

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division de la santé et de la sécurité du travail)

Région : Mauricie–Centre-du-Québec  
Dossiers : 1254177-04B-2111 1256934-04B-2112  
Dossiers CNESST : 510637291 510637168

Trois-Rivières, le 18 août 2022

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :** Daniel Therrien

---

1254177

1256934

**Centre de services scolaire des Bois-Francs**

**Léa Provencher**

Partie demanderesse

Partie demanderesse

et

et

**Lorianne Boucher**

**Centre de services scolaire des Bois-Francs**

Partie mise en cause

Partie mise en cause

---

**DÉCISION RECTIFIÉE**

---

[1] Le Tribunal administratif du travail a rendu le 27 juillet 2022, une décision dans le présent dossier;

[2] Cette décision contient une erreur d'écriture qu'il y a lieu de rectifier en vertu de l'article 48 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* RLRQ, c. T-15.1. (la LITAT).

[3] Au paragraphe [32], nous lisons :

[32] Or, malgré les arguments du syndicat répétés à l'audience, rien dans la Loi n'interdit à une enseignante du secondaire, bénéficiant d'un brevet d'enseignement, d'effectuer un remplacement au secondaire. D'ailleurs certains le font volontairement.

[4] Alors que nous aurions dû lire à ce paragraphe :

[32] Or, malgré les arguments du syndicat répétés à l'audience, rien dans la Loi n'interdit à une enseignante du primaire, bénéficiant d'un brevet d'enseignement, d'effectuer un remplacement au secondaire. D'ailleurs certains le font volontairement.

---

Daniel Therrien

M<sup>e</sup> Marie-Pier Bujold-Boutin  
LAVOIE AVOCATS INC.  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Sylvain Chabot  
CAIN LAMARRE, S.E.N.C.R.L.  
Pour la partie mise en cause

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division de la santé et de la sécurité du travail)

Région : Mauricie–Centre-du-Québec  
Dossiers : 1254177-04B-2111 1256934-04B-2112  
Dossiers CNESST : 510637291 510637168

Trois-Rivières, le 27 juillet 2022

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Daniel Therrien**

---

1254177	1256934
<b>Centre de services scolaire des Bois-Francis</b>	<b>Léa Provencher</b>
Partie demanderesse	Partie demanderesse
et	et
<b>Lorianne Boucher</b>	<b>Centre de services scolaire des Bois-Francis</b>
Partie mise en cause	Partie mise en cause

---

**DÉCISION**

---

**L'APERÇU**

[5] Mesdames Lorianne Boucher et Léa Provencher occupent des emplois d'enseignante au primaire au Centre de services scolaire des Bois-Francis. Enceintes, elles bénéficient d'un certificat valide leur permettant d'être affectées à d'autres tâches sans exposition au danger ou à défaut, d'obtenir un retrait préventif. Essentiellement, les facteurs de risque résultent de contaminants dont les jeunes en préscolaire et des étudiants du primaire sont susceptibles d'être porteurs.

[6] Quelques jours avant la rentrée scolaire, le Centre de services scolaire affecte les travailleuses, diplômées universitaires en enseignement avec profil en français, dans des classes de français pour des étudiants de secondaire 1 à 3. Compte tenu de l'âge plus avancé des étudiants, cette affectation permet, selon le Centre, d'éviter le contact aux contaminants identifiés au certificat.

[7] Les travailleuses contestent. Elles considèrent qu'elles ne sont pas raisonnablement en mesure d'accomplir l'affectation en raison principalement de leur absence d'expérience en enseignement au secondaire.

[8] La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail donne raison à madame Boucher, mais pas à madame Provencher. Le Centre de services scolaire conteste la première décision<sup>1</sup>, et madame Provencher la seconde<sup>2</sup>, d'où la question en litige :

- Est-ce que les travailleuses Boucher et Provencher, enseignantes au primaire, sont raisonnablement en mesure d'accomplir l'affectation, soit l'enseignement du français à des élèves du secondaire de niveau 1 à 3?

[9] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que les travailleuses sont raisonnablement en mesure d'accomplir l'affectation offerte par le Centre de services scolaire.

## **L'ANALYSE**

[10] Personne ne conteste en l'instance la validité du *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte* dont bénéficient les travailleuses. Il est admis que celles-ci ne peuvent enseigner à des jeunes élèves du primaire en raison des risques identifiés au certificat, c'est-à-dire le contact potentiel à certains contaminants dont peuvent être porteur de jeunes enfants.

[11] Les parties reconnaissent également que l'enseignement à des étudiants plus âgés du secondaire permet d'éviter le contact aux facteurs de risque. D'autres risques plus généraux associés à la pandémie du SRAS-CoV-2, à l'origine de la maladie de la Covid-19, ont aussi été soulevés en cours de route, mais ne sont plus en litige puisqu'ils ont été contrôlés à la satisfaction des parties.

---

<sup>1</sup> Décision initiale du 1<sup>er</sup> novembre 2021 confirmée à la suite d'une révision administrative le 13 décembre 2021.

<sup>2</sup> Décision initiale du 1<sup>er</sup> novembre 2021 confirmée à la suite d'une révision administrative le 24 novembre 2021.

[12] Le cœur du litige vise à établir si les deux travailleuses en l'instance ont la capacité académique et psychologique d'enseigner, avec un court préavis de quelques jours, à des étudiants du secondaire sans préparation particulière. Elles considèrent qu'elles ne sont pas raisonnablement en mesure d'accomplir l'affectation.

[13] La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>β</sup> (la LSST) stipule effectivement, à son article 40, que la travailleuse affectée par son employeur doit raisonnablement être en mesure d'accomplir la tâche.

Art. 40 Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectées à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

[...]

[Notre soulignement]

[14] Le litige repose sur la portée à donner à l'expression « *raisonnablement* ». Pour le Centre de services scolaire, les travailleuses disposent des compétences requises pour accomplir l'affectation alors que celles-ci enseignantes au primaire, se considèrent incompetentes pour enseigner à des élèves du secondaire. Le syndicat soulève aussi des arguments légaux visant l'encadrement de l'enseignement au Québec. Nous y reviendrons.

[15] Il n'existe aucune illustration jurisprudentielle visant spécifiquement les faits en cause. L'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Dionne*<sup>4</sup>, une référence en matière d'affectation de travailleuses enceintes, fournit tout de même un cadre général d'interprétation transposable. Il n'est pas surprenant dans ce contexte que les représentants des deux parties s'y réfèrent tout en suggérant une issue différente.

[16] Voici les deux principes transposables au présent litige :

- Un des objectifs du législateur est de combattre le préjugé d'incapacité résultant de la grossesse<sup>5</sup>. L'affectation est ainsi la règle, et le retrait l'exception.
- L'évaluation de la capacité s'effectue objectivement, et non subjectivement, d'où l'utilisation de l'expression « *raisonnablement en mesure d'accomplir* ». Il s'agit

---

<sup>3</sup> RLRQ, c. S-2.1.

<sup>4</sup> *Dionne c. Commission scolaire des Patriotes*, 2014 CSC 33.

<sup>5</sup> *Grobon et Centre de services scolaires de Montréal*, 2021 QCTAT 1036.

d'évaluer si la travailleuse possède la formation, les capacités et les connaissances requises pour effectuer le travail<sup>6</sup>.

[17] Or, l'essentiel des arguments soulevés par les travailleuses lors de leur témoignage relève du subjectif. Elles se considèrent incompetentes et mal préparées pour enseigner à des élèves du secondaire. Le défi est trop grand. Pourtant, de l'avis du Tribunal, même si la situation n'est pas idéale, elles sont en mesure raisonnablement d'accomplir les tâches de l'affectation. Voici pourquoi.

[18] Rappelons que les employeurs ne sont pas personnellement imputés du coût des prestations versées à une travailleuse en situation de retrait préventif. Le tout est réparti sur l'ensemble des employeurs<sup>7</sup>. Il n'y a donc pas à proprement parlé d'avantage financier découlant de l'affectation, ce qui peut expliquer le peu de litiges portant sur cette question. Par ailleurs, dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, la situation risque de changer. Le principal avantage pour certains employeurs, incluant le Centre de services scolaire en l'instance, outre celui de respecter la volonté de législateur en favorisant le maintien dans le milieu de travail, est de combler des absences ponctuelles afin de remplir sa mission.

[19] Sous l'angle des travailleuses, comme le rappelle la juge Abella au nom de la Cour suprême dans l'arrêt Dionne, le processus d'affectation vise à « *contrer les hypothèses discriminatoires qui avaient attribué aux femmes enceintes une incapacité de travailler, le régime protège non seulement leur droit de travailler, mais aussi leur droit de travailler dans un milieu sécuritaire, en présumant qu'elles sont disponibles pour travailler tout autant que le sont les travailleuses non enceintes* ».

