

COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Gatineau 14 décembre 2006

Région : Outaouais

Dossiers : 283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

Dossiers CSST : 129350120 128930930 129349221 128934015
129350724 128932787 129360756

Commissaires : M^e Diane Beauregard, M^e Marie Langlois, M^e Johanne Landry

Membres : M. Éric Tremblay, associations d'employeurs
M. Royal Sanscartier, associations syndicales

Parties requérantes	Karine Desjardins	283906
	Émilie Julien-Genois	284658
	Claudia Harry-Wysynski	285092
	Marie-Julie Collin	285549
	Christine Lemay	287199
	Isabelle Morin	289026
	Annie Bidégaré	290068

Et

Parties intéressées	Commission scolaire des Draveurs	283906 284658
	Commission scolaire Portages Outaouais	285092 285549 287199 289026
	Commission scolaire Au- Cœur-des-Vallées	290068

Et

Partie intervenante	Commission de la santé et de la sécurité du travail
---------------------	--

DÉCISION

Dossier 285092

[1] Le 20 mars 2006, madame Claudia Harry-Wysynski dépose une requête à la Commission des lésions professionnelles à l'encontre d'une décision rendue le 7 mars 2006 par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST), à la suite d'une révision administrative.

[2] Par cette décision, la CSST confirme une décision qu'elle a initialement rendue le 31 janvier 2006 et déclare que la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu à compter du 30 juin 2006.

Dossier 285549

[3] Le 27 mars 2006, madame Marie-Julie Collin dépose une requête à la Commission des lésions professionnelles à l'encontre d'une décision rendue par la CSST, le 1^{er} mars 2006, à la suite d'une révision administrative.

[4] Par cette décision, la CSST confirme une décision qu'elle a initialement rendue le 6 janvier 2006 et déclare que la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu, à compter du 30 juin 2006.

Dossier 289026

[5] Le 3 mai 2006, madame Isabelle Morin dépose une requête à la Commission des lésions professionnelles à l'encontre d'une décision rendue par la CSST, le 27 mars 2006, à la suite d'une révision administrative.

[6] Par cette décision, la CSST confirme une décision qu'elle a initialement rendue le 26 janvier 2006 et déclare que la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu, à compter du 30 juin 2006.

Dossier 287199

[7] Le 20 avril 2006, madame Christine Lemay dépose une requête à la Commission des lésions professionnelles à l'encontre d'une décision rendue par la CSST, le 7 avril 2006, à la suite d'une révision administrative.

[8] Par cette décision, la CSST confirme une décision qu'elle a initialement rendue le 9 février 2006 et déclare que la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu, à compter du 30 juin 2006.

Dossier 290068

[9] Le 26 mai 2006, madame Annie Bidégaré dépose une requête à la Commission des lésions professionnelles à l'encontre d'une décision rendue par la CSST, le 17 mai 2006, à la suite d'une révision administrative.

[10] Par cette décision, la CSST confirme une décision qu'elle a initialement rendue le 5 avril 2006 et déclare que la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu, après du 30 juin 2006. Toutefois, elle déclare que la travailleuse aura droit à cette indemnité jusqu'à la quatrième semaine avant le 30 septembre 2006.

Dossier 284658

[11] Le 10 mars 2006, madame Émilie Julien-Genois dépose une requête à la Commission des lésions professionnelles à l'encontre d'une décision rendue par la CSST, le 27 janvier 2006, à la suite d'une révision administrative.

[12] Par cette décision, la CSST confirme une décision qu'elle a initialement rendue le 9 décembre 2005 et déclare que la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu, à compter du 30 juin 2006.

Dossier 283906

[13] Le 8 mars 2006, madame Karine Desjardins dépose une requête à la Commission des lésions professionnelles à l'encontre d'une décision rendue par la CSST, le 28 février 2006, à la suite d'une révision administrative.

[14] Par cette décision, la révision administrative confirme une décision qu'elle a initialement rendue le 3 février 2006 et déclare que la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu, à compter du 30 juin 2006.

[15] À l'audience tenue à Gatineau le 15 juin 2006, les travailleuses sont présentes et représentées. Les employeurs, la Commission scolaire Portages-Outaouais, la Commission scolaire Au-Cœur-des-Vallées et la Commission scolaire des Draveurs sont représentés. La CSST est également représentée.

[16] À l'audience, la Commission des lésions professionnelles a requis des travailleuses le dépôt des articles de la convention collective pertinents au litige. Elle a également demandé à la représentante des travailleuses de mettre par écrit les corrections faites à l'audience aux admissions produites.

[17] En vertu de l'article 429.29 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹ (la LATMP), la présidente de la Commission des lésions professionnelles a rendu une ordonnance, le 12 juin 2006, permettant la jonction des dossiers. En vertu de l'article 422 de la LATMP, elle a également désigné les trois soussignées pour instruire et décider des recours.

L'OBJET DE LA CONTESTATION

[18] Les travailleuses demandent à la Commission des lésions professionnelles de déclarer qu'elles ont droit à l'indemnité de remplacement du revenu pour la période du 30 juin 2006 jusqu'à la reprise des activités scolaires ou l'accouchement, selon la première de ces éventualités.

LES FAITS

[19] Les parties ont convenu, en début d'audience, de ne pas faire entendre les travailleuses. Pour preuve, concernant les travailleuses et les employeurs, elles ont toutefois déposé par écrit les admissions suivantes incluant les corrections apportées subséquemment (pièces T-1 et T-2) :

¹ L.R.Q., c. A-3.001.

Pièce T-1

[...]

1. Les requérantes Marie-Julie Collin, Claudia Harry-Wysynski, Isabelle Morin et Christine Lemay sont enseignantes à l'emploi de la Commission scolaire des Portages de l'Outaouais alors que la requérante Annie Bidégaré est enseignante à l'emploi de la Commission scolaire au Cœur-des-Vallées; Pour fin de compréhension, le terme « Requérantes » utilisé ci-après vise les cinq travailleuses, à moins d'indication contraire;
2. Les requérantes ont fourni à leur employeur respectif un certificat attestant que les conditions de leur travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de leur état de grossesse pour elles-mêmes;
3. Elles ont demandé à être affectées à des tâches ne comportant pas de tels dangers.
4. À ce jour, leur employeur ne les a pas affecté à des tâches ne comportant pas de tels dangers. Elles reçoivent des prestations d'I.R.R.;
5. À moins qu'elles ne se prévalent d'un congé de maternité d'ici là, les requérantes seront affectées à des tâches ne comportant pas de tels dangers du 26 juin 2006 au 30 août en ce qui concerne la CSPO et le 31 août 2006 en ce qui concerne la CSCV; Elles sont dispensées de fournir une prestation de travail comme tous les enseignants entre le 30 juin et le 23 août; [sic]

Corrections apportées :

Période d'affectation :

Marie-Julie Collin	du 26 au 29 juin inclusivement
Claudia Harry-Wysynski	du 26 au 29 juin inclusivement
Isabelle Morin	du 26 au 29 juin inclusivement
Christine Lemay	du 26 au 29 juin inclusivement
Annie Bidégaré	du 26 juin au 29 juin 2006 du 23 août au 31 août inclusivement
Karine Desjardins	aucune affectation
Émilie Julien-Genois	aucune affectation

6. La Commission scolaire au Cœur-des-Vallées affecte les enseignantes pour cette période depuis au moins 2002;

7. La Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais applique cette pratique de gestion pour la première fois et continuera de l'appliquer à l'avenir;
8. Les conditions de travail des requérantes qui comportent des dangers sont liées à leur présence auprès des élèves;
9. Les requérantes sont détentrices d'un contrat d'engagement à temps plein;
10. Les conditions de travail sont régies par une convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et la Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.);
11. Le contrat d'engagement d'une enseignante à temps plein est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement (article 5-1.08);
12. L'année de travail d'une enseignante détentrices d'un contrat à temps plein comporte 200 jours travaillés répartis du 1^{er} septembre au 30 juin de chaque année, à moins d'une entente entre le syndicat et l'employeur (article 8-4.01);
13. Le traitement annuel de l'enseignante vaut pour toute l'année scolaire, comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances;
14. L'enseignante reçoit son traitement annuel en 26 versements (article 6-8.01);
15. À compter du début de l'année de travail, l'enseignante reçoit à tous les deux jeudis, 1/26^e des montants annuels applicables en traitements, suppléments et primes (article 6-8.01);
16. Le 26^e versement doit être rajusté de sorte que l'enseignante ou l'enseignant ait reçu pour cette année de travail 1/200^e de son traitement annuel applicable, de même que les suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, pour chaque jour de travail qu'elle ou il a effectué (article 6-8.04);
17. La Commission déduit 1/200^e par jour de travail du traitement annuel applicable, de même que des suppléments et primes, s'il y a lieu, de l'enseignant en absence autorisée sans traitement (article 6-8.04);
18. Par conséquent, la Commission scolaire retient sur chaque versement de salaire une portion servant à constituer les versements à être remis au cours de la période estivale (différence entre 1/200^e et 1/260^e);

283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

7

19. Les requérantes recevront au cours de la période estivale la portion de traitement qui a été retenue les journées où elles étaient au travail;

20. Marie-Julie Collin :

- Enseignante en adaptation scolaire (C.P.C.) à l'école secondaire Grande-Rivière;
- Retrait préventif à compter du 28 novembre 2005;
- Date d'accouchement prévue : 31 juillet 2006;
- Salaire annuel brut au moment du retrait : 39 132,00 \$;
- Salaire net et IRR des 10 premiers jours d'arrêt de travail à compter du début de l'année scolaire 2005-2006 jusqu'à la date où la CSST a débuté le versement de l'IRR : 752,53 \$ et 988,23 \$;
- Salaire net que la travailleuse aurait reçu pour l'année scolaire 2005-2006 si elle n'avait pas bénéficié des indemnités pour retrait préventif (approximatif) : 25 480 \$;
- IRR 12 619,50 \$ à ce jour.

21. Claudia Harry-Wysynski :

- Enseignante en anglais, langue seconde, à l'école secondaire de l'Île;
- Retrait préventif à compter du 14 décembre 2005;
- Date prévue d'accouchement : 17 août 2006;
- Salaire annuel brut au moment du retrait : 51 854,00 \$;
- Salaire net et IRR des 10 premiers jours d'arrêt de travail à compter du début de l'année scolaire 2005-2006 jusqu'à la date où la CSST a débuté le versement de l'IRR : 997,19 \$ et 1 243,87 \$;
- Salaire net que la travailleuse aurait reçu pour l'année scolaire 2005-2006 si elle n'avait pas bénéficié des indemnités pour retrait préventif (approximatif) : 31 200,00 \$;
- IRR 14 451,84 \$ à ce jour.

22. Isabelle Morin :

- Enseignante au secondaire;
- Retrait préventif à compter du 28 novembre 2005;
- Date prévue d'accouchement : 15 juillet 2006;
- Salaire annuel brut au moment du retrait : 47 788,00 \$;
- Salaire net et IRR des 10 premiers jours d'arrêt de travail à compter du début de l'année scolaire 2005-2006 jusqu'à la date où la CSST a débuté le versement de l'IRR : 919,00 \$ et 1 311,81 \$;
- Salaire net que la travailleuse aurait reçu pour l'année scolaire 2005-2006 si elle n'avait pas bénéficié des indemnités pour retrait préventif (approximatif) : 27 669,00 \$;
- IRR 15 203,85 \$ à ce jour.

23. Christine Lemay :

- Enseignante en éducation physique au primaire;
- Retrait préventif à compter du 13 décembre 2005;
- Date prévue d'accouchement : 19 août 2006;
- Salaire annuel brut au moment du retrait : 42 338,00 \$;
- Salaire net et IRR des 10 premiers jours d'arrêt de travail à compter du début de l'année scolaire 2005-2006 jusqu'à la date où la CSST a débuté le versement de l'IRR : 814,19 \$ et 1 083,47 \$;
- Salaire net que la travailleuse aurait reçu pour l'année scolaire 2005-2006 si elle n'avait pas bénéficié des indemnités pour retrait préventif (approximatif) : 25 888,00 \$;
- IRR 12 476,15 à ce jour.

24. Annie Bidégaré :

- Enseignante au secondaire;

- Retrait préventif à compter du 23 mars 2006;
- Date prévue d'accouchement : 31 octobre 2006;
- Salaire annuel brut au moment du retrait : 41 501,00 \$;
- Salaire net et IRR des 10 premiers jours d'arrêt de travail à compter du début de l'année scolaire 2005-2006 jusqu'à la date où la CSST a débuté le versement de l'IRR : 535,28 \$ et 963,50 \$;
- Salaire net que la travailleuse aurait reçu pour l'année scolaire 2005-2006 si elle n'avait pas bénéficié des indemnités pour retrait préventif (approximatif) : 24 047,92 \$;
- IRR 5 029,10 \$ à ce jour.

Pièce T-2

[...]

1. Les requérantes Karine Desjardins et Émilie Julien-Genois sont enseignantes à l'emploi de la Commission scolaire des Draveurs;
2. Les requérantes ont fourni à leur employeur un certificat visant le retrait préventif et l'affection de la travailleuse enceinte ou qui allaite, ledit certificat atteste que les conditions de travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de leur état de grossesse pour elles-mêmes, plus particulièrement la non immunisation de la travailleuse [sic] contre le Parvovirus (5^{ième} maladie);
3. Les conditions de travail des enseignantes qui comportent des dangers sont liées à leur présence auprès des élèves; Dans certaines écoles, les élèves fréquenteront les services de garde de leur école respective jusqu'au 29 juin 2006;
4. Leurs conditions de travail sont réglées par une convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et La Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.);
5. Les requérantes sont détentrices d'un contrat d'engagement à temps plein. Le contrat d'engagement d'une enseignante est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement (article 5-1.08);

LE RETRAIT PRÉVENTIF DANS LA CONVENTION

6. L'article 5-13.18, section 3, Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et l'allaitement, l'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste si 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
7. Les enseignantes n'ont pas été réaffectées dans un autre poste. Elles reçoivent des prestations d'indemnité de remplacement de revenus;
8. Selon l'article 513.18 E), durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'enseignante est régie quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et sécurité au travail relative au retrait préventif de la travailleuse enceinte;
9. La commission scolaire verse alors à l'enseignante, selon son taux de salaire habituel, 100 % de son salaire pendant les cinq premiers jours suivant la cessation de travail ainsi que 90 % du salaire net pour chaque jour ou partie de jour normalement travaillé au cours des 14 jours calendrier suivant les cinq premiers jours ouvrables. Par la suite, le versement des indemnités relève de la Commission de la santé et sécurité du travail.

VERSEMENT DU SALAIRE DANS LA CONVENTION NATIONALE

10. L'année de travail d'une enseignante détentricice d'un contrat à temps plein comporte 200 jours de travail et à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, ils sont distribués du 1^{er} septembre au 30 juin suivant (article 8-4.01);
11. Pour l'année scolaire 2005-2006, l'année de travail est du 25 août 2005 au 29 juin 2006;
12. L'enseignante reçoit son traitement annuel en 26 versements, selon les modalités suivantes (article 6-8.01);
 - b) le 26^e versement pour une année de travail doit être rajusté de sorte que l'enseignante ait reçu, pour une année de travail, 1/200 de son traitement annuel applicable pour chaque jour de travail qu'elle a effectué.
13. À chaque période de paie de l'enseignante, à compter du début de l'année scolaire (25 août 2005) jusqu'à la fin de l'année scolaire (29 juin 2006) à tous les deux jeudis, la commission scolaire effectue le versement de 10/260 du traitement annuel au lieu de 10/200;

14. La différence entre 1/200 et 1/260 du traitement annuel, **pour chaque jour de travail effectué**, représente les sommes que la commission scolaire versera à l'enseignante pendant la période estivale. En effet, elle verse alors à l'enseignante un ajustement représentant la différence entre 1/200 et 1/260 pour les jours effectivement travaillés au cours de l'année scolaire. La portion de l'année où l'enseignante est en retrait préventif ne fait pas partie du calcul de l'ajustement.
15. Karine Desjardins :
- Enseignante au primaire à l'école de La Sablonnière
 - retrait préventif à compter du 14 janvier 2006
 - date d'accouchement : 18 septembre 2006
 - salaire annuel brut : 39 131,00 \$
 - 5 premiers jours ouvrables et indemnités de remplacement de revenus (IRR) des 10 premiers jours d'arrêt de travail à compter du retrait préventif jusqu'à la date où la CSST assume le versement de IRR : 524,70 \$ et 944,45 \$
 - IRR 9 598,20 \$ à ce jour.
16. Émilie Julien-Genois
- Enseignante au primaire à l'école Carle
 - retrait préventif à compter du 24 novembre 2005
 - date d'accouchement : 13 juillet 2006
 - salaire annuel brut : 37 625,00 \$
 - 5 premiers jours ouvrables et indemnités de remplacement de revenus (IRR) des 10 premiers jours d'arrêt de travail à compter du retrait préventif jusqu'à la date où la CSST assume le versement de IRR : 495,11 \$ et 891,21 \$
 - IRR 13 861,26 à ce jour.

L'ARGUMENTATION DES TRAVAILLEUSES

[20] La représentante des travailleuses souligne l'existence de deux courants jurisprudentiels à la Commission des lésions professionnelles qu'elle commente. Elle rappelle que le droit à l'indemnité de remplacement du revenu n'est pas en cause. La question est plutôt de savoir si la CSST peut mettre fin au droit à cette indemnité. Elle souligne le fait que l'article 41 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*² (la LSST) est explicite et ne laisse place à aucune interprétation. La travailleuse qui rencontre les conditions au droit au retrait préventif a droit à l'indemnité de remplacement du revenu pendant toute la période jusqu'à ce qu'il y ait une affectation ou jusqu'à l'accouchement.

² L.R.Q., c. S-2.1.

Le législateur n'a rien prévu en ce qui concerne la disparition du danger à la période estivale. La notion de danger ne doit pas être prise, à nouveau, en considération.

[21] La représentante des travailleuses soutient que le fait qu'un employeur puisse procéder à une affectation à la fin juin ne contrevient pas au droit des travailleuses de recevoir une indemnité de remplacement du revenu si ce n'est qu'elles connaîtront une suspension au versement des prestations pour quelques jours. Aussitôt que la condition suspensive n'existe plus, l'indemnité de remplacement du revenu doit être reprise.

[22] Elle soutient aussi que selon la convention collective qui régit les conditions de travail des travailleuses, ces dernières sont réputées être en vacances. L'employeur ne pourrait donc procéder à une affectation. L'année scolaire comprend 200 jours ouvrables entre le 1^{er} septembre et le 30 juin. Toutefois, les travailleuses sont régies par un contrat de travail annuel qui s'échelonne du 1^{er} juillet au 30 juin. Les jours compris entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} septembre sont des jours non ouvrables et non travaillés.

[23] La représentante des travailleuses soutient également que les 200 jours ouvrables étant rémunérés, puisqu'ils sont des jours de travail imposés, a contrario, pendant les jours non travaillés, les travailleuses ne sont pas tenues de fournir une prestation de travail.

[24] Outre l'argument relatif au texte de loi, la représentante souligne qu'il existe une iniquité pour les travailleuses enceintes se prévalant du droit au retrait préventif puisqu'elles se voient privées de recevoir des sommes qu'elles auraient autrement reçues. En ce sens, elle réfère aux deux modes de calcul utilisés. Chez les employeurs, elles sont payées en fonction d'un travail effectué sur 200 jours, soit 1/200 tandis que la CSST indemnise sur la base de 1/365.

[25] Enfin, la représentante des travailleuses soutient, qu'en vertu de l'article 43 de la LSST, ces dernières conservent tous les avantages liés à l'emploi qu'elles occupent, et ce, même si elles exercent leur droit au retrait préventif en raison du fait qu'elles sont enceintes.

L'ARGUMENTATION DES EMPLOYEURS

[26] La représentante de la Commission scolaire Portages-Outaouais et de la Commission scolaire Au-Cœur-des-Vallées souligne que le débat se situe en regard de la méthode utilisée pour interpréter l'article 41 de la LSST. L'interprétation littérale

permet de conclure à la fin du versement de l'indemnité de remplacement du revenu que si l'une des deux conditions énoncées est rencontrée. Tandis que l'interprétation contextuelle permet d'apprécier l'article 41 de la LSST en fonction de l'objet de la loi.

[27] En référant à la jurisprudence, elle privilégie l'interprétation contextuelle qui est largement utilisée. Elle rappelle que l'objectif de la LSST est de protéger les travailleuses enceintes des dangers en éliminant ces derniers à la source. Elle soutient que l'article 41 de la LSST n'a pas tout prévu, mais qu'il est reconnu, par la jurisprudence, que le versement de l'indemnité de remplacement du revenu prend fin notamment lors de démission, de grève, de lock-out.

[28] Quant à l'iniquité soulevée par la représentante des travailleuses, elle soutient qu'elle relève du contrat à négocier entre l'employeur et le syndicat. Selon elle, il existe une foule de facteurs à considérer pour analyser l'iniquité et elle soulève le fait qu'elle n'a pas été démontrée. Par ailleurs, si elle existe, elle est fonction de la convention collective qui régit l'ensemble des travailleuses assujetties par ce contrat.

[29] En réponse aux arguments soulevés par la représentante des travailleuses, elle souligne le fait que l'affectation n'est pas possible l'été à cause des dispositions à la convention collective qu'il faudrait renégocier. Elle rappelle néanmoins que les travailleuses ne sont pas réputées être absentes. À titre d'exemple, elle souligne qu'une travailleuse n'exerce pas son droit au retrait préventif en juillet parce qu'elle n'est pas au travail. Elle attend la reprise des activités en septembre pour soumettre son certificat et demander une affectation. Forte de cet exemple, elle questionne le fait de poursuivre l'indemnité de remplacement du revenu pour celles qui ont exercé leur droit avant la fin de l'année scolaire.

[30] Enfin, concernant l'article 43 de la LSST, elle est d'avis que le débat ne se situe pas à ce niveau puisque le tribunal n'a pas à analyser les conditions de travail.

[31] Le représentant de la Commission scolaire des Draveurs n'a fait aucune représentation.

L'ARGUMENTATION DE LA CSST

[32] La représentante de la CSST rappelle l'objectif de la LSST et du programme du retrait préventif de la travailleuse enceinte. Pour bénéficier de ce programme, le travail devant comporter un danger, ce dernier devient une condition essentielle. S'il n'est pas

présent à la période estivale en raison de la fin des activités scolaires, les travailleuses ne peuvent prétendre avoir droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

[33] Elle souligne l'importance de faire des distinctions entre les objectifs poursuivis à la LATMP et ceux prévus à la LSST. Elle estime que le libellé de l'article 41 de la LSST n'est pas limitatif puisque d'autres situations permettent de mettre fin à l'indemnité de remplacement du revenu. Elle privilégie une interprétation contextuelle de cette disposition et précise que si cet article était si clair, comme le prétendent les travailleuses, le présent débat n'aurait pas lieu.

[34] La représentante de la CSST souligne que le problème rencontré par les travailleuses relève de la convention collective parce qu'elles ne peuvent bénéficier de l'ajustement découlant de la différence entre le 1/200 et le 1/260 du traitement annuel n'ayant pu y souscrire. Elle rappelle que ce n'est pas à la loi de s'adapter à la convention collective. Elle soutient que l'iniquité soulevée par les travailleuses n'a pas été démontrée. Par ailleurs, exemples à l'appui, elle souligne l'existence d'autres iniquités à la LATMP qui n'ont pas donné droit à des interprétations différentes pour autant.

[35] En réplique à l'argumentation de la représentante de la CSST, la représentante des travailleuses soutient que même si le danger était éliminé à la source, l'affectation demeure impossible durant la période estivale. Elle réitère le fait que l'article 43 de la LSST a toute son importance puisqu'il permet aux travailleuses de ne perdre aucun avantage, et que dans le contexte actuel, elles voient leur rémunération amputée de sommes d'argent. Enfin, elle fait une distinction entre la situation des enseignantes à la période estivale et une grève en précisant qu'en période de grève l'employeur de même que les travailleuses n'ont pas de contrôle de la situation. L'obligation pour ces dernières de fournir une prestation de travail est impossible.

L'AVIS DES MEMBRES

[36] Le membre issu des associations des employeurs rejeterait les requêtes des travailleuses. Il est d'avis que l'on doit associer le droit à l'indemnité de remplacement du revenu au danger. Il estime que le problème d'iniquité est davantage relié à la convention collective et aux conditions de travail. Il rappelle que l'esprit de la loi nécessite qu'il y ait existence d'un danger pour bénéficier du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte. En l'absence d'un tel danger, qui, dans les présents dossiers, n'est pas présent au cours de la période estivale pour laquelle il n'est pas, non plus,

possible de faire d'affectation, les travailleuses n'ont pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

[37] Le membre issu des associations syndicales accueillerait les requêtes des travailleuses. Il est d'avis que la CSST ne peut interrompre, sans droit, l'indemnité de remplacement du revenu. Il estime que le droit à cette indemnité doit perdurer durant la période estivale, le tout sous réserve d'une affectation conforme qui, en l'espèce, n'a pas eu lieu. Il y a donc lieu de faire droit aux demandes des travailleuses et de permettre la poursuite de l'indemnité de remplacement du revenu.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[38] La Commission des lésions professionnelles doit déterminer si les travailleuses ont droit à l'indemnité de remplacement du revenu durant la période du 30 juin 2006 jusqu'à la reprise des activités scolaires ou l'accouchement, selon la première des éventualités.

[39] Les dispositions de la LSST pertinentes au présent litige se lisent comme suit :

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 affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

La forme et la teneur de ce certificat sont déterminées par règlement et l'article 33 s'applique à sa délivrance.

1979, c. 63, a. 40.

41. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

On entend par « accouchement », la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

1979, c. 63, a. 41.

36. Le travailleur a droit, pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunéré à son taux de salaire régulier et de recevoir également de son

employeur, lorsque le travailleur est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), une rémunération égale à l'ensemble des pourboires qui pourraient raisonnablement être considérés comme attribuables à ces jours et que le travailleur aurait déclarés à son employeur en vertu de cet article 1019.4 ou que son employeur lui aurait attribués en vertu de cet article 42.11.

À la fin de cette période, il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il aurait droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) comme s'il devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette loi.

Pour disposer d'un tel cas, la Commission applique la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans la mesure où elle est compatible avec la présente loi et sa décision peut faire l'objet d'une demande de révision et d'une contestation devant la Commission des lésions professionnelles conformément à cette loi.

1979, c. 63, a. 36; 1985, c. 6, a. 524; 1997, c. 85, a. 412; 1997, c. 27, a.36.

43. La travailleuse qui exerce le droit que lui accordent les articles 40 et 41 conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail.

À la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi régulier.

La travailleuse continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

1979, c. 63, a. 44.

227. La travailleuse qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou, à son choix, soumettre une plainte par écrit à la Commission dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint.

1979, c. 63, a. 227; 1985, c. 6, a. 548.

[40] La représentante des travailleuses soutient que l'article 41 de la LSST est explicite et n'est sujet à aucune interprétation. Selon elle, il n'existe que deux conditions pour mettre fin à l'indemnité de remplacement du revenu parce que la cessation de travailler en raison d'un danger pour la travailleuse enceinte ne doit plus être questionnée à nouveau. Ces deux seules conditions sont l'affectation et l'accouchement. Les travailleuses ne rencontrant aucune de ces conditions, elles ont droit à l'indemnité de remplacement du revenu après le 30 juin 2006.

[41] Avec respect, la Commission des lésions professionnelles est d'avis que si le présent débat existe c'est que l'article 41 de la LSST n'est pas si clair dans son application. La Commission des lésions professionnelles estime qu'il est sujet à interprétation.

[42] Bien que cet article stipule deux conditions, la Commission des lésions professionnelles est d'avis que cette disposition doit être interprétée en relation avec les dispositions donnant droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, avec les autres dispositions de la loi relatives à l'exercice d'un droit et avec son objectif premier.

[43] Tel qu'enseigné par la Cour suprême, la Commission des lésions professionnelles est d'avis qu'il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur.

[44] À cet effet, dans l'affaire *Verdun c. Banque Toronto-Dominion*³, sous la plume de la juge l'Heureux-Dubé, la Cour suprême indique ce qui suit :

2. Les tribunaux doivent généralement utiliser la « méthode contextuelle moderne » comme méthode normative standard d'interprétation des lois et ils peuvent exceptionnellement recourir à l'ancienne règle du « sens ordinaire » quand les circonstances s'y prêtent. [...]

6. En conséquence, la méthodologie exposée dans Driedger on the Construction of Status (3^e éd. 1994) à la p. 131, est appropriée :

[TRADUCTION] Il n'existe qu'une seule règle d'interprétation moderne : les tribunaux sont tenus d'interpréter un texte législatif dans son contexte global, en tenant compte de l'objet du texte en question, des conséquences des interprétations proposées, des présomptions et des règles spéciales d'interprétation, ainsi que des sources acceptables d'aide extérieure. Autrement dit, les tribunaux doivent tenir compte de tous les indices pertinents et acceptables du sens d'un texte législatif. Cela fait, ils doivent ensuite adopter l'interprétation qui est appropriée. L'interprétation appropriée est celle qui peut être justifiée en raison a) de sa plausibilité, c'est-à-dire sa conformité avec le texte législatif, b) de son efficacité, dans le sens où elle favorise la réalisation de l'objet du texte législatif, et c) de son acceptabilité, dans le sens où le résultat est raisonnable et juste. [Les soulignés sont dans le texte.]

[45] Dans l'affaire *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd*⁴, le juge Iacobucci note que :

³ [1996] 3 R.C.S. 550.

⁴ [1998] 1 R.C.S. 27.

21. Bien que l'interprétation législative ait fait couler beaucoup d'encre (voir par ex. Ruth Sullivan, *Statutory Interpretation* (1997); Ruth Sullivan, *Driedger on the Construction of Statutes* (3^e éd. 1994) (ci-après «*Construction of Statutes*»); Pierre-André Côté, *Interprétation des lois* (2^e éd. 1990), Elmer Driedger dans son ouvrage intitulé *Construction of Statutes* (2^e éd. 1983) résume le mieux la méthode que je privilégie. Il reconnaît que l'interprétation législative ne peut pas être fondée sur le seul libellé du texte de loi. À la p. 87, il dit :

[TRADUCTION] Aujourd'hui il n'y a qu'un seul principe ou solution : il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur.

27. (...) Selon un principe bien établi en matière d'interprétation législative, le législateur ne peut avoir voulu des conséquences absurdes. D'après Côté, *op. cit.*, on qualifiera d'absurde une interprétation qui mène à des conséquences ridicules ou futiles, si elle est extrêmement déraisonnable ou inéquitable, si elle est illogique ou incohérente, ou si elle est incompatible avec d'autres dispositions ou avec l'objet du texte législatif (aux pp. 430 à 4232). Sullivan partage cet avis en faisant remarquer qu'on peut qualifier d'absurdes les interprétations qui vont à l'encontre de la fin d'une loi ou en rendent un aspect inutile ou futile.

[46] Dans l'affaire *Hypothèques Trustco Canada c. Canada*⁵, en regard de la *Loi de l'impôt*, la Cour suprême précise :

5.1 Principes généraux d'interprétation

10 Il est depuis longtemps établi en matière d'interprétation des lois qu'«il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur» : voir *65302 British Columbia Ltd c. Canada*, [1999] 3 R.C.S. 804, par 50. L'interprétation d'une disposition législative doit être fondée sur une analyse textuelle, contextuelle et téléologique destinée à dégager un sens qui s'harmonise avec la Loi dans son ensemble. Lorsque le libellé d'une disposition est précis et non équivoque, le sens ordinaire des mots joue un rôle primordial dans le processus d'interprétation. Par contre, lorsque les mots utilisés peuvent avoir plus d'un sens raisonnable, leur sens ordinaire joue un rôle moins important. L'incidence relative du sens ordinaire, du contexte et de l'objet sur le processus d'interprétation peut varier, mais les tribunaux doivent, dans tous les cas, chercher à interpréter les dispositions d'une loi comme formant un tout harmonieux.

[47] Enfin, dans l'affaire *Ville de Montréal et 2952-1366 Québec inc.*⁶, la juge Deschamps de la Cour suprême réitère le principe en indiquant :

9 Comme notre Cour l'a maintes fois répété : [TRADUCTION] « Aujourd'hui il n'y a qu'un seul principe ou solution : il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global

⁵ [2005] 2 R.C.S. 601.

⁶ [2005] 3 R.C.S. 141.

en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur » (...) Cela signifie que, comme on le reconnaît dans *Rizzo & Rizzo Shoes*, « l'interprétation législative ne peut pas être fondée sur le seul libellé du texte de loi ».

[48] La Commission des lésions professionnelles note aussi, dans le même ordre d'idée, que l'article 41 de la *Loi d'interprétation*⁷ québécoise stipule qu'une loi doit recevoir une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin.

[49] Par ailleurs, le professeur Pierre-André Côté, dans son ouvrage intitulé *Interprétation des lois*⁸, indique que la méthode téléologique est celle qui met l'accent sur les objectifs du texte législatif. Il note qu'il est difficile d'imaginer une disposition législative qui n'aurait d'autre raison d'être que sa propre énonciation. Pour lui, chacune des dispositions d'un texte législatif possède une raison d'être, poursuit un objectif et la réalisation de cet objectif concourt à l'atteinte des objectifs de l'ensemble des dispositions du texte.

[50] La Commission des lésions professionnelles privilégie donc la méthode contextuelle ou téléologique pour interpréter l'article 41 de la LSST. Dans le présent dossier, il faut donc référer à l'esprit de la loi, à son objet et à l'intention du législateur pour analyser si les travailleuses enseignantes ont droit à une indemnité de remplacement du revenu après le 30 juin 2006.

[51] De l'avis de la Commission des lésions professionnelles, le contexte législatif dans lequel a été introduit le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite est révélateur de l'interprétation qu'elle doit faire de l'article 41 de la LSST.

[52] Rappelons qu'en 1978, une politique en matière de santé et de sécurité du travail énoncée dans le livre blanc sur la santé et la sécurité du travail voit le jour⁹. Le gouvernement du Québec a pour objectif l'élimination des accidents du travail en s'attaquant aux risques qui existent sur les lieux du travail. *L'Énoncé de politique* se lisait ainsi :

⁷ L.R.Q., c. I-16.

⁸ CÔTÉ, Pierre-André, *Interprétation des lois*, Les Éditions Yvon Blais inc., 2^e édition, 1990, 353 p.

⁹ QUÉBEC, MINISTÈRE D'ÉTAT AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Éditeur officiel du Québec, 1978.

Comme il a déjà été dit, le but ultime de tout programme global d'intervention dans le secteur de la santé et de la sécurité du travail est l'élimination des accidents du travail et des maladies professionnelles [...]

Pour atteindre le but poursuivi, il faut s'attaquer à l'ensemble des risques qui existent sur les lieux du travail¹⁰.

[53] Dans la même foulée, le gouvernement exprime également, à ce moment, son intention de ratifier dans la *Charte des droits et libertés de la personne*¹¹, le droit général des travailleurs à des conditions de vie au travail qui respectent leur santé et leur intégrité physique. Cette disposition se lit ainsi :

Art. 46 Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

[54] L'*Énoncé de politique* prévoyait aussi spécifiquement un droit pour les travailleuses enceintes :

Compte tenu des risques particuliers que comporte l'état de grossesse pour la femme, il convient de reconnaître à cette dernière le droit d'exiger, sur avis médical, d'être affectée à d'autres tâches pour la durée de la grossesse, si ses conditions de travail représentent un danger pour elle-même ou pour l'enfant à naître. Si une telle affectation s'avère impossible, la femme enceinte peut, dès ce moment, bénéficier du congé de maternité qui est alors prolongé en conséquence¹².

[55] C'est dans ce contexte que le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite est reconnu dans la LSST qui a été adoptée en décembre 1979.

[56] La LSST a pour objectif de prévenir à la source les conséquences potentiellement néfastes du travail. L'article 2 stipule ce qui suit :

Art 2. La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objectif.

¹⁰ *Id.*, p. 193.

¹¹ L.R.Q., c. C-12.

¹² *Énoncé de politique*, op.cit., note 9, pp. 201-203.

[57] L'objectif de la LSST se distingue donc de l'objectif de la LATMP qui vise la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les travailleurs et les autres personnes visées par la loi. La LATMP est une loi réparatrice. La LSST vise l'élimination des dangers à la source dans le cadre du travail. Cette dernière est une loi de prévention et c'est ainsi, de l'avis de la Commission des lésions professionnelles, qu'il faut interpréter les dispositions qu'elle contient.

[58] La Cour supérieure a, par ailleurs, rappelé ce principe dans un jugement rendu en 1989¹³, en confirmant une décision rendue par la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (la CALP) dans l'affaire *Cité de la santé de Laval et Houle et CSST*¹⁴, voulant que le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte s'interprète dans un esprit de prévention.

[59] C'est dans ce contexte de prévention qu'il faut interpréter le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Ce droit doit aussi être analysé en parallèle avec les autres droits prévus à la LSST, dont le retrait préventif général en regard d'un contaminant prévu à l'article 32 de la LSST et le droit de refus prévu à l'article 12 de cette loi.

[60] Au chapitre III de la LSST, qui contient les droits et obligations des travailleurs, le législateur a prévu le droit pour un travailleur de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique (article 12 et ss.). C'est donc de façon préventive que le travailleur peut cesser de travailler jusqu'à ce que des correctifs soient apportés, s'il y a lieu. L'inexistence du danger ou encore son élimination amène le travailleur à exécuter à nouveau son emploi, et ce, indépendamment des aléas conjoncturels reliés aux activités de l'entreprise.

[61] Le législateur a aussi prévu à l'article 32 de la LSST un droit pour un travailleur de demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas d'exposition à un contaminant, et ce, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant. En vertu de l'article 35 de cette loi, si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, le travailleur peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou que son état de santé et que les conditions de son travail lui permettent de réintégrer ses fonctions conformément à l'article 32.

[62] La Commission des lésions professionnelles trouve particulièrement intéressantes ces dispositions pour interpréter l'article 41 de la LSST puisqu'elles

¹³ *Cité de la santé de Laval c. C.A.L.P.*, [1989] C.A.L.P. 655 (C.S.).

¹⁴ [1988] C.A.L.P. 843.

traduisent de manière non équivoque le fait que, notamment, à partir du moment où les conditions de travail relatives au contaminant deviennent conformes au règlement, le droit à l'affectation ou à défaut le droit de cesser de travailler et, par le fait même, l'indemnité de remplacement du revenu cesse.

[63] Au même chapitre, le législateur a prévu aux articles 40 et 46 de la LSST, le droit pour une travailleuse enceinte ou qui allaite d'être affectée à des tâches ne comportant pas de dangers pour l'enfant à naître, pour elle-même en raison de son état de grossesse ou pour l'enfant allaité. En vertu des articles 41 et 47 de la LSST, si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse a droit de cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite, jusqu'à la date d'accouchement ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement.

[64] C'est en considérant chacune de ces dispositions et en appréciant les objectifs poursuivis par chacun d'eux que la Commission des lésions professionnelles convient que la *pierre angulaire* du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite au même titre que pour les deux précédents droits est l'existence d'un danger au travail.

[65] La Commission des lésions professionnelles estime donc qu'en l'absence de danger durant la période estivale parce que les activités professionnelles ont cessé, les travailleuses enceintes enseignantes ne peuvent prétendre avoir droit à l'indemnité de remplacement du revenu puisque les dangers de nature biologique et ergonomique qui sont à l'origine de l'exercice du droit au retrait préventif n'existent pas.

[66] Dans le même sens, la Commission des lésions professionnelles prend en considération le courant majoritaire qui au cours des ans, tant à la CALP qu'à la Commission des lésions professionnelles, a repris ce principe.

[67] C'est ainsi que le 4 juillet 1986, dans l'affaire *Rousseau et Centre hospitalier de l'Université Laval*¹⁵, la CALP rappelle que l'article 40 de la LSST n'accorde pas à la travailleuse le droit de cesser de travailler, mais plutôt celui de demander à l'employeur d'être affectée à des tâches ne comportant pas de dangers physiques pour elle-même ou pour l'enfant à naître. Elle souligne que cette interprétation est corroborée par l'article 41 de la LSST qui permet à la travailleuse enceinte de cesser de travailler seulement si l'affectation demandée à l'employeur n'est pas effectuée immédiatement. Il en découle que ce n'est dans la mesure où la travailleuse est *capable de travailler et peut être affectée à un autre travail* qu'elle pourra bénéficier des avantages liés à l'exercice de ce droit si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement.

¹⁵ C.A.L.P. 00036-03-8602, 4 juillet 1986, C. Groleau.

[68] Dans l'affaire *Plante et Entreprises Marquis*¹⁶, la CALP précise, pour la travailleuse occupant un poste de concierge dans une école qui est *mise à pied* durant la saison estivale, que l'article 40 de la LSST établit le droit d'être affecté à une tâche ne comportant pas le danger identifié par le certificat, que ce droit est fondé sur l'existence du danger au poste de travail occupé par la travailleuse, que lorsque le danger n'existe pas ou n'existe plus, le droit à l'affectation n'existe plus et que ce n'est que dans la mesure où un tel danger existe et que l'employeur ne la réaffecte pas que la travailleuse enceinte a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue à l'article 36 de la LSST. La CALP rappelle l'objet de la LSST, soit l'élimination des dangers à la source et affirme qu'étant donné que durant la période estivale la travailleuse n'occupe pas l'emploi pour lequel elle a obtenu un certificat, conséquemment le danger n'existe pas et elle n'a pas droit au retrait préventif durant cette période. La CALP fait la distinction entre la situation en retrait préventif et celle en accident du travail. En matière de lésion professionnelle, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu est fondé sur l'incapacité du travailleur à occuper son emploi ou tout emploi. Tant qu'il demeure incapable de travailler, il a droit à cette indemnité peu importe si éventuellement il est mis à pied ou congédié. En matière de retrait préventif, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu est secondaire au droit à l'affectation, qui lui-même existe tant que le danger identifié au certificat existe. Lorsque la travailleuse n'occupe pas le poste en question, le danger n'existe plus, pas plus que le droit à l'affectation ni le droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

[69] Dans l'affaire *Grondin et Cafétéria ICS*¹⁷, la CALP, pour une travailleuse caissière mise à pied à la date où le certificat prenait effet, déclare qu'à cette date la travailleuse n'a plus le droit d'être affectée puisqu'en raison de sa mise à pied elle ne fait plus face au danger identifié. Les motifs retenus dans l'affaire *Plante* précitée sont invoqués. La commissaire réitère que le droit au retrait préventif n'est pas un droit automatique au versement de l'indemnité de remplacement du revenu. La LSST prévoit que la travailleuse peut demander d'être affectée à d'autres tâches. Lorsque cette affectation devient impossible à cause d'un facteur extérieur telle une mise à pied qui donne comme résultat que la travailleuse ne travaille plus et n'est plus en face des risques qui avaient été identifiés, elle ne peut plus bénéficier du retrait préventif puisque le danger a cessé d'exister. La commissaire estime que « *le fait que la travailleuse n'avait pas été congédiée mais seulement mise à pied n'a aucune importance pour les fins du présent litige puisque l'élément déterminant est le fait de travailler, de se trouver en présence de risques identifiés au certificat et non pas la question de la continuité du lien d'emploi* ».

¹⁶ C.A.L.P. 11810-08-8905, 20 mars 1991, R. Brassard.

¹⁷ [1991] C.A.L.P. 854.

[70] Dans l'affaire *Seagram et Gamache*¹⁸, la CALP devait déterminer si la travailleuse est admissible au retrait préventif après la date de sa mise à pied pour manque de travail. La CALP réfère aussi à l'affaire *Plante* précitée, et convient qu'à compter de la date de la mise à pied, la condition fondamentale, soit d'occuper une fonction comportant des dangers, n'existe plus. Or, cette condition donnant droit au retrait préventif doit exister tout au long de la période couverte. La travailleuse n'a donc pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu après la date de la mise à pied.

[71] Dans l'affaire *Provigo et Blanchet*¹⁹, la CALP devait décider si l'indemnité de remplacement du revenu devait cesser à compter de la date de la mise à pied en raison de la fermeture de l'établissement de l'employeur. La CALP analyse l'article 41 de la LSST. Elle précise, qu'en vertu de cet article, deux situations sont susceptibles de mettre fin à cette indemnité, soit l'affectation ou l'accouchement. Elle indique qu'elle s'est longuement interrogée sur la possibilité d'inclure comme motif d'extinction l'élimination du danger par la fermeture de l'établissement, étant donné qu'à première vue, ce motif n'est pas inclus dans l'article 41. La CALP estime que pour cerner la portée de l'article 41, il faut comprendre la raison d'être du retrait préventif. Elle réfère aux articles 2, 40 et 43 de la LSST et considère que le droit au retrait préventif est reconnu en fonction des dangers. Il a pour but de permettre à la travailleuse de s'absenter de son travail si l'employeur ne lui offre pas une affectation. Le manque à gagner sera comblé par l'indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, la rupture du lien d'emploi rend inapplicable l'exercice de ce droit. Dans ce contexte, le droit de « cesser de travailler » jusqu'à l'affectation est indissociable de l'existence d'un lien d'emploi. Si ce lien est rompu, un des objectifs de la loi ne peut être rencontré et la travailleuse perd les avantages auparavant reconnus. La CALP estime que toute autre interprétation équivaldrait à faire du retrait préventif une assurance tout risque pour *une travailleuse qui aurait la bonne chance d'être enceinte et de bénéficier du droit au retrait préventif peu importe les circonstances économiques auxquelles peut être confronté son employeur*. Elle ajoute qu'à plusieurs reprises, la CALP a précisé que le droit à l'indemnité de remplacement du revenu est secondaire au droit à l'affectation qui lui-même est assujéti à l'existence des dangers identifiés au certificat. Elle ne voit aucun motif la justifiant de s'éloigner de cette ligne de pensée.

[72] La Commission des lésions professionnelles partage les principes qui se dégagent de ces décisions. Il faut donc retenir que le danger est la condition qui donne ouverture au droit au retrait préventif. Cette condition doit exister tout au long de la période couverte. L'interruption des activités de l'employeur quelle qu'en soit la cause et, par le fait même, l'absence de danger pour la travailleuse rendent inapplicables l'exercice de ce droit.

¹⁸ C.A.L.P. 20512-62-9006, 15 janvier 1992, G. Perreault.

¹⁹ [1992] C.A.L.P. 1246.

[73] Les prochaines décisions analysées sont, de l'avis de la Commission des lésions professionnelles, particulièrement intéressantes en ce qu'elles concernent des enseignantes régies par des conditions de travail similaires aux dossiers en litige.

[74] La Commission des lésions professionnelles partage cette façon d'analyser et d'interpréter la loi.

[75] Dans l'affaire *Renaud et Commission scolaire Jérôme Le Royer*²⁰, la CALP a traité du cas spécifique de l'enseignante en retrait préventif. La question en litige était de déterminer si la CSST pouvait mettre fin à l'indemnité de remplacement du revenu le 30 juin 1994, date de la fermeture de l'école. La CALP a déterminé que même s'il est vrai que l'article 41 de la LSST ne prévoit que deux situations, soit l'accouchement ou l'affectation, cet article doit être lu dans le contexte plus global du retrait préventif. Ce droit n'existe que dans la mesure où un danger existe et continue d'exister. La CALP qualifie cette condition de fondamentale. Or, après le 29 juin, ce danger n'existe plus. La CALP constate, par ailleurs, que *par le jeu des lois applicables et la convention collective, la travailleuse est injustement pénalisée, car elle n'a pas reçu le salaire auquel elle a droit et qui correspond à sa période de vacances*. Elle s'interroge qui, de l'employeur ou de la CSST, est responsable de ce paiement. Elle se réfère notamment à l'article 5.13.18 paragraphe E de la convention collective et déclare qu'elle n'est pas liée par les modalités de cette convention. La CALP conclut que la CSST n'est pas débitrice des sommes dues pour les périodes de vacances pendant lesquelles les enseignantes ne sont pas en retrait préventif, mais bien l'employeur. Bien que la travailleuse soit lésée de ne pas être payée pour la totalité des vacances auxquelles elle a droit, la CALP signale qu'elle n'a aucune compétence pour rectifier la situation, sa compétence se limitant à la LATMP et la LSST.

[76] Impliquant la même commission scolaire, dans *Vachon et Commission scolaire Jérôme Le Royer*²¹, la CALP est saisie d'un autre litige où la travailleuse soumet que la méthode de calcul de la CSST (l'indemnité de remplacement du revenu basée sur 365 jours de calendrier divisée par le revenu annuel net retenu) crée une injustice pour les enseignantes en retrait préventif. À cause des dispositions de la convention collective et du mode de rémunération des enseignantes en retrait préventif, la méthode de calcul a toujours pour effet de faire perdre quelque chose à la travailleuse enceinte, la perte étant proportionnelle au nombre de jours ouvrables pendant la période de retrait préventif. La CALP se rallie à ce qui a été décidé dans l'affaire *Renaud* précitée. Elle ajoute que la CSST ne crée aucune exception pour les travailleuses enceintes bénéficiant du retrait préventif et les indemnise comme tous les autres travailleurs. Elle rappelle que l'affaire *Renaud* a déterminé que l'injustice découle du mode de

²⁰ [1996] C.A.L.P. 763, révision rejetée, C.L.P. 66086-60-9501, 12 novembre 1996, M. Denis.

²¹ C.A.L.P. 82342-60-9608, 23 mai 1997, T. Giroux.

rémunération des enseignantes et de la convention collective et non de la méthode de calcul de la CSST.

[77] Dans l'affaire *Delamare et Le petit séminaire de Québec*²², dans le cas d'une enseignante qui a connu une interruption dans le versement de l'indemnité de remplacement du revenu durant la période des Fêtes, soit du 23 décembre au 4 janvier, la Commission des lésions professionnelles réfère à l'affaire *Blanchet* précitée et réitère que le droit à cette indemnité est secondaire à l'affectation laquelle est assujettie à l'existence d'un danger. Le droit au retrait préventif n'existe que dans la mesure où il y a un danger relié au poste de travail. Ainsi, lorsque l'affectation devient impossible, notamment en raison d'une fermeture temporaire de l'usine, les dangers ont cessé d'exister et la travailleuse ne peut plus bénéficier des avantages découlant du retrait préventif. La Commission des lésions professionnelles se réfère à la décision *Plante* précitée pour rappeler que le droit en matière de retrait préventif est différent de celui en accident du travail. En accident du travail, le droit est en fonction de l'incapacité de travailler alors qu'en retrait préventif il est conditionnel à l'impossibilité d'affectation, lequel est indissociable de l'existence de dangers tout au long de la période couverte. Or, pour la Commission des lésions professionnelles, la fermeture, ne serait-ce que temporaire de l'établissement, fait disparaître le fondement même du droit au retrait préventif. Cette situation, bien que temporaire, s'apparente aux fermetures pour période estivale, grève ou lock-out ainsi que celles plus définitives comme la faillite. La Commission des lésions professionnelles souligne également que le fait que la travailleuse bénéficie de son salaire durant la période en cause parce que rémunérée sur 26 périodes n'est pas pertinent parce que c'est étranger aux conditions donnant ouverture au retrait préventif. Même si le lien d'emploi est maintenu, le danger n'existe plus en raison de la fermeture de l'établissement.

[78] Dans l'affaire *Dubois et Commission Scolaire des navigateurs*²³, le tribunal devait décider du droit à l'indemnité de remplacement du revenu du 21 juin 2002 à la reprise des classes. Le tribunal rappelle que le « premier droit » de la travailleuse est l'affectation, à défaut de quoi elle aura droit à cette indemnité. Il se réfère à l'objet de la loi et constate que le danger et la possibilité d'affectation sont indissociables du droit au retrait préventif. Il fait référence à la décision *Plante* précitée voulant que les conditions d'ouverture de l'indemnité de remplacement du revenu en retrait préventif soient différentes de celles versées pour une lésion professionnelle et à l'affaire *Blanchet* précitée où il est rappelé que le droit au retrait préventif n'est pas une assurance tout risque. Il constate qu'à compter du 29 juin 2002, la travailleuse n'a plus à se présenter à l'école puisque les activités sont suspendues. Pour le tribunal, à compter de cette date, deux conditions essentielles au retrait préventif sont absentes, soit le danger et l'affectation. Il estime que malgré les motifs nommément évoqués à l'article 41 de la

²² C.L.P. 131264-32-0002, 26 juin 2000, C. Lessard.

²³ C.L.P. 187254-03B-0207, 25 novembre 2002, J.-F. Clément.

LSST, il ressort de la loi et du principe selon lequel les dispositions doivent s'interpréter les unes par rapport aux autres, que les conditions inhérentes au retrait préventif doivent exister pendant toute la période de grossesse pour que la travailleuse puisse se prévaloir de son droit. Il se réfère notamment à l'affaire *Seagram* précitée. Puis, le tribunal note que l'article 8-4.01 de la convention collective indique bien que l'année de travail comporte 200 jours et qu'il est clair que les mois de juillet et août ne font pas partie de l'année de travail. La travailleuse demeure liée à son employeur en vertu de son contrat de travail, mais la fourniture d'une prestation de travail est suspendue. La travailleuse n'ayant plus de prestation de travail à fournir elle n'est plus confrontée au danger. Le tribunal cite de nouveau l'affaire *Plante* pour souligner que même si dans cette cause il y avait mise à pied chaque été, la qualification juridique de la rupture, la suspension ou la modification du lien contractuel n'a pas d'impact quant au fond du problème puisque le retrait préventif est tributaire de l'existence d'un danger et de la possibilité d'une affectation. Le tribunal note que le statut de la travailleuse durant l'été « n'est pas des plus clairs », mais que cela ne change pas le fait que les dangers n'existent plus durant cette période. Il se réfère notamment aux affaires *Renaud*, *Grondin* et *Delamare* précitées. Le tribunal estime qu'en l'absence de danger, la CSST était justifiée de mettre fin à l'indemnité de remplacement du revenu. Il ajoute qu'elle était justifiée de le faire à cause de l'impossibilité d'affectation. Par ailleurs, le tribunal rejette l'argument de la travailleuse voulant qu'il faille s'en tenir aux articles 41 de la LSST et 57 de la LATMP quant aux causes permettant de mettre fin à l'indemnité de remplacement du revenu dans un cas de retrait préventif. Il estime que l'interprétation proposée par la travailleuse est trop littérale et systématique et elle fait fi de l'esprit et du contexte de la loi. Il ajoute que l'article 42 de la LSST réfère à l'article 36 de la LSST lequel réfère à la LATMP pour disposer « d'un tel cas ». Or, l'article 57 de la LATMP indique que le droit à l'indemnité de remplacement du revenu s'éteint lorsque le travailleur ne remplit plus la condition d'ouverture prévue à l'article 44 de la LATMP. Ainsi, il en est de même pour le retrait préventif. La disparition d'une condition d'ouverture au droit entraîne la fin de cette indemnité. Finalement, le tribunal note que quelques décisions n'ont pas retenu les principes qu'il avance. Il remarque qu'on y traite beaucoup de la question d'équité et d'injustice et il signale que la travailleuse est payée selon la convention collective et qu'il existe le recours prévu aux articles 43 et 227 de la LSST.

[79] Dans l'affaire *Gaudreau et Commission Scolaire des Bois-Francs*²⁴, la Commission des lésions professionnelles devait décider du droit à l'indemnité de remplacement du revenu pour une enseignante pour la période des Fêtes comprise entre le 24 décembre 2001 et le 4 janvier 2002. Après avoir décrit la problématique particulière des enseignantes (convention collective, méthode de rémunération), la Commission des lésions professionnelles déclare que le droit qui est accordé à la travailleuse est celui d'être affectée à des tâches sans danger, sans quoi, elle a le droit

²⁴ [2003] C.L.P. 1407.

de cesser de travailler. Cependant, la base même de ces droits est la présence de danger au travail. Il n'est pas question ici d'un « congé de maternité ». La Commission des lésions professionnelles estime que cette interprétation est conforme à l'objectif de la loi édicté à l'article 2 de la LSST. Dans le contexte du retrait préventif, la travailleuse est capable de travailler contrairement au travailleur qui subit une lésion professionnelle et que de plus, elle doit être disponible pour être affectée à des tâches sans danger. Le tribunal se réfère ensuite aux décisions *Grondin*, *Delamare* et *Dubois* précitées et note que la démission, le lock-out, la grève, la non disponibilité de la travailleuse, la fermeture de l'entreprise de façon permanente ou temporaire, sont des événements qui font en sorte que la travailleuse n'est plus exposée au danger puisqu'elle n'est plus au travail. Conséquemment, le droit d'exiger une affectation à d'autres tâches devient impossible et il en est de même du droit de cesser de travailler. En regard de l'article 41 de la LSST, la Commission des lésions professionnelles se demande pourquoi il serait correct de cesser l'indemnité de remplacement du revenu dans le cas où l'entreprise cesse ses activités de façon définitive alors qu'il en serait autrement lorsqu'elles sont cessées temporairement comme c'est le cas pour une école durant la période des Fêtes, la semaine de relâche et l'été. Elle rappelle que la fermeture de l'entreprise, temporaire ou non, n'est pas prévue à l'article 41 de la LSST. L'opinion émise dans l'affaire *Dubois* précitée est partagée à savoir que la fermeture de l'entreprise, qu'elle soit temporaire ou permanente, ne change rien. Le fait que le lien d'emploi soit rompu ou subsiste n'est pas déterminant puisque dès qu'il n'y a plus d'exposition au danger, le droit n'existe plus. Finalement, à l'instar du commissaire Clément dans l'affaire *Dubois*, la Commission des lésions professionnelles considère qu'il appartient à l'employeur de payer la travailleuse durant la période des Fêtes. Si la travailleuse subit une injustice financière, elle doit s'adresser à l'employeur, car l'application de l'article 43 de la LSST relève plutôt de l'employeur en ce qui concerne la rémunération de la travailleuse durant les vacances, dans la mesure où elle n'est plus exposée à ce moment au danger. L'employeur est le débiteur de l'obligation de rémunérer convenablement son employée. La CSST n'est pas responsable des iniquités qui résultent non pas de la loi, mais du contrat de travail.

[80] D'autres décisions ont été rendues confirmant les principes énoncés précédemment, et dans l'affaire *Diaz et Commission Scolaire de Montréal*²⁵, la Commission des lésions professionnelles pousse un peu plus loin le questionnement relatif au droit d'une éducatrice enceinte en service de garde de bénéficier d'une indemnité de remplacement du revenu alors qu'elle connaît une mise à pied chaque été. Le tribunal dit qu'il doit déterminer si la travailleuse avec un emploi régulier saisonnier peut continuer de bénéficier de cette indemnité pendant la période estivale. Le tribunal affirme que « l'élément déclencheur » donnant droit au retrait préventif est le danger. Il rappelle que lorsque le certificat atteste du danger, la travailleuse ne cesse pas de travailler. La première option est celle de l'affectation. Ce n'est qu'à défaut de

²⁵

[2004] C.L.P. 1274.

cette affectation que la travailleuse peut, selon l'article 41 de la LSST, cesser de travailler, et ce, non pas jusqu'à la fin de sa grossesse, mais plutôt jusqu'à ce que l'affectation soit faite. Ce n'est qu'à défaut de cette affectation que la travailleuse pourra cesser de travailler jusqu'à la date de son accouchement. Le tribunal signale qu'on parle ici d'un retrait préventif et non d'un congé de maternité. Il considère que le retrait préventif de la travailleuse enceinte est assimilable au retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant. Il souligne, à cet égard, que l'article 42 de la LSST réfère aux articles 36 à 37.3 de la LSST du retrait préventif d'un travailleur exposé à un contaminant et fait état de l'article 32 de la LSST. Ainsi, il fait remarquer que dans le cas de ces deux retraits préventifs c'est avant tout l'affectation à des tâches sans danger qui constitue le principal remède. Il n'est pas question d'un congé, mais d'une cessation d'exposition à un danger. S'il n'y a pas d'affectation, il peut y avoir cessation du travail pour la durée du danger. Le tribunal constate que la date de l'accouchement, telle que prévue à l'article 41 de la LSST, est la date limite de cessation de travail et non pas un automatisme. Il souligne que comme l'affectation est liée au danger, des affectations peuvent être de quelques semaines ou de quelques mois et pas nécessairement toujours de neuf mois. Le tribunal rappelle que l'article 43 de la LSST parle de la fin de son affectation ou de sa cessation de travail et non pas de la fin du congé de maternité ou de l'accouchement.

[81] Puis, le tribunal commente la décision *Côté et Commission Scolaire Côte-du-Sud*²⁶. Le tribunal constate l'existence d'un courant récent. Il estime que la situation où il y a disparition du danger sans que l'employeur n'ait affecté la travailleuse ne doit pas être confondue avec celle où la travailleuse elle-même a cessé d'être disponible pour toute affectation pour des motifs étrangers à sa grossesse. Dans ce cas, comme dans tous les cas où le lien d'emploi est rompu (congédiement, mise à pied, fermeture de l'entreprise, etc.), les articles 40 à 43 de la LSST ne s'appliquent pas puisque la travailleuse ne peut alors demander d'être affectée conformément à l'article 40 de la LSST. Le tribunal saisi de l'affaire craint que ce raisonnement amène de nouveaux problèmes, car il faudra se demander s'il y a présence d'une rupture du lien contractuel ou une simple suspension du lien d'emploi, s'il s'agit d'un congédiement ou plutôt d'une mise à pied avec ou sans droit de retour. Quant à la non disponibilité de la travailleuse à l'affectation, il s'interroge sur la possibilité que l'indemnité de remplacement du revenu cesse durant le retrait préventif parce que, par exemple, la travailleuse est en maladie personnelle ou encore en accident d'automobile et elle est non disponible pour l'affectation. Le tribunal croit que le fait de lier le retrait préventif et l'indemnité de remplacement du revenu à la possibilité d'affectation plutôt qu'au danger risque de poser plus de problèmes que d'en résoudre. Il donne en exemple le cas qui lui est soumis, où l'école ferme pour l'été et la travailleuse est en mise à pied. Il se demande si l'on ne dira pas alors qu'étant donné sa mise à pied, elle est non disponible pour une affectation ou encore qu'il y a suspension du lien d'emploi. La travailleuse n'aurait pas

²⁶ [2004] C.L.P. 16.

droit alors à l'indemnité de remplacement du revenu, mais en passant par un autre chemin, soit celui de la non disponibilité à l'affectation plutôt qu'à l'absence de danger. Or, pour le tribunal, ce raisonnement ignore que le retrait préventif se situe dans le chapitre qui traite du droit à des conditions de travail qui respectent la santé et l'intégrité physique et du droit de refus du travailleur de s'exposer à des dangers. Le tribunal rappelle que le droit de refus se retrouve dans la même section que le retrait préventif de la femme enceinte ou du travailleur exposé à un contaminant. Dans les trois cas, l'objectif est le droit du travailleur à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et, si ce droit est menacé, selon les modalités prévues, il est permis de cesser de travailler, mais seulement s'il n'y a pas d'affectation. C'est la notion de danger qui donne droit à l'une ou l'autre mesure et la question de l'affectation est, dans chaque cas, une modalité d'application de ce droit.

[82] Finalement, le tribunal souligne qu'il s'agit ici de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle un travailleur aurait droit en vertu de la LATMP comme s'il devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle. Ainsi, selon lui, si on assimile la cessation de travail suite à un danger (LSST) à la cessation de travail suite à l'incapacité d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle, pourquoi ne devrait-on pas mettre fin à l'indemnité de remplacement du revenu lorsque le danger n'existe plus de la même façon, qu'à l'article 57 de la LATMP, le droit à cette indemnité s'éteint lorsque le travailleur redevient capable d'exercer son emploi ? Puisque l'article 36 de la LSST prévoit que le droit à l'indemnité de remplacement du revenu doit être appliqué en conformité à la LATMP dans la mesure où elle est *compatible* avec la LSST, comme cette indemnité est prévue pour l'exercice du droit de cesser de travailler lorsqu'il y a danger, il faut aussi conclure qu'en l'absence de danger, la poursuite de l'indemnité de remplacement du revenu devient *incompatible* avec la LSST, et ce, même si la travailleuse n'a pas encore accouché.

[83] Dans l'affaire *Desrochers et Commission scolaire des Bois-Francs*²⁷, dans le cas d'une enseignante à temps plein occupant un emploi permanent, la Commission des lésions professionnelles devait trancher du droit à l'indemnité de remplacement du revenu pour la période du 29 juin au 24 août 2004. La travailleuse soumet que cette indemnité ne peut être cessée parce que ni l'article 41 de la LSST ni l'article 57 de la LATMP ne prévoit la fin du danger comme motif de cessation. Elle soumet aussi qu'en vertu de l'article 238 de la *Loi sur l'instruction publique*, c'est la commission scolaire qui établit le calendrier scolaire de sorte que la période estivale fait partie des conditions et avantages de l'emploi. Étant donné qu'il n'y a pas de rupture de lien d'emploi durant l'été, elle n'a pas à être pénalisée d'une absence de prestation de travail qui relève de la prérogative de l'employeur. La Commission des lésions professionnelles rappelle l'objet de la loi et considère que cet objectif et les articles 40 et 41 de la LSST impliquent l'existence d'un danger. Or, durant l'été, le danger n'existe plus vu l'absence

²⁷ C.L.P. 241179-04B-0408, 11 janvier 2005, M. D. Lampron.

de travail durant cette période qui ne fait pas partie de l'année scolaire. Donc en toute logique, il est incompatible avec l'objectif de la loi que la travailleuse puisse bénéficier de l'indemnité de remplacement du revenu durant cette période. La Commission des lésions professionnelles ajoute que bien que la rupture du lien d'emploi ne soit pas prévue à l'article 41 de la LSST, les décideurs sont unanimes à la reconnaître comme mettant fin à l'indemnité de remplacement du revenu. De même, ils reconnaissent aussi la suspension de cette indemnité dans le cas de grève ou de lock-out sans qu'il ne soit question de rupture du lien d'emploi. La Commission des lésions professionnelles réfère à l'affaire *Dubois* précitée et fait siennes les conclusions relatives à l'iniquité et l'injustice.

[84] Dans l'affaire *Lauzier et Commission scolaire du Fer*²⁸, une enseignante à temps plein revendique le droit à l'indemnité de remplacement du revenu durant l'été, le tribunal rappelle qu'en vertu de la convention collective, à partir du 7 juin 2004, lorsque la travailleuse est admissible au retrait préventif, elle devient aussi en absence autorisée sans traitement. Le tribunal considère qu'il y a trois conditions d'accès au programme pour une maternité sans danger, soit un danger, une demande d'affectation et une impossibilité ou un refus de l'employeur d'affecter. Le tribunal estime que les articles 40 et 41 de la LSST sont inséparables et indissociables. Ils doivent être interprétés l'un par rapport à l'autre. Il constate que l'article 41 de la LSST, pris isolément, porte à croire que la seule façon de mettre fin au programme est l'affectation ou l'accouchement. Ainsi, le critère du danger est ignoré ce qui est contraire à l'objectif de la loi. Le tribunal estime que l'interprétation de l'article 41 de la LSST est effectuée hors contexte dans l'affaire *Côté* précitée. Il privilégie l'approche contextuelle de l'affaire *Dubois* précitée. Quant à l'iniquité et l'injustice, le tribunal souligne que l'article 43 de la LSST prévoit que la travailleuse conserve les avantages liés à son emploi et que si elle considère qu'une mesure allant à l'encontre de la loi a été prise, elle peut exercer le recours prévu à l'article 227 de la LSST. Le tribunal conclut que le travail ne comporte plus de danger après le 23 juin 2004 en raison du congé des élèves et que le danger est une condition essentielle du retrait préventif. De plus, étant donné que la travailleuse commence ses vacances estivales, elle n'est pas disponible pour l'affectation. Deux conditions essentielles ne sont plus présentes, le retrait préventif n'est plus possible. Le tribunal se réfère à l'article 176 de la LSST et à l'affaire *Desrochers* précitée pour conclure que la CSST était bien fondée de réévaluer l'admissibilité de la travailleuse au retrait préventif n'y ayant plus droit à partir du 28 juin 2004.

[85] Dans l'affaire *Grenier et Commission Scolaire de l'énergie*²⁹, pour des enseignantes en retrait préventif qui désirent se prévaloir du droit à l'indemnité de remplacement du revenu durant le congé estival, le tribunal constate qu'avant l'arrivée

²⁸ C.L.P. 245069-09-0401, 25 février 2005, Y. Vigneault.

²⁹ C.L.P. 249599-04-0411, 18 novembre 2005, J.-F. Clément (05LP-203).

du courant minoritaire récent, la jurisprudence de la CALP était unanime. Le tribunal se réfère à la décision qu'il a rendue dans l'affaire *Dubois* précitée et souligne qu'elle a été reprise par plusieurs commissaires dans différentes régions du Québec. Il en fait la liste et en cite des extraits. Il reprend aussi de très larges extraits de l'affaire *Diaz* précitée. Le tribunal constate que le courant de l'affaire *Dubois* est nettement majoritaire. Puis, le tribunal souligne que l'article 41 de la LSST ne traite pas de l'indemnité de remplacement du revenu, mais plutôt du droit de cesser de travailler. C'est l'article 36 de la LSST qui prévoit cette indemnité par référence à l'article 42 de la LSST. Ces deux articles ne prévoient aucune raison précise pour mettre fin à l'indemnité de remplacement du revenu, il y a cependant référence à la LATMP. Le tribunal précise que l'article 41 de la LSST ne prévoit pas de modalités précises de fin ou de suspension de l'indemnité de remplacement du revenu, mais plutôt les causes qui permettent à une travailleuse de cesser de travailler. Ainsi, selon le tribunal, il est logique de penser que lorsque les conditions d'ouverture au retrait préventif n'existent plus, ce droit cesse de même que l'indemnité de remplacement du revenu. Le tribunal donne des exemples qui démontrent qu'on ne peut conclure que les deux seules raisons de mettre fin à cette indemnité sont celles mentionnées à l'article 41 de la LSST, soit l'affectation ou l'accouchement. Ces exemples sont l'avortement, un danger temporaire et une enseignante qui devient enceinte durant la période estivale. Le tribunal conclut que la nature du contrat et la nature ou le statut de la suspension du lien d'emploi ne changent rien pour le retrait préventif. Seule la disparition du danger, peu importe les circonstances, fait en sorte que le droit au retrait préventif cesse et, de façon accessoire, l'indemnité de remplacement du revenu prévue à l'article 36 de la LSST.

[86] Enfin, dans l'affaire *Julien et Commission scolaire du Chemin-du-Roy*³⁰, des enseignantes à temps plein veulent se prévaloir du droit à l'indemnité de remplacement du revenu durant la période estivale. Le tribunal identifie deux courants jurisprudentiels, le premier, minoritaire, est plus *littéral* et réfère particulièrement au texte de l'article 41 de la LSST qui veut que le droit de cesser de travailler et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu durent jusqu'à l'affectation ou l'accouchement. La CSST ne peut donc interrompre cette indemnité même durant le congé scolaire de la période estivale. Le second courant, majoritaire, est plus *libéral*. Ce dernier part du principe que les dispositions de la LSST doivent s'interpréter les unes par rapport aux autres et il tient compte de l'objectif de cette loi qui est d'éliminer le danger à la source. Ainsi, le danger doit être présent tout au long de l'exercice du droit. La CSST peut donc interrompre l'indemnité de remplacement du revenu lorsqu'une travailleuse n'est plus exposée au danger en raison notamment d'un congé scolaire pendant la période estivale. Le tribunal rappelle l'objectif de la LSST et fait la distinction avec la LATMP. En référant aux articles pertinents à la LSST, le tribunal souligne que les droits prévus à cette loi n'existent pas dans l'absolu. Ils s'inscrivent dans la foulée de l'objectif de la loi,

³⁰ C.L.P. 251498-04-0412, 12 décembre 2005, S. Sénéchal.

soit l'élimination des dangers. Selon le tribunal, le constat que les conditions de travail comportent des dangers physiques est la *pierre angulaire* du droit au retrait préventif. Le certificat n'est que le « véhicule » qui permet d'attester du danger. Le droit d'être affecté ou à défaut de cesser de travailler n'existe pas dans l'absolu. Ils sont la conséquence d'un constat de conditions de travail qui comportent des dangers physiques. Par conséquent, le tribunal ne peut souscrire au courant minoritaire et à son interprétation de l'article 41 de la LSST. L'objectif visé n'est pas d'indemniser la travailleuse, mais d'empêcher qu'elle soit exposée à des dangers que son travail pourrait comporter. Finalement, le tribunal conclut que le fait que le lien d'emploi soit maintenu ou non durant la période en cause n'est pas pertinent. Ce qui est pertinent est l'exposition au danger. C'est la condition de base qui justifie le retrait préventif et l'indemnité de remplacement du revenu. Lorsqu'une travailleuse en retrait préventif n'a plus à fournir sa prestation de travail pour une période particulière, soit en raison d'une rupture du lien d'emploi, d'une mise à pied temporaire, d'une grève ou autres, elle n'a plus à faire face durant cette période au danger physique que comporte son emploi. De plus, le tribunal note que, selon l'exercice comptable qu'a fait l'employeur et qui n'a pas été contredit, les travailleuses n'encourent aucune perte financière par rapport au revenu net qu'elles auraient gagné durant l'année scolaire 2003-2004, n'eut été du retrait préventif. En effet, le revenu versé par l'employeur combiné au montant de l'indemnité de remplacement du revenu donne un montant net au moins égal ou sinon supérieur à ce que les travailleuses auraient reçu sans retrait préventif. Cependant, le tribunal estime que cet aspect est plutôt secondaire, mais illustre que la situation n'est pas si inéquitable. Enfin, le tribunal déclare, qu'à compter du 1^{er} juillet, les travailleuses n'ont pas à fournir une prestation de travail. Qu'elles soient en vacances, en mise à pied sans rupture du lien d'emploi ou en période de suspension de leur prestation de travail, elles ne sont pas exposées au danger et, au surplus, elles ne sont pas disponibles pour une affectation.

[87] Enfin, deux autres décisions impliquant des travailleuses dans un conflit de travail retiennent également les principes précédemment dégagés.

[88] Dans l'affaire *Dubé et Prévost Car inc.*³¹, dans le cas d'une travailleuse d'usine en retrait préventif à compter du 14 mars 2003 alors qu'un conflit de travail survient le 22 juin 2003 et que les activités de l'employeur sont interrompues, la Commission des lésions professionnelles se dissocie du courant minoritaire et réfère à la décision *Dubois* précitée qui qualifie cette interprétation de trop littérale et systématique. Elle fait siens les motifs de la décision *Diaz* précitée et ajoute que l'application de ce courant minoritaire, lors d'une fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise, favorise la travailleuse enceinte et non affectée, par rapport à ses collègues et même par rapport à une autre travailleuse enceinte qui aurait été affectée avant la fermeture de l'usine.

³¹ [2005] C.L.P. 16.

[89] Dans l'affaire *Seyer et Shermag*³², concernant une travailleuse d'usine en retrait préventif lorsque survient une grève du 6 au 12 mai 2004. Le tribunal distingue trois courants jurisprudentiels, soit celui de l'extinction du droit à l'indemnité de remplacement du revenu dans tous les cas où les activités de l'employeur sont interrompues (notamment l'affaire *Dubois*), celui du droit à l'indemnité de remplacement du revenu uniquement lorsque la fermeture de l'entreprise découle de congés fériés, périodes de vacances ou fin de l'année scolaire (notamment l'affaire *Coté*) et celui où seuls les critères prévus à l'article 41 de la LSST permettent l'extinction de cette indemnité, soit l'affectation ou l'accouchement (l'affaire *Blier*³³). Le tribunal partage le premier courant. Il réfère aux décisions *Dubé*, *Dubois*, *Diaz* et *Delamarre* précitées.

[90] Dans les présents dossiers, la représentante des travailleuses demande à la Commission des lésions professionnelles de retenir le courant jurisprudentiel qui privilégie une interprétation littérale de l'article 41 de la LSST.

[91] La Commission des lésions professionnelles juge opportun d'apprécier les motifs de ces décisions et d'expliquer en quoi elle ne peut les retenir.

[92] Dans l'affaire *Ouellette et C.S. Brooks Canada inc.*³⁴, dans le cas d'une préposée à l'emballage qui veut bénéficier de l'indemnité de remplacement du revenu durant la période des fêtes, soit du 24 décembre 1998 au 3 janvier 1999, alors que l'employeur qui l'embauche a effectué une fermeture temporaire et incomplète de son établissement, la CSST a cessé cette indemnité en vertu des modalités de sa convention collective, la travailleuse n'a pas droit au paiement des congés parce qu'elle n'a notamment pas travaillé le jour précédant et suivant le congé. Le tribunal estime qu'à cause de l'effet combiné des articles 41, 42 et 36 de la LSST, l'indemnité de remplacement du revenu ne cesse que s'il y a une affectation à des tâches sans danger ou à l'accouchement. En l'absence de ces deux situations, l'indemnité de remplacement du revenu doit se poursuivre. Il est également d'avis que ce n'est que dans la mesure où des dangers existent et que l'employeur n'affecte pas la travailleuse que celle-ci a alors droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue à l'article 36 de la loi, ce droit étant palliatif du retrait préventif lui-même relié à l'existence de dangers. Le tribunal est aussi d'avis que la travailleuse ne pourrait avoir droit à cette indemnité dans un cas de terminaison d'un contrat à durée déterminée, d'une fermeture définitive d'un établissement à la suite de la cessation des activités de l'employeur, d'un congédiement, d'une démission, d'une grève, d'un lock-out ou d'une mise à pied parce que dans ces cas, le poste n'existe plus et les dangers afférents non plus. La

³² C.L.P. 238896-62A-0407, 19 août 2005, D. Rivard.

³³ *Blier et Commission scolaire des Bois-Francs*, C.L.P. 169056-04B-0109, 8 janvier 2002, L. Collin.

³⁴ [1999] C.L.P. 1018. Voir au même effet *Cyr et C.S. Brooks Canada inc.* et CSST, C.L.P. 123424-05-9909, 13 janvier 2000, M. Allard; *Gouin et C.S. Brooks Canada inc.* et CSST, C.L.P. 107771-05-9812, 26 janvier 2000, M. Allard.

travailleuse ne serait donc plus exposée aux dangers identifiés au certificat puisque le poste pour lequel le certificat a été émis n'existe plus à cause de la rupture du lien d'emploi. Le tribunal distingue le cas de la travailleuse de ceux de terminaison de contrat précédemment énumérés et spécifie que dans son cas le lien d'emploi existe toujours et qu'il n'y a pas eu de suspension temporaire des obligations des parties. Le tribunal estime que la convention collective opère une fiction juridique du fait que la travailleuse est présumée au travail pendant la période des fêtes. De plus, il souligne que cette dernière subirait une grave injustice si elle ne recevait pas d'indemnité de remplacement du revenu.

[93] La Commission des lésions professionnelles ne partage pas l'ensemble des motifs retenus dans cette affaire. Rappelons que la LSST ne vise pas à énoncer le droit de la CSST à cesser l'indemnité de remplacement du revenu, mais énonce le droit de la travailleuse à recevoir cette indemnité. Le droit n'est pas un droit général que la loi restreint uniquement dans les circonstances qu'elle prévoit. C'est plutôt un droit accordé à une travailleuse si elle répond aux conditions d'ouverture de ce dernier. Elle maintient ce droit tant qu'elle répond aux critères, soit l'existence d'un danger et l'absence d'affectation. Le droit cesse lorsque ces critères ne sont plus rencontrés et, conséquemment, la CSST cesse l'indemnité de remplacement du revenu. Quant à la qualification juridique de la rupture, de la suspension ou de la modification du lien contractuel pour lesquelles le tribunal fait des distinctions, la Commission des lésions professionnelles estime que ce n'est pas uniquement lorsque le poste n'existe plus que l'indemnité de remplacement du revenu cesse, mais bien dans tous les cas où le danger n'est plus présent. La Commission des lésions professionnelles est d'avis que le lien d'emploi et la présence d'obligations entre les parties sont des éléments à analyser en fonction des deux conditions d'exercice prévues au droit, soit le danger et la non affectation. Ces éléments peuvent toujours servir à déterminer s'il y a danger et si l'affectation est possible. Quant à la fiction juridique qu'opère la convention collective et au problème d'injustice, la Commission des lésions professionnelles est d'avis que le problème soulevé relève de l'application de la convention collective et non de l'application de la loi puisque rien n'empêcherait les parties de reconnaître que les travailleuses en retrait préventif bénéficient de la même fiction juridique que les autres employés qui sont au travail pendant la période immédiate avant et après le congé.

[94] Dans l'affaire *Blier et Commission scolaire des Bois-Francis*³⁵ précitée, concernant une enseignante qui est aussi privée de l'indemnité de remplacement du revenu pour la période des Fêtes, le tribunal fait également une distinction entre la situation où il y a rupture du lien d'emploi tel un contrat à durée déterminée et la situation qui est celle de la travailleuse à savoir que son poste n'a jamais cessé d'exister puisqu'il n'y a jamais eu de suspension temporaire des obligations de l'employeur et de la travailleuse. Le tribunal indique que, pendant la période des Fêtes, l'employeur a l'obligation de payer une rémunération à ses travailleuses pour les congés prévus à la convention collective et que si la travailleuse ne peut en bénéficier, elle subirait un grave préjudice.

[95] Encore ici, la Commission des lésions professionnelles ne partage pas cet avis puisque, dans les faits, il s'agit de la même problématique. Le danger n'est pas présent temporairement pendant la période des Fêtes et s'il existe un préjudice, il émane de l'application de la convention collective et non de la loi.

[96] Dans l'affaire *Fortin et Commission scolaire Côte-du-Sud*³⁶, la CSST interrompt le versement de l'indemnité de remplacement du revenu pour une enseignante pour la période du 23 décembre 2001 au 5 janvier 2002 et pendant la période de relâche du 3 au 9 mars 2002. Le tribunal est d'avis que le droit à cette indemnité se poursuit pendant les congés où la travailleuse aurait été rémunérée, n'eut été de son congé pour retrait préventif. Il estime que le danger existe toujours en l'absence de fermeture du poste pour lequel le certificat a été émis alors que subsiste le lien d'emploi.

[97] La Commission des lésions professionnelles ne peut partager ce point de vue puisque le danger doit être analysé en fonction du poste occupé par la travailleuse. Si ce poste n'est pas accessible temporairement parce que l'entreprise est fermée à Noël ou pendant la semaine de relâche, il y a donc absence de danger pendant cette période. Faute de danger, la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu. Le second critère, soit la non affectation, est rencontré parce que l'entreprise

³⁵ *Blier et Commission scolaire des Bois-Francis*, précité, note 33. Voir au même effet par la même commissaire: *Croteau et Les Boiseries Plessis Itée*, [2004] C.L.P. 443; *Sévigny et Commonwealth Plywood*, C.L.P. 169238-04B-0109, 19 août 2004; *Bergeron et Commission scolaire des Bois-Francis*, C.L.P. 239934-04B-0407, 17 juin 2005; *Sévigny et Commonwealth Plywood et CSST*, C.L.P. 251121-04B-0412, 2 juin 2006.

³⁶ C.L.P. 180719-03B-0203, 1^{er} octobre 2002, G. Marquis. Voir au même effet par la même commissaire, mais pour la période estivale: *Bilodeau et Commission scolaire Côte-du-Sud*, C.L.P. 232327-03B-0404, 8 décembre 2004; *Beaulieu et Commission scolaire Côte-du-Sud*, C.L.P. 260733-03B-0504, 29 juin 2005; *Collin et Commission scolaire Côte-du-Sud*, C.L.P. 261224-03B-0505, 29 juin 2005; *Gaudreau et Commission scolaire Côte-du-Sud*, C.L.P. 261226-03B-0505, 29 juin 2005; *Belleau et Commission scolaire Côte-du-Sud*, C.L.P. 264557-03B-0506, 29 juin 2005; *Morin et Commission scolaire Côte-du-Sud*, C.L.P. 265435-03B-0506, 30 janvier 2006.

est fermée, la travailleuse ne peut se voir affectée. Elle ne pourrait recevoir cette indemnité parce que les deux critères doivent être présents.

[98] Dans l'affaire *Caron et Commission scolaire Côte-du-Sud*³⁷, pour une enseignante qui désire continuer à recevoir une indemnité de remplacement du revenu pour la période des Fêtes et pour la semaine de relâche, le tribunal est d'avis que le législateur n'a pas voulu créer une discrimination entre les travailleuses qui auraient pu être affectées (et donc, qui pourraient bénéficier de leur salaire pendant la période des Fêtes et la semaine de relâche) et celles qui ne peuvent être affectées (qui ne pourraient bénéficier de cette indemnité). Le tribunal précise que ne pas donner droit à l'indemnité de remplacement du revenu apparaît contraire à l'esprit de l'article 43 de la LSST qui prévoit que la travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant la cessation de travail.

[99] La Commission des lésions professionnelles est en désaccord avec ce raisonnement puisque, dans l'enseignement, la travailleuse en affectation et celle en retrait préventif ne travaillent pas pendant la période des Fêtes. La discrimination en raison du traitement différent qu'elles vivent relève de la convention collective qui permet le paiement du salaire à celles qui travaillent le reste du temps, contrairement à celles qui ne travaillent pas parce qu'elles sont en retrait préventif. Quant au maintien des avantages, la Commission des lésions professionnelles estime que la travailleuse conserve tous les droits prévus à sa convention collective. Toutefois, cette dernière prévoit que la travailleuse en retrait préventif ne peut bénéficier de son traitement pendant cette période parce qu'elle n'est pas considérée au travail à ce moment.

[100] Dans l'affaire *Côté et Commission scolaire Côte-du-Sud* précitée, le tribunal, pour une enseignante qui demande le paiement de l'indemnité de remplacement du revenu durant la période estivale, précise qu'il faut distinguer cette situation de celle où la travailleuse cesse d'elle-même d'être disponible pour des motifs autres que sa grossesse. Dans ce cas, comme dans les cas où le lien d'emploi est rompu, les articles 40 à 43 de la LSST ne peuvent recevoir application parce que la travailleuse ne peut être affectée. Il estime que s'il y a eu production du certificat, seule l'omission par l'employeur d'effectuer l'affectation crée le droit de cesser de travailler et le droit consécutif de recevoir l'indemnité de remplacement du revenu. L'affectation qui est prévue à l'article 41 LSST n'est pas une notion abstraite, mais elle réfère à un geste concret du droit de gérance. Pour lui, si le législateur avait voulu que le retrait préventif s'éteigne *de facto* à la disparition temporaire ou permanente du danger, il l'aurait

37

C.L.P. 182968-03B-0204, 5 novembre 2002, C. Lavigne. Voir au même effet par le même commissaire : *Comtois et Commission scolaire Côte-du-Sud*, C.L.P. 183239-03B-0204, 19 février 2003. Voir aussi *Bissonnette et Commission scolaire de la Côte-du-Sud*, C.L.P. 206283-03B-0304, 31 mars 2004, R. Savard.

exprimé au lieu de prévoir spécifiquement et clairement que le droit de la travailleuse demeure jusqu'à ce que l'affectation soit faite.

[101] Encore ici, la Commission des lésions professionnelles ne peut partager cette interprétation. Tel qu'expliqué précédemment, la qualification juridique de la rupture, la suspension ou la modification du lien contractuel n'a pas d'impact puisque c'est la présence ou non du danger qui importe. L'école est fermée pour l'été, le danger est inexistant et la travailleuse ne peut demander une affectation. Quant à l'interprétation de l'article 41 de la LSST, la Commission des lésions professionnelles estime que cette interprétation dénature en quelque sorte le droit au retrait préventif qui a pour objet de protéger la travailleuse enceinte et son enfant à naître des dangers. Or, si les dangers n'existent plus, le droit à l'affectation n'a plus sa raison d'être et l'indemnité de remplacement du revenu n'est plus justifiée.

[102] Dans *Gilbert et Commission scolaire des Bois-Francs*³⁸, le tribunal estime que l'enseignante a droit à l'indemnité de remplacement du revenu lors des congés où elle aurait reçu une rémunération de son employeur. Le poste pour lequel le certificat a été émis n'a pas été éliminé de sorte que le certificat de retrait préventif est toujours valable. Pour le tribunal, une fois délivré, c'est lui qui fait foi des dangers présents au poste de travail pendant ladite période. L'employeur est tenu de verser à la travailleuse sa rémunération et les avantages liés à la convention collective.

[103] Concernant cette affaire, la Commission des lésions professionnelles rappelle que la travailleuse n'aurait pas eu droit à la rémunération de son employeur puisqu'elle n'était pas considérée au travail pendant la période de retrait préventif, selon la convention collective. Ce motif ne peut être retenu pas plus que celui ayant trait à l'existence du poste pour lequel le certificat a été émis puisque le certificat est valable pour les dangers qui y sont énumérés. Si ceux-ci ne sont plus présents dans le milieu de travail, la justification du retrait préventif se trouve, par le fait même, éliminée. Enfin, il est juste de prétendre que l'employeur est tenu de verser à la travailleuse sa rémunération et les avantages liés à la convention collective. Or, cette dernière prévoit notamment que l'enseignante en retrait préventif n'est pas considérée au travail, d'où le problème. La convention collective ne traite pas cette dernière comme les autres.

[104] Bref, dans l'ensemble, la Commission des lésions professionnelles ne partage pas les motifs retenus par le courant minoritaire puisque ce dernier fait fi de l'objectif de

³⁸ C.L.P. 214908-04B-0309, 17 juin 2004, M. Bellemare. Voir au même effet *Vaillancourt et Commission scolaire Côte-du-Sud*, C.L.P. 242627-03B-0408, 11 mars 2005, M. Cusson; *Campbell et Commission scolaire Côte-du-Sud*, C.L.P. 244040-03B-0409, 19 avril 2005, M. Cusson; *Lacroix et Commission scolaire des Draveurs*, C.L.P. 243226-07-0409, 8 juillet 2005, S. Lemire.

la LSST qui est l'élimination des dangers, *pierre angulaire ou élément déclencheur* du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

[105] Outre le courant minoritaire que la représentante des travailleuses demande de retenir, elle fait une distinction entre la situation des travailleuses au présent litige et celle d'une travailleuse qui connaît une grève, une mise à pied ou un lock-out où l'obligation de donner une prestation de travail quelle qu'elle soit est impossible.

[106] La Commission des lésions professionnelles est d'avis que la situation est la même pour l'enseignante qui, en vertu de sa convention collective, bénéficie de jours de vacances durant la période estivale rendant ainsi, nonobstant la fin des activités scolaires, l'affectation impossible. Le fait que l'employeur ne peut procéder à l'affectation ne peut être retenu puisque le motif qui justifie la cessation de l'indemnité de remplacement du revenu est l'absence de danger.

[107] Quant à l'iniquité soulevée par la représentante des travailleuses, la Commission des lésions professionnelles estime que le présent débat en est un qui vise à combler une lacune à la convention collective. Cette dernière ne permet pas un ajustement des sommes à la période estivale en raison de la différence entre 1/200 et 1/260 du traitement annuel parce que les travailleuses enceintes bénéficiant du retrait préventif ne peuvent, selon la convention collective qui les régit, contribuer au prélèvement de sommes qui comblent une réserve à être versée à la période estivale. La portion de l'année où la travailleuse est en retrait préventif ne fait pas partie du calcul de l'ajustement.

[108] La Commission des lésions professionnelles estime que la loi n'est pas là pour combler ce que les parties n'ont pas jugé bon d'inclure en tant que bénéfiques ou conditions de travail au contrat qui les régit. Le problème est particulier aux enseignantes. Le législateur n'a pas prévu de dispositions spécifiques visant à régulariser cette situation pour elles.

[109] Par ailleurs, la Commission des lésions professionnelles estime que la preuve d'iniquité n'a pas été démontrée. Il ne suffit pas d'invoquer le fait qu'il y a un manque à gagner pour conclure à une situation inéquitable. S'il y a eu manque à gagner, ce problème doit se régler entre elles et leur employeur respectif.

[110] De plus, les travailleuses plaident être privées d'un avantage en contravention de l'article 43 de la LSST et elles demandent de bénéficier de l'indemnité de remplacement du revenu.

[111] A ce sujet, il y a lieu de rappeler que la détermination des conditions de travail appartient aux parties et que celles-ci en ont convenu dans leur convention collective. Si cette convention collective prévoit un régime différent selon que les travailleuses sont en accident du travail ou en retrait préventif et que, dans le cas du retrait préventif, elles ne sont pas considérées au travail aux fins du calcul des vacances, cela relève des parties elles-mêmes à moins que démonstration soit faite qu'il y a contravention à l'article 43 de la LSST. Dans ce cas, le recours approprié serait celui prévu à l'article 227 de la LSST. L'indemnité de remplacement du revenu ne peut donc pallier le manque à gagner résultant de l'application de la convention collective, le cas échéant.

[112] En raison de la nature du présent litige qui vise à statuer du droit à l'indemnité de remplacement du revenu durant la période estivale, la Commission des lésions professionnelles n'est pas saisie de cette question.

[113] En conséquence, les travailleuses ont exercé leur droit au retrait préventif parce que leurs conditions de travail comportaient des dangers et qu'elles n'ont pu être affectées. À compter du 30 juin 2006, les dangers identifiés au certificat n'existant plus en raison de la fin des activités scolaires, elles n'ont plus droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

PAR CES MOTIFS, LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES :

Dossier 283906

REJETTE la requête de madame Karine Desjardins du 8 mars 2006;

CONFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail le 28 février 2006, à la suite d'une révision administrative; et

DÉCLARE que madame Karine Desjardins n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu à compter du 30 juin 2006.

Dossier 284658

REJETTE la requête de madame Émilie Julien-Genois du 10 mars 2006;

CONFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail le 27 janvier 2006, à la suite d'une révision administrative; et

283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

41

DÉCLARE que madame Émilie Julien-Genois n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu à compter du 30 juin 2006.

Dossier 285092

REJETTE la requête de madame Claudia Harry-Wysynski du 20 mars 2006;

CONFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail le 7 mars 2006, à la suite d'une révision administrative; et

DÉCLARE que madame Claudia Harrr-Wysynski n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu à compter du 30 juin 2006.

Dossier 285549

REJETTE la requête de madame Marie-Julie Collin du 27 mars 2006;

CONFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail le 1^{er} mars 2006, à la suite d'une révision administrative; et

DÉCLARE que madame Marie-Julie Collin n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu à compter du 30 juin 2006.

Dossier 287199

REJETTE la requête de madame Christine Lemay du 20 avril 2006;

CONFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail le 7 avril 2006, à la suite d'une révision administrative; et

DÉCLARE que madame Christine Lemay n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu à compter du 30 juin 2006.

Dossier 289026

REJETTE la requête de madame Isabelle Morin du 3 mai 2006;

CONFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail le 27 mars 2006, à la suite d'une révision administrative; et

283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

42

DÉCLARE que madame Isabelle Morin n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu à compter du 30 juin 2006.

Dossier 290068

REJETTE la requête de madame Annie Bidégaré du 26 mai 2006;

CONFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail le 17 mai 2006, à la suite d'une révision administrative; et

DÉCLARE que madame Annie Bidégaré n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu à compter du 30 juin 2006.

Marie Langlois
Commissaire

Johanne Landry
Commissaire

Diane Beauregard
Commissaire

283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

43

M^e Maryse Lepage
Bastien, Moreau, avocats
Représentante des travailleuses

M^e André J. Roy
Commission scolaire Draveurs-Contentieux
Représentant de la Commission scolaire des Draveurs

M^e Isabelle Carpentier-Cayen
Beaudry & Bertrand
Représentante de la Commission scolaire Portages-Outaouais
et Commission scolaire Au-Cœur-des-Vallées

M^e Michèle Gagnon-Grégoire
Panneton, Lessard
Représentante de la partie intervenante

283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

44

LISTE DE LA JURISPRUDENCE CITÉE PAR LES TRAVAILLEUSES

Côté et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 217120-03B-0310, 6 avril 2004, P. Brazeau;

Gilbert et Commission scolaire des Bois-Francs, C.L.P. 214908-04B-0309, 17 juin 2004, M. Bellemare;

Caron et Commission scolaire des Bois-Francs, C.L.P. 215131-04B-0309, 17 juin 2004, M. Bellemare;

Croteau et Boiseries Plessis ltée (Les), C.L.P. 167362-04B-0108-C, 19 août 2004 (décision rectifiée le 2 septembre 2004), L. Collin;

Vaillancourt et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 242627-03B-0408, 244039-03B-0409, 11 mars 2005, M. Cusson;

Campbell et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 244040-03B-0409, 19 avril 2005, M. Cusson;

Bergeron et Commission scolaire des Bois-Francs, C.L.P. 239934-04B-0407, 17 juin 2005, L. Collin;

Beaulieu et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 260733-03B-0504, 29 juin 2005, G. Marquis;

Collin et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 261224-03B-0505, 29 juin 2005, G. Marquis;

Gaudreau et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 261226-03B-0505, 29 juin 2005, G. Marquis;

Belleau et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 261557-03B-0506, 29 juin 2005, G. Marquis;

Lacroix et Commission scolaire des Draveurs, C.L.P. 243226-07-0409, 8 juillet 2005, S. Lemire.

283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

45

**LISTE DE LA JURISPRUDENCE CITÉE PAR LES EMPLOYEURS
COMMISSION SCOLAIRE PORTAGES-DE-L'OUTAOUAIS
COMMISSION SCOLAIRE AU-CŒUR-DES-VALLÉES**

Verdun et Banque Toronto-Dominion, [1996] 3 R.C.S. 550;

Rizzo & Rizzo Shoes Ltd, [1998] 1 R.C.S. 27;

Hypothèques Trusco Canada c. Canada, [2005] 2 R.C.S. 601;

Ville de Montréal et 2952-1366 Québec inc., [2005] 3 R.C.S. 141;

Delamare et Le petit séminaire de Québec, C.L.P. 131264-32-0002, 26 juin 2000, C. Lessard;

Dubois et Commission scolaire des Navigateurs, C.L.P. 187254-03B-0207, 25 novembre 2002, J.-F. Clément;

Gaudreau et Commission scolaire des Bois-Francs, C.L.P. 178424-04B-0202, 30 décembre 2003, D. Lajoie;

Desrochers et Commission scolaire des Bois-Francs, C.L.P. 241179-04B-0408, 11 janvier 2005, M.-D. Lampron;

Lauzier et Commission scolaire du Fer, C.L.P. 245069-09-0401, 25 février 2005, Y. Vigneault

Grenier et Commission scolaire de l'Énergie, C.L.P. 249599-04-0411, 18 novembre 2005, J.-F. Clément;

Julien et Commission scolaire du Chemin-du-Roy, C.L.P. 251498-04-0412, 12 décembre 2005, S. Sénéchal;

Syndicat des enseignantes et enseignants de La Riveraine et Commission scolaire de La Riveraine, S.A. 5 août 2003, F. G. Fortier, arbitre.

283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

46

LISTE DE LA JURISPRUDENCE CITÉE PAR LA CSST

Renaud et Commission scolaire Jérôme Le Royer, C.A.L.P. 66086-60-9501, 12 novembre 1996, M. Denis;

Vinet et École Pasteur S.S.B.L., C.L.P. 168708-72-0109, 30 mai 2003, J. Landry;

Gaudreau et Commission scolaire des Bois-Francs, C.L.P. 178424-04B-0202, 30 décembre 2003, D. Lajoie;

Diaz et CSST, C.L.P. 240090-72-0407, 23 décembre 2004, G. Robichaud;

Dubé et Prévost Car inc. (Division Fabtech Nova) et CSST, C.L.P. 215949-64-0309, 6 août 2005, T. Demers;

Seyer et Shermag inc. (Div. Granby), C.L.P. 238896-62A-0407, 19 août 2005, D. Rivard;

Grenier et Commission scolaire de l'Énergie, C.L.P. 249599-04-0411, 18 novembre 2005, J.-F. Clément;

Julien et Commission scolaire du Chemin-du-Roy, C.L.P. 251498-04-0412, 12 décembre 2005, S. Sénéchal.

283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

47

**LISTE DE LA JURISPRUDENCE CONSULTÉE PAR LE TRIBUNAL
(AUTRE QUE CELLE CITÉE PAR LES PARTIES)**

Cité de la santé de Laval c. C.A.L.P., [1989] C.A.L.P. 655 (C.S.);

Cité de la santé de Laval et Houle et C.S.S.T., [1988] C.A.L.P. 843;

Rousseau et Centre hospitalier de l'Université Laval, C.A.L.P. 00036-03-8602, 4 juillet 1986, C. Groleau;

Plante et Entreprises Marquis, C.A.L.P. 11810-08-8905, 20 mars 1991, R. Brassard;

Grondin et Cafétéria ICS, [1991] C.A.L.P. 854;

Seagram et Gamache, C.A.L.P. 20512-62-9006, 15 janvier 1992, G. Perreault;

Provigo et Blanchet, C.A.L.P. 38868-03-9204, 3 août 1992, G. Godin;

Vachon et Commission scolaire Jérôme Le Royer, C.A.L.P. 82342-60-9608, 23 mai 1997, T. Giroux;

Ouellette et C.S. Brooks Canada inc., C.L.P. 123419-05-9909, 12 janvier 2000, M. Allard;

Cyr et C.S. Brooks Canada inc., C.L.P. 123424-05-9909, 13 janvier 2000, M. Allard;

Gouin et C.S. Brooks Canada inc., C.L.P. 107771-05-9812, 26 janvier 2000, M. Allard;

Blier et Commission scolaire des Bois-Francs, C.L.P. 169056-04B-0109, 8 janvier 2002, L. Collin;

Fortin et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 180719-03B-0203, 1^{er} octobre 2002, G. Marquis;

Caron et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 182968-03B-0204, 5 novembre 2002, C. Lavigne;

Comtois et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 183239-03B-0204, 19 février 2003, C. Lavigne;

Bissonnette et Commission scolaire de la Côte-du-Sud, C.L.P. 206283-03B-0304, 31 mars 2004, R. Savard;

283906-07-0603 284658-07-0603 285092-07-0603
285549-07-0603 287199-07-0604 289026-07-0605
290068-07-0605

48

Côté et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 217120-03B-0310, 6 avril 2004, P. Brazeau;

Gilbert et Commission scolaire des Bois-Francs, C.L.P. 214908-04B-0309, 17 juin 2004, M. Bellemare;

Croteau et Boiseries Plessis ltée (Les), C.L.P. 167362-04B-0108-C, 19 août 2004 (décision rectifiée le 2 septembre 2004), L. Collin;

Sévigny et Commonwealth Plywood, C.L.P. 169238-04B-0109, 19 août 2004, L. Collin;

Bilodeau et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 232327-03B-0404, 8 décembre 2004, G. Marquis;

Vaillancourt et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 242627-03B-0408, 244039-03B-0409, 14 mars 2005, M. Cusson;

Campbell et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 244040-03B-0409, 19 avril 2005, M. Cusson;

Bergeron et Commission scolaire des Bois-Francs, C.L.P. 239934-04B-0407, 17 juin 2005, L. Collin;

Beaulieu et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 260733-03B-0504, 29 juin 2005, G. Marquis;

Collin et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 261224-03B-0505, 29 juin 2005, G. Marquis;

Gaudreau et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 261226-03B-0505, 29 juin 2005, G. Marquis;

Belleau et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 261557-03B-0506, 29 juin 2005, G. Marquis;

Lacroix et Commission scolaire des Draveurs, C.L.P. 243226-07-0409, 8 juillet 2005, S. Lemire;

Morin et Commission scolaire Côte-du-Sud, C.L.P. 265435-03B-0506, 30 janvier 2006, G. Marquis;

Sévigny et Commonwealth PLYwood, C.L.P. 251121-04B-0412, 2 juin 2006, L. Collin.