

PAGE : 45

étaient fâchés. Ils se sentaient « jugés ». Les gens ont compris qu'ils étaient des terroristes.

[167] M. Bélisle retourne enseigner le lundi 10 mai 2010.

[168] Le 11 mai 2010, date de parution du premier article du Nunatsiaq Online, M. Bélisle est à l'école, il voit l'article en plein centre du secrétariat. À cette date, l'édition du Journal de Montréal n'avait pas circulé dans le village. M. Bélisle n'entend pas trop parler de l'article.

[169] Le lendemain, il constate que les élèves en parlent et il partage son opinion avec les élèves de sa classe. Il leur rappelle qu'ils connaissent tous des jeunes qui ne viennent pas à l'école ayant peur d'être frappés et qu'il a choisi de demander de l'aide pour que la violence diminue.

[170] Puis, le comité local convoque une assemblée d'envergure. Selon Mme Renaud les parents se présentent par la suite en véhicules et montent à la classe de M. Bélisle. Les parents désirent lui dire « Pourquoi as-tu fait tout cela ? Pourquoi nous salir ? »

[171] M. Bélisle commence à enseigner et constate que des parents arrivent en grand nombre en motoneige. Il voit un visage dans la fenêtre de la porte de sa classe et s'y rend, ouvre la porte et une vingtaine d'adultes entrent dans sa classe. Des membres du personnel, des parents et des personnes du Conseil de l'éducation l'engueulent. Ils lui disent qu'il les a fait passer pour des « terroristes » et qu'ils voulaient discuter. M. Bélisle propose d'en discuter à la pause. Il est inquiet pour sa sécurité, ne comprenant pas comment plus de vingt adultes se sont mobilisés et ont pu accéder à l'école. Enfin, ils ont quitté avec les jeunes. Il n'en restait plus que trois. M. Bélisle est en état de choc. Il est laissé à lui-même. Il reste en classe avec les trois élèves. Lorsqu'il est libre, il consulte le Syndicat et l'informe craindre pour sa sécurité. Il est avisé que le Syndicat a consulté la Commission et qu'ils ont convenu qu'il serait préférable qu'il quitte le village. M. Bélisle relate avec beaucoup d'émotion qu'il hésite, car il devait quitter sans pouvoir dire au revoir aux élèves. En contre-interrogatoire, il précise qu'il serait resté s'il avait été soutenu.

[172] Mme Renaud affirme que le lendemain, elle entend une entrevue à la radio. Elle entend parler Lucie Gavrilovic qui discute de la violence à l'école. En contre-interrogatoire, elle soutient que cette dernière a fait venir un journaliste à l'école et que ce dernier a filmé à son insu l'école.

[173] Mme Renaud précise que Lucie Gavrilovic, Julie Maurice et Simon Provost tombent en congé de maladie. Puis, une assemblée réunissant les directions des deux écoles, le maire, le président du comité d'éducation et des membres de la communauté siégeant au comité d'éducation a lieu. Les personnes ont alors exprimé être choquées. Ils étaient profondément blessés comme Inuit et tout cela a créé de la méfiance envers les blancs. Par la suite, vers 15 h, elle est informée que M. Bélisle va quitter le village.

[174] Mme Renaud prétend que suite au départ « du noyau dur » l'ambiance s'est rétablie à l'école.

2013-4522

PAGE : 46

Juin 2010

[175] Le 1^{er} juin, M. Bélisle prend possession de sa maison et se rend à l'école. Le même jour, il rencontre le directeur de l'école St-Joseph situé près de sa résidence, M. Thibodeau. Ce dernier lui dit « une chance que tu as une excellente réputation, car il n'était plus sûr après la sortie dans les journaux de la Commission scolaire ». M. Bélisle remarque que les articles parus dans le Journal de Montréal sont dans son dossier.

[176] Le lendemain, il se présente sans rendez-vous pour rencontrer le directeur adjoint et avec lequel il serait appelé à travailler en adaptation scolaire. M. Lajeunesse, directeur adjoint et responsable de l'adaptation scolaire le reçoit. Il a son dossier et les articles de journaux. M. Lajeunesse le questionne. M. Bélisle lui demande s'il n'a pas été appelé à cause des articles et M. Lajeunesse lui dit « qu'il n'engageait pas, que ça ne relevait pas de sa responsabilité ».

[177] À la mi-août, M. Bélisle rappelle et il est informé que s'il est engagé, il sera invité au déjeuner. Peu de temps après, M. Thibodeau lui propose un contrat et décide de lui faire confiance. Il lui donne une chance de rebâtir son image. La Commission dépose une résolution adoptée le 21 septembre 2010 par la Commission scolaire Pierre-Neveu et confirmant qu'il détient un contrat à temps plein à l'École Polyvalente Saint-Joseph. Puis, le 1^{er} novembre 2010, un contrat d'engagement est acheminé à M. Bélisle.

[178] Tout l'été, il se dit « j'ai fait quelque chose pour les aider et ils m'ont calé ». Il ne dort pas bien et se sent dépressif. Étant plutôt réfractaire à la consommation de médicaments, il n'en demande pas. Cet incident l'a marqué et il a finalement consulté un psychologue.

[179] M. Panet rencontre M. Bélisle environ une fois par mois au cours de l'été. Il constate que M. Bélisle éprouve un sentiment d'échec alors qu'il a vécu de si beaux moments avec ses élèves. Il est stressé par les attaques dans les journaux. Il a de la difficulté à vivre avec l'étiquette de violence. Il s'inquiète de l'impact sur ses chances de trouver un emploi. Il ajoute que plusieurs enseignants ont vécu des fins abruptes dans le Nord et ont dû consulter un psychologue. Ils se forment un petit groupe comprenant également Simon Provost, Lucie Gravrilovic, Marie-Hélène Fortin et Julie Fortin.

[180] Enfin, M. Bélisle précise qu'il est allé dans les journaux, de bon cœur. Il ne le regrette toujours pas. Il voulait lancer un S.O.S. Toutefois, jamais il n'aurait pensé que la Commission ne le blâmerait.

Les sorties de presse de la Commission

[181] Mme Debbie Astroff détient un certificat en relations publiques de l'Université McGill et débute au Département des communications de la Commission en 1983. Elle est directrice des relations publiques depuis 1987. Elle précise qu'à ce titre, elle est la seule porte-parole autorisée auprès des médias.

[182] Le 3 mai 2010, Mme Astroff est informée qu'un journaliste du Journal de Montréal souhaite faire une entrevue. Aux fins de la rédaction du communiqué, elle

2013-4522

PAGE : 47

commence par appeler Mme Renaud. Elle recueille des faits de Mme Renaud exclusivement et prépare un premier projet de communiqué de presse. Elle remet le projet à Mme Boissé, M. Daigle, Mme Grenier et Mme Renaud. Ces derniers lui font part de leurs commentaires. Elle prépare un deuxième projet qui est également soumis à M. Gordon Cobain, directeur des opérations des écoles et à Mme Sarah Beaulne, vice-présidente du Conseil.

[183] Mme Annie Grenier est directrice générale de la Commission depuis 1996 et ce après une longue carrière dans le Nord à la Commission et ailleurs. Elle parle l'anglais et l'inuituk. Avant la sortie de presse de mai 2010, elle a été impliquée dans tous les événements tragiques dont celui survenu à Salluit en 2005.

[184] En contre-interrogatoire, elle affirme avoir peut-être reçu la lettre du 5 février 2010 mais qu'elle doit voir la copie en anglais. Puis, elle dit que les membres des services éducatifs ont dû en parler. Toutefois, elle ne se souvient de rien. Autrement, elle reconnaît que chaque Code de vie en place dans les écoles doit être suivi et que tout le monde doit en être informé. Elle reconnaît également qu'un Code de vie est particulièrement important dans une grande école et cela même dans le Nord. Toutefois, Mme Grenier ne sait pas s'il y avait un Code de vie à l'école Iguarsivik ni s'il y avait une salle de retenue.

[185] Au mois de mai 2010, Mme Astroff informe Mme Grenier de la sortie dans les journaux. Elle ne peut lire le français. Elle apprend qu'un enseignant a dévoilé de l'information à un journaliste au sujet de la violence dans une école et qu'il avait pris par le bras une élève et que cette action était inacceptable dans nos écoles. Elle comprend également que l'article suggère que l'école n'était pas en mesure de gérer la violence et que les enseignants étaient laissés à eux-mêmes. À prime abord, elle se dit que l'enseignant est allé trop loin et aurait dû recourir au processus interne. Elle se dit qu'il faut rétablir les faits et ajoute que chaque école a un Code de vie et l'applique. Elle estime que c'était faux de dire que la Commission ne gérait pas la violence.

[186] En contre-interrogatoire, Mme Grenier soutient qu'il n'est pas nécessaire d'avoir dans une politique une mesure confirmant qu'il ne faut pas prendre un élève par le bras. Par ailleurs, elle ne connaît pas les techniques de stabilisation des élèves en état de crise et enseignées dans les universités ou les collèges.

[187] Mme Astroff envoie un communiqué de presse le 6 mai 2010 à M. Sébastien Ménard du Journal de Montréal. Mme Astroff confirme, outre les commentaires fournis par Mme Boissé et M. Daigle, que le contenu provient principalement des informations fournies par Mme Renaud :

« Re : Violence at Iguarsivik School in Puvirnituk »

Iguarsivik School in Puvirnituk had to deal with a few violent incidents this year.

Swift action is taken by the school administration when a teacher is hurt by a student, for example, when breaking up a fight, or in any other situation where the student has not been provoked by the teacher. Students are immediately given five-day suspensions from school. When it's impossible to find out where the fault lies, consequences for the students aren't as stringent. Our teachers are

taught to deal with violent outbursts. There is a code-of-conduct to follow, with different levels of violence dictating different responses... from suspensions to calling the police.

The Kativik School Board sent a consultant at the beginning of the school year to listen to Iguarsivik's teachers' concerns, and to help them deal with the situations they were facing. In addition, the school administration is working with the teachers on a new code-of-life (i.e., rules of acceptable behavior). The teacher who has been the object of a violent incident wants the student out of the classroom. Suspensions in Northern schools are handled differently than they are in Southern schools. Depending on the seriousness of the incident, a suspension could be in-school, which means that a student counsellor works with the student to try to resolve some of his or her issues.

Some of the new teachers had problems adapting. Older teachers (i.e., those with five years of experience and more) feel safe in their classrooms, with no classroom incidents reported.

One of the longer-serving teachers who retired last year came back to Iguarsivik School twice this year to replace teachers on leave, and has decided to return next year to teach full-time. There is also a couple retired from teaching in the South who have been in the community for six years, and who love teaching and living in Puvirnituk.

Violence is not tolerated in our schools. Each case is investigated, and consequences are allotted. Experienced teachers can certainly cope better. Some teachers can adapt, some can't. Teachers shouldn't have to fear for their safety in the classroom. Schools are doing the best they can under challenging circumstances. It should be parents and society who teach that violence is not acceptable. Where this is lacking, the schools deal with the situation as best as they possibly can. »

[188] En contre-interrogatoire, Mme Astroff explique que deux consultantes sont allées en début d'année scolaire à Puvirnituk. Une pour aider les enseignants dans leur gestion de classe et une autre pour les supporter face à l'intimidation. Enfin, une troisième consultante est également allée autour de Noël.

[189] Mme Grenier affirme avoir autorisé le premier communiqué de presse et avoir été impliquée dans la révision des deux projets. Elle explique par ailleurs que la violence est un sujet important pour la Commission et qu'elle la gère différemment dans le Nord, ayant peu de spécialistes. Ainsi, la suspension en dehors de la classe n'est pas toujours la solution appropriée. Elle ajoute qu'il est très important de garder les élèves en classe et de les supporter afin qu'il puisse assumer et gérer les problèmes qu'ils vivent à la maison.

[190] Le samedi 8 mai 2010, un premier article est publié dans le Journal de Montréal.

2013-4522

PAGE : 49

Le lundi 10 mai 2010

[191] Le 10 mai 2010, M. Léo Lafrance et Mme Christie Brown du cabinet du ministre de l'Éducation appellent la Commission. Ils posent des questions sur l'article paru dans le Journal de Montréal. La journaliste du Nunatsiaq Online appelle également. De ces appels, Mme Astroff retient essentiellement qu'ils désirent des réponses aux questions suivantes : « 1. What has the KSB done in response to teachers' concerns over violence at Iguarsivik School ? 2. What actions does the KSB plan to take? »

[192] La direction de la Commission lui demande de vérifier si le Syndicat a déposé des griefs sur cette question. L'exécutif de la Commission compte par ailleurs se réunir dans les prochains jours à ce sujet et demande en conséquence à Mme Astroff de ne pas faire de déclarations à la presse pour l'instant.

[193] Le 10 mai 2010 à 4 h 55, Mme Astroff écrit un courriel à Mme Renaud et lui demande les informations suivantes :

« Hi Judy

I could't reach you by the phone this afternoon.

I spoke to everybody at the Executive Committee meeting today, and they wanted me to talk to you – specifically about the teachers who came to you today to say that they didn't agree with Pierre-Luc did ; also, about any gross exaggerations which appeared in the Journal de Montréal article.

I have to prepare another response for MELS and other journalists. (This response has to be approved by the Executive Committee first.)

Please call me tomorrow morning at 9 :30. Let me know if this time isn't convenient for you. [...] »

[194] Mme Astroff reçoit en début de soirée un courriel de Mme Boissé l'informant des intentions de la communauté qui lui ont été transmises par M. Daigle. Ce dernier écrit un courriel à 4 h 21 confirmant :

« Les gens de la communauté et certains profs n'appuient pas la démarche de cet enseignant. Semblerait-il aussi que les gens de la mairie vont voter pour le faire sortir du village... »

[195] Mme Grenier comprend que les parents ne voulaient pas que leurs enfants soient agrippés par cet enseignant, M. Bélisle. Sa façon de faire était inacceptable. Puis, elle ajoute que des informations fausses ont été véhiculées dans les journaux notamment celles à l'égard de l'enseignante ayant eu un problème au dos. Elle croyait que le Syndicat cherchait à mettre de la pression alors qu'ils étaient en négociation.

[196] Par ailleurs, Mme Grenier soutient que les enfants Inuit vont au départ tester les enseignants, vont les taquiner. Et, que possiblement le problème résulte du fait que les enseignants n'ont pas pris la peine de comprendre leur culture. Elle ajoute « if you treat children physically, what else can happen? ».

2013-4522

PAGE : 50

Le mardi 11 mai 2010

[197] Un premier article est publié dans le Nunatsiaq Online.

[198] Le 11 mai 2010, en matinée, M. Daigle transmet l'information suivante à Mme Astroff :

« Hi Debbie,

An interesting fact to note if you ever publish and answer to the cbc and the nunatsiaq news.

This year, we have 40% less turnover of teachers and 50% less turnover of principals. I guess it's not that bad to work for us. Last year we hired over a 100 teachers before the school year. [...] »

[199] Mme Astroff estime que cette dernière information fournie par M. Daigle permet d'établir que si les informations véhiculées dans l'article du Journal de Montréal étaient vraies, il va s'en dire que la Commission ne pourrait retenir autant de professeurs et de directeurs d'école. En contre-interrogatoire, Mme Astroff confirme que ces données fournies par M. Daigle concernent toute la Commission scolaire. Elle reconnaît par ailleurs, que M. Bélisle ne parlait que de la situation prévalant à Pivurnituq.

