

G + Éducation

INFO

AUTOMNE 2025 - Bulletin n° 49

ÉDITORIAL 2

Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : la Cour d'appel clarifie vos obligations

DÉCISIONS RÉCENTES 3

En humiliant et ridiculisant ses élèves, il a manqué à ses obligations d'enseignant de façon répétée [1]

Un concierge pouvait être réaffecté dans un autre bâtiment pour quelques jours [2]

IRR durant la période estivale : le centre de services scolaire pouvait conserver le remboursement de la CNESST [3]

Rémunération des activités parascolaires : c'est le centre de services scolaire qui décide [4]

L'intensité de la crise débordait du cadre normal de la relation personnel-élève : transfert des coûts accordé [5]

La qualité du témoin expert non reconnue : partage des coûts refusé [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 ^e Camille Beausoleil	M ^e Alain Gascon	M ^{me} Mylène Lussier, CRIA
M ^e Serge Benoît, CRIA	M ^e Reine Lafond, Ad. E, CRIA	M ^e Geneviève Mercier, CRIA
M ^{me} Linda Bernier, CRIA	M ^e Marc Lapointe	M ^e Camille Morin
M ^e Dominique Bougie	M ^e Marc-André Laroche, CRIA	M ^e Catherine Pepin
M ^e Marlène Boulianne, CRHA	M ^e Stéphanie Laurin	M ^e Jacques Provencher, CRIA
M ^e Danilo Di Vincenzo, CRIA	M ^e Isabelle Lauzon	M ^e Eylul Recber
M ^e Lydia Fournier	M ^e Mélanie Lefebvre	M ^e Marie-Josée Sigouin, CRIA
M ^e Antoine Gagnon	M ^e Chantal L'Heureux	

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^e Danilo Di Vincenzo, CRIA
Rédactrice en chef : M^{me} 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

LECORRE
avocats au service
des employeurs

G+ Éducation

AUTOMNE 2025
Bulletin n° 49

ÉDITORIAL



Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : la Cour d'appel clarifie vos obligations

M^{me} Mylène Lussier, CRIA, Le Corre Avocats

Le programme *Pour une maternité sans danger* permet de maintenir les travailleuses enceintes ou qui allaitent à leur emploi lorsque celui-ci comporte des dangers physiques pour la santé de l'enfant à naître, pour l'enfant allaité ou pour la grossesse en elle-même. Pour être admissible, il faut donc être enceinte ou allaiter un enfant, être une travailleuse au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), être en présence de dangers attestés par un *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, être apte à travailler, être disponible pour une affectation et avoir remis le certificat à l'employeur¹.

Récemment, la Cour d'appel² a clarifié la portée du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite³ : la remise du certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite à l'employeur équivaut à une demande de réaffectation. L'employeur a une obligation de moyen (et non de résultat). Il doit expliquer les motifs qui empêchent une réaffectation, le cas échéant.

Dans cette affaire, une sergente de patrouille enceinte a soumis un certificat à son employeur, un service de police municipal. Elle a demandé d'être réaffectée. Son employeur favorisant les réaffectations à la suite de lésions professionnelles ou d'invalidités, aucune réaffectation ne lui a été proposée. Rappelons que le coût des prestations versées aux travailleuses enceintes ou qui allaitent retirées du travail n'est pas directement imputé au dossier de l'employeur par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Par ailleurs, l'absence de réaffectation faisait perdre environ 800 \$ par mois à la travailleuse, en raison du maximum annuel assurable utilisé par la CNESST pour le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (« IRR »), et de l'expérience susceptible d'avoir un impact sur sa carrière. Elle a déposé une plainte pour sanction illégale (article 227 LSST) qui a été rejetée par la CNESST et par le Tribunal administratif du travail (« TAT »). Le TAT a conclu à l'absence de sanction⁴, expliquant que le droit prévu à la LSST « [...] a pour objet le retrait immédiat du travail », qu'un employeur « [...] n'a pas d'obligation de donner suite à une demande de réaffectation ni d'obligation de réaffecter » et que les mesures de représailles alléguées résultent de l'application de la LSST.

La Cour supérieure a accueilli le recours de la travailleuse⁵, déclarant la décision du TAT déraisonnable et contraire aux

enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Dionne*⁶. L'employeur en a appelé de ce jugement, alléguant notamment une mauvaise interprétation du mécanisme de retrait préventif et de l'arrêt *Dionne* et que la plainte n'était pas le recours approprié.

