

# G + Éducation

INFO

HIVER 2023 - Bulletin n° 41

## ÉDITORIAL 2

Pénurie de main-d'œuvre : le retrait préventif n'est pas un droit acquis

## DÉCISIONS RÉCENTES 3

Obligation légale pour les enseignants de participer à 30 heures d'activités de formation **[1]**

Une promotion nécessite un mouvement de personnel **[2]**

Enseignante suspendue 15 jours pour comportement violent envers un élève **[3]**

L'employeur ne pouvait réintégrer la salariée sans risque pour sa santé et sa sécurité **[4]**

Trop tôt et trop loin : pas d'accident survenu à l'occasion du travail **[5]**

Intervention auprès d'un élève qui s'est blessé gravement en fracassant intentionnellement une vitre : transfert de coûts accordé **[6]**

### Une expertise de pointe

Nous sommes un cabinet d'avocats spécialisés en droit du travail et de l'emploi et en droit de la santé et de la sécurité du travail au service exclusif des employeurs. Nous offrons également une expertise spécialisée en droit scolaire. Notre connaissance approfondie des milieux de travail, notamment des établissements publics et privés du secteur de l'éducation, des lois et des décisions des tribunaux spécialisés nous permet de répondre rapidement à vos questions en vous offrant des solutions concrètes.

### Une équipe d'avocats et de spécialistes au service des employeurs

M<sup>e</sup> Serge Benoît, CRIA  
M<sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA  
M<sup>e</sup> Marlène Boulianne, CRHA  
M<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA  
M<sup>e</sup> Lydia Fournier  
M<sup>e</sup> Antoine Gagnon  
M<sup>e</sup> Alain Gascon

M<sup>e</sup> Benoît Labrecque  
M<sup>e</sup> Reine Lafond, CRIA  
M<sup>e</sup> Marc Lapointe  
M<sup>e</sup> Marc-André Laroche, CRIA  
M<sup>e</sup> Stéphanie Laurin  
M<sup>e</sup> Isabelle Lauzon  
M<sup>e</sup> Chantal L'Heureux

M<sup>me</sup> Mylène Lussier, CRIA  
M<sup>e</sup> Geneviève Mercier, CRIA  
M<sup>e</sup> Camille Morin  
M<sup>e</sup> Catherine Pepin  
M<sup>e</sup> Jacques Provencher, CRIA  
M<sup>e</sup> Daniel Santos Vieira  
M<sup>e</sup> Marie-Josée Sigouin, CRIA

Les avocats Le Corre & Associés, S.E.N.C.R.L.

2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650  
Laval (Québec) H7T 2L1

T 450 973.4020 1 877 218.4020  
F 450 973.4010

Directeur : M<sup>e</sup> Danilo Di Vincenzo, CRIA  
Rédactrice en chef : M<sup>me</sup> Linda Bernier, CRIA

**LECORRE**  
avocats au service  
des employeurs

Au-delà de la théorie : des avocats qui partagent leur expérience

Visitez-nous à  
**lecorre.com**

**VERSION ANGLAISE DISPONIBLE SUR DEMANDE**

## ÉDITORIAL



# Pénurie de main-d'œuvre : le retrait préventif n'est pas un droit acquis

M<sup>e</sup> Camille Morin, Le Corre Avocats

Le Québec fait face à une pénurie de main-d'œuvre sans précédent dans de multiples secteurs d'activités. Les organisations parapubliques telles que les centres de services scolaires et les commissions scolaires n'y échappent pas et doivent gérer avec cette contrainte. Dans ce contexte, il se pourrait que certains centres de services scolaires et commissions scolaires revoient leurs pratiques pour pallier à la pénurie de personnel, et ce, afin d'accomplir leur mission essentielle, soit offrir un enseignement de qualité.

Dans le milieu scolaire et plus particulièrement au niveau primaire, il est monnaie courante que les enseignantes enceintes soient automatiquement mises en retrait préventif dès qu'elles remettent un certificat<sup>1</sup> à cet effet à leur employeur. Cette démarche a notamment pour but d'éliminer les risques biologiques découlant du contact avec de jeunes enfants pour la travailleuse enceinte ou pour l'enfant à naître. À cet égard, la LSST<sup>2</sup> permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite et dont les conditions de travail comportent un danger pour elle ou pour son enfant à naître, d'être immédiatement réaffectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers, si elle est raisonnablement en mesure d'accomplir celles-ci. Ce n'est que lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'offrir une affectation qui respecte ces conditions que la travailleuse pourra être retirée du travail.

Dans la décision *Centre de services scolaire des Bois-Francis et Boucher*<sup>3</sup>, l'employeur avait réaffecté deux enseignantes du primaire déjà retirées du travail dans des classes du secondaire, et ce, à quelques jours de la rentrée scolaire. Compte tenu de l'âge des étudiants au secondaire, la réaffectation permettait d'éviter le risque de contact aux contaminants identifiés, question qui n'était par ailleurs pas en litige. Les travailleuses contestaient leur affectation et affirmaient ne pas être en mesure d'accomplir celle-ci en raison notamment de leur manque d'expérience au niveau secondaire, de leur absence de connaissance du programme d'enseignement et de leur manque de préparation.