[200] Le 11 mai 2010, Mme Renaud envoie à Mme Astroff une liste de professeurs qui seraient prêts à parler à la Commission. La liste comprend les noms suivants: Shirley Parsons, Donald Stirling, Steve Bungay, Judith Vézina et Sharon Stirling. Mme Astroff communique avec eux. Elle en retient une perspective différente.

[201] Mme Astroff retient qu'ils ne partagent aucunement la démarche initiée par M. Bélisle. Ils sont tous des enseignants expérimentés. Ils croyaient que les jeunes enseignants pouvaient faire mieux et qu'il y a des problèmes mais qu'ils ne qualifient pas d'inhabituels. Ils estiment que ça prend du temps pour bâtir une confiance avec les parents et les jeunes. Plusieurs enseignants ont pris leur retraite au cours de la dernière année et les jeunes se sont sentis déstabilisés, moins confortables. Ils estiment que les nouveaux enseignants n'ont pas pris le temps de bâtir cette confiance et ont choisi d'agir d'une manière autoritaire. Et, cette façon de faire a fait sortir le pire des jeunes.

[202] En contre-interrogatoire, Mme Astroff soutient que Mme Parsons était retournée à deux reprises au cours de l'année pour aider un enseignant qui avait de la difficulté avec ses élèves. Elle ne sait pas si M. Donald Stirling enseignait à temps partiel ou à temps plein. Elle ne savait pas que M. Bungay bénéficiait du support à temps plein dans sa classe d'un technicien en comportement. Elle ne savait pas également que Mme Sharon Stirling n'est pas enseignante mais orthopédagogue.

[203] En contre-preuve, M. Bélisle précise que Mme Shirley Parsons est venu remplacer M. Bungay à deux reprises au cours de l'année et habitait lors de ces séjours chez Mme Renaud. Puis, il précise que Donald Stirling et Sharon Stirling sont en couple. Tout comme Judith Vézina et Steve Bungay sont en couple.

2013-4522

PAGE : 51

[204] Mme Astroff tient une conférence téléphonique le même jour avec Maata Putugu, Mme Renaud et Aipilie Kenuajuak, directeur de l'autre école. Elle a confiance en Mme Putugu et retient qu'elle est très blessée et qu'elle ne voit pas qu'est-ce qui pourrait être fait pour démêler la situation.

[205] Toujours au cours de la journée du 11 mai, Mme Renaud informe Mme Astroff qu'un enseignant ayant une année d'expérience est ouvert à lui parler. Il s'agit de M. Robert Dolomount. Toutefois, faute de temps, elle ne lui parlera pas.

[206] Le 11 mai 2010, M. Daigle écrit un courriel à Mme Astroff. Mme Astroff trouve cette information factuelle et pertinente. Le lendemain, elle lui confirme qu'elle va inclure ses pensées sur le sujet au prochain communiqué de la Commission. Le courriel :

« Hi Debbie,

A couple of things you may or not want to use :

Having participated in all levels of recruitment (job fairs, interview sessions, human resources meeting with new teachers, teacher orientation in august), I can state that the board is very transparent when it comes to the situations in our schools. We do not paint a perfect picture and are very honest about the type of clientele we have in our schools. We keep reminding all applicants that teaching in the north is not for everyone. That we need teachers that are strong psychologically. That we need teachers ready for a challenge both personally and professionally.

Even though we try to prepare them as best as we can (and in all honesty, we spend a lot of time and money to give them tools to be prepared). It is impossible to know if someone will fit in socially, professionally and pedagogically. Some teachers try to take matters in their own hands as soon as they arrive in the communities instead of observing and supporting their students. They try to change them. To make them perfect. No school or class is perfect. No administration is perfect either. But the important thing should be that everyone work hard together to help the students get an education. Open-mindedness, motivation, determination and understanding are qualities we need in our teachers. Not all of them have it.

The situation with Puvirnituk this year is particular and does not reflect all schools. A small group of close-minded teachers banded together and decided to bring down the administration, the school, the community and now the school board. It is unfair to everyone to take everything this far and it is an insult to all KSB workers who are dedicated to the students. And it's at all levels, as coordinator of school, I feel insulted by what is printed in papers. It does not reflect reality. Meanwhile, one teacher who finds it hard plays hockey while he is sick leave because he pushes the students to react physically. And on our hand, we just keep working hard like we do everyday.

The board tries to deal with violence. We do not hide it. We do not escape it. We live with it everyday. But then again, this is not different from any other school, is it. Violence has many forms. What that teacher is doing in the papers can be considered a form a violence.

2013-4522

PAGE : 52

All schools are required to have a code of life to deal with violence. Education Services and KSB has a policy to deal with violence. We cannot control the minds of our 3000-is students or the ones of our teachers. Some teachers in POV block the doorways to prevent a student in crisis to go out of the classroom. What do you think will happen? That student will just go and sit back down at their desk to learn their second language? Of course they react....

Anyway, those are my thoughts ! [...] »

[207] Contre-interrogé sur ses échanges avec Mme Astroff, M. Daigle soutient qu'à l'égard de M. Bélisle, il n'a dans les faits, parlé que d'une manière générale, soit par rapport au groupe qui semblait avoir de la difficulté à s'adapter, à collaborer et à appliquer les conseils que la direction leur donnait.

[208] En soirée, le 11 mai 2010, Mme Renaud transmet le nom d'une autre enseignante disposée à parler, Mme Pierrette Dugas. Le lendemain matin, Mme Astroff l'informe avoir parlé aux enseignants référés la veille et elle estime avoir assez d'information pour réagir.

Le mercredi 12 mai 2010

[209] Le journal de Montréal publie un deuxième article et y relate la position du Syndicat.

[210] Le 12 mai 2010, M. Stéphane Boulanger du ministère de l'Éducation contacte Mme Astroff et l'avise qu'il doit être informé de la position de la sortie de la Commission tout comme le porte-parole à la table de négociation :

« Hi Debbie,

Since Mr. D'Astous is now involve in the story and his accusations toward the school board has an impact on the negotiations, I think that it would be important that our Spoke-person (Jean-Claude Turcotte) and I have a small discussion with you mostly to be aware of the answer the Board will give. [...] »

[211] Le 12 mai 2010, en fin de matinée, Mme Astroff informe Mme Grenier qu'elle essaie de finaliser une réponse pour la Commission et qu'elle compte l'envoyer au Journal de Montréal, au Nunatsiaq et à la Radio CBC North, mais la dernière sortie du Syndicat l'a bousculée dans ses travaux. Autrement, elle recueille de l'information sur les démarches que la Commission a entreprises à l'égard de la violence. Elle note alors :

« I am collecting info on the provisions we have made to deal with violence in our schools, because I would like to include this in the response. I will also say that we have worked with other organisations to try to deal with violence collectively (it's not only a school board concern). I will also include that it's difficult to formulate a policy for students at risk when the resources that should be there to help us do this, are lacking in Nunavik. [...] »

2013-4522

PAGE : 53

[212] Le 12 mai 2010, Mme Lana Desmarchais, directrice des ressources humaines de la Commission, lui transmet les informations suivantes :

« Please find below more details on the preventive measures taken by :

MATERIAL RESOURCES

1. Following the tragic events that happened at the Adult Education Center in Salluit (2005), the Board had decided, in order to increase the security into its dwellings, to install a surveillance camera system inside all its public buildings in Nunavik. 3 000 000\$ subsidized by the M.E.L.S.

Since that time, the impact was so positive and the Scholl administrations found it so interesting and helpful to control what was going on inside its dwellings that a second phase was put forward. Following this, the Board was granted, through the « Safer Communities » programs, financing to install outside cameras on all our schools or/and administrative buildings in Nunavik. This phase will start shortly. The total budget for this phase is 220 000\$, 60 000\$ of which is financed by the Board.

2. Purchase of 1 walkie/talkie per school for the safety during recesses – in the courtyard – (apx. 10 000\$ financed through the S.S.T. budget).

HUMAN RESOURCES

An E.A.P. (Employee Assistance Program) was put in place. [...] »

[213] Mme Astroff demande également à Mme Grenier de lui fournir de l'information sur la dernière sortie du Syndicat et dans laquelle il allègue avoir proposé un partenariat pour contrer la violence. Mme Grenier lui retourne de la correspondance échangée avec M. D'Astous remontant à 2007. À toutes fins utiles, la Commission n'était pas d'accord avec la proposition syndicale. Mme Grenier lui suggère également de traiter ce dossier avec délicatesse.

[214] Puis vers la moitié de l'après-midi, Mme Astroff discute avec M. Stéphane Boulanger, directeur des communications au ministère de l'Éducation et le directeur des communications du Comité patronal des négociations. Ces derniers demandent à la Commission d'émettre son communiqué le plus rapidement possible, ayant une rencontre de négociation le lendemain.

[215] En fin de journée, le 12 mai 2010, Mme Astroff finalise un premier projet de communiqué. Elle travaille jusqu'aux petites heures du matin. Dans le cadre de leurs échanges, Mme Annie Grenier souligne que la situation est très stressante.

Le jeudi 13 mai 2010

[216] Le Nunatsiaq Online publie un deuxième article et y rapporte notamment la position de la Commission.

2013-4522

PAGE : 54

[217] Le 13 mai 2010, Mme Astroff envoie une réponse rédigée en anglais, de 4 pages à Jean-Claude Turcotte et Stéphane Boulanger du ministère, Mme Louise Boissé de la Commission, M. Jane George du Nunatsiaq News, M. William Tagoona de CBC North, aux membres du comité exécutif de la Commission et à M. Gordon Cobain. Dans la réponse, Mme Astroff résume la compréhension qu'a la Commission des derniers événements survenus à l'école Iguarsivik. Elle y rapporte les représentations faites par le groupe d'enseignants acheminées par Mme Renaud. Elle explique la réponse de Mme Grenier au Syndicat et expose toutes les mesures adoptées par la Commission au cours des dernières années pour gérer la violence dans le Nord. (Le communiqué est presque repris intégralement dans l'édition du Nunatsiaq Online du 13 mai 2010 et reproduit au paragraphe 11 de la présente sentence).

[218] Mme Astroff explique que la situation était très stressante. Elle essayait de donner la chance à tous de s'exprimer. Le processus de consultation et de validation a demandé beaucoup de temps d'autant plus que toutes les personnes consultées étaient très émotives. Ça permis par ailleurs de sensibiliser la Commission lors de conflit dans une école. Enfin, les gens du Nord avaient besoin de comprendre, cette sortie de presse jaillissant sur eux. Puis, elle ajoute qu'aucun enseignant ne doit avoir peur de travailler. Elle estime également qu'une partie de l'information était véridique et une autre exagérée et il était important de corriger les fausses informations.

[219] Mme Grenier espérait que cette réponse mettrait fin au « fouilli ».

[220] En fin d'après-midi le 13 mai 2010, Mme Astroff reçoit la traduction des quatre pages en français. En s'y référant, elle rédige un communiqué de presse destiné essentiellement au Journal de Montréal. Le lendemain, le communiqué de deux pages sort et est intitulé « Incidents survenus à l'école Iguarsivik à Puvirnituq ; La Commission scolaire Kativik tient à rétablir les faits ». En contre-interrogatoire, elle précise n'avoir eu aucun échange verbal avec le journaliste du Journal de Montréal.

[221] Mme Grenier comprenait que la sortie dans les journaux laissait croire que la Commission n'était pas concernée par ses enseignants ni ses étudiants, ce qui n'est pas le cas. Elle ajoute que le taux de roulement des enseignants dans le Nord est élevé et la Commission craignait qu'une telle sortie n'affecte le recrutement. Elle craignait également que cette sortie n'entraîne une escalade dans la communauté qui est connue pour être très traditionnelle et déterminée.

[222] En contre-interrogatoire, Mme Grenier confirme que l'école Iguarsivik est connue pour être plus violente que d'autres écoles dans le Nord tout en précisant que cette école regroupe un grand nombre d'enseignants et d'élèves et qu'il y a donc plus d'incidents. Elle soutient que Mme Judy Renaud avait une très bonne réputation comme directrice d'école. Ces informations provenaient de la direction des services éducatifs.

[223] Le samedi 15 mai 2010, un troisième article est publié dans le Journal de Montréal. Puis, deux articles paraîtront le 19 mai 2010 et le 13 décembre 2010.

Les allégations contestées

Le Journal de Montréal (8 mai 2010)

Première allégation

[224] La Commission soumet que les enseignants expérimentés et ayant une bonne capacité d'adaptation ne sont pas affectés pas la situation.

[225] À cet énoncé soutenu par la Commission, M. Bélisle réplique avoir de l'expérience en adaptation scolaire et s'être bien adapté. Il ajoute que des professeurs expérimentés lui demandaient conseil. Cette dernière insinuation l'a beaucoup touché, car à son avis, elle est totalement fausse à son égard.

[226] M. Panet n'a pas apprécié ce commentaire. Il n'a pas apprécié que la Commission laisse sous-entendre qu'il y a de la violence en classe à cause du manque d'expérience des enseignants d'autant plus qu'il y avait des enseignants plus expérimentés qui vivaient de la violence dans leur classe.

Deuxième allégation

[227] La Commission allègue que les professeures ayant plus de cinq années d'expérience se sentent en sécurité.

[228] M. Bélisle soutient qu'il aidait régulièrement ses collègues, car ils ne se sentaient pas en sécurité. À son avis, cet énoncé est mensonger.

Troisième allégation

[229] La Commission affirme que dans les cas où il est impossible de départager la responsabilité entre l'élève et l'enseignant, les sanctions sont moins strictes.

[230] M. Bélisle estime qu'une telle affirmation met en doute son professionnalisme tout en ajoutant qu'il s'attend à ce que la direction accorde plus de valeur à la version de l'adulte qu'à celle de l'étudiant qui essaie de se défendre. Puis, il ajoute qu'ainsi formulé, cela laisse planer que M. Bélisle peut être violent.

Journal de Montréal (15 mai 2010)

Première allégation

[231] Le journaliste rapporte que selon la Commission, les professeurs qui subissent de la violence n'ont qu'eux et leur inexpérience à blâmer.

[232] M. Bélisle souligne que de tels propos l'affectent encore. Il n'en revient pas. Comment est-ce que la Commission peut imputer la violence aux enseignants. Il estime une telle attitude inadmissible. À son avis, la Commission devrait chercher à la prévenir.

2013-4522

PAGE : 56

Il ajoute qu'il souhaitait obtenir de l'aide et se fait rabaisser. Enfin, il ne s'attendait vraiment pas à se faire blâmer pour la violence à l'école.

Deuxième allégation

[233] La Commission estime que les plaintes sont exagérées et que ceux qui se plaignent sont victimes de leur méconnaissance de la culture Inuk.

[234] M. Bélisle estime qu'en affirmant de tels propos, la Commission crée un doute sur son intégration alors que cela est faux. Il savait très bien à quel point la connaissance de la culture est importante. Il ajoute avoir assisté à des funérailles. Il faisait partie du village et avoir fait tout ce qu'il pouvait. Il assistait même aux fêtes communautaires.

Troisième allégation

[235] La Commission affirme que les enseignants insatisfaits étaient autoritaires et que les élèves se trouvaient souvent à la direction et enfin qu'ils n'écoutaient pas les sages conseils des plus expérimentés.