[20] La présente affaire en constitue un parfait exemple. Sans enseignants qualifiés disponibles, le Centre de services scolaire décide, à quelques jours de la rentrée, de faire appel aux travailleuses enceintes retirées de leur milieu au primaire afin de les affecter au secondaire, un milieu exempt des risques identifiés au certificat. Même si elles n'ont pas d'expérience auprès d'étudiants de cet âge et ne connaissent pas le programme d'enseignement, elles sont diplômées avec spécialité en français et disponibles à court terme pour enseigner le français à des élèves du secondaire.

[21] Les deux jeunes travailleuses en l'instance se retrouvent aussi sur une liste de rappel comme d'autres collègues non enceintes. Selon le processus négocié de rappel, l'enseignant a le droit de refuser l'offre du Centre de services scolaire, ce que fait madame Boucher, d'où le litige. Le Centre de services scolaire prétend que la LSST ne permet pas de refuser l'affectation, ce que contestent les travailleuses et le syndicat.

---

<sup>6</sup> *Hubert et Atelier Lucky-Tech inc.*, C.L.P. 223353-04-0312, 4 février 2004, J.-F. Clément.

<sup>7</sup> Art. 45 LSST.

[22] En application de la LSST, une personne ne peut effectivement refuser une assignation qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, ce qui entre en conflit avec le processus négocié de rappel qui permet à la personne appelée de refuser l'offre.

[23] Or, l'enjeu, contrairement aux prétentions du syndicat, n'est pas de forcer des enseignantes à accomplir une tâche contrairement aux autres enseignants sur la liste de rappel, mais d'établir si les travailleuses en l'instance peuvent refuser tout en maintenant leur droit au versement de l'indemnité de remplacement du revenu même si elles sont raisonnablement en mesure d'accomplir la tâche.

[24] En bref :

- Pour le Centre de services scolaire, les seuls critères à tenir compte des risques identifiés au certificat, la validité du brevet d'enseignement émis et les qualifications minimales requises pour occuper le poste.
- Pour le syndicat et les travailleuses, il faut aussi tenir compte de la volonté des enseignantes, le tout fondé sur une évaluation raisonnable des compétences et de l'expérience pratique pour exécuter l'assignation, le tout en conformité avec le cadre légal, incluant la *Loi sur l'instruction publique*<sup>8</sup>.

[25] Le Tribunal en convient. La situation dans laquelle se retrouvent les travailleuses n'est pas idéale à plusieurs égards, mais cela ne rend pas l'assignation non conforme sous l'angle de la LSST.

[26] Premièrement, notons que la situation est temporaire et marginale. L'enseignante est disponible, mais enceinte, donc nécessairement pour une durée limitée dans le temps. Le Centre de services scolaire devra trouver un autre remplaçant à court terme.

[27] Le litige est aussi contextuel. Il s'agit, en situation de pénurie de main-d'oeuvre, d'une option de dernier recours jamais utilisée sous cette forme par le Centre des services scolaire. Quelques exemples existent pour des remplacements au secondaire par des enseignants du primaire, mais à titre volontaire, jamais auprès de travailleuses enceintes qui contestent l'affectation.

[28] On peut comprendre le stress ressenti par les travailleuses lorsqu'elles reçoivent l'appel du Centre de services scolaire. Tenant pour acquis, à quelques jours de la rentrée, qu'elles demeureront les prochaines semaines à la maison tout en bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu jusqu'à l'accouchement, elles se retrouvent

---

<sup>8</sup> RLRQ, c. I-13.3.

soudainement affectées à des classes au secondaire pour enseigner à des adolescents sans connaître l'école, ni le personnel, ni le programme.

[29] La preuve a aussi permis de comprendre le contexte particulier des relations de travail avec le Centre de services scolaire. Le milieu de l'enseignement est encadré par plusieurs normes législatives et réglementaires, mais aussi des processus négociés avec les différents syndicats. Recevoir un appel du Centre de services scolaire, dans une situation inusitée non négociée, est certainement contraire à la culture organisationnelle, mais pas illégale ni abusive en soi.

[30] Le témoignage de la présidente du syndicat à cet égard est éloquent. Elle a accès directement aux dirigeants et sa démarche vise à protéger ses membres. Pour elle, il est abusif d'assigner de jeunes enseignantes du primaire, enceintes, pour forcer une assignation temporaire au secondaire sans encadrement spécifique ni préparation. Tout cela est improvisé et demande un meilleur encadrement.

[31] C'est d'ailleurs sous le conseil de son syndicat que madame Boucher refuse l'affectation sans jamais l'exercer. Pour elle, la démarche du Centre de services scolaire est abusive. Elle ne se considère pas en mesure de pouvoir raisonnablement accomplir la tâche.