Le Tribunal administratif du travail, division SST, a conclu que les travailleuses étaient raisonnablement en mesure d'accomplir l'affectation au niveau secondaire. Ce critère s'évalue de manière objective, en vérifiant si elles possèdent la formation, les capacités et les connaissances requises. Bien que la situation ne soit pas idéale, les travailleuses sont diplômées avec une spécialité en français et disponibles à court terme pour enseigner cette matière au secondaire. Par

conséquent, elles ne peuvent refuser d'accomplir celle-ci sans voir leurs indemnités de remplacement du revenu cessées.

Cette décision rappelle que « *le droit n'est pas d'obtenir un retrait, mais d'abord une affectation sans exposition au danger* » et que l'objectif est de maintenir la travailleuse à l'emploi. Contrairement à certaines croyances véhiculées dans le milieu scolaire, les enseignantes enceintes du primaire n'ont pas automatiquement le droit d'être retirées du travail. Par ailleurs, ce n'est pas parce que certaines enseignantes sont mises en retrait préventif que toutes les autres y auront droit. Chaque cas est un cas d'espèce et présente des particularités.

Le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre pourrait obliger à revoir les méthodes permettant de combler des absences dans le réseau scolaire. Dans cette optique, il est important de ne pas perdre de vue que la réaffectation est la règle et que le retrait préventif demeure l'exception. Le retrait préventif n'est pas un droit acquis et la réaffectation d'une travailleuse à de nouvelles tâches est possible à tout moment, et ce, même si elle est déjà en retrait préventif. Bien que cette nouvelle démarche puisse surprendre, celle-ci est légitime, tel que le mentionnait le tribunal :

« [48] En d'autres mots, même s'il est préférable que la démarche soit volontaire, mieux planifiée et mieux encadrée, il faut respecter les objectifs de la LSST, soit de maintenir la travailleuse enceinte dans son milieu de travail en autant que le danger physique identifié soit évité, ce qui est le cas en l'instance. Le simple fait d'avoir tenu pour acquis un retrait à la maison avec bénéfices ne rend pas la démarche du Centre de services scolaire abusive ou de mauvaise foi.

[49] Par la présente décision, les prochaines candidates ajusteront leurs attentes et seront mieux préparées psychologiquement à cette démarche maintenant connue et potentiellement utilisée par le Centre de services scolaire, le tout en conformité avec la LSST. [...] »

Il s'agit d'une décision intéressante et comme l'a souligné le tribunal « *dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre, la situation risque de changer* ».

1. Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite
2. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c.S-2.1, art.40
3. 2022 QCTAT 3557 (SST), j.a. Daniel Therrien

## DÉCISIONS RÉCENTES

### 1 Obligation légale pour les enseignants de participer à 30 heures d'activités de formation

Plusieurs syndicats d'enseignant(e)s contestent la validité constitutionnelle des dispositions législatives modifiant la *Loi sur l'instruction publique* qui obligent les enseignant(e)s à participer à un minimum de 30 heures d'activités de formation continue par période de deux années scolaires. Ils plaident qu'il y a ingérence dans la négociation collective notamment parce que les dispositions contestées ont été adoptées en l'absence de négociation de bonne foi et de consultation prélegislative. Selon le tribunal, il y a bel et bien eu ingérence législative dans le processus de négociation collective. Toutefois, cette ingérence est relative et n'entrave pas de façon substantielle le droit à la négociation collective, puisque toutes les conditions de travail des enseignant(e)s, à l'exception du nombre d'heures minimales de formation, demeurent négociables. Bien que les dispositions contestées n'aient pas pour effet de priver les enseignant(e)s d'une liberté d'association réelle, toute atteinte substantielle serait justifiée au sens de la *Charte canadienne* et de la *Charte québécoise*. Le pourvoi en contrôle judiciaire est rejeté.

*Fédération autonome de l'enseignement c. Procureur général du Québec*  
2023EXPT-34, 2022 QCCS 4272, juge Andres Garin

### 2 Une promotion nécessite un mouvement de personnel

Une éducatrice en service de garde et un concierge ont été appelés à travailler, en plus de leurs heures régulières, à des emplois dans une classe supérieure. Ils ont été rémunérés conformément à leur scolarité et à leur expérience dans cette classe d'emploi, mais n'ont pas bénéficié de l'augmentation salariale accompagnant normalement une promotion. Le syndicat prétend que les salariés ont bénéficié d'une promotion temporaire et réclame la rémunération appropriée. En vertu de la convention collective, pour qu'un salarié obtienne la rémunération découlant de son affectation à une classe supérieure, il doit y être promu. Or, une promotion présuppose qu'un salarié quitte un emploi pour en occuper un autre, même temporairement. Ici, les salariés n'ont fait qu'exécuter des tâches de la fonction supérieure en surplus de celles de l'emploi dont ils sont titulaires, ils n'ont jamais quitté cet emploi. Il ne s'agit donc pas d'une promotion. Les griefs sont rejetés.

*Syndicat du personnel de soutien des Hautes-Rivières et Centre de services scolaire des Hautes-Rivières*  
2022EXPT-2401, 2022 QCTA 447, M<sup>e</sup> Richard Bertrand

### 3 Enseignante suspendue 15 jours pour comportement violent envers un élève

Une enseignante a déposé un grief afin de contester la suspension de 15 jours lui ayant été imposée en réponse à des gestes violents posés à l'endroit d'un élève faisant partie d'une classe composée d'élèves en difficulté d'adaptation. Il lui est notamment reproché d'avoir crié après l'élève, de l'avoir pointé du doigt près du visage, de l'avoir saisi par le chandail et de l'avoir secoué pendant quelques secondes. La salariée a seulement reconnu avoir haussé le ton et avoir été choquée pendant l'événement. Face à des témoignages contradictoires, l'arbitre a préféré la version des témoins de l'employeur. Il estime que le comportement de la salariée était contraire à la conduite bienveillante attendue d'une enseignante. Comme facteurs aggravants, il a retenu l'expérience de la salariée et la vulnérabilité de l'élève, dont le comportement « d'opposition » face aux enseignants ne pouvait correspondre à de la provocation. L'employeur était donc justifié de passer outre le principe de la gradation des sanctions. Le grief est rejeté.

*Le syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal (FAE) et Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys*  
SAE-9640, M<sup>e</sup> Patrice Boudreau (T.A.)

## DÉCISIONS RÉCENTES

## 4 L'employeur ne pouvait réintégrer la salariée sans risque pour sa santé et sa sécurité

Une éducatrice en service de garde a déposé plusieurs griefs, notamment afin de contester le refus de l'employeur de la réintégrer dans son poste. En effet, malgré un avis médical établissant qu'elle était en mesure de retourner au travail à la suite d'une blessure, l'employeur a refusé de la réintégrer, puisqu'elle était porteuse d'une condition personnelle d'arthrose aux genoux et d'insuffisance veineuse aux jambes l'empêchant d'accomplir ses fonctions sans risque pour sa santé et sa sécurité. Cette condition limitait la capacité de la salariée à marcher et à rester debout. L'employeur a tenté de l'accommoder, mais n'a pas été en mesure de le faire, puisqu'elle ne répondait pas aux exigences des postes disponibles ou que ses limitations fonctionnelles ne lui permettaient pas de les occuper. L'arbitre a conclu que l'employeur était justifié de refuser de réintégrer la salariée, et qu'il avait satisfait à son obligation d'accommodement, le syndicat ayant été consulté lors du processus. Les griefs sont rejetés.

*Syndicat soutien scolaire des Navigateurs et Commission scolaire des Navigateurs (maintenant connue sous le nom de Centre de services scolaire des Navigateurs)*  
2023EXPT-200, 2022 QCTA 544, M<sup>e</sup> Yves Saint-André

## 5 Trop tôt et trop loin : pas d'accident survenu à l'occasion du travail

Une enseignante conteste une décision de la CNESST refusant sa réclamation à titre de lésion professionnelle. Celle-ci a subi une entorse lombaire en chutant sur la glace alors qu'elle empruntait une voie dans un parc municipal adjacent à l'établissement scolaire pour se rendre au travail. Or, il appert que la chute est survenue 40 minutes avant le début de son quart de travail et à plus de 100 mètres du terrain de l'établissement scolaire. De plus, elle n'était pas rémunérée, ni sous la subordination de l'employeur. Dans les circonstances, cet événement ne présente pas de caractère de connexité ou d'utilité relative suffisants à l'accomplissement du travail, afin de conclure qu'il est survenu à l'occasion de celui-ci. La chute est survenue dans le cadre d'une activité personnelle et la voie empruntée ne peut être considérée comme une extension des voies usuelles d'accès au lieu de travail. La contestation est rejetée.

*Ouleb-Abdallah et Centre de services scolaire de Montréal*  
2022 QCTAT 5081 (SST), j.a. Alain Lachance

## 6 Intervention auprès d'un élève qui s'est blessé gravement en fracassant intentionnellement une vitre : transfert de coûts accordé

L'employeur conteste le refus d'un transfert de coûts par la CNESST. Une enseignante a subi un stress post-traumatique à la suite d'une intervention auprès d'un élève en crise et particulièrement agressif. Celui-ci a volontairement fracassé une vitre et s'est infligé une importante laceration. La salariée a vécu un événement traumatisant puisqu'elle a dû consoler l'élève jusqu'à l'arrivée des secours, craignant même pour la vie de celui-ci en raison des saignements abondants. Selon le tribunal, la situation est injuste pour l'employeur puisqu'elle déborde du cadre normal du travail. Même si l'enseignante doit intervenir auprès d'élèves désorganisés dans le cadre de son travail, l'événement à l'origine de la lésion professionnelle revêt un caractère très inhabituel et imprévisible. Il s'agit d'une situation exceptionnelle qui ne fait pas partie des risques inhérents que doit assumer l'employeur. La totalité des coûts des prestations dues dans ce dossier sera imputée aux employeurs de toutes les unités.

*Centre de services scolaire des Bois-Francs*  
2022 QCTAT 5061 (SST), j.a. Michel Sansfaçon