[236] M. Bélisle soutient qu'un enseignant doit faire preuve d'autorité dans sa classe et que les élèves doivent être expulsés de la classe lorsqu'ils sont violents en classe et ajoute avoir demandé de l'aide, mais en vain. Il ajoute que les enseignants ont écrit la lettre du 5 février afin d'établir une communication et obtenir de l'aide. Il précise que tout le monde n'était pas d'accord avec la lettre et que certains ont subi des reproches à cet effet.

Quatrième allégation

[237] La Commission rapporte que M. Pierre-Luc Bélisle agrippait souvent les enfants par les bras et qu'il aurait été avisé de ne plus le faire mais « il a persisté et les enfants l'ont frappé ».

[238] M. Bélisle précise avoir été frappé à deux reprises et si effectivement il avait été violent, la direction aurait dû prendre des mesures disciplinaires, ce qui vraisemblablement n'a pas été le cas, car il n'est pas violent.

[239] M. Bélisle soutient qu'encore aujourd'hui des collègues lui parlent de cet article qui a été lu par plusieurs. Ainsi, à son arrivée en septembre, ses collègues le niaisaient en disant « tu sais l'enseignant violent ». Il ajoute qu'il a de la misère à sacrer et que cette image de violence le renverse. D'anciens directeurs lui ont écrit des courriels pour lui dire « comme cela, tu es violent ». Puis, il a dû démontrer à ces nouveaux directeurs que ce n'est pas le cas.

[240] Par ailleurs, il présume que la Commission réfère à l'incident du 21 avril 2010 et qu'il a rapporté intégralement à la direction de l'école, n'ayant rien à cacher. Il est d'autant plus choqué que la Commission utilise cet événement pour le discréditer.

2013-4522

PAGE : 57

[241] En contre-preuve, il comprend que Mme Renaud a véhiculé des faussetés à son égard et qui ont même été reprises par la direction de la Commission. Des faussetés quant à ses agissements et qui l'ont beaucoup affecté. La veille alors que l'audition se déroulait dans un village du Nord, il constate avoir encore de la difficulté à regarder dans les yeux des jeunes Inuit et cela à cause de l'image que la Commission a véhiculé. Il ajoute qu'on enseigne aux intervenants, de poser la main sur l'épaule d'un jeune en crise et ce afin de le calmer. Puis, s'il tente de te frapper tu le retiens. Enfin, il soutient avoir été témoin de gestes violents posés par Mme Renaud et M. Donald Stirling.

[242] M. Bélisle raconte un incident au cours duquel un élève avait été impoli avec lui et Mme Renaud voulait qu'il s'excuse et elle l'a frappé derrière les genoux pour qu'il se mette à genoux. M. Bélisle estime que cette façon de faire est humiliante. Enfin, après plusieurs coups, l'élève a dû s'agenouiller.

[243] Il a également vu M. Donald Stirling placé la tête d'un jeune dans la clôture de l'école après avoir reçu une balle de neige sur la tête. Un parent est intervenu pour lui dire de ne plus faire cela.

[244] En lisant cette allégation, M. Panet était très choqué. M. Bélisle aidait les enseignants à régler les situations conflictuelles. Somme toute, il estime cette affirmation totalement fausse.

Journal de Montréal (13 décembre 2010)

[245] Dans ce dernier article, la Commission soutient que 90 % des problèmes dénoncés par ces enseignants étaient le fruit d'une « mauvaise gestion de classe ».

[246] En voyant cet article auquel est greffée encore la photo sur laquelle, on le voit en gros plan, il se sent encore blessé. M. Bélisle précise que c'est difficile de faire la différence dans son milieu. Il a dû se défendre. Il précise que certains enseignants l'enviaient même, car il avait réussi à créer une des plus belles classes de l'école. Il avait du « fun » avec ses élèves. Ses jeunes respectaient ses règles. Ils étaient en classe et se présentaient à l'heure. Ils restaient en classe pour faire leurs devoirs. Il en garde un beau souvenir. Enfin, il ajoute donner des conférences sur le Grand Nord.

[247] M. Panet soutient qu'il faut distinguer la gestion de la classe et les problèmes de violence. Il souligne qu'à son avis, il manquait de ressources pour gérer la violence et c'est d'ailleurs une des raisons qui l'a amené à appuyer la lettre du 5 février.

Les articles parus dans le Nunatsiaq Online

[248] Les propos tenus par la Commission dans ces articles le blessent. La Commission le blâme, l'accuse et met en doute son professionnalisme. Il ne croit pas que les gens du village avaient cette image de lui. Il comptait rester pour deux ans, mais a changé d'idées en cours d'année.

La diffusion

[249] Le Journal de Montréal est bon an mal an, lu en semaine par 621 000 lecteurs et 688 000 le samedi. Au total, on estime le nombre de lecteurs au cours d'une semaine dans la grande région de Montréal à 1 234 700 personnes. Le Nunatsiaq Online atteint environ 50 000 lecteurs par semaine.

3. LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

[250] Vu le nombre d'autorités dont la liste est jointe en annexe et l'étendue des représentations faites par les procureurs, je me permets de ne reprendre que les points saillants sous cette rubrique. Leurs arguments fort bien appuyés étant par ailleurs pris en compte dans le cadre de l'analyse.

La partie syndicale

[251] La diffamation requiert la preuve d'une faute, l'atteinte à la réputation et un lien de causalité. En l'espèce, les affirmations et insinuations véhiculées par la Commission sont fausses et résultent de sa négligence ou de son incurie. La Commission a choisi de discréditer le plaignant et cela à partir des informations fournies par Mme Renaud tout en sachant que cette dernière soutenait avoir un conflit avec M. Bélisle.

[252] La Commission a porté atteinte à l'intégrité professionnelle de M. Bélisle. Elle a diffusé publiquement des informations totalement fausses à son égard. Dans les faits, M. Bélisle n'est pas un homme violent, il a de l'expérience en milieu interculturel et dispose d'une bonne capacité d'adaptation. Il n'est pas autoritaire. Il n'est pas l'artisan de son propre malheur. Il n'agrippait pas souvent les enfants par le bras et n'est pas provocateur.

[253] La portée des propos diffamatoires débute au sein même de la Commission. Mme Astroff, M. Daigle et Mme Grenier croient qu'il est autoritaire et violent.

[254] Des dommages moraux et punitifs doivent être en conséquence accordés.

[255] La somme de 15 000\$ à titre de dommages moraux est très raisonnable et ce vu l'ampleur de la diffusion des propos et de l'ombrage que ces derniers ont porté, en particulier à la réputation professionnelle de M. Bélisle. Il faut également tenir compte des facteurs particuliers suivants : l'importance du rôle de l'enseignant dans la société ; le stress que M. Bélisle a vécu lors de son expulsion du village ; des conséquences sur sa recherche d'emploi ; des plaisanteries avec lesquelles M. Bélisle a dû composer.

[256] Étant responsable des actes commis par ses commettants et en particulier Mme Renaud, la Commission devrait verser des dommages punitifs à M. Bélisle. La preuve a révélé que Mme Renaud a propagé de l'information fausse à l'égard de M. Bélisle et ce de manière à le mépriser. Si la Commission avait agi avec diligence et ce dès le mois de février 2010, elle ne se serait pas comportée comme elle l'a fait.

La partie patronale

[257] La Commission n'a commis aucune faute, ayant suivi une démarche rigoureuse avant d'émettre les communiqués de presse. Elle a pris les précautions habituelles et n'a pas été négligente. Et, rien ne permet d'affirmer que la Commission cherchait à mépriser M. Bélisle. Objectivement, tous les faits rapportés par la Commission ne portent aucunement atteinte à la réputation de M. Bélisle et cette conclusion est la même à la lumière du contexte prévalant au moment des sorties publiques.

[258] Le fait que M. Bélisle se sente blessé n'est pas suffisant, il faut apprécier les propos du point de vue d'une personne raisonnable. En l'espèce, aucun lecteur raisonnable ne tirera la portée que M. Bélisle invoque.

[259] D'ailleurs, dans les faits, M. Bélisle n'a subi aucun préjudice, ayant même trouvé un emploi comme enseignant dès l'année scolaire suivante.

[260] Enfin, il va de soi que la sortie publique de M. Bélisle vise avant tout à dénoncer un problème de relation du travail et qui ne relève définitivement pas de l'intérêt public.

[261] L'octroi de dommages punitifs requiert une intention malveillante de la part de la Commission. La preuve soumise ne permet définitivement pas de conclure que la Commission avait une telle intention. Au contraire, la Commission ne cherchait qu'à calmer le jeu initié par M. Bélisle.

[262] Enfin, M. Bélisle a commis une faute en dénonçant publiquement une situation qui ne relève pas de l'intérêt public. Il a cherché à dénoncer un conflit de travail, qui a été repris par le Syndicat. L'objectif était de défaire la Commission. Cette sortie publique est d'autant plus préoccupante, que M. Bélisle avait décidé de quitter la Commission. Avant, de sortir en public, M. Bélisle aurait dû s'assurer qu'il respectait les règles entourant le « *whistle blowing* ».

[263] Il va s'en dire que les médias ne doivent pas être utilisés pour régler des comptes. M. Bélisle n'a pas agi de bonne foi. Le dossier est devenu le procès de Mme Renaud et la Commission a réagi en conséquence. Enfin, avant de choisir la place publique, M. Bélisle aurait dû épuiser les recours à l'interne, notamment en logeant un grief. La sortie publique de M. Bélisle a causé du tort à la Commission.

Réplique syndicale

[264] Le nom de Mme Renaud n'apparaît jamais dans les journaux. La Commission ne peut donc soutenir que M. Bélisle a cherché à la discréditer.

[265] La violence vécue en milieu scolaire par plusieurs enseignants constitue définitivement un sujet d'intérêt public. Il y avait danger pour la sécurité des enseignants. Ces derniers demandaient que la Commission applique ses propres politiques.

5. ANALYSE ET DÉCISION

[266] La présente affaire soulève l'exercice de plusieurs droits fondamentaux dont celui du droit à la réputation et du droit à la liberté d'opinion et d'expression du salarié et de l'Employeur. À ces questions, s'ajoute l'obligation de loyauté du salarié. L'Employeur soutient que le salarié a porté atteinte à sa réputation en dénonçant sur la place publique un conflit qu'il estime d'intérêt privé, alors que le salarié soutient qu'il avait épuisé tous les recours internes et que la sécurité des enseignants est une question d'intérêt public. Il pouvait donc dans les circonstances recourir au « whistle blowing ». Enfin, le salarié estime que son Employeur a porté atteinte à sa réputation et ce dernier y oppose son droit à la liberté d'opinion et d'expression qu'il a exercé dans le cadre d'une campagne médiatique que le salarié a initiée.

[267] L'analyse du litige sera divisée en deux parties. La première traitera de l'obligation de loyauté du salarié soulevée par l'Employeur et la deuxième, de l'atteinte à la réputation alléguée par le Syndicat.

L'obligation de loyauté du salarié et la dénonciation de l'Employeur sur la place publique

[268] Le procureur patronal soutient que M. Bélisle a enfreint son obligation de loyauté et qu'il ne pouvait aller sur la place publique, les critères du « whistle blowing » n'étant pas rencontrés. Ainsi, l'Employeur ne peut être tenu responsable des propos exprimés dans un tel contexte.

[269] Bien que le « *whistle blowing* » constitue habituellement une défense qu'un salarié invoque pour contrer l'imposition d'une mesure disciplinaire, j'estime qu'en l'espèce, les objectifs sous-jacents à l'obligation de loyauté du salarié méritent d'être pris en compte dans l'appréciation de l'atteinte à la réputation invoquée par le Syndicat.

[270] Issu du principe de bonne foi qui dicte tout rapport contractuel, le devoir de loyauté du salarié vise à protéger la réputation de l'Employeur. Le salarié doit également primer les intérêts de l'Employeur.

[271] J'estime que le salarié est lié par cette obligation de loyauté même sur la place publique. Tout comme l'Employeur est lié par son obligation de protéger la dignité du salarié. Ainsi, leur relation d'emploi les oblige respectivement l'un envers l'autre, à une plus grande réserve et prudence.

[272] Par ailleurs, la dénonciation d'un différend ou d'une problématique interne sur la place publique peut affecter la réputation de l'Employeur tout comme celle du salarié. L'une et l'autre partie ayant alors le droit de s'exprimer et de commenter avec réserve et prudence. Ainsi, en fonction du sujet dévoilé sur la place publique, la réputation de l'un ou de l'autre peut être plus ou moins atteinte. Le droit à la protection de leur réputation n'étant pas absolu.

[273] Toutefois, je ne crois pas que le non-respect de l'une ou l'autre des règles du « whistle blowing » n'autorise l'Employeur à porter atteinte à la réputation du salarié.

Cependant, si tel est le cas, la faute du salarié pourrait être prise en compte dans la détermination des dommages lorsqu'il y a diffamation.

Le droit sur le « whistle blowing »

[274] Tout salarié est assujéti à une obligation de loyauté envers son employeur et il ne doit donc pas porter atteinte à sa réputation sur la place publique. Cette obligation de loyauté n'est toutefois pas absolue, le salarié disposant du droit à la liberté d'expression.

[275] Marie-France Bich, maintenant juge à la Cour d'appel, a écrit sur ce sujet en 1996 :

« (...) Le salarié est contraint à une certaine retenue : il ne doit pas s'attaquer à la réputation de son employeur ou dénoncer les pratiques qu'il n'accepte pas ou étaler sur la place publique les différends qui l'opposaient à son employeur. C'est là bien sûr prohibition à manipuler avec un certain soin, compte tenu de la garantie de la liberté d'expression qui contient la *Charte québécoise des droits et libertés*, pour les cas où elle trouve application. Cependant, il semble bien que la loyauté due à l'employeur doive l'emporter en ce cas sur la liberté d'expression du salarié, du moins lorsque son exercice est nuisible aux intérêts de l'employeur.⁶ »

[276] L'auteure France Hébert résume les éléments retenus par les tribunaux en de telles situations :

« En droit québécois, les auteurs A.E. Aust et L. Charrette énoncent que les tribunaux ont retenu les éléments suivants afin de déterminer l'étendue de l'obligation de l'employé eu égard à la sauvegarde de la réputation de l'employeur ; la nature de l'entreprise, la nature de l'emploi, le degré de notoriété publique, le degré de responsabilité quant aux actes fautifs, le degré d'affectation des relations publiques de l'entreprise, la prévision d'un impact économique néfaste pour l'employeur, l'impact réel, le degré de malice ou de négligence dans la conduite, le droit de l'employé de s'exprimer librement, l'étendue du pouvoir de confiance que l'employeur a accordé à l'employé. En droit canadien, les auteurs D, J, M, Brown et D.M. Beatty soutiennent le même point de vue, en précisant toutefois que cette facette de l'obligation de loyauté s'adresse autant aux employés de l'État qu'à tous les employés.

Ces facteurs qui émanent de la jurisprudence arbitrale et judiciaire trouvent application malgré la liberté d'expression reconnue par les Chartes canadienne et québécoise, puisque l'obligation contractuelle implicite de loyauté a préséance sur le droit de libre expression quant à ces aspects. Un employé doit éviter de poser des gestes ou faire des déclarations susceptibles de ternir la réputation de son employeur.