La Cour d'appel a rejeté le pourvoi de l'employeur, en invoquant l'objet de la loi et l'intention du législateur. Elle a retenu que, selon la Cour suprême dans *Dionne*, le droit protégeant la travailleuse est avant tout celui d'être réaffectée (protection de la travailleuse et de l'enfant). Le retrait du travail n'est pas le résultat du refus de la travailleuse d'être réaffectée, mais plutôt de l'incapacité de l'employeur à lui fournir un travail exempt de danger. Le maintien au travail s'inscrit également dans le cadre plus large de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui protège le droit à des conditions de travail justes, raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité⁷. Enfin, la plainte en vertu de l'article 227 LSST est le mécanisme approprié. Le dossier a été retourné au TAT afin qu'il évalue les motifs du refus de réaffectation et qu'il détermine si la travailleuse a fait l'objet d'une sanction illégale.

À la lumière de cette décision, un retrait automatique du travail jusqu'à la fin de la grossesse ou de l'allaitement n'est pas la réponse appropriée. Les possibilités de réaffectation doivent être explorées, documentées et un refus expliqué. Selon la Cour d'appel :

Un employeur n'a pas une obligation de résultat en matière de réaffectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite, mais il doit agir et prendre les moyens raisonnables pour satisfaire à son obligation de moyen. Pour ce faire, il doit véritablement considérer la demande de réaffectation et ce n'est que si celle-ci n'est pas possible que la travailleuse sera retirée du travail et recevra une IRR. Il a aussi l'obligation, le cas échéant, de faire part à la travailleuse des raisons qui font en sorte qu'elle ne peut être affectée à d'autres tâches durant la grossesse⁸.

1. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/grossesse-allaitement/programme-pour-une-maternite-sans-danger>

2. *Ville de Québec c. Ouellet*, 2025 QCCA 825

3. Articles 40 et s. de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (« LSST »), RLRQ, c. S-2.1

www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/certificat-visant-retrait-preventif-laffection

4. *Ouellet et Ville de Québec (Service de police)*, 2022 QCTAT 5678

5. *Ouellet c. TAT*, 2024 QCCS 621

6. *Dionne c. Commission scolaire des Patriotes*, 2014 CSC 33

7. RLRQ, c. C-12, article 46

8. *Ville de Québec c. Ouellet*, précité, note 1, par. 79

1 En humiliant et ridiculisant ses élèves, il a manqué à ses obligations d'enseignant de façon répétée

Un enseignant ayant 27 ans d'ancienneté conteste des suspensions (1, 3, 6, 12 et 24 jours) et son congédiement. Le centre de services scolaire lui reproche notamment de ridiculiser et d'humilier ses élèves : par exemple, le salarié est souvent fâché, crie, menace, insulte ses élèves en les traitant de « paresseux » ou de « moineau », ne tient pas compte des diagnostics et besoins particuliers de certains d'entre eux. Plusieurs élèves craignent ses réactions intempestives. Ce n'est pas la capacité d'enseigner du salarié qui est en cause, mais son savoir-être. Or, malgré une discipline progressive, le salarié n'a pas modifié son comportement. De plus, la preuve révèle qu'il ne se reconnaît aucun tort et n'a jamais exprimé de regret. Tel que l'a mentionné la Cour suprême, le rôle de modèle et d'influence d'un enseignant doit être considéré lors de la détermination d'une sanction. En l'espèce, l'arbitre a jugé qu'il ne lui appartenait pas de faire preuve de clémence, ce privilège appartenant au centre de services scolaire. Les griefs sont rejetés.

Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Centre de services scolaire de Montréal
2025EXPT-1419, 2025 QCTA 242, SAE 9830, M^e Nathalie Faucher

2 Un concierge pouvait être réaffecté dans un autre bâtiment pour quelques jours

Un concierge conteste sa réaffectation de quelques jours dans un autre bâtiment. Le syndicat allègue notamment que la notion de « poste » dans le cadre de la fonction de concierge implique nécessairement une affectation à un lieu physique. Selon l'arbitre, le poste du salarié n'a pas été modifié par son assignation temporaire dans un autre lieu que celui où il exerce habituellement ses tâches, puisque celles-ci sont demeurées conformes à sa description d'emploi. L'assignation étant d'une durée inférieure à dix jours, les dispositions concernant l'affectation temporaire ne s'appliquent pas. Enfin, il ne s'agit pas non plus d'une réaffectation pour motifs administratifs nécessitant une entente. Comme l'affirme le centre de services scolaire, l'assignation temporaire du salarié dans un autre bâtiment pour quelques jours relève de son droit de direction qui n'est pas encadré par la convention collective. Le besoin étant réel, ponctuel, de très courte durée, à une distance du lieu habituel de travail de près de 7 km, on ne saurait prétendre à un abus de droit ou à une conduite arbitraire. Le grief est rejeté.