[32] Quant à madame Provencher, la première contactée, elle accepte non sans ressentir un grand stress. Elle explique à l'audience le niveau élevé du défi à relever. L'encadrement est offert par la direction de l'école, mais sur demande. En rentrée scolaire, tout le personnel est afféré, incluant la direction. Le temps manque.

[33] Performante et autonome, madame Provencher fait la plupart des démarches sans aide, incluant la compréhension du programme, la préparation de ses cours, le choix des lectures obligatoires et la correction. Rapidement, elle s'épuise, consulte un médecin et obtient un congé en lien avec sa santé psychologique.

[34] À l'audience, elle explique, émotive, que le plus difficile consiste à accepter sa perception d'incompétence. Habitée de diriger de jeunes étudiants du primaire dans le cadre d'un programme appris à l'Université, elle fait face à des élèves plus vieux dans le cadre d'une école et d'un programme inconnus.

[35] Bref, sous l'angle subjectif, le plus difficile pour elle est d'accepter ce décalage, ce sentiment d'incompétence. Elle y met beaucoup de temps et d'énergie, même le soir à la maison, et s'épuise.

[36] Or, malgré les arguments du syndicat répétés à l'audience, rien dans la Loi n'interdit à une enseignante du secondaire, bénéficiant d'un brevet d'enseignement, d'effectuer un remplacement au secondaire. D'ailleurs certains le font volontairement.



[37] Voici la trame de fond. La LSST vise, d'une part, à protéger la travailleuse enceinte et l'enfant à naître des dangers physiques pour eux présents dans le milieu de travail, dangers dont sont porteurs les jeunes étudiants. Ce type de danger n'est pas présent au secondaire, ce qui n'est pas contesté.

[38] D'autre part, la volonté du législateur est aussi de maintenir la travailleuse enceinte active à l'emploi. Le droit n'est pas d'obtenir un retrait, mais d'abord d'obtenir une affectation sans exposition au danger dans la mesure où les travailleuses sont raisonnablement en mesure de l'accomplir.

[39] Bien évidemment, dans un milieu syndiqué habitué à la négociation collective, cette possibilité d'assigner une travailleuse sans consentement ni encadrement spécifique est susceptible de choquer. Il est éloquent à cet égard de constater que les illustrations jurisprudentielles soumit par le syndicat, à titre de représentants des travailleuses, concerne des griefs, donc des litiges portant sur des conditions de travail négociées, et non sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail<sup>9</sup>.

[40] Même si la LSST n'est pas désincarnée du milieu dans lequel se retrouvent les travailleuses, son objectif vise la prévention des risques et des dangers sans égard au type d'encadrement contractuel. La Loi est d'ordre public<sup>10</sup>. Les parties peuvent bonifier les protections, mais ne peuvent pas les atténuer. Il existe certaines nuances pour certains milieux, mais de façon générale l'encadrement est le même, que le travailleur soit syndiqué ou non.

[41] Aucun statut particulier n'est prévu pour les enseignantes, quels que soient leurs employeurs. La règle demeure celle prévue à l'article 40 LSST. Dans l'intérêt de la travailleuse enceinte et de son employeur, ce dernier peut affecter la travailleuse pourvu que celle-ci soit raisonnablement en mesure d'accomplir la tâche.

[42] Le simple fait de faire face à une nouvelle approche, jusque-là non utilisée par le Centre de services scolaire, ne rend pas la démarche déraisonnable ou de mauvaise foi pour reprendre les termes plaidés par le syndicat. Certes, il aurait été préférable que le Centre de services scolaire avise les travailleuses plus tôt, et idéalement consulter le syndicat, mais cet employeur fait face à un nouveau défi sérieux, une pénurie de main-

---

<sup>9</sup> *Syndicat de Champlain et Commission scolaires des Patriotes*, SAE 9447, 1er avril 2020, Yves Saint-André, arbitre, révision judiciaire partiellement accueillie, 2022 QCCS 294, 31 janvier 2022, juge Patrick Buchholz; *Association du personnel en réadaptation auditive de l'Institut des sourds de Charlesbourg c. Québec* (Institut de réadaptation en déficience physique de), A.A.S. 99A60 (T.A.), 29; janvier 1999, Jean-Pierre Tremblay, arbitre; *Syndicat de l'enseignement de Louis-Émond et Centre de services scolaire du Pays-desbleuets*, SAE 9472, 7 octobre 2020, Dominique-Anne Roy, arbitre.