⁶ Contrat de travail et Code civil du Québec- Rétrospectives, perspectives et expectatives, Développements récents en droit du travail (1996), page 199

Les juges et arbitres doivent décider si les actes de l'employé ont été accomplis en toute bonne foi et pour le bien-être de la collectivité. La règle à suivre est d'évaluer la prépondérance des intérêts en jeu. La juridiction du tribunal réside dans la détermination de l'existence ou non d'une faute de la part du salarié. Il dérogera à son obligation de loyauté s'il a dénoncé son employeur sur la place publique sans avoir, au préalable, épuisé la procédure interne à sa disposition pour faire valoir son point auprès de son employeur.⁷ »

[277] Maintes fois citée par les tribunaux et même reprise par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Merk*⁸, l'extrait suivant de la décision arbitrale de l'arbitre Weiler mérite d'être reproduit :

« [...] The issue of the application of an employee's obligation of fidelity towards his employer is far too complex to be sifted into an easy formulation applicable to all cases. In my view, each case must be decided on its own facts, taking into account among other factors, the content of the criticism, how confidential or sensitive was the information, the manner in which the criticism was made public, whether the statements were true or false, the extent to which the employer's ability to conduct its business, the interest of the public in having the information made public and so forth.

The duty of fidelity is not to protect the employer from all criticism. Nor is an employee's duty of loyalty aimed at the personalities who may occupy a certain position in the corporation or bureaucracy. An employee's duty of fidelity extends to the enterprise not the particular individual who may be managing the enterprise. By the same token, a public servant's loyalty extends to the Government, not the political party to be in office.

In determining whether an employee who criticizes his employer has breached his duty of loyalty thereby giving his employer just cause for discipline or discharge, the arbitrator may consider the extent to which an employee's public criticism of his superiors affects the employer's ability to maintain credibility, confidence or disciplinary authority of the employee's immediate supervisors and the extent to which the criticism creates disharmony among co-workers. In all cases the interest of the employer in maintaining an efficient operation must be weighed against the interest of the employees of the general public in promoting free debate on issues of public concern.

While an employee's duty of fidelity to an employer does not prevent him in every circumstances from publicly criticizing his employer, it is recognized that public criticism is not the first step that should be taken in order to bring wrongdoing within the enterprise to the attention of those who can correct it. In other words, while an employee in some circumstances may be forced to « go public », e.g., concerning an unsafe chemical or machine which his company produces, before doing so, he should attempt to get all the facts and give his employer an opportunity to explain or correct the problem. Most employers have a variety of

⁷ L'obligation de loyauté du salarié, Wilson & Lafleur, 1995, pages 85 et 86

⁸ *Merk c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornamental et d'armature*, section locale 771, 24 novembre 2005, AZ-503444103

mechanisms, formal or informal, under which an employee may lodge a complaint about the manner in which the enterprise should be operated. Only if no satisfaction results from these channels, then and only then, may an employee « go public ». What is clear is that an employee will be in breach of the duty of fidelity owed to his employer if he makes false public statements which the employee either knows them to be false or is reckless as to the truth of the statements. When an employee fails to use the available resources to determine the accuracy of critical comments about one's employer, or when the employee refuses to use other means to bring his criticism of the employer to the attention of those in a position to rectify the problem, he is in my view in breach of the obligation of loyalty which he owes his employer.

In summary, there are several dimensions to an employee's duty of loyalty in the context of public criticism of his employer. An employee is expected to give his employer both loyalty and discretion, to serve his employer in good faith and fidelity. Conversely, an employee does not fulfil his duty of loyalty if he deliberately does something which is prejudicial or likely to be prejudicial to the interests or reputation of his employer. With respect to public criticism of the employer, the duty of fidelity does not impose an absolute « gag rule » against an employee making any public statements that might be critical of his employer. An employee need not, in every circumstances, follow Cervantes' advise, « A closed mouth gathers no flies ». The duty of fidelity does not mean that the Daniel Ellsbergs and Karen Silkwoods of the world must remain silent when they discover wrongdoing occurring at their place of employment. Neither the public nor the employer's long term best interests are served if these employees, from fear of losing their jobs, are so intimidated that they do not bring information about wrongdoing at their place of employment to the attention of those who can correct such wrongdoing. However, the duty of fidelity does require the employee to exhaust internal « whistle-blowing » mechanisms before « going public ». These internal mechanisms are designed to ensure that the employer's reputation is not damaged by unwarranted attacks based on inaccurate information. Internal investigation provides a sound method of applying the expertise and experience of many individuals to all problems that may only concern one employee. Only when these internal mechanisms prove fruitless may an employee engage in public criticism of his employer without violating his duty of fidelity.⁹ »

[278] Dans une affaire relativement récente, l'arbitre Guy Dulude soumet d'autres facteurs à considérer et qui m'apparaissent en l'espèce pertinents :

« [195] Après mûre considération, il m'apparaît que le droit d'un employé à prendre exception à ses obligations de fidélité et de loyauté envers son employeur et à recourir à la dénonciation publique ne saurait prendre naissance que dans les conditions suivantes :

⁹ Ministry of Attorney General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees Union, (1981) 3 LAC (3rd ed.) 140, pages 161 à 163.

195.1 Il ne saurait être exercé de manière exceptionnelle, à titre de solution impérieuse et de dernier recours après que l'employé eut épuisé tous autres moyens correctifs à sa disposition, à l'interne ;

195.2 Ce faisant, il doit agir avec entière bonne foi et pouvoir justifier ce comportement par des motifs sérieux et objectivement défendables ;

195.3 L'ampleur de son intervention publique, dans la mesure où il a pu la prévoir et où elle a été réalisée sous son contrôle, ne doit pas être disproportionnée avec l'objectif poursuivi ;

195.4 L'obligation de loyauté persiste alors malgré tout en ce sens que l'employé demeure tenu de ne dénoncer que les faits pertinents et nécessaires après en avoir vérifié consciencieusement l'exactitude au meilleur des moyens à sa disposition ;

195.5 Ces précautions étant prises, l'employé dénonciateur ne saurait être tenu responsable que de ses propres déclarations ainsi que des commentaires raisonnablement prévisibles que celles-ci auront suggéré [sic] à ceux qui les auront rapportées mais non pas du sensationnalisme de la part des médias à des fins particulières, telles les cotes d'écoute, non plus que des interprétations erronées ou exagérées ainsi que des commentaires indûment suggestifs de la part d'intervenants.¹⁰ »

[279] Enfin, dans un litige impliquant un employeur offrant des services publics mon collègue Me Denis Provençal propose quelques paramètres pour apprécier la notion d'intérêt public :

« [90] Toutefois, il ne faut pas confondre le domaine et l'intérêt public. L'objet de la dénonciation doit être d'intérêt public et ce, peu importe que le domaine soit privé ou public. Les soins de santé et la manière dont ils sont dispensés sont du domaine public mais il n'est pas exact de prétendre que tout ce qui y est relié est d'intérêt public.¹¹ »

[280] De ces autorités et aux fins de l'analyse du présent cas, je retiens en particulier les éléments suivants : l'employé doit agir avec bonne foi ; il doit agir pour le bien de la collectivité ; il doit épuiser les recours formels ou informels internes ; il doit agir avec prudence. Seront également pris en compte : la nature de l'entreprise, la véracité de la déclaration, la manière de déclarer, l'intérêt du sujet (public ou privé), les personnes visées.

[281] D'emblée, M. Bélisle m'a convaincue de sa bonne foi et de son professionnalisme. Toutes et chacune de ses versions sont concordantes. Depuis la première sortie dans le Journal de Montréal le 8 mai 2010 et celle dans le Nunatsiaq

¹⁰ Société canadienne des postes et Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, 2005, RJDT 1284, page 1308

¹¹ Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital Charles-LeMoine (CSK) et Hôpital Charles-LeMoine (Alain Caya), A.A.S. 2010 A-57

Online le 13 mai 2010, il dit la même chose. Et, la preuve entendue en audition le corrobore. Ses déclarations rapportent des faits véridiques. Et, comme le journaliste, M. Ménard le rapporte le 8 mai « Tous les enseignants contactés par le Journal ont dénoncé le manque de soutien et de ressources mis à leur disposition pour lutter contre cette violence ».

[282] Les enseignants contactés par M. Ménard et dont plusieurs ont préféré garder l'anonymat ont déclaré : j'ai vu les enseignants se faire donner des coups ; c'est inimaginable, tout ce qui a pu se passer dans cette école ; je me suis fait frapper à plusieurs reprises dans le ventre, sur les bras, et je me suis fait couper avec un outil ; je me suis fait mordre au sang et j'ai dû aller à l'hôpital ; j'ai vu une enseignante avec un gros bleu sur le bras ; il y a beaucoup de violence mais peu d'interventions ; on peut se faire frapper, lancer des chaises ou menacer au couteau sans que rien ne se passe ; j'aurais peur de retourner à cette école-là ».

[283] Hormis, un cas relaté par une dénommée Amanda, ni la description et ni la fréquence des incidents violents dénoncés dans les journaux n'ont été contredits en preuve et particulièrement à l'égard des enseignants peu expérimentés avec le Nord. La preuve a cependant révélé des perspectives différentes de chacune des parties et sur lesquelles nous reviendrons.

[284] Autrement, avant de porter sur la place publique la situation, la preuve révèle que M. Bélisle et les autres enseignants ont dès le début de l'année scolaire cherché à collaborer avec la direction de l'école. Ils adopteront même un code de conduite pour les périodes de récréation. M. Bélisle accueille des élèves en crise dans sa classe. Il partage ses connaissances en adaptation scolaire avec la direction de l'école. En novembre, il rencontre Mme Renaud, directrice de l'école, afin de lui signifier les inquiétudes de ses collègues et lui propose d'envisager l'adoption de mesures, dont un Code de vie. Il l'informe que plusieurs enseignants ne se sentent pas en sécurité. Puis, devant le refus de la direction d'agir, M. Bélisle et d'autres enseignants consultent les instances locales (le service de police et des personnes ressources travaillant à l'hôpital) et des personnes de culture Inuit. Ils consultent la déléguée syndicale, Mme Richer. Finalement, sur les conseils notamment d'un membre Inuit et des autres membres du conseil des enseignants, les enseignants insatisfaits conviennent d'écrire une lettre auprès du comité d'éducation local et de la direction de l'école. Treize enseignants signent la lettre.¹²

[285] Entretemps, le climat de travail ne s'améliore pas mais surtout la fréquence des incidents violents ne diminue pas et plusieurs enseignants ne se sentent pas supportés ou protégés. On lit dans le Nunatsiaq Online « Since the beginning of this academic school year, at least five of the 15 non Inuit teachers, have taken a leave at some point to deal with injuries and trauma ». Le président du conseil des enseignants et signataire de la lettre du 5 février 2010, M. Tukulak déclarera au Journal de Montréal : « Je n'ai jamais eu de problèmes mais ces professeurs-là en ont eu de très gros ». Enfin, le

¹² La Commission soutient que 13 enseignants sur 34 ont signé, mais la preuve démontre que parmi les 34, y sont inclus des personnes ne relevant pas du corps professoral.

2013-4522

PAGE : 66

21 avril 2010, M. Bélisle se fait frapper par deux élèves et deux collègues se font frapper le même jour.

[286] Puis, dans les jours suivants la survenance de ces deux incidents et à l'issue duquel une enseignante a une commotion cérébrale, M. Bélisle constate que la direction de l'école ne sévit pas. Les élèves fréquentent l'école. (La preuve révèle même que les élèves impliqués dans l'altercation avec les deux enseignantes ne sera pas déclaré par la direction de l'école à M. Daigle et les élèves n'en subiront aucune conséquence).

[287] Isolé dans le Grand Nord, estimant avoir épuisé tous les recours possibles et ne constatant aucune amélioration dans la gestion de la violence, M. Bélisle ne voit qu'une seule issue : les médias. Il dénonce la fréquence des incidents violents et le manque de ressources pour y remédier. La sécurité dans les écoles et la violence m'apparaissent clairement des sujets d'intérêt public. Et la couverture que le Journal de Montréal y a accordée le confirme tout comme les interventions politiques subséquentes. Toutefois, il va de soi qu'il aurait été préférable que cette situation se règle à l'interne d'autant plus qu'elle fait appel à un sujet sensible : la violence dans le Grand Nord.

[288] Le procureur patronal soumet qu'il aurait dû loger un grief avant d'aller devant les médias. Avec respect, je ne partage pas cette affirmation. J'estime qu'il faut tenir compte des particularités de chaque cas. En l'occurrence, les enseignants ont exercé des recours équivalents soit en dénonçant la situation auprès de toutes les instances en mesure d'agir, dont la direction de la Commission. Rappelons que M. Daigle est au courant de la lettre et des revendications des enseignants. La Commission a choisi de ne pas répondre et elle doit assumer les conséquences de cette décision. Je ne vois pas ce qu'un grief aurait changé.

[289] Enfin, la preuve a révélé que le dossier a pris rapidement une autre envergure avec l'intervention du Syndicat. Toutefois, j'estime que M. Bélisle ne peut être tenu responsable des effets que l'intervention syndicale a entraînés. Il ne pouvait anticiper un tel « développement » alors que les parties étaient en négociation. Tout comme il ne peut être tenu responsable des propos tenus par Amanda et considérés exagérés par la Commission. Tout comme il ne peut être tenu responsable de toutes les autres déclarations faites auprès des journalistes et surtout celles sous le couvert de l'anonymat. Enfin, il ne peut être tenu responsable tout comme la Commission, du choix des titres accrocheurs « Cauchemar dans le Grand Nord » et le sous-titre « Des profs terrorisés ». Ainsi, ni la Commission ni M. Bélisle ne sont responsables de cet angle médiatique et qui malheureusement a été galvaudé dans la communauté.

L'atteinte à la réputation

Le droit

[290] Le droit à la réputation se rattache à la dignité et l'intégrité morale de l'individu. L'article 35 du CcQ prévoit le droit au respect de la réputation :

2013-4522

PAGE : 67

« Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci ou ses héritiers y consentent ou sans que la loi l'autorise. »

[291] En vertu de l'article 2087 CcQ, l'Employeur est tenu de protéger la dignité des salariés :

« **2087.** L'Employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

[292] Puis, en vertu de l'article 1463 du CcQ, le commettant peut être tenu de réparer le préjudice causé par ses préposés, en l'occurrence les cadres de la Commission sont des préposés pouvant engager sa responsabilité :

« 1463. Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions ; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux. »

[293] Enfin, la *Charte des droits et libertés de la personne* protège spécifiquement le droit à la réputation. L'article 4 édicte :

« 4. **Sauvegarde de la dignité** – Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

[294] L'article 49 de la *Charte* prévoit la sanction applicable en cas d'atteinte illicite à un droit reconnu, dont la condamnation à des dommages punitifs :

« 49. **Réparation de préjudice pour atteinte illicite à un droit** – Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

Dommages intérêts punitifs en cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs. »

[295] En comparant les divers droits associés à la dignité, Me Richard La Charité dans *Collection de droit 2011-2012* souligne que le droit à la réputation fait appel à l'opinion publique :

« [...] Certaines nuances s'imposent pourtant quant à l'intérêt qui est protégé par chacun de ces droits.

Le droit à l'honneur se rapporte de façon plus intime à la perception que la personne a d'elle-même et s'évalue de manière subjective, il ne relève pas de l'opinion publique, bien qu'il dépende en partie de l'entourage de la personne.