Syndicat du personnel de soutien de Jonquière et Centre de services scolaire de la Jonquière
2025EXPT-1455, 2025 QCTA 249, SAE 9834, M^e Éric-Jan Zubrzycki

3 IRR durant la période estivale : le centre de services scolaire pouvait conserver le remboursement de la CNESST

Le syndicat conteste le refus du centre de services scolaires de remettre à une enseignante à temps partiel le montant qui lui a été remboursé par la CNESST pour l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) à laquelle elle avait droit pour la période estivale 2023. Selon l'arbitre, la salariée a renoncé tacitement à l'IRR en faveur de son employeur en acceptant de continuer de recevoir sa rémunération, comme si elle était en fonction, durant son arrêt de travail. Cette renonciation était valable pour toutes les sommes payées par l'employeur, incluant celles pour la période estivale. L'employeur a respecté intégralement son obligation prévue à la convention collective. La salariée ne peut pas choisir de bénéficier de l'avantage prévu à la convention collective, soit de recevoir une indemnisation plus élevée que celle prévue à la LATMP et éviter les délais du processus d'indemnisation de la CNESST, sans respecter l'obligation de renoncer à l'IRR en faveur de l'employeur. Le grief est rejeté.

Syndicat de l'enseignement de la région de Laval et Centre de services scolaire de Laval
SAE 9817, M^e Frédéric Tremblay (T.A.)

DÉCISIONS RÉCENTES

4 Rémunération des activités parascolaires : c'est le centre de services scolaire qui décide

Le syndicat prétend que dans le cadre du programme d'activités parascolaires du ministère de l'Éducation, qui se déroule en dehors des heures normales de travail, les enseignants doivent être rémunérés selon les modalités de la convention collective et non en fonction d'un tarif patronal. Selon l'arbitre, il s'agit d'un programme qui n'est pas visé par la convention collective. Les activités parascolaires ne font pas partie de la tâche éducative des enseignants puisqu'il ne s'agit pas de tâches assignées qui s'ajoutent à la semaine régulière de travail. Une activité étudiante ne devient pas automatiquement un élément de la tâche éducative parce qu'elle fait partie de la fonction d'enseignant. De plus, les enseignants effectuent ces activités sur une base volontaire. L'arbitre a conclu que la rémunération des activités parascolaires relève du droit de direction du centre de services scolaire et que celui-ci peut offrir la rémunération qu'il juge appropriée. Les griefs sont rejetés.

Syndicat de Champlain (CSQ) et Centre de services scolaire des Patriotes
2025EXPT-1696, 2025 QCTA 329, SAE 9846, M^e Alain Turcotte

5 L'intensité de la crise débordait du cadre normal de la relation personnel-élève : transfert des coûts accordé

Le centre de services scolaire conteste le refus de la CNESST de lui accorder le transfert de l'imputation des coûts liés à l'accident du travail d'une éducatrice spécialisée et d'une psychoéducatrice. Il allègue que les lésions sont attribuables à un tiers, un élève qui s'est désorganisé. L'employeur dispense des services à environ 150 jeunes atteints d'un trouble du spectre de l'autisme ou présentant une déficience modérée à sévère. Les crises font partie du quotidien. Malgré les statistiques sur la violence dans le domaine de l'éducation, l'intensité de cette crise déborde du cadre normal de la relation personnel-élève. Face à une désorganisation soudaine et violente, plus d'une dizaine d'intervenants ont été sollicités pour maîtriser cet élève normalement plutôt passif. L'intervention a été longue, nécessitant l'intervention de policiers et l'utilisation, notamment, d'une contention chimique. L'élève a finalement été attaché puis conduit à l'hôpital. Certains employés mentionnent avoir agi « par instinct de survie pour sauver leur peau ». Devant des circonstances exceptionnelles, rares et inusitées, le transfert des coûts est accordé.

Centre de services scolaire Marie-Victorin
2025 QCTAT 2498 (SST), j.a. Isabelle St-Jean

6 La qualité du témoin expert non reconnue : partage des coûts refusé

Le centre de services scolaire conteste le refus de la CNESST de lui accorder un partage des coûts en vertu de l'article 329 LATMP. Il allègue que la salariée est porteuse de conditions musculosquelettiques préexistantes et, conformément à l'avis de son expert, d'un trouble anxieux généralisé probable. Or, la preuve présentée par l'employeur ne permet pas de départager l'impact des déficiences alléguées des autres diagnostics de la lésion professionnelle. Surtout, le tribunal refuse de qualifier la professionnelle de la santé de l'employeur à titre d'experte, ce qui rend son opinion irrecevable. Notamment, le fait pour elle d'agir auprès d'une clientèle rencontrant parfois des difficultés de santé mentale ou au niveau musculosquelettique, ne lui confère pas la spécialisation requise. Elle ne pouvait alors se présenter en tant que spécialiste, n'ayant aucune certification en psychiatrie ou en orthopédie. Au surplus, son opinion médicale de 50 pages, accompagnée de 200 pages d'articles médicaux, dont certains ne sont pas commentés, ne respecte pas son devoir de clarté et de concision. La contestation est refusée.

Centre de services scolaire de Montréal
2025 QCTAT 3689 (SST), j.a. Julie Samson