<sup>10</sup> Art. 4 de la LSST.

d'œuvre qui met en péril l'accomplissement de sa mission d'une grande importance sociale, c'est-à-dire livrer un enseignement de qualité aux élèves.

[43] Piégé par la lourdeur du processus négocié, il constate tardivement l'absence totale de candidat disponible pour certaines plages d'enseignement du français pour la rentrée scolaire 2021 au secondaire.

[44] La preuve démontre en effet que le processus négocié pour assigner les enseignants est long et complexe. Il faut d'abord préciser durant l'été le nombre d'élèves inscrits, ensuite en distribuer le nombre par classes et enfin identifier les enseignants disponibles et compétents pour assumer la tâche. Lorsqu'une enseignante annonce une absence durant cette période, quel qu'en soit le motif, il faut la remplacer. Pour ce faire, un processus négocié est aussi applicable via une liste de rappel par priorité. Le candidat approché est libre d'accepter ou de refuser.

[45] Ce n'est qu'en derniers recours, face à une absence de volontaires, que le Centre de services scolaire peut solliciter une personne sans brevet ou sans qualification spécifique. On comprend qu'il s'agit d'une alternative de dernier recours, non souhaitable pour les élèves, qui requiert une exemption du ministre de l'Éducation.

[46] En sommes, le processus en place, complexe, prend du temps. En situation de pénurie de main-d'œuvre, le résultat risque d'être imparfait pour tous les acteurs impliqués, incluant les élèves. C'est dans ce contexte d'urgence que le Centre de services scolaire décide de faire appel à des enseignantes du primaire en situation de retrait préventif, des personnes qualifiées et disponibles. La rentrée approche dans quelques jours et il faut agir vite. Contrairement aux arguments du syndicat, le Tribunal n'y décèle aucun comportement abusif ou de mauvaise foi.

[47] Une part importante de la preuve présentée à l'audience porte sur la formation des enseignantes au primaire et aux différences entre le programme du primaire et celui du secondaire. Certes, on peut comprendre que dans un monde idéal, tous les enseignants devraient maîtriser parfaitement la matière à enseigner aux élèves. Mais l'option ici que défend le syndicat est paradoxale. Le Centre de services scolaire a clairement démontré qu'il fait face à une situation inusitée, comme plusieurs employeurs au Québec. Il préfère dans l'urgence imposer temporairement la tâche à des enseignantes qualifiées, mais avec expérience au primaire, que d'avoir recours à des personnes disponibles et volontaires, mais sans brevet ni formation spécifique pour les classes orphelines d'enseignants.

[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. Comme tout candidat approché en fonction du processus négocié, aucun salaire n'est versé si l'enseignant sur la liste de rappel refuse l'assignation offerte. De même, aucune indemnité de remplacement du revenu n'est payable pour la travailleuse enceinte qui refuse une assignation qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

[50] En conclusion, le Tribunal est d'avis que les travailleuses en l'instance, diplômées universitaires avec spécialité en enseignement au primaire avec profil en langue française, sont raisonnablement en mesure d'accomplir l'assignation identifiée par le Centre de services scolaire, soit dans la présente affaire, l'enseignement du français à de jeunes étudiants de secondaire 1 à 3.

[51] Rien n'empêche par ailleurs les parties de bonifier la démarche par une approche négociée, situation sans pertinence pour trancher la présente affaire.

## **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

### **Dossier 1254177**

**ACCUEILLE** la contestation du Centre de services scolaire des Bois-Francs, l'employeur;

**INFIRME** la décision rendue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail le 13 décembre 2021 à la suite d'une révision administrative;

**DÉCLARE** que madame Lorianne Boucher, la travailleuse, est raisonnablement en mesure d'accomplir l'affectation offerte par l'employeur.

### **Dossier 1256934**

**REJETTE** la contestation de madame Léa Provencher, la travailleuse;

**CONFIRME** la décision rendue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail le 24 novembre 2021 à la suite d'une révision administrative;

**DÉCLARE** que madame Léa Provencher est raisonnablement en mesure d'accomplir l'affectation offerte par le Centre de services scolaire des Bois-Francis, l'employeur.

---

Daniel Therrien

M<sup>e</sup> Marie-Pier Bujold-Boutin  
LAVOIE AVOCATS INC.  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Sylvain Chabot  
CAIN LAMARRE, S.E.N.C.R.L.  
Pour la partie mise en cause

Date de la mise en délibéré : 29 juin 2022