[...] Le droit à la réputation a une autre dimension qui fait nécessairement appel à l'opinion publique et se rattache étroitement à l'idée de renommée qu'à celle de dignité. Il implique la reconnaissance par les autres de la valeur et des qualités de la personne dans un milieu donné et implique une perte d'estime ou de considération des tiers envers la personne.¹³ »

[296] L'importance de la dimension sociale dans l'appréciation de la diffamation est bien décrite dans un article écrit par Me Émile Colas ;

« En bref, le fait qu'une allégation soit diffamatoire n'est pas laissé à la seule appréciation de la personne concernée : la cour devra décider si, dans les circonstances, l'honneur ou la réputation de cette personne furent attaqués, nonobstant la vérité des termes employés. Lorsque l'allégation vise un fait socialement, moralement ou légalement répréhensible ou non accepté, ou a un effet socialement répréhensible ou non accepté, ou a un effet socialement néfaste, et lorsque ce fait peut être rattaché à une personne en particulier, la cour peut facilement conclure à la diffamation. Mais lorsque l'allégation, même rattachée à une personne en particulier, n'est diffamante sans motif valable que dans l'esprit de cette personne, il n'y a pas diffamation : la diffamation est éminemment sociale, en ce sens qu'elle n'existe que si, aux yeux des gens, une réputation a pu être entachée.¹⁴ »

[297] Dans l'affaire *Hill*, la Cour suprême du Canada souligne l'importance de la protection du droit à la réputation :

« Bien que le droit de la diffamation ne serve de rempart contre le duel et les conflits sanguinaires, la protection de la réputation demeure d'importance vitale. Comme l'indique David Lepofsky dans « Making Sense of the Libel Chill Debate : Do Libel Laws « Chill » the Exercise of Freedom of Expression ? » (194), 4 *N.J.C.L.* 169, à la p. 197, la réputation est le [TRADUCTION] « pilier fondamental grâce auquel les gens peuvent interagir avec autrui en milieu social ». Du même coup, il sert l'objectif aussi fondamentalement important, voire même plus, de protéger l'image de soi d'un individu et son sens de sa valeur propre.¹⁵ »

[298] Le demandeur d'un recours en diffamation doit alors démontrer, selon la prépondérance des probabilités, l'existence d'un préjudice, d'une faute et d'un lien de causalité. En droit civil, les auteurs Baudoin et Deslauriers rappellent que toute atteinte à la réputation est considérée diffamatoire :

« **1-292** [...] En droit civil, il n'existe pas de différence entre la diffamation au sens strict du mot et le libelle que connaît le droit pénal. Toute atteinte à la réputation, qu'elle soit verbale (parole, chanson, mimique) ou écrite (lettre, pièce

¹³ Collection de droit 2011-2012, Volume 3- Personnes, famille et successions, Yvon Blais, 2011, « Les droits de la personnalité » page 13.

¹⁴ Le droit à la vérité et le libelle diffamatoire, [1984] 44 R. du B. 637, p.638

¹⁵ *Hill c. Église de scientologie de Toronto*, [1995] 2 R.C.S. 1130 page 63

de procédure, caricature, portrait, etc.), publique (articles de journaux, de revues, livres, commentaires de radio, de télévision) ou privée (lettre, tract, rapport, mémoire), qu'elle soit seulement injurieuse ou aussi diffamatoire, qu'elle procède d'une affirmation ou d'une imputation ou d'un sous-entendu, constitue une faute qui, si elle entraîne un dommage, doit être sanctionnée par une compensation pécuniaire. On retrouve le terme diffamation employé, la plupart du temps, dans un sens large couvrant l'insulte, l'injure et pas seulement l'atteinte stricte à la réputation. [...].¹⁶ »

[299] Dans l'affaire *Prud'homme*, la Cour suprême du Canada précise que l'appréciation de l'atteinte se fait à partir d'une norme objective :

« [...] Il faut en d'autres termes, se demander si un citoyen ordinaire estimerait que les propos tenus, pris dans leur ensemble, ont déconsidéré la réputation d'un tiers. À cet égard, il convient de préciser que des paroles peuvent être diffamatoires par l'idée qu'elles expriment ou encore par les insinuations qui s'en dégagent. Dans l'affaire *Beaudoin c. La Presse Ltée*, [1998] R.J.Q. 204 (C.S.), p. 211, le juge Senécal résume bien la démarche à suivre pour déterminer si certains propos revêtent un caractère diffamatoire :

« La forme d'expression du libelle importe peu ; c'est le résultat obtenu dans l'esprit du lecteur qui crée le délit ». L'allégation ou l'imputation diffamatoire peut être directe comme elle peut être indirecte « par voie de simple allusion, d'insinuation ou d'ironie, ou se produire sous une forme conditionnelle, dubitative, hypothétique ». Il arrive souvent que l'allégation ou l'imputation « soit transmise au lecteur par le biais d'une simple insinuation, d'une phrase interrogative, du rappel d'une rumeur, de la mention de renseignements qui ont filtré le public, de juxtaposition de faits divers qui ont ensemble une semblance de rapport entre eux ».

Les mots doivent d'autre part s'interpréter dans leur contexte. Ainsi, « il n'est possible d'isoler un passage dans un texte pour s'en plaindre, si l'ensemble jette un éclairage différent sur cet extrait ». À l'inverse, « il importe peu que les éléments qui le composent soient véridiques si l'ensemble d'un texte divulgue un message opposé à la réalité ». On peut de fait déformer la vérité par des demi-vérités, des montages tendancieux, des omissions, etc. « Il faut considérer un article de journal ou une émission de radio comme un tout, les phrases et les mots devant s'interpréter les uns par rapport aux autres.¹⁷ »

¹⁶ Baudoin, J.-L. et P. Deslauriers, *La responsabilité civile*, Volume 1- Principes généraux, 7^e édition, 2007

¹⁷ *Prud'homme c. Prud'homme*, [2002] 4 R.C.S. pages 27-28

[300] Les auteurs Baudoin et Deslauriers rappellent toutefois qu'il doit y avoir faute et cette dernière peut résulter de deux conduites, l'une malveillante et l'autre simplement négligente.

« **1-293** – *Nécessité d'une faute* - Pour que la diffamation donne ouverture à une action en dommages-intérêts, son auteur doit avoir commis une faute. Cette faute peut résulter de deux genres de conduite. La première est celle où le défendeur, sciemment, de mauvaise foi, avec intention de nuire, s'attaque à la réputation de la victime et cherche à la ridiculiser, à l'humilier, à l'exposer à la haine ou au mépris du public ou d'un groupe. La seconde résulte d'un comportement dont la volonté de nuire est absente, mais où le défendeur a, malgré tout, porté atteinte à la réputation de la victime par sa témérité, sa négligence, son impertinence ou son incurie. Les deux conduites donnent ouverture à responsabilité et droit à réparation, sans qu'il existe de différence entre elles sur le plan du droit. En d'autres termes, il convient de se référer aux règles ordinaires de la responsabilité civile et d'abandonner résolument l'idée fautive que la diffamation est seulement le fruit d'un acte de mauvaise foi emportant intention de nuire. De plus, la diffamation, en droit civil, ne résulte pas seulement de la divulgation ou de la publication de nouvelles fausses ou erronées. Il n'y généralement pas de responsabilité lorsque les faits publiés sont exacts et d'intérêt public, quoiqu'un arrêt de la Cour suprême du Canada ne semble n'y voir que des facteurs à prendre à compte dans l'évaluation de la faute. [...] ¹⁸ »

[301] Dans tous les cas, l'appréciation demeure une question contextuelle de faits et de circonstances :

1-295 – *Appréciation de la faute* – L'appréciation de la faute est naturellement laissée à la discrétion des tribunaux et demeure une question de faits et de circonstances. Les personnes publiques, comme les personnages politiques, peuvent s'attendre à être plus souvent attaquées que d'autres et leur mesure de tolérance à l'injure doit, dans tous les cas, être plus large. Néanmoins, ils conservent un droit à la réputation et les attaques à leur endroit sont inacceptables si elles sont basées sur des faits inexacts ou qui ne sont pas d'intérêt public. La cour doit également tenir compte du contexte dans lequel l'injure a été faite ou la diffamation effectuée. Dans certains échanges particulièrement vifs, elle admet parfois soit la « compensation » d'injures, soit la défense de provocation, à condition que, dans le premier cas, l'échange ait été simultané et, dans le second cas, que l'injure résultant de la provocation ait été prononcée sur le champ. Un autre facteur important dans l'appréciation de la faute est l'effet que l'atteinte a produit ou était destinée à produire. Par ailleurs, la réputation antérieure de la victime peut être prise en considération dans l'appréciation de la faute. En la matière, il est donc difficile de généraliser, tant les circonstances particulières à chaque espèce sont susceptibles de variations.

¹⁸ Opcit 16

1-296 – *Influence de la bonne foi* – [...] Elle ne peut avoir aucune influence sur la détermination de la responsabilité. Le problème n'est pas, en effet, de savoir si l'auteur était ou non de bonne foi, mais bien s'il a commis une faute, peu importe que celle-ci soit intentionnelle ou non dans l'appréciation du dommage.

En revanche, le fait d'avoir tenté de rectifier rapidement ses propos ou de les avoir explicités constitue un facteur dont le juge peut tenir compte.¹⁹ »

[302] L'auteur Richard La Charité souligne que l'insouciance ne constitue pas une défense tout comme le droit à la réputation n'est pas un droit absolu. Il est limité par le droit à l'expression :

« [...] Aussi, cette action n'exige pas que l'atteinte ait été le résultat d'un acte intentionnel ou de la mauvaise foi de l'auteur de la diffamation. Il suffit que l'auteur et celui qui diffuse l'information aient donné des informations fausses ou présentées de manière à semer le doute quant à l'honneur et à la réputation de la personne. L'insouciance quant à la vérité des informations et l'absence d'intention ne constituent pas alors une défense. Si, par ailleurs, les informations sont vraies, mais que leur divulgation est faite en vue de nuire, de manière trompeuse ou avec l'intention d'injurier, on considérera que cette intention constitue une faute qui ne peut légitimer l'atteinte et que l'action est fondée. Par ailleurs, une défense de commentaire loyal peut être faite lorsqu'il existe un intérêt public dans la divulgation de l'information, que le commentaire est fait avec l'intention honnête de servir une cause juste et que la conclusion à laquelle arrive la personne qui a fait le commentaire est raisonnablement soutenable à l'égard des faits rapportés, dans la mesure où cette défense s'intègre dans l'évaluation du contexte déterminé dans lequel s'évalue la conduite de la personne au regard du critère de la faute et de la raisonabilité du comportement de celle-ci.

Les droits à l'honneur ou à la réputation d'une personne, comme tout autre droit, ne sont pas absolus. Ils sont limités, surtout, par la liberté d'opinion et d'expression qui servent, dans certains cas, à légitimer les atteintes à ces droits. Ces libertés sont enchâssées dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et réitérées dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Elles s'imposent comme limite aux autres droits fondamentaux ainsi qu'aux droits de la personnalité protégés dans le Code civil du Québec tout comme ceux-ci s'imposent aussi comme limites à ces libertés. On a alors recours au critère de proportionnalité entre la protection des deux intérêts qui entrent en conflit.

En fait, le véritable baromètre en matière de liberté d'expression et, plus particulièrement, de presse et des autres moyens de communication, se situe dans la notion d'intérêt public et du droit du public à l'information qui justifieront, selon la personne, sa situation, les faits en cause et l'intérêt de la nouvelle, l'atteinte aux droits à l'honneur et à la réputation. En l'absence d'un tel intérêt public dans l'information, la balance des intérêts pourra plus facilement pencher

¹⁹ Opcit 16

2013-4522

PAGE : 72

en faveur des droits à l'honneur et à la réputation. Il en sera de même lorsque l'usage de la liberté est abusif et vise à nuire à la personne.²⁰ »

[303] Dans l'arrêt *Prud'homme*, les juges L'heureux-Dubé et Lebel rappellent qu'essentiellement, deux aspects sont appréciés :

« [...] Le caractère raisonnable de sa conduite sera souvent démontré par sa bonne foi et les vérifications préalables qu'il aura effectuées pour s'assurer de la véracité de ses allégations. Il s'agit là des balises de son droit de commentaire qui a été maintes fois reconnu par les tribunaux.²¹ »

[304] Ainsi, l'arbitre Francine Lemieux estima qu'une Commission avait commis une faute, n'ayant pas agi avec diligence et prudence et en omettant de faire enquête :

« [173] Il m'apparaît que la direction de l'école n'a pas eu un comportement diligent et prudent, malgré sa bonne foi, et qu'elle a exercé son droit *sans prendre les précautions nécessaires à son exercice normal*. Au lieu de faire une enquête approfondie, dans un court délai, compte tenu que c'était la réputation du plaignant qui était en cause, la direction a laissé planer des doutes quant à la réputation de ce dernier et ne l'a nullement rencontré pour obtenir sa version des faits. Il a plutôt choisi de consulter des collègues de ce dernier.²² »

[305] Enfin, dans le cadre de l'analyse du contexte, le temps dont bénéficiait la personne sera pris en compte.²³

[306] En l'espèce, est-ce que l'information véhiculée par la Commission a porté atteinte à la réputation du plaignant ? Ces allégations sont-elles véridiques ? Est-ce que la Commission s'est assurée de la véracité de ses allégations ? Que retient-on des allégations de la Commission ?

[307] À compter du 13 mai 2010, l'on retient des articles publiés dans le Nunatsiak Online et dans le Journal de Montréal, que la Commission estime que M. Bélisle est dans les faits responsable de la situation qu'il dénonce. L'on retient également qu'il agrippe les élèves, qu'il est autoritaire et intransigeant, qu'il ne sait pas gérer sa classe, qu'il n'a pas su s'adapter au milieu nordique, qu'il est irrespectueux et manque de professionnalisme. Enfin, il aurait dû recourir au processus interne et qu'il n'avait jamais jusqu'à ce jour demandé d'aide.

[308] Plus précisément, le 13 mai 2010, la journaliste Jane George rapporte presque intégralement le communiqué de presse émis par la Commission. On y lit : « Nunavik School board says teachers are to blame for violence » « They were very

²⁰ Opcit 13

²¹ Opcit 17, page 32

²² Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska c. Commission scolaire du Val-des-Cerfs (Michel Garant), 18 février 2009, SAET 8263, AZ-50546249.

²³ Opcit 17, page 49

2013-4522

PAGE : 73

authoritarian » « School administrators had already told Bélisle earlier this year to stop grabbing students by the arm to move them » « He persisted and the student hit him. Because it was felt that he may have provoked the attack, punishment wasn't given immediately. » « The KSB says these rookie teachers didn't ask for help » « the new teachers were described by their colleagues as unprofessional and disrespectful. There was no middle ground. It was their way, period. They said that 90 per cent of the problems were caused by poor class management. » « These teachers would punish a student who came to class tired. »

[309] Puis, le samedi 15 mai, dans le Journal de Montréal, M. Sébastien, journaliste reprend les affirmations de la Commission. Il rapporte :

« Les enseignants n'ont qu'eux et leur inexpérience à blâmer » « la Commission scolaire soutient que ces plaintes sont « nettement exagérées » et que les professeurs qui se plaignent (qui seraient 13 sur un total de 34) sont victimes de leur méconnaissance de la culture Inuk » « Ils étaient très autoritaires ... » « La CSK soutient même que Pierre-Luc Bélisle agrippait souvent les enfants par les bras et qu'il aurait été avisé de ne plus le faire. « Il a persisté et les enfants l'ont frappé » a indiqué la CSK, allant même jusqu'à dire que l'enseignant pourrait avoir « provoqué les attaques ».

