

Marilyne Dionne *Appellant*

v.

**Commission scolaire
des Patriotes and Commission des
lésions professionnelles** *Respondents*

and

**Commission de la santé et de la sécurité
du travail and Fédération des syndicats
de l'enseignement** *Interveniers*

**INDEXED AS: DIONNE v. COMMISSION SCOLAIRE
DES PATRIOTES**

2014 SCC 33

File No.: 34854.

2014: January 13; 2014: May 1.

Present: McLachlin C.J. and Abella, Cromwell,
Moldaver and Karakatsanis JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
QUEBEC

Employment law — Occupational health and safety — Unsafe workplace — Contract of employment — Whether pregnant supply teacher qualifies as eligible “worker” for Preventive Withdrawal and earnings-replacement indemnity under applicable provincial legislation — Whether refusal to perform work in unsafe workplace precludes formation of contract of employment — Act respecting occupational health and safety, CQLR, c. S-2.1, ss. 1 “worker”, 2, 4, 11, 12, 14, 30, 40, 41 — Civil Code of Québec, art. 2085.

Quebec’s Act respecting occupational health and safety is designed to provide financial security when workers are required to withdraw temporarily from the workforce to avoid unsafe work. It sets out specific health and safety protections for pregnant women whereby they can refuse to perform work under conditions that present a health or safety danger to themselves or their fetus, and to have a reassignment of work to avoid those risks. If that reassignment is not possible, they have the right to take Preventive Withdrawal during which they stop

Marilyne Dionne *Appelante*

c.

**Commission scolaire
des Patriotes et Commission des
lésions professionnelles** *Intimées*

et

**Commission de la santé et de la sécurité du
travail et Fédération des syndicats
de l'enseignement** *Intervenantes*

**RÉPERTORIÉ : DIONNE c. COMMISSION SCOLAIRE
DES PATRIOTES**

2014 CSC 33

N° du greffe : 34854.

2014 : 13 janvier; 2014 : 1^{er} mai.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges Abella,
Cromwell, Moldaver et Karakatsanis.

EN APPEL DE LA COUR D’APPEL DU QUÉBEC

Droit de l'emploi — Santé et sécurité du travail — Lieu de travail dangereux — Contrat de travail — Une enseignante suppléante enceinte est-elle un « travailleur » admissible au programme de retrait préventif et à l'indemnité de remplacement du revenu en vertu de la législation provinciale applicable? — Le refus d'effectuer des tâches dans un lieu de travail dangereux empêche-t-il la formation d'un contrat de travail? — Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, ch. S-2.1, art. 1 « travailleur », 2, 4, 11, 12, 14, 30, 40, 41 — Code civil du Québec, art. 2085.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec crée un régime conçu pour assurer la sécurité financière des travailleurs qui doivent se retirer temporairement de l'effectif pour éviter un travail dangereux. Elle énonce des mesures de protection particulières en matière de santé et de sécurité qui permettent aux femmes enceintes de refuser d'effectuer des tâches dans des conditions qui mettraient en danger leur santé ou leur sécurité ou celles de leur enfant à naître, et d'être affectées à d'autres tâches pour éviter ces risques. Si cette réaffectation est

working and receive income replacement benefits during their pregnancy.

D, a pregnant supply teacher, learned from her doctor that she was vulnerable to contagious viruses which can harm the fetus. Because these viruses can be spread by groups of children, a classroom posed a risk. The School Board offered her a one-day teaching position, which she accepted. Due to the health risk in the workplace, the Commission de la santé et de la sécurité du travail told D that she was entitled to reassignment or Preventive Withdrawal. The School Board appealed to the Commission des lésions professionnelles (“CLP”), which concluded that D was ineligible for Preventive Withdrawal because of her inability to go into the classroom. D was therefore outside the scope of the protection provided by the *Act*. On judicial review, the Superior Court found the CLP decision to be reasonable. A majority in the Quebec Court of Appeal agreed with the Superior Court.

Held: The appeal should be allowed.

The purpose of the *Act respecting occupational health and safety* is to ensure the health and safety of workers by protecting them from workplace dangers. Under the statutory scheme, when a worker relies on the right to refuse unsafe work, any new assignments or temporary withdrawal from the workplace are not seen as an absence from work, they are deemed to be a substitute for the work that the employee would ordinarily be expected to perform but for the danger. A refusal to perform unsafe work is not a refusal to fulfill the employment contract, it is the exercise of a legislated right. Workers are thereby protected from having to choose between job security and their health or safety.

Like any other worker entitled to refuse to do unsafe work, a pregnant worker is deemed by the *Act* to still be “at work” while on reassignment or Preventive Withdrawal. The *Act* therefore protects pregnant women in two significant ways: it protects their health by substituting safe tasks for dangerous ones, and it protects their employment by providing financial and job security. To confront the discriminatory assumptions which had historically attributed incapacity to work to women who were pregnant, the scheme protects not only their right to work, but to work in a safe environment by deeming them to be as available to work as a non-pregnant worker.

impossible, elles ont droit à un retrait préventif au cours duquel elles cessent de travailler et reçoivent des indemnités de remplacement du revenu pendant leur grossesse.