[310] Enfin, lundi le 13 décembre 2010, le Journal de Montréal fait le point et rapporte l'information transmise par la Commission au ministère de l'Éducation:

« "La violence dénoncée par certains enseignants, l'an dernier, est reliée à leur intransigeance, dit la Commission scolaire Kativik." « Les profs qui quittent le Sud du Québec pour aller enseigner dans le Grand Nord ne doivent pas s'attendre à y observer le même niveau de discipline. Là-bas, il ne faut pas punir les élèves qui arrivent en retard, ni trop compter sur l'aide du directeur d'école » « Citant des enseignants habitués à la réalité des villages autochtones du Grand Nord, l'organisme affirme que « 90% des problèmes » dénoncés par ces profs étaient le fruit « d'une mauvaise gestion de classe » « Ces enseignants essaient de changer leurs élèves pour qu'ils soient parfaits », estime la Commission scolaire. Là-bas, « lorsque les élèves sont trop fatigués, on ne doit pas les punir. Et lorsque les élèves arrivent en retard, on doit être heureux qu'ils soient là » affirme l'organisme »

[311] Il va s'en dire que l'image véhiculée par ces propos est très claire. Et, la portée de ces allégations n'est pas altérée par le reste du contenu des articles, au contraire, le message demeure très limpide.

[312] La preuve démontre d'ailleurs que ce portrait dressé par la Commission a été retenu par des professionnels travaillant dans le secteur de l'Éducation. Ainsi, suite à la publication des articles dans le Journal de Montréal, le directeur de l'école, M. Thibodeau hésite à embaucher M. Bélisle. Toutefois, une consultation auprès des directeurs ayant travaillé avec M. Bélisle dans le passé, le rassure et il décide de lui donner une chance. Également, à son arrivée dans la nouvelle école, des collègues

enseignants le taquent en lui rappelant, « qu'il est le prof violent ». Enfin, même Mme Grenier, directrice de la Commission dira à l'audition, qu'elle a été informée que M. Bélisle a pris une élève par le bras et que cette façon de faire est inacceptable dans les écoles du Nord. Elle comprend également que les parents des élèves de la classe de M. Bélisle ne voulaient pas qu'il agrippe leurs enfants.

[313] Par ailleurs, ce portrait de M. Bélisle véhiculé par la Commission ne correspond aucunement à celui qui s'est dégagé de la preuve entendue et porte donc directement atteinte à sa réputation professionnelle. Et, il ressort de la preuve que cette image provient principalement des informations transmises par Mme Renaud, directrice de l'école Iguarsivik, et de quelques enseignants référés par cette dernière à Mme Astroff.

Ces difficultés à gérer sa classe

[314] À l'audition, Mme Renaud affirme qu'elle devait se rendre régulièrement dans la classe de M. Bélisle car il était impressionné par le vandalisme. Elle soutient également que dès le début de l'année scolaire, elle n'est pas à l'aise avec ces méthodes mais qu'il s'agit de oui-dire. Par ailleurs, elle entend parler que les enseignants cessent de faire appel aux techniciens en comportement et choisissent plutôt M. Bélisle tout en ajoutant qu'il prenait des initiatives. Les enseignants référés par Mme Renaud diront de leur côté à Mme Astroff que le problème à 90 % résultait d'une mauvaise gestion de classe.

[315] Cependant, ces allégations à l'égard de M. Bélisle ne sont aucunement supportées par la preuve et sont même contredites par l'adjointe de Mme Renaud, Mme Putugu. Cette dernière a admis que M. Bélisle gérait bien sa classe et demandait peu d'aide. Elle a reconnu également que les élèves de la classe de M. Bélisle sont demeurés deux nuitées à l'école et que la direction de l'école a autorisé des sorties à la patinoire. Enfin, elle se souvient que des enseignants amenaient des étudiants turbulents dans la classe de M. Bélisle.

[316] M. Bélisle explique qu'il arrive dans le Nord avec une certaine expérience en adaptation scolaire et que bien que le niveau de violence est plus prononcé à l'école Iguarsivik, il n'est ni choqué ou déstabilisé. Il implante donc avec le concours des enseignants en informatique et en éducation physique mais sans le support de la direction de l'école, un plan de gestion dans sa classe. Son plan comprend des règles très claires notamment quant aux retards ou écarts de conduite et un système d'émulation. Il réussit. Les élèves se présentent à l'heure et étudient. En guise de récompense, dès le mois de décembre, toute la classe demeure une nuitée à l'école et regarde des films. Puis, à la demande de M. Bélisle, à compter du mois de janvier, la direction de l'école autorise des sorties hebdomadaires à la patinoire.

[317] Autrement, M. Bélisle constate dès le début de l'année scolaire que plusieurs enseignants ont de la difficulté à gérer la violence dans leur classe et il accepte de les aider, étant formé en adaptation scolaire. Il accueille donc des élèves dans sa classe et cela à la connaissance de la direction de l'école. M. Panet soutient que M. Bélisle est devenu en quelque sorte avec le temps, le mentor des enseignants en gestion de

conflit. M. Bélisle accueillait des élèves en crise dans sa classe. Enfin, M. Panet souligne que la direction ne lui a jamais reproché de ne pas savoir gérer sa propre classe.

[318] En somme, les versions de Mme Putugu, de M. Bélisle et de M. Panet sont convergentes sur ces questions et démontrent que M. Bélisle a très bien géré sa classe et qu'il n'était aucunement impressionné par la situation. Au contraire, à la connaissance de la direction, il aidait les autres enseignants en accueillant dans sa classe des élèves en crise.

Il est violent

[319] Au soutien de cet énoncé, Mme Renaud réfère principalement au premier incident survenu au mois de février 2010 et au cours duquel M. Bélisle a eu un différend avec une élève qui venait de le prendre en photo. À l'audition, elle soutient qu'elle hésite à dénoncer l'incident à la police et ne pas comprendre son intransigeance et qu'elle l'a vu tirer par le bras l'élève allongée par terre jusqu'à son bureau. Elle imite même la position de l'élève, en s'allongeant par terre et en levant un bras vers le plafond.

[320] Il va s'en dire que cette description de l'incident était pour le moins impressionnante et peu vraisemblable. Il est difficile de concevoir que M. Bélisle ait trainé une élève du secondaire sur une distance de trente pieds, à bout de bras, du deuxième étage au premier étage. Une telle façon de manipuler un élève serait de toute évidence répréhensible. Toutefois, encore là, l'essentiel du témoignage de Mme Renaud est contredit par son adjointe et n'est aucunement supporté par la preuve.

[321] Sur cet incident, Mme Putugu a confirmé que l'élève était en pleurs et que M. Bélisle la tenait par les biceps et qu'il a fallu 15 à 20 minutes pour la consoler. De son côté, M. Bélisle a relaté que l'élève a au départ refusé de détruire la photo et qu'elle était en crise. Il a donc décidé de la saisir en recourant à la prise enseignée en de telles circonstances. Il ajoute que Mme Renaud l'avait d'ailleurs déjà vu recourir à cette façon de faire et qu'un élève l'avait alors mordu. Enfin, le témoignage de M. Bélisle est corroboré par M. Panet.

[322] Il ressort donc de la preuve que M. Bélisle n'a pas agrippé l'élève comme on pourrait l'entendre communément mais l'a maîtrisée en recourant à une façon bien connue des intervenants en adaptation scolaire et qui n'est aucunement violente. Certes, ferme mais non violente.

[323] Par ailleurs, il va s'en dire, que cette description de l'événement a grandement affecté la crédibilité de Mme Renaud. Puis, ce faisant elle a révélé l'animosité qu'elle entretenait à l'égard de M. Bélisle et des autres enseignants revendicateurs de changements. Animosité qui a transpiré de toutes les petites insinuations qu'elle a laissé tomber au cours de son témoignage, comme celles relatives au fait qu'elle trouva bizarre que M. Panet et M. Provost exigent une procuration de paiement.

[324] Également, en appui à leurs prétentions, Mme Putugu et Mme Renaud ont relaté un ou deux autres incidents au cours desquels M. Bélisle serait intervenu physiquement auprès d'élèves (voir les paragraphes 55, 95 et 96). Cette preuve m'apparaît peu convaincante, d'une part car la description des incidents est fort approximative et d'autre part ces incidents n'ont jamais été signifiés à M. Bélisle. J'en conclus que les incidents ne devaient pas avoir l'importance qu'on y accorde alors que le dossier est rendu en arbitrage. Ils m'apparaissent encore moins significatifs, alors que M. Bélisle accueillait, à la connaissance de la direction, des élèves en crise dans sa classe.

[325] Enfin, au soutien de ses prétentions, la Commission réfère également dans son communiqué au dernier incident impliquant deux élèves et M. Bélisle le 21 avril 2010 et sur lequel nous reviendrons plus loin dans l'analyse.

Il est autoritaire

[326] Cette affirmation est appuyée de quelques exemples dans les articles de journaux. La Commission relate que les enseignants revendicateurs (incluant M. Bélisle) n'écoutaient pas les sages conseils des enseignants plus expérimentés. Qu'ils tenaient à leur façon de faire et ne s'adaptaient donc pas à la culture Inuk. Ils punissaient même les élèves qui se présentaient en classe fatigués. Aussi, ils punissaient les élèves qui arrivaient en retard alors qu'ils devraient être heureux qu'ils soient à l'école. Ainsi, M. Bélisle et les autres enseignants inexpérimentés étaient autoritaires et intransigeants.

[327] Il ressort de la preuve que cette affirmation découle essentiellement des divergences d'opinions entre la direction et les nouveaux enseignants, et en particulier avec M. Bélisle sur l'encadrement disciplinaire. Là-dessus, la preuve est très convergente. M. Bélisle et d'autres enseignants réclamaient un encadrement clair et une rigueur dans son application alors que la direction de l'école arguait que ces façons « importées » du Sud n'ont pas leur place au Nord. Mme Putugu et Mme Renaud et tous les dirigeants de la Commission qui ont été appelés à témoigner ont d'ailleurs soutenu que le Nord a ses propres façons de faire et qu'elles tiennent compte de la culture Inuit.

[328] Toutefois, la preuve démontre que la situation prévalant à l'école Iguarsivik était plus complexe. En effet, suite à une rencontre entre M. Bélisle et Mme Renaud en novembre 2009, la direction et les enseignants revendicateurs se sont polarisés dans leurs positions respectives et s'en est suivi une coupure de communication. La direction défendait ses façons de faire alors que les nouveaux enseignants revendiquaient l'implantation d'un cadre clair conformément aux politiques de la Commission.

[329] Et bien qu'il soit évident que la culture Inuit doit être prise en compte dans l'établissement d'un cadre disciplinaire tout comme elle doit être considérée dans le programme pédagogique, cela ne justifie pas l'absence d'un Code de vie ou d'autres mesures devant favoriser un milieu sécuritaire et paisible.

2013-4522

PAGE : 77

[330] D'ailleurs, la Politique sur les écoles paisibles et réceptives adoptée par la Commission est révélatrice du souci qu'elle a de faire participer la communauté dans l'élaboration des règles propres à chaque école. Tout comme cette Politique démontre l'importance que la Commission attache à la sécurité des jeunes et du personnel. Cet extrait en témoigne :

« La politique sur des écoles paisibles et réceptives constitue un cadre de travail qui peut être utilisé afin de mettre de l'avant des mesures actuelles et futures. L'objectif est de créer et de maintenir un environnement positif, sécuritaire et accueillant pour tous les élèves, les employés et les visiteurs. La CSK croit que les écoles doivent être un endroit où les élèves et le personnel peuvent travailler au meilleur de leurs capacités, et se respecter mutuellement. Les écoles doivent être des endroits sans drogue et sans violence et où la peur ne règne pas.

L'élaboration et l'application de règles pour avoir des écoles paisibles et réceptives ne constituent pas un acte statique mais plutôt un processus continu, à long terme et complet de la part de la Commission scolaire et sur le plan local. Les dispositions adoptées devront être appliquées avec rigueur et révisées chaque fois que cela est nécessaire. » [Le souligné est nôtre.]

[331] Cependant, la preuve a démontré qu'il y a un fossé entre les politiques de la Commission et les objectifs visés par ces dernières et la réalité qui prévalait à l'école Iguarsivik au cours des années 2008-2009 et 2009-2010.

[332] En vertu de la Politique sur des écoles paisibles et réceptives, chaque école doit, conjointement avec le personnel, les parents et la communauté, élaborer un code de conduite local décrivant les comportements désirables et indésirables. Or, la preuve révèle qu'il n'y avait pas au début de l'année scolaire 2009-2010 de code de conduite (appelé également « Code de vie ») à l'école Iguarsivik (mise à part les 8 règles d'Or).

[333] La directrice de l'école produira finalement un Code de vie, au cours du mois de janvier 2010, mais contrairement aux politiques, omettra de le soumettre à toutes les instances. Et bien que cette omission semble que procédurale, ce faisant elle n'obtient ni l'adhésion et ni la connaissance requises devant en assurer son application. Et selon la preuve, c'est ce qui se produira.

[334] Ainsi, en cas de situation violente, aucun intervenant ne pouvait se référer à un cadre de référence connu de tous, puisqu'il n'y en avait tout simplement pas. Par contre, comme le souligne M. Daigle, les intervenants peuvent se référer aux politiques de la Commission mais la preuve a démontré que ces politiques demeuraient dans les bureaux de la direction et ne constituaient donc pas une référence pour toutes les personnes pouvant être concernées dont les élèves, le personnel de l'école et les membres de la communauté.

[335] Autrement, Mme Renaud et Mme Putugu ont soutenu que la direction de l'école réussissait avec le support des techniciens en comportement à maintenir un environnement sécuritaire. Elles conseillaient les enseignants au cas par cas. En somme, un Code de vie n'était pas indispensable tout comme l'élaboration de mesures

spécifiques dont le recours à des suspensions n'était d'aucune utilité, puisque le Nord a d'autres manières de discipliner. Encore là, tout en reconnaissant qu'il peut et qu'il y a sûrement des différences dans la façon de discipliner entre le Sud et le Nord, la preuve ne démontre pas que l'environnement était aussi sécuritaire qu'elles le prétendent. Rappelons que sept enseignants ont été interviewés par le journaliste du Journal de Montréal et que mise à part un incident violent rapporté par Amanda tous les autres n'ont pas été contredits par la Commission. Également, la preuve démontre qu'au cours de l'année 2009-2010, plusieurs incidents violents sont survenus et que certains sont même demeurés impunis dont ceux survenus le 21 avril 2010 et impliquant deux enseignantes. Au mois de février, treize enseignants décident de faire appel au comité d'éducation dont un d'origine Inuit.

[336] La preuve démontre plutôt que Mme Renaud avait de la difficulté à composer avec la situation et à répondre aux besoins des enseignants et que toute la gestion de la violence était assez incohérente. Elle a d'ailleurs soutenu que tous les élèves savaient que s'ils frappaient un enseignant, ils seraient suspendus alors que la preuve a démontré que même après l'adoption d'un Code de vie, les élèves qui ont frappé les deux enseignantes le 21 avril 2010 n'ont pas été suspendus. L'une d'elle a dû s'absenter du travail et l'incident n'a jamais été dévoilé à la direction de la Commission alors que celui impliquant M. Bélisle le même jour a été grandement « médiatisé ». Enfin, l'imposition le 6 mai 2010 d'une suspension d'une durée de cinq jours aux étudiants qui ont frappé M. Bélisle le 21 avril, alors que le Journal de Montréal faisait enquête soulève également des questionnements. Rappelons, que Mme Renaud et Mme Putugu soutenaient jusqu'à cette date que la durée d'une suspension ne doit pas s'étendre au-delà de trois jours au Nord. Enfin, suivant cette décision, pourquoi continuer à soutenir dans les journaux que M. Bélisle les a provoqués ?

[337] Cependant, à la défense de la direction de l'école, l'arrivée d'un grand nombre de nouveaux enseignants a sûrement bousculé les jeunes et entraîné un surcroît de travail. Un cadre clair aurait sûrement été d'autant plus utile. M. Daigle a d'ailleurs reconnu que l'absence d'un Code de vie pendant deux ans dans une école n'est pas une situation souhaitable. Cependant, Mme Renaud ne semble pas demander de l'aide à la Commission. Rappelons qu'elle est à sa deuxième année comme directrice d'école et qu'elle doit composer avec plusieurs défis résultant de tous les mouvements de personnel qui se produisent pour l'année scolaire 2009-2010. Au lieu de demander de l'aide, la preuve révèle qu'elle choisit plutôt de se défendre et coupe la communication avec une partie de son personnel. Elle se permet même de dénigrer certains enseignants dont M. Bélisle au mois de novembre, en lui signifiant qu'il a un sourire fendu. Elle laissera entendre que M. Panet s'est absenté en maladie en raison d'une consommation de cannabis. Elle laissera entendre que M. Provost et Mme Maurice laissaient les élèves de leur classe circuler dans les corridors alors que la cloche n'a pas sonné.

[338] Par ailleurs, Mme Renaud n'appliquera aucune mesure recommandée par une conseillère en intimidation envoyée par la Commission en début d'année scolaire. À sa défense, Mme Renaud a soutenu à l'audition ne pas y avoir donné suite car les

enseignants dont Mme Maurice voulaient autre chose. Explication qui m'apparaît bien peu convaincante. Mme Renaud était la directrice de l'école.

[339] Enfin, comme exemple d'intransigeance, la Commission a référé les journalistes à la rigidité avec laquelle les enseignants dont M. Bélisle, appliquaient des mesures punitives notamment lors de retards des élèves. Sur ce point, M. Bélisle a rapporté que Mme Renaud n'était pas d'accord avec le fait qu'il coupait cinq minutes au cours de la période du dîner lorsqu'un élève arrivait cinq minutes en retard. De son côté, Mme Renaud affirmera dans son témoignage, qu'elle a finalement rédigé un Code de vie en réaction à la lettre émise le 5 février (alors que la lettre y réfère), et qu'elle a choisi de gérer les retenues à son bureau plutôt que de demander aux enseignants de le faire après les classes. Au Code de vie, elle prévoit que tout retard sera repris à 16 h les lundi, mardi, jeudi et vendredi dans un local de retenue. Où est la différence, entre les méthodes de M. Bélisle et de Mme Renaud ? Enfin, la preuve démontrera qu'il n'y a pas de local de retenue.

[340] Il ressort de l'ensemble de cette preuve et qui ne reprend que quelques points saillants, que la gestion de la violence à l'école ne répondait pas aux besoins des enseignants et surtout aux besoins des nouveaux enseignants qui étaient en grand nombre. L'absence de cadre clair et de rigueur dans la gestion de la violence (contrairement aux politiques de la Commission) confirme même la légitimité des revendications des enseignants. Ces mesures visant à assurer un milieu exempt de violence.

[341] Ainsi, j'estime que bien qu'il soit évident qu'un enseignant expérimenté dans le Nord est plus habilité à gérer des crises, l'on ne peut par ailleurs soutenir pour autant que les nouveaux enseignants n'ont qu'eux-mêmes à blâmer lorsqu'ils sont victimes de violence. Rappelons, que l'Employeur a l'obligation de prendre les mesures appropriées nécessaires afin de protéger la sécurité de ses salariés (article 2087 du CcQ).

[342] Enfin, la preuve démontre que le plan de gestion mis en place par M. Bélisle dans sa classe et qui comportait des mesures à l'égard des retards a produit des effets plutôt bénéfiques (les élèves étudiaient, se présentaient à l'heure et ont été récompensés). La preuve ne démontre pas qu'il était autoritaire, c'est-à-dire qu'il imposait, faisait sentir son autorité d'une manière absolue, sans tolérer la contradiction mais démontre qu'il était rigoureux.

[343] Il ressort de la preuve que ce profil de la personnalité a été véhiculé par Mme Renaud. M. Daigle dira à l'audition que Mme Renaud lui rapportait qu'il manquait d'ouverture, qu'il était autoritaire, qu'il avait une approche négative au lieu d'une approche positive et qu'il avait toujours l'air fâché.

Il est irrespectueux et manque de professionnalisme

[344] Cette accusation véhiculée par la Commission provient essentiellement des enseignants que Mme Astroff a consultés et qui ont été référés par Mme Renaud. Elle ne repose sur aucun fait précis et n'est aucunement supportée par la preuve.

Il n'a pas su s'adapter au Nord et il était inexpérimenté

[345] Cette dernière affirmation découle essentiellement de réflexions que M. Daigle partage avec Mme Astroff. Il les tire de ses observations et sont à leur face même fort plausibles. Toutefois, elles ne s'appliquent pas vraiment à M. Bélisle. La preuve démontre qu'il s'est plutôt bien adapté. Il est invité par un couple Inuit à leur chalet pour quelques jours. Il est invité par des Inuits au mois de janvier 2010 à la chasse aux phoques. Invitation qui est considérée comme un privilège. Il est par ailleurs formé pour travailler avec une clientèle en adaptation scolaire et à laquelle M. Daigle compare les élèves du Nord. M. Bélisle détient au moins avant son arrivée à Puvirnituk, sept années d'expérience comme enseignant principalement en adaptation scolaire et une en Afrique. Par ailleurs, la preuve révèle que parmi les nouveaux enseignants, Mme Maurice a également au moins sept années d'expérience et Mme Bergeron en avait au moins trois en milieu comparable à celui de Puvirnituk.

[346] En somme, la preuve démontre clairement que plusieurs affirmations soutenues par la Commission dans les journaux sont diffamantes et de surcroît fausses. Elles portent atteintes à la réputation de M. Bélisle et particulièrement à sa réputation d'enseignant. Même que plusieurs personnes œuvrant dans le milieu de l'éducation retiennent qu'il est « violent ». La Commission laisse sous-entendre qu'il a de la difficulté à gérer sa classe. À elles seules, ces deux affirmations affectent clairement sa réputation comme enseignant et y portent d'autant plus ombrage qu'il est spécialisé en adaptation scolaire et devrait donc être en mesure de composer avec tact et professionnalisme, avec des élèves ayant des troubles de comportement ou des difficultés d'apprentissage.

[347] Cependant, est-ce que la Commission a commis une faute ?

[348] D'emblée j'estime que la conduite de Mme Astroff, responsable des communications, n'était pas malveillante. Elle ne cherchait pas à nuire à M. Bélisle. Elle ne cherchait qu'à défendre la Commission dans un contexte fort stressant et à l'égard d'un sujet fort sensible dans la communauté Inuit et par conséquent pour la Commission. Cependant, est-ce que la conduite de la Commission a malgré tout porté atteinte à la réputation de M. Bélisle par sa témérité, sa négligence, son impertinence ou son incurie ? Rappelons, que les affirmations diffamantes découlent principalement du deuxième communiqué de presse émis par la Commission. Quel était alors le contexte ?

[349] Mme Astroff devait répondre à l'intérieur de délais très serrés et devait soumettre tout communiqué auprès de plusieurs personnes en autorité. Ainsi, elle a émis le premier communiqué à partir des informations essentiellement fournies par Mme Renaud et M. Daigle. Toutefois, bien qu'il contenait certaines faussetés pouvant discréditer M. Bélisle, j'estime que le premier article publié par le Journal de Montréal ne révèle pas de propos diffamants à son égard. À ce moment, les commentaires émis par la Commission sont raisonnablement soutenables à l'égard des faits rapportés. À toutes fins utiles, la Commission reconnaît le problème et décrit divers faits généraux

pouvant expliquer la situation. Cependant, le tribunal peut comprendre que les enseignants aient pu se sentir peu supportés par certains propos, dont ceux laissant sous-entendre qu'ils ne sont pas nécessairement toujours professionnels et que la version des élèves a autant de poids que la leur.

[350] Toutefois, le mercredi 12 mai, le Journal de Montréal publie un autre article. M. Ménard reprend alors la position du Syndicat sur le sujet. Le Syndicat affirme que la violence dont sont victimes les enseignants œuvrant dans une école du Grand Nord est attribuable au laxisme de la Commission et qu'il propose depuis 2007 des solutions à cet égard. Dès lors, le dossier prend une autre envergure. Les parties sont en renouvellement de convention collective. Le ministère de l'Éducation et l'agent négociateur patronal interviennent et Mme Grenier croit que le Syndicat utilise ce dossier pour créer de la pression à la table de négociation. Le dossier devient politique. La Commission sera même convoquée à l'Assemblée nationale pour s'expliquer. Le dossier ne concerne plus que Puvirnitug et encore moins l'école Iguarsivik.

[351] La Commission doit donc se défendre. Elle choisit trois angles : diffuser toutes les mesures mises en place pour assurer un milieu paisible et sécuritaire sur son territoire ; détailler les mesures propres à l'école Iguarsivik ; blâmer M. Bélisle et les enseignants de la situation.

[352] Toutefois, comme nous l'avons vu dans le cadre de l'analyse des allégations diffamatoires, les informations diffusées par la Commission à l'égard de M. Bélisle et même de l'école Iguarsivik sont pour la plupart inexactes ou fausses.

[353] Notons à cet égard, la confusion entourant la rédaction d'un Code de vie. Mme Renaud soutient l'avoir préparé en réaction à la lettre émise le 5 février alors que la lettre y réfère. M. Daigle, supérieur hiérarchique de Mme Renaud, ignorait qu'il n'y avait pas de Code de vie à l'école Iguarsivik et Mme Putugu pense que M. Daigle a peut-être suggéré l'adoption d'un Code de vie. Puis, la preuve a révélé que le Code de vie pondu au mois de janvier 2010 n'était dans les faits pas appliqué ni entériné par toutes les instances. Malgré cela, la Commission y référera constamment dans ses communiqués alors que cette question représente une sinon la plus importante revendication visée par la dénonciation publique.

[354] Également, Mme Astroff comprend que la Commission a envoyé au moins à trois reprises des consultants à l'école Iguarsivik afin d'aider les enseignants à gérer l'intimidation et la violence. Or, la preuve démontre qu'une consultante est allée en début d'année mais que la direction n'a pas assuré de suivi. Puis, Mme Astroff soutient qu'une dénommée Mme Carrier est allée au mois de novembre alors que la preuve a démontré qu'elle a conseillé la direction sur la gestion de l'absentéisme. Enfin, M. Daigle qui a mandaté Mme Carrier croit l'avoir fait après l'émission de la lettre du 5 février et ne se souvient pas avoir lu son rapport.

[355] Il va s'en dire que ces quelques exemples de confusion et d'incohérence sur des éléments importants de la dénonciation sont révélateurs d'un manque de rigueur sinon d'une certaine négligence dans la gestion de la situation d'autant plus que la Commission ait informé clairement de la problématique le 5 février 2010. La lettre écrite

2013-4522

PAGE : 82

par un groupe d'enseignants dénonce un problème de communication et un manque de support qui affectent le niveau et la fréquence des incidents violents. Toutefois, les membres du comité d'éducation choisissent de ne pas répondre. La direction de l'école ne répond pas et la Commission n'y donne pas suite.

[356] Par ailleurs, la preuve démontre que Mme Astroff récolte ses données auprès de personnes qui se sentent blessées par la sortie publique et à juste titre. Personne n'apprécie être critiquée publiquement. M. Daigle écrira même à Mme Astroff le 10 mai 2010:

« The situation with Puvirnituk this year is particular and does not reflect all schools. A small group of close-minded teachers banded together and decided to bring down the administration, the school, the community and now the school board. It is unfair to everyone to take everything this far and it is an insult to all KSB workers who are dedicated to the students. And it's at all levels, as coordinator of school, I feel insulted by what is printed in papers. It does not reflect reality. Meanwhile, one teacher who finds it hard plays hockey while he is sick leave because he pushes the students to react physically. And on our hand, we just keep working hard like we do everyday. »

[357] Mme Astroff récolte donc des informations auprès de personnes qui sont particulièrement concernées par la sortie dans les journaux et qui par ailleurs, diffuse des informations totalement fausses. Rappelons que M. Daigle a admis, ne pas connaître les compétences de M. Bélisle en adaptation scolaire, ni la qualité de la gestion de sa classe tout comme à quel point M. Bélisle s'était bien adapté et intégré dans la communauté. La preuve démontre d'ailleurs qu'il va se rendre à Puvirnituk qu'après la sortie dans les journaux.

[358] Tout en pouvant apprécier que ledit groupe d'enseignants n'avait pas nécessairement raison sur toute la ligne, n'empêche que la Commission a choisi de ne pas les entendre alors qu'ils ont fait un appel à l'aide. Et, la preuve démontre que la situation était plus complexe qu'un conflit entre Mme Renaud et ces enseignants. Encore là, la Commission a choisi avant la sortie dans les journaux de n'écouter que la direction de l'école. Et ce choix affectera grandement la qualité des informations fournies à Mme Astroff.

[359] Et, malgré la diffusion d'informations contradictoires, la Commission maintient sa stratégie, c'est-à-dire de blâmer les enseignants et en particulier M. Bélisle. En effet, quelques jours avant la sortie de la position syndicale dans le Journal de Montréal, le 11 mai 2010 le Journal Nunatsiaq Online publie un long article et dans lequel le point de vue de M. Bélisle est bien détaillé et décrit. Cet article contient beaucoup d'informations que Mme Astroff et plusieurs membres de la direction ont dû lire d'autant plus que l'article est écrit en anglais. Il est d'ailleurs, bien connu, que lors de tels débats dans les médias, que la direction des communications récolte à la première heure toutes les sorties dans les médias et les lie afin de préparer sa réponse. Mais, là encore la Commission choisit de ne pas entendre le point de vue de ces enseignants. Elle choisit

de blâmer les enseignants et particulièrement M. Bélisle et le discrédite alors que l'information qu'il dévoile s'avèrera en audition en très grande partie, juste.

[360] Ce faisant, j'estime que la Commission commet une faute. Elle fait preuve d'insouciance. Elle aurait dû agir avec plus de prudence d'autant plus que ses affirmations étaient susceptibles de porter atteinte à la réputation de M. Bélisle. Il était dès lors périlleux de s'avancer sur ce terrain (le blâmer et le discréditer) d'autant plus qu'elle disposait à ce moment d'informations très contradictoires et qu'il s'était écoulé un certain temps depuis le premier appel logé par un journaliste.

[361] La Commission avait le résumé des entrevues menées par M. Ménard auprès de sept enseignants et la version détaillée de M. Bélisle dans le Nunatsiaq Online. Elle avait également en main des informations provenant de Mme Renaud, de M. Daigle et de quelques enseignants référés par Mme Renaud. Ces informations étaient à leur face même révélatrices d'une problématique comportant plusieurs contradictions.

[362] Il était d'autant plus périlleux de lancer des affirmations susceptibles de porter atteinte à la réputation d'un de ses employés, qu'elle récoltait son information auprès de Mme Renaud tout en sachant fort bien que cette dernière s'estimait en conflit. Comme Commission scolaire et Employeur, elle aurait dû faire preuve de plus de réserve d'autant plus que M. Bélisle n'a pas attaqué Mme Renaud, ni personne en particulier à la Commission. La Commission aurait dû commenter la situation avec plus de réserve. Elle aurait pu protéger sa réputation en limitant ses propos à des considérations générales et qu'elle savait en toute certitude « vraies et justes » dans les circonstances.

[363] Tout en pouvant comprendre que la situation était stressante et que la réputation de la Commission était en jeu, j'estime que la Commission se doit d'agir avec réserve et cela même si elle estime que le salarié dénonciateur a enfreint son obligation de loyauté. En l'espèce, par manque de prudence et de réserve, elle a diffusé plusieurs informations fausses au sujet de M. Bélisle et ces allégations ont affecté directement sa réputation comme enseignant spécialisé en adaptation scolaire et comme personne (voir les paragraphes 175 à 180).

[364] En somme, j'estime que le Syndicat a établi que la Commission a porté atteinte à la réputation de M. Bélisle par négligence et que M. Bélisle en a subi un préjudice. Les sorties publiques l'ont affecté professionnellement et moralement.

[365] Également, la preuve démontre que plusieurs membres de la direction de la Commission étaient convaincus que M. Bélisle avait des problèmes à gérer sa classe, qu'il était autoritaire et même violent et cette croyance provenait essentiellement des informations diffusées par Mme Renaud. La réputation de M. Bélisle a donc été atteinte à l'extérieur et à l'intérieur de son milieu professionnel.

Les dommages moraux

[366] L'évaluation du dommage moral est par ailleurs complexe comme le soulignent les auteurs Baudoin et Deslauriers :

« **1-585** – *Facteurs d'évaluation* – Comme l'a bien démontré un auteur, l'analyse des facteurs sur l'évaluation du dommage moral est complexe. Le premier est la gravité de l'acte. S'agit-il d'un simple commentaire discourtois ou impoli, ou au contraire d'une attaque en règle ? L'intention de l'auteur de la diffamation pour sa part, si elle n'a aucune importance sur le plan de l'établissement de la faute, peut avoir sur l'établissement du préjudice. La jurisprudence est ainsi plus sévère lorsque l'auteur a réitéré ses propos pendant l'instance judiciaire ou s'est servi de la diffamation pour tenter de ruiner le demandeur ou de bloquer des aspirations politiques. La diffusion de la diffamation est également conséquente. Une publicité large doit logiquement motiver un octroi plus généreux que celle restreinte à un petit cercle, sauf si le cercle s'avère bien ciblé. De même, l'ampleur des dommages peut varier en fonction du milieu dans lequel la diffamation s'est produite. Sont aussi à considérer : la condition des parties, la portée qu'a eue l'acte sur la victime et sur son entourage, la permanence ou le caractère éphémère des effets sont aussi à considérer. Des facteurs liés à la personne de la victime peuvent également entraîner une variation du montant octroyé à titre de dommages, notamment s'il s'agit d'une personne physique ou d'une personne morale, sa notoriété, la fonction qu'elle occupe et l'importance de l'intégrité professionnelle dans l'exercice de cette fonction, sa réputation préalable. Certaines décisions ont même invoqué la conduite de la victime pour justifier la réduction du quantum des dommages. À l'opposé, un auteur souligne que les tribunaux ont maintenant aussi tendance à prendre en considération l'identité des défendeurs. Finalement, des excuses ou une rétractation, même lorsque la situation n'est pas régie par la *Loi sur la presse*, peuvent constituer un élément mitigeant les dommages, alors que leur excuse peut constituer un facteur aggravant.²⁴ »

[367] Dans l'affaire *Hill*, la Cour suprême du Canada souligne que la profession exercée par la victime peut être prise en compte dans l'évaluation de l'importance de l'atteinte :

« En l'espèce, il faut tenir compte de l'importance particulière que revêt la réputation pour l'avocat. La réputation d'un avocat est d'une importance primordiale vis-à-vis des clients, des membres de la profession et de la magistrature. L'avocat monte sa pratique et la maintient grâce à sa réputation d'intégrité et de conscience professionnelles. Elle est la pierre angulaire de sa vie professionnelle. Même doué d'un talent exceptionnel et faisant preuve d'une diligence de tout instant, l'avocat ne peut survivre sans une réputation irréprochable.²⁵ »

[368] Je retiens également la grille d'analyse proposée par le juge Chevalier de la Cour supérieure :

« Enfin, et tout en reconnaissant volontiers que des règles précises et uniformément applicables ne peuvent être formulées en matière de détermination du quantum compensatoire, la Cour croit devoir énoncer quelques principes généraux qui la dirigeront dans sa recherche d'une adjudication équitable envers toutes les parties au litige.

²⁴ Opcit 16

²⁵ Opcit 15, page 64

Elle considérera en conséquence :

- 1) la gravité intrinsèque de l'acte diffamatoire ;
- 2) sa portée particulière relativement à celui qui en a été la victime ;
- 3) l'importance de la diffusion publique dont le libelle a été l'objet ;
- 4) le genre de personnes qui, présumément, en ont pris connaissance et les conséquences que la diffamation a pu avoir sur leur esprit et sur leur opinion à l'égard de la victime ;
- 5) le degré de la déchéance plus ou moins considérable à laquelle cette diffamation a réduit la victime par comparaison avec son statut antérieur ;
- 6) la durée éventuelle et raisonnablement prévisible du dommage causé et de la déchéance subie ;
- 7) la contribution possible de la victime, par sa propre attitude ou sa conduite particulière, à la survenance du préjudice dont elle se plaint ;
- 8) les circonstances extérieures qui auraient, de toutes façons et indépendamment de l'acte fautif des présents défendeurs, constitué des causes probables du préjudice allégué, ou, au moins, d'une partie de ce préjudice.²⁶ »

[369] Dans la présente affaire, il y a eu cinq articles publiés dans le Journal de Montréal dont trois avec une photo de M. Bélisle. Ce journal est lu par au moins 600 000 lecteurs en fin de semaine et atteint plus d'un million au cours d'une semaine. Il y a eu également deux articles publiés dans le Nunatsiaq Online qui est lu par 50 000 lecteurs. Enfin, la couverture médiatique s'est étendue sur plusieurs semaines.

[370] La preuve révèle que les articles ont été lus par des collègues enseignants et directeurs d'école et ces derniers ont bien retenu le message véhiculé par les déclarations de la Commission, soit qu'il était violent et cette « étiquette » est non seulement fausse mais affecte directement sa réputation d'enseignant en adaptation scolaire. Enfin, la preuve a démontré que M. Bélisle a été affecté par les attaques de la Commission alors qu'elle était son Employeur. Ainsi, à la lumière des comparables soumis par la partie syndicale, j'estime que la somme de 15 000 \$ est raisonnable dans les circonstances.

²⁶ Fabien c. Dimanche-Matin Ltée, [1979] C.S. 928, pages 51 et 52.

Les dommages punitifs

[371] Dans l'affaire *Hill*, la Cour suprême du Canada soumet les paramètres d'appréciation suivants :

« On peut accorder des dommages-intérêts punitifs lorsque la mauvaise conduite du défendeur est si malveillante, opprimante et abusive qu'elle choque le sens de la dignité de la cour. Les dommages-intérêts punitifs n'ont aucun lien avec ce que le demandeur est fondé de recevoir au titre d'une compensation. Ils visent non pas à compenser le demandeur, mais à punir le défendeur. C'est le moyen par lequel le jury ou le juge exprime son outrage à l'égard du comportement inacceptable du défendeur. Ils revêtent le caractère d'une amende destinée à dissuader le défendeur et les autres d'agir ainsi. Il importe de souligner que les dommages-intérêts punitifs ne devraient être accordés que dans les situations où les dommages-généraux et majorés réunis ne permettent pas d'atteindre l'objectif qui consiste à punir et à dissuader.

Contrairement aux dommages-intérêts compensatoires, les dommages-intérêts punitifs ne sont pas généralisés. En conséquence, les tribunaux disposent d'une latitude et d'une discrétion beaucoup plus grandes en appel. Le contrôle en appel devrait consister à déterminer si les dommages-intérêts punitifs servent un objectif rationnel. En d'autres termes, la mauvaise conduite du défendeur était-elle si outrageante qu'il était rationnellement nécessaire d'accorder des dommages-intérêts punitifs dans un but de dissuasion ?²⁷ »

[372] En l'espèce je ne crois pas que la preuve a révélé que la conduite de la Commission était malveillante, ni opprimante ou abusive au point de choquer la dignité de la Cour. Cette réclamation est donc rejetée.

[373] Enfin, le Syndicat demande que la présente sentence soit traduite en anglais et distribuée aux personnes en autorité à la Commission. La preuve a révélé que la barrière de la langue n'a pas favorisé l'appréciation du dossier par toutes les personnes en autorité. Ainsi, afin d'éviter tout autre malentendu pouvant résulter de lacunes communicationnelles, je vais accorder ce remède inhabituel.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE le grief ;

CONSTATE que les déclarations tenues par des représentants de la Commission au Journal de Montréal et au Nunatsiaq Online ont porté atteinte à la réputation de M. Pierre-Luc Bélisle ;

ORDONNE à la Commission de fournir une lettre de recommandation à M. Pierre-Luc Bélisle attestant son professionnalisme ;

²⁷ Opcit 15, pages 10 et 101

2013-4522

PAGE : 87

CONDAMNE la Commission à verser au plaignant dans les trente jours de la réception de la présente sentence, la somme de 15 000 \$ à titre de dommages moraux avec intérêt au taux légal auquel s'ajoute l'indemnité additionnelle prévue au deuxième alinéa du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*, et ce à compter du dépôt du grief.

ORDONNE à la Commission de faire traduire la présente sentence en anglais et de distribuer une copie de la sentence à tous les commissaires et à tous les cadres de la direction générale de la Commission ;

RÉSERVE juridiction sur le quantum.

Me Maureen Flynn, arbitre

Procureure syndicale : Me Eve-Lyne H. Fecteau

Procureur patronal : Me Stéphane Gaudet

Dates d'audience : 28 mars 2011, 9 novembre 2011, 1^{er} et 2 décembre 2011, 27, 28 et 29 mars 2012, 6 et 7 septembre 2012, 25 septembre 2012

Date de délibéré : 25 septembre 2012

ANNEXE I

Liste des autorités du Syndicat

A. DOMMAGES MORAUX ET PUNITIFS

1. Commission scolaire des Samares et Syndicat de l'enseignement de Lanaudière, SAET 8954, 1999
2. Rashid c. Leabrooke Manufacturing Inc., Cour supérieure, 1986 (EYB 1986-79072)
3. Tremblay c. Anjou (Ville de), Cour supérieure, 1991 (EYB 1991-75965)
4. Déom c. Brouillette (C.S.), 2010 QCCS 6849
5. Côté c. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la ville de Gaspé, J.E. 87-720 (C.S.)
6. Rayle c. Parent, 2005 CanLII 7779 (QC CS)
7. Syndicats de l'enseignement de la Rivière-du-Nord et Commission scolaire de la Rivière-du-Nord (griefs syndicaux), DTE 2007T-332, 27 février 2007
8. Hydro-Québec c. Déseaulniers, 2005 CanLII 24441 (QC CS) (extraits)
9. Jovet c. Lévesque, J.E. 2001-1195 (C.Q.)
10. Ladouceur c. Gérard, 2007 QCCS 1406 (CanLII)
11. Ross c. Cléricky, 2004 CanLII 23964 (QC CQ)
12. Provost c. Cumew, 2003 CanLII 10196 (QC CS)

B. ATTEINTE À LA RÉPUTATION

1. Baudouin, J.-L. et P. Deslauriers, La responsabilité civile, Volume I - Principes généraux, 7^e édition, 2007 (extraits)
2. La Charité, Richard, Collection de droit 2011-2012, Volume 3 - Personnes, famille et successions, Yvon Biais, 2011, « Les droits de la personnalité ».
3. Prud'homme c. Prud'homme, [2002] 4 RCS 663.
4. Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., chapitre C-12. (extraits)
5. Code civil du Québec (extraits)
6. Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska c. Commission scolaire du Val-des-Cerfs (Michel Garant), 18 février 2009, SAET 8263, AZ-50546249.

2013-4522

PAGE : 89

7. Hill c. Église de scientologie de Toronto, [1995] 2 R.C.S. 1130
8. Petitclerc et Société immobilière du Québec, D.T.E. 2008T-159, [2008] R.J.D.T. 216
9. Hydro-Québec et Syndicat professionnel des Ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ), (Michel Jean), (T.A. , 2012-01-18), D.T.E. 2012T-195
10. Ville de Montréal et Fraternité des policières et policiers de Montréal Inc., AZ-50377310, D.T.E. 2006T-618
11. Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (griefs individuels, Ann Synnett et un autre), (T.A., 2007-09-26), D.T.E. 2007T-912
12. Métromédia CMR Montréal inc. c. Johnson, 2006 QCCA 132 (CanLII)
13. Genex Communications Inc. c. Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo, 2009 OCCA 2201 (CanLII)
14. Corriveau c. Canoe inc., 2010 QCCS 3396 (CanLII). Kanavaros c. Artinlan, 2010 QCCS 3398 (CanLII)
15. Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Montréal (S.P.U.Q.-C.S.N.), (T.A., 1998-09-08), SOQUIJ AZ-98142108
16. Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand, [1996] 3 RCS 211 (résumé et extraits)
17. J.-L. Baudouin et P.-G. Jobin, Les obligations, 6^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, (extrait)
18. Gauthier c. Beaumont, [1998] 2 RCS 3.
19. DALLAIRE C., « Les dommages-intérêts punitifs et la diffamation: arme de destruction massive ou tirepois ? dans La diffamation, Collection Blais, vol, 3, 2009, EYB2009CBL18.

Liste des autorités de l'Employeur**A. L'ABSENCE DE FAUTE DE LA PART DE LA COMMISSION SCOLAIRE**

1. Prud'homme c. Prud'homme, [2002] 4 R.C.S. 663 ;
2. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8432 et Services T.M.G. inc. – Mine Niobec, D.T.E. 2001T-654 (Me Jean-M. Morency, arbitre) ;
3. Certaineed Gypsum Canada Inc. et Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier, section locale 134Q (SCEP), (Gilles Lévesque), D.T.E. 2010T-285 (Me François Blais, arbitre) ;

B. L'INEXISTENCE DES DOMMAGES ALLÉGUÉS PAR LE PLAIGNANT

4. Fabien c. Dimanche-Matin Ltée, [1979] C.S. 928 ;
5. Hill c. Église de scientologie de Toronto, [1995] 2 R.C.S. 1130 ;
6. Québec (Curateur Public) c, Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand, [996] 3 R.C.S. 211 ;

C. LA FAUTE DU PLAIGNANT - LE « WHISTLEBLOWING » INAPPROPRIÉ

7. Bolduc c. Collège de Montréal, 2010 QCCRT 0130 (Alain Turcotte, juge administratif) ;
8. Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital Charles-LeMoyne (CSK) et Hôpital Charles-LeMoyne (Alain Cava), A.A.S. 2010A-57 (Me Denis Provençal, arbitre) ;
9. Denis Petitclerc c. Société Immobilière du Québec, 2008 QCCRT 0042 (Myriam Bédard, juge administratif).