D, une enseignante suppléante enceinte, a appris de son médecin qu'elle était vulnérable à des virus contagieux qui peuvent causer du tort au fœtus. Parce que ces virus peuvent se propager par des groupes d'enfants, la salle de classe posait un risque. La commission scolaire lui a présenté une offre de suppléance pour la journée, ce qu'elle a accepté. En raison du risque pour la santé que posait le lieu de travail, la Commission de la santé et de la sécurité du travail a informé D qu'elle avait droit à une réaffectation ou à un retrait préventif. La commission scolaire a interjeté appel à la Commission des lésions professionnelles (« CLP »), qui a conclu que D n'était pas admissible au retrait préventif parce qu'elle ne pouvait entrer dans la salle de classe. D échappait en conséquence à l'application de la protection de la *Loi*. À l'issue d'une révision judiciaire, la Cour supérieure a conclu que la décision de la CLP était raisonnable. Les juges majoritaires de la Cour d'appel du Québec ont confirmé la décision de la Cour supérieure.

Arrêt : Le pourvoi est accueilli.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a pour objet d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs en les protégeant contre les dangers sur le lieu de travail. En vertu du régime législatif, lorsqu'un travailleur invoque le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, une nouvelle affectation ou un retrait temporaire du lieu de travail ne sont pas considérés comme une absence du travail mais sont réputés remplacer le travail normalement attendu de l'employé n'eût été le danger. Un refus d'exécuter un travail dangereux n'est pas un refus d'exécuter le contrat de travail; c'est plutôt l'exercice d'un droit prévu par la loi. Les travailleurs sont ainsi assurés de ne pas avoir à choisir entre la sécurité d'emploi et leur santé ou sécurité.

À l'instar de tout autre travailleur qui a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, une travailleuse enceinte est réputée, suivant la *Loi*, être encore « au travail » pendant sa réaffectation ou son retrait préventif. La *Loi* protège donc les femmes enceintes de deux façons importantes : elle protège leur santé en remplaçant des tâches dangereuses par des tâches sécuritaires, et elle protège leur emploi en leur assurant la sécurité financière et la sécurité d'emploi. Pour contrer les hypothèses discriminatoires qui avaient attribué aux femmes enceintes une incapacité de travailler, le régime protège non seulement leur droit de travailler, mais aussi leur droit de travailler dans un milieu sécuritaire, en présument qu'elles sont disponibles pour travailler tout autant que le sont les travailleuses non enceintes.

A contract was formed when D accepted the School Board's offer to supply teach and therefore became a "worker" in accordance with the definition in the *Act*. The legislated right of a pregnant worker to withdraw from an unsafe workplace cannot be used to conclude that her Preventive Withdrawal negates the formation of the contract of employment. D's pregnancy was not an incapacity that prevented her from performing the work, it was the dangerous workplace that prevented it. That triggered her statutory right to reassignment or Preventive Withdrawal. What prevents the performance of work is the employer's inability to provide a safe working alternative, not the pregnancy. To conclude otherwise negates the objectives of the *Act* and penalizes pregnant women for doing precisely what the legislative scheme mandates: avoiding workplace health risks during pregnancy.

Cases Cited

Applied: *Bell Canada v. Quebec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988] 1 S.C.R. 749; **referred to:** *Commission des écoles catholiques de Québec v. Gobeil*, [1999] R.J.Q. 1883; *AT & T Corp. v. Hulteen*, 129 S. Ct. 1962 (2009); *Cabiakman v. Industrial Alliance Life Insurance Co.*, 2004 SCC 55, [2004] 3 S.C.R. 195; *Westmount (City) v. Rossy*, 2012 SCC 30, [2012] 2 S.C.R. 136.

Statutes and Regulations Cited

Act respecting industrial accidents and occupational diseases, CQLR, c. A-3.001, ss. 60, 63 to 76.
Act respecting occupational health and safety, CQLR, c. S-2.1, ss. 1 "worker", 2, 4, 11, 12, 14, 30, 36, 40, 41, 43, 45.
Civil Code of Québec, preliminary provision, arts. 1385, 2085.
Interpretation Act, CQLR, c. I-16, s. 41.
Regulation respecting the certificate issued for the preventive withdrawal and re-assignment of a pregnant or breast-feeding worker, CQLR, c. S-2.1, r. 3.

Authors Cited

Cliche, Bernard, Serge Lafontaine et Richard Mailhot. *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail : Le régime juridique de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1993.
 Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, 2^e éd. Sainte-Foy, Qué.: Presses de l'Université Laval, 1991.

Un contrat a été formé lorsque D a accepté l'offre de suppléance de la commission scolaire et elle est donc devenue un « travailleur » conformément à la définition prévue à la *Loi*. Le droit que la loi confère à une travailleuse enceinte de se retirer d'un lieu de travail dangereux ne permet pas de conclure que son retrait préventif fait obstacle à la formation du contrat de travail. La grossesse de D n'était pas une incapacité qui l'empêchait d'exécuter son travail; c'était plutôt le lieu de travail dangereux qui l'en empêchait. C'est ce qui a rendu applicable son droit légal à la réaffectation ou au retrait préventif. Ce n'est pas la grossesse qui empêche la prestation de travail mais l'incapacité de l'employeur de fournir un travail de substitution sans danger. Toute autre conclusion fait échec aux objectifs de la *Loi* et pénalise les femmes enceintes qui font précisément ce que prescrit le régime législatif, c'est-à-dire éviter les risques pour la santé au lieu de travail pendant la grossesse.

Jurisprudence

Arrêt appliqué : *Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988] 1 R.C.S. 749; **arrêts mentionnés :** *Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil*, [1999] R.J.Q. 1883; *AT & T Corp. c. Hulteen*, 129 S. Ct. 1962 (2009); *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55, [2004] 3 R.C.S. 195; *Westmount (Ville) c. Rossy*, 2012 CSC 30, [2012] 2 R.C.S. 136.

Lois et règlements cités

Code civil du Québec, disposition préliminaire, art. 1385, 2085.
Loi d'interprétation, RLRQ, ch. I-16, art. 41.
Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, ch. S-2.1, art. 1 « travailleur », 2, 4, 11, 12, 14, 30, 36, 40, 41, 43, 45.
Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, ch. A-3.001, art. 60, 63 à 76.
Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite, RLRQ, ch. S-2.1, r. 3.

Doctrine et autres documents cités

Cliche, Bernard, Serge Lafontaine et Richard Mailhot. *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail : Le régime juridique de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 1993.
 Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, 2^e éd. Sainte-Foy, Qué. : Presses de l'Université Laval, 1991.

- Lafontaine, Serge. “Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : qui décide quoi?”, dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (1991)*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1991, 133.
- Lippel, Katherine. “Preventive Reassignment of Pregnant or Breast-Feeding Workers: The Québec Model” (1998), 8 *New Solutions* 267.
- Messing, Karen, et al. “Equality and Difference in the Workplace: Physical Job Demands, Occupational Illnesses, and Sex Differences” (2000), 12 *NWSA Journal* 21.
- Morin, Fernand, et autres. *Le droit de l’emploi au Québec*, 4^e éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2010.
- Plante, Robert, and Romaine Malenfant. “Reproductive Health and Work: Different Experiences” (1998), 40 *JOEM* 964.
- Quebec. Ministre d’État au développement social. *Santé et sécurité au travail: Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*. Québec: Éditeur officiel du Québec, 1978.
- Trudeau, Gilles. “Aspects constitutionnels du travail salarié”, dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir., *Rapports individuels et collectifs du travail*. Montréal: LexisNexis, 2009, 1/1 (feuilles mobiles mises à jour mars 2013, envoi n° 6).

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Dalphond, Giroux and Wagner J.J.A.), 2012 QCCA 609, SOQUIJ AZ-50844625, [2012] J.Q. n° 2984 (QL), 2012 CarswellQue 3214, affirming a decision of Crête J., 2010 QCCS 1550, [2010] C.L.P. 251, SOQUIJ AZ-50628222, [2010] J.Q. n° 3332 (QL), 2010 CarswellQue 3470, dismissing an application for judicial review of a decision of the Commission des lésions professionnelles, 2008 QCCLP 3215, SOQUIJ AZ-50496029, 2008 LNQCCLP 141 (QL). Appeal allowed.

Denis Lavoie, Graciela Barrère, Pierre Brun and Isabelle Bolla, for the appellant.

Yann Bernard, Paule Veilleux and René Paquette, for the respondent Commission scolaire des Patriotes.

Marie-France Bernier, for the respondent Commission des lésions professionnelles.

- Lafontaine, Serge. « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : qui décide quoi? », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (1991)*. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 1991, 133.
- Lippel, Katherine. « Preventive Reassignment of Pregnant or Breast-Feeding Workers : The Québec Model » (1998), 8 *New Solutions* 267.
- Messing, Karen, et al. « Equality and Difference in the Workplace : Physical Job Demands, Occupational Illnesses, and Sex Differences » (2000), 12 *NWSA Journal* 21.
- Morin, Fernand, et autres. *Le droit de l’emploi au Québec*, 4^e éd. Montréal : Wilson & Lafleur, 2010.
- Plante, Robert, and Romaine Malenfant. « Reproductive Health and Work : Different Experiences » (1998), 40 *JOEM* 964.
- Québec. Ministre d’État au développement social. *Santé et sécurité au travail : Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*. Québec : Éditeur officiel du Québec, 1978.
- Trudeau, Gilles. « Aspects constitutionnels du travail salarié », dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir., *Rapports individuels et collectifs du travail*. Montréal : LexisNexis, 2009, 1/1 (feuilles mobiles mises à jour mars 2013, envoi n° 6).

POURVOI contre un arrêt de la Cour d’appel du Québec (les juges Dalphond, Giroux et Wagner), 2012 QCCA 609, SOQUIJ AZ-50844625, [2012] J.Q. n° 2984 (QL), 2012 CarswellQue 3214, qui a confirmé une décision du juge Crête, 2010 QCCS 1550, [2010] C.L.P. 251, SOQUIJ AZ-50628222, [2010] J.Q. n° 3332 (QL), 2010 CarswellQue 3470, qui avait rejeté une requête en révision judiciaire d’une décision de la Commission des lésions professionnelles, 2008 QCCLP 3215, SOQUIJ AZ-50496029, 2008 LNQCCLP 141 (QL). Pourvoi accueilli.

Denis Lavoie, Graciela Barrère, Pierre Brun et Isabelle Bolla, pour l’appelante.

Yann Bernard, Paule Veilleux et René Paquette, pour l’intimée la Commission scolaire des Patriotes.

Marie-France Bernier, pour l’intimée la Commission des lésions professionnelles.

Pierre-Michel Lajeunesse and Marie-Anne Lecavalier, for the intervener Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Claudine Morin and Nathalie Léger, for the intervener Fédération des syndicats de l'enseignement.

The judgment of the Court was delivered by

[1] ABELLA J. — Quebec's occupational health and safety legislation, together with legislation dealing with industrial accidents and illnesses, creates a scheme designed to provide financial security when workers are required to withdraw temporarily from the workforce to avoid unsafe work. This appeal involves a pregnant supply teacher whose withdrawal from an unsafe workplace because of risks to herself and her fetus resulted in a tribunal finding that she was thereby disentitled to the statutory income replacement benefits. In my view, this finding negates the objectives of the scheme and penalizes pregnant women for doing precisely what the legislative scheme mandates: avoiding workplace health risks during pregnancy.

Background

[2] *An Act respecting occupational health and safety*, CQLR, c. S-2.1, sets out specific health and safety protections for pregnant women whereby they can refuse to perform work under conditions that present a health or safety danger to themselves or their fetus, and to have a reassignment of work to avoid those risks. If that reassignment is not possible, they have the right to stop working and receive income replacement benefits during the pregnancy. These rights are set out in ss. 40 and 41 of the *Act*:

40. A pregnant worker who furnishes to her employer a certificate attesting that her working conditions may be physically dangerous to her unborn child, or to herself by

Pierre-Michel Lajeunesse et Marie-Anne Lecavalier, pour l'intervenante la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Claudine Morin et Nathalie Léger, pour l'intervenante la Fédération des syndicats de l'enseignement.

Version française du jugement de la Cour rendu par

[1] LA JUGE ABELLA — La législation québécoise sur la santé et la sécurité du travail, de pair avec la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, crée un régime conçu pour assurer la sécurité financière des travailleurs qui doivent se retirer temporairement de l'effectif pour éviter un travail dangereux. Le présent pourvoi concerne une enseignante suppléante enceinte qui s'est retirée d'un lieu de travail dangereux en raison des risques pour elle et son enfant à naître, ce qui a amené un tribunal administratif à conclure qu'elle n'avait pas droit, pour cette raison, aux indemnités de remplacement du revenu prévues par la loi. À mon avis, cette conclusion fait échec aux objectifs du régime et pénalise les femmes enceintes qui font précisément ce que prescrit le régime législatif, c'est-à-dire éviter les risques pour la santé au lieu de travail pendant la grossesse.

Contexte

[2] La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, ch. S-2.1, énonce des mesures de protection particulières en matière de santé et de sécurité qui permettent aux femmes enceintes de refuser d'effectuer des tâches dans des conditions qui mettraient en danger leur santé ou leur sécurité ou celles de leur enfant à naître, et d'être affectées à d'autres tâches pour éviter ces risques. Si la réaffectation est impossible, elles ont le droit de cesser de travailler et de recevoir des indemnités de remplacement du revenu pendant leur grossesse. Ces droits sont énoncés aux art. 40 et 41 de la *Loi* :

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

reason of her pregnancy, may request to be re-assigned to other duties involving no such danger that she is reasonably capable of performing.

41. If a requested re-assignment is not made immediately, the pregnant worker may stop working until she is re-assigned or until the date of delivery.

“Delivery” means the natural or the lawfully, medically induced end of a pregnancy by childbirth, whether or not the child is viable.

[3] In order to qualify for reassignment, the pregnant worker must present her employer with a Preventive Withdrawal and Reassignment Certificate completed by a doctor confirming the workplace danger.

[4] The form and required content of the Certificate are set out in the *Regulation respecting the certificate issued for the preventive withdrawal and re-assignment of a pregnant or breast-feeding worker*, CQLR, c. S-2.1, r. 3. In the Certificate, the worker must identify her perceived workplace risks and a physician must confirm which work conditions carry dangers to the worker or her fetus, and whether she is otherwise medically capable of working.

[5] Notably, a Certificate automatically constitutes an application for reassignment to a risk-free task (Bernard Cliche, Serge Lafontaine and Richard Mailhot, *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail* (1993), at pp. 243-44). If the employer cannot or does not reassign the pregnant worker, she can withdraw from work until she can either be reassigned or has given birth.¹ A worker on Preventive Withdrawal is entitled to full remuneration for her first five working days after stopping work² and thereafter receives 90 percent of her net salary for the days that she would normally have

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.

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.

[3] Pour avoir droit à une réaffectation, la travailleuse enceinte doit présenter à son employeur un « certificat visant le retrait préventif et l’affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite » établi par un médecin qui confirme le danger du lieu de travail.

[4] Le *Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l’affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, RLRQ, ch. S-2.1, r. 3, prescrit la forme et la teneur du certificat. La travailleuse doit identifier dans le certificat les risques qu’elle appréhende à son lieu de travail. Un médecin doit confirmer les conditions de travail qui comportent des dangers pour la travailleuse ou pour son enfant à naître et doit indiquer si elle est par ailleurs apte médicalement à faire un travail.

[5] Soulignons notamment qu’un certificat constitue automatiquement une demande d’affectation à une tâche sans risque (Bernard Cliche, Serge Lafontaine et Richard Mailhot, *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail* (1993), p. 243-244). Si l’employeur ne peut affecter la travailleuse enceinte ou s’il ne le fait pas, elle peut cesser de travailler jusqu’à ce que l’affectation soit faite ou jusqu’à la date de son accouchement¹. Une travailleuse en retrait préventif a droit à sa pleine rémunération pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail² et elle reçoit par la suite

1 *Act respecting occupational health and safety*, s. 41.

2 *Act respecting occupational health and safety*, s. 36.

1 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 41.

2 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 36.

worked but for the health or safety risk.³ These benefits are paid out of a fund into which all Quebec employers contribute,⁴ and are calculated based on income earned by the worker during the year before her pregnancy.⁵ During her Preventive Withdrawal, she retains all the benefits connected with her regular employment.⁶

[6] Marilyne Dionne earned a bachelor's degree in preschool and elementary education in December 2005. In early 2006, she was added to the Commission scolaire des Patriotes ("School Board") list of about 500 supply teachers. The list is maintained pursuant to a collective agreement, which requires the School Board to maintain a list which may be used when replacement teachers are needed. Another collective agreement sets out the salaries and benefits payable to supply teachers called from the list. Replacements are called by a call centre. Rather than wait for a call, supply teachers occasionally call the centre directly to see if any work is available. The collective agreement does not oblige the School Board to call any particular teacher from the list, leaving the choice of teacher up to the Board.

[7] Once on the list, Ms. Dionne worked frequently. She supply taught 88.15 of the 200 school days in the 2005-2006 school year, working nearly full-time in 2006.

[8] Ms. Dionne learned she was pregnant on September 24, 2006. She contacted the call centre the following day to inform them that she was pregnant and that she was awaiting test results from her doctor in order to determine if she was immunized against certain infectious diseases.

90 pour 100 de son salaire net pour les jours où elle aurait normalement travaillé, n'eût été le risque pour la santé ou la sécurité³. Ces prestations sont payées à même un fonds auquel tous les employeurs québécois contribuent⁴ et sont calculées en fonction du revenu gagné par la travailleuse pendant l'année précédant la grossesse⁵. Pendant son retrait préventif, elle conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait⁶.

[6] Marilyne Dionne a obtenu un baccalauréat en enseignement préscolaire et primaire en décembre 2005. Au début de 2006, elle a été inscrite sur la liste des quelque 500 enseignants et enseignantes suppléants de la Commission scolaire des Patriotes (« commission scolaire »). Une convention collective oblige la commission scolaire à tenir cette liste et à l'utiliser en cas de besoin d'enseignants suppléants. Une autre convention collective prévoit les salaires et autres avantages payables aux enseignants suppléants appelés de la liste. Les suppléants sont appelés d'un centre d'appel. Plutôt que d'attendre qu'on les appelle, il arrive à l'occasion que les suppléants appellent directement le centre d'appel pour voir s'il y a du travail disponible. La convention collective n'oblige pas la commission scolaire à appeler un enseignant en particulier de la liste, laissant le choix de l'enseignant à la commission scolaire.

[7] Une fois inscrite sur la liste, M^{me} Dionne a travaillé fréquemment. Elle a fait 88,15 jours de suppléance sur 200 jours d'école au cours de l'année scolaire 2005-2006, travaillant presque à temps plein en 2006.

[8] Le 24 septembre 2006, M^{me} Dionne a appris qu'elle était enceinte. Le lendemain, elle a communiqué avec le centre d'appel pour informer les préposés de son état et leur dire qu'elle attendait les résultats de sa consultation médicale pour déterminer si elle était immunisée contre certaines maladies contagieuses.

3 *An Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, CQLR, c. A-3.001, s. 60.

4 *Act respecting occupational health and safety*, s. 45.

5 *Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, ss. 63 to 76.

6 *Act respecting occupational health and safety*, s. 43.

3 *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, ch. A-3.001, art. 60.

4 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 45.

5 *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, art. 63 à 76.

6 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 43.

[9] On October 5, 2006, Ms. Dionne learned from her doctor that she was vulnerable to Parvovirus B-19, a contagious virus which can harm the fetus. Because this virus can be spread by groups of children, a classroom posed a risk. Her doctor completed a Preventive Withdrawal and Reassignment Certificate confirming that her workplace presented a health risk. Shortly afterwards, her doctor completed a second Certificate confirming that the workplace also put her at risk for exposure to rubella.

[10] Ms. Dionne gave the Certificates to the Commission de la santé et de la sécurité du travail. On November 3, 2006, she was informed that if she received a contract, she was eligible for Preventive Withdrawal as part of the “For a Safe Maternity Experience” program. The Commission’s letter stated, in part:

[TRANSLATION] We inform you that you are eligible for the “For a Safe Maternity Experience” program.

However, given that you are a contract worker, and in the event your employer is unable to respect the risks identified in the CLSC report, your preventive withdrawal will begin the day when you are called to work by your employer to perform a contract. Your employer must provide us with the date, time and place.

Ms. Dionne kept the School Board informed of her medical situation and submitted copies of the Certificates to them.

[11] The call centre offered her a one-day teaching position on November 13, 2006, which she accepted. In total, Ms. Dionne received 10 offers to supply teach from the call centre between November 13 and 30, 2006, all of which she accepted. She was never reassigned.

[12] On November 27, 2006, the Commission told Ms. Dionne that because a contract was formed on November 13, she was entitled to take Preventive Withdrawal and receive an income indemnity during her pregnancy so long as she remained eligible

[9] Le 5 octobre 2006, M^{me} Dionne a appris de son médecin qu’elle était vulnérable au Parvovirus B-19, un virus contagieux qui peut causer du tort au fœtus. Parce que ce virus peut se propager par des groupes d’enfants, la salle de classe posait un risque. Son médecin a rempli un certificat visant le retrait préventif et la réaffectation, confirmant que son lieu de travail présentait un risque pour la santé. Peu de temps après, son médecin a rempli un deuxième certificat confirmant que le lieu de travail la mettait également à risque par exposition à la rubéole.

[10] Madame Dionne a remis les certificats à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (« CSST »). Le 3 novembre 2006, elle a été informée que si elle obtenait un contrat, elle était admissible au retrait préventif dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger ». La lettre de la CSST indiquait notamment ce qui suit :

Nous vous informons que vous êtes admissible au programme « Pour une maternité sans danger ».

Cependant, étant donné que vous êtes une travailleuse contractuelle, et dans l’alternative où votre employeur est dans l’impossibilité de respecter les dangers émis dans le rapport de CLSC, votre retrait préventif débutera le jour où vous serez appelée au travail par votre employeur pour effectuer un contrat. Votre employeur devra nous communiquer cette date en temps et lieu.

Madame Dionne a tenu la commission scolaire informée de sa situation médicale et lui a remis une copie des certificats.

[11] Le 13 novembre 2006, le centre d’appel lui a présenté une offre de suppléance pour la journée, offre qu’elle a acceptée. Au total, M^{me} Dionne a reçu 10 offres de suppléance du centre d’appel entre le 13 et le 30 novembre 2006, offres qu’elle a toutes acceptées. Elle n’a jamais été affectée à d’autres tâches.

[12] Le 27 novembre 2006, la CSST a informé M^{me} Dionne que parce qu’un contrat avait été conclu le 13 novembre, elle avait droit de se prévaloir d’un retrait préventif et de toucher une indemnité de revenu durant sa grossesse tant qu’elle restait

for the indemnity in accordance with the *Act*. The Commission's quantification of her indemnity was not at issue before this Court.

[13] The School Board asked the Commission to review this decision. On December 20, 2006, the Commission confirmed that Ms. Dionne's right to Preventive Withdrawal and an earnings-replacement indemnity was triggered on November 13, 2006 when she received and accepted the offer from the School Board.

[14] The School Board appealed to the Commission des lésions professionnelles ("CLP"). The CLP set aside the Commission's decision and concluded that Ms. Dionne was ineligible for Preventive Withdrawal. In its view, withdrawal was only available to "workers" as defined in the *Act*. Ms. Dionne's inability to go into the school due to health risks meant that she was incapable of performing the supply teaching work required by the School Board. This incapacity meant that no contract of employment had been formed. Without such a contract, Ms. Dionne was not a "worker" and was therefore outside the scope of the protection provided by ss. 40 and 41 of the *Act*.

[15] On judicial review, the Superior Court found the CLP decision to be reasonable. A majority in the Quebec Court of Appeal agreed with the Superior Court.

[16] The dissenting judge was of the view that the CLP's decision would result in the denial of benefits to thousands of supply teachers. In his view, Ms. Dionne was not incapable of working, she was simply refusing, in accordance with her statutory rights, to perform work in an unsafe workplace. I agree.

Analysis

[17] The purpose of the *Act respecting occupational health and safety* is to ensure the health and safety of workers by protecting them from workplace dangers. This purpose is delineated in s. 2:

admissible à l'indemnité conformément à la *Loi*. L'établissement de l'indemnité par la CSST n'est pas en cause devant la Cour.

[13] La commission scolaire a demandé à la CSST de revoir cette décision. Le 20 décembre 2006, la CSST a confirmé que le droit de M^{me} Dionne à un retrait préventif et à une indemnité de remplacement du revenu était applicable depuis le 13 novembre 2006 lorsqu'elle avait reçu et accepté l'offre de la commission scolaire.

[14] La commission scolaire a interjeté appel à la Commission des lésions professionnelles (« CLP »), qui a annulé la décision de la CSST et a conclu que M^{me} Dionne n'était pas admissible au retrait préventif. À son avis, le retrait préventif était réservé exclusivement aux « travailleurs » au sens de la *Loi*. Parce qu'elle ne pouvait entrer dans l'école en raison des risques pour sa santé, elle était incapable d'effectuer la tâche d'enseignante suppléante que demandait la commission scolaire. Du fait de cette incapacité, aucun contrat de travail n'avait été formé. Sans un tel contrat, M^{me} Dionne n'était pas une « travailleuse » et elle échappait en conséquence à l'application de la protection prévue aux art. 40 et 41 de la *Loi*.

[15] À l'issue d'une révision judiciaire, la Cour supérieure a conclu que la décision de la CLP était raisonnable. Les juges majoritaires de la Cour d'appel du Québec ont rejeté l'appel de la décision de la Cour supérieure.

[16] Le juge dissident s'est dit d'avis que la décision de la CLP aurait pour effet de priver de prestations des milliers d'enseignantes suppléantes. Selon lui, M^{me} Dionne n'était pas incapable de travailler, elle ne faisait que refuser, conformément aux droits que lui confère la *Loi*, de travailler dans un lieu de travail dangereux. Je suis d'accord avec lui.

Analyse

[17] La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a pour objet d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs en les protégeant contre les dangers sur le lieu de travail. Cet objet est énoncé à l'art. 2 :

2. The object of this Act is the elimination, at the source, of dangers to the health, safety and physical well-being of workers.

This Act provides mechanisms for the participation of workers, workers' associations, employers and employers' associations in the realization of its object.

[18] The protections set out in the *Act* reflect a long history of legislative measures in Quebec intended to address and improve workplace health and safety issues. These efforts culminated in the Quebec government's extensive consultation process in the late '70s to determine a general policy on occupational health and safety and to develop the necessary mechanisms to achieve health and safety goals (Fernand Morin et al., *Le droit de l'emploi au Québec* (4th ed. 2010), at p. 679; Robert P. Gagnon, Louis LeBel and Pierre Verge, *Droit du travail* (2nd ed. 1991), at pp. 29-30; Ministre d'État au développement social, *Santé et sécurité au travail: Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs* (1978)). As a result of this process, in 1979 the legislature adopted the *Act respecting occupational health and safety* with the aim not only of protecting the health and safety of workers in the workplace, but also of eliminating the causes of workplace accidents and illnesses.

[19] To achieve this protective purpose, the *Act* imposes a duty on employers not to expose workers to unsafe or unhealthy working conditions. Correspondingly, it gives workers the right to be informed of hazards, to participate in the management of workplace risks, and most pertinently, the right to refuse unsafe work found in s. 12:

12. A worker has a right to refuse to perform particular work if he [or she] has reasonable grounds to believe that the performance of that work would expose him [or her] to danger to his [or her] health, safety or physical well-being, or would expose another person to a similar danger.

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 objet.

[18] Les mesures de protection énoncées dans la *Loi* reflètent une longue histoire de mesures législatives prises au Québec en vue de s'attaquer aux problèmes, et d'améliorer la situation, de la santé et de la sécurité du travail. Ces efforts ont abouti à un vaste processus de consultation amorcé par le gouvernement du Québec à la fin des années 70 en vue de déterminer une politique générale sur la santé et la sécurité du travail et d'élaborer les mécanismes nécessaires pour atteindre des objectifs en la matière (Fernand Morin et autres, *Le droit de l'emploi au Québec* (4^e éd. 2010), p. 679; Robert P. Gagnon, Louis LeBel et Pierre Verge, *Droit du travail* (2^e éd. 1991), p. 29-30; ministre d'État au développement social, *Santé et sécurité au travail : Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs* (1978)). À l'issue de ce processus, la législature a adopté en 1979 la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* dans le but non seulement de protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, mais aussi d'y éliminer les causes d'accidents et de maladies.

[19] Pour atteindre cet objectif de protection, la *Loi* impose aux employeurs l'obligation de ne pas exposer les travailleurs à des conditions de travail dangereuses ou malsaines. Corrélativement, elle donne aux travailleurs le droit d'être informés des dangers, le droit de participer à la gestion des risques sur le lieu de travail et, ce qui est le plus pertinent en l'espèce, le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, prévu à l'art. 12 :

12. Un travailleur a le droit 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 ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

[20] Significantly, when a worker relies on the right to refuse unsafe work, he or she is deemed by s. 14 of the statute to still be “at work”:

14. Until an executory decision is rendered ordering a worker to resume work, the employer shall not . . . have the work performed by another worker or by a person who ordinarily works outside the establishment *and a worker who is exercising his [or her] right of refusal is deemed to be at work.*

[21] Section 30 prohibits reprisals by an employer against employees who assert their right to refuse unsafe work:

30. No employer may dismiss, suspend or transfer a worker, practise discrimination or take reprisals against him [or her] or impose any other penalty on him [or her] on the ground that the worker exercised the right contemplated in section 12.

[22] Any new assignments or temporary withdrawal from the workplace are deemed to be a substitute for the work that the employee would ordinarily be expected to perform but for the danger. A refusal to perform unsafe work, therefore, is not seen as a refusal to fulfill the employment contract, it is the exercise of legislated protection (*Bell Canada v. Quebec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988] 1 S.C.R. 749, at p. 801).

[23] This right to refuse to perform unsafe work is automatically incorporated into the contract of employment between an employer and a worker by virtue of the public order status of the *Act*. As Beetz J. explained in *Bell Canada*:

The essence of [the *Act*] the purpose of which is to safeguard the health of workers is that it articulates the terms of the contract of employment, in the same way as does a collective agreement which contains preventive clauses dealing with occupational health and safety. [p. 799]

[24] Employers and workers are prohibited in s. 4 from derogating from these basic rights and are permitted only to enhance them:

[20] Fait important, lorsqu’un travailleur invoque le droit de refuser d’exécuter un travail dangereux, il est réputé être encore « au travail », suivant l’art. 14 de la *Loi* :

14. Jusqu’à ce qu’une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l’employeur ne peut [. . .] faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l’établissement *et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu’il exerce ce droit.*

[21] L’article 30 interdit à l’employeur d’exercer des représailles contre les employés qui exercent leur droit de refuser d’exécuter un travail dangereux :

30. L’employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l’article 12.

[22] Une nouvelle affectation ou un retrait temporaire du lieu de travail sont réputés remplacer le travail normalement attendu de l’employé n’eût été le danger. Par conséquent, le refus d’exécuter un travail dangereux n’est pas considéré comme un refus d’exécuter le contrat de travail, mais plutôt comme l’exercice d’une protection législative (*Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988] 1 R.C.S. 749, p. 801).

[23] Ce droit de refuser d’exécuter un travail dangereux est automatiquement incorporé dans le contrat de travail entre un employeur et un travailleur puisque la *Loi* est d’ordre public. Comme l’a expliqué le juge Beetz dans *Bell Canada* :

. . . il est de l’essence [de la *Loi*] ayant pour objet la préservation de la santé des travailleurs de préciser les termes du contrat de travail, tout comme le fait une convention collective qui comporte des clauses préventives portant sur la santé et la sécurité des travailleurs. [p. 799]

[24] L’article 4 interdit aux employeurs et aux travailleurs de déroger à ces droits fondamentaux; ils ne peuvent que les bonifier :

4. This Act is of public order and any derogating provision of any agreement or decree is absolutely null.

However, an agreement or decree may provide, in respect of a worker, a person performing functions under this Act or a certified association, more favourable provisions for the health, safety and physical well-being of the worker.

[25] The *Act* thereby regulates the rights and obligations of workers and employers by deeming the contract of employment to include working conditions that do not impair workers' health, safety or physical well-being (*Bell Canada*, at pp. 799-800). Included among these deemed contractual working conditions are the right to refuse unsafe work and to continue to receive wages and other benefits notwithstanding this refusal, the requirement of availability and assignment to other duties, and the right to return to the employment at the end of the assignment or cessation of work (*Bell Canada*, at p. 802). Workers are therefore protected from having to choose between job security and their health or safety.

[26] As this brief review shows, the *Act* sets out a broad framework of health and safety rights and gives workers the necessary tools by which to safely and confidently assert those rights.

[27] Into this capacious protective tent, the legislature also added specific safeguards to address the health and safety concerns of pregnant women. These included rights for pregnant workers to be reassigned to other tasks or, if reassignment is not possible, to immediately withdraw from work in order to protect their health or the health of their fetus and to receive an income indemnity while away from work (Serge Lafontaine, "Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite: qui décide quoi?", in *Développements récents en droit du travail (1991)*, 133, at p. 135; Cliche, Lafontaine and Mailhot, at pp. 237-38). These rights were designed to allow pregnant workers to continue working or, if no safe workplace alternative was available, to prevent them from being penalized economically (Katherine Lippel, "Preventive Reassignment of

4. La présente loi est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de nullité absolue.

Cependant une convention ou un décret peut prévoir pour un travailleur, une personne qui exerce une fonction en vertu de la présente loi ou une association accréditée des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur.

[25] La *Loi* régit ainsi les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs en présumant que le contrat de travail comprend des conditions de travail qui ne portent pas atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique des travailleurs (*Bell Canada*, p. 799-800). Le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux et de continuer à recevoir un salaire et d'autres avantages malgré ce refus, l'exigence de disponibilité et d'affectation à d'autres tâches et le droit de réintégrer son emploi à la fin de la réaffectation ou de la cessation de travail font partie de ces conditions de travail contractuelles présumées (*Bell Canada*, p. 802). Les travailleurs sont donc assurés de ne pas avoir à choisir entre la sécurité d'emploi et leur santé ou sécurité.

[26] Comme le montre ce bref exposé, la *Loi* établit un cadre général de droits en matière de santé et de sécurité et donne aux travailleurs les outils nécessaires pour se prévaloir de ces droits en toute sécurité et en toute confiance.

[27] Sur ce vaste filet protecteur, le législateur a en outre ajouté des mesures de sauvegarde pour répondre spécifiquement aux préoccupations des femmes enceintes en ce qui a trait à la santé et la sécurité. Ces mesures comprennent notamment le droit des femmes enceintes d'être affectées à d'autres tâches ou, si une telle affectation n'est pas possible, le droit de cesser immédiatement de travailler afin de protéger leur santé ou celle de leur enfant à naître et de toucher une indemnité de revenu pendant leur absence du travail (Serge Lafontaine, « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : qui décide quoi? », dans *Développements récents en droit du travail (1991)*, 133, p. 135; Cliche, Lafontaine et Mailhot, p. 237-238). Ces droits ont été conçus pour permettre aux travailleuses enceintes de continuer à travailler ou, si aucun autre lieu de

Pregnant or Breast-Feeding Workers: The Québec Model” (1998), 8 *New Solutions* 267, at p. 267). As Robert Plante and Romaine Malenfant noted in “Reproductive Health and Work: Different Experiences” (1998), 40 *JOEM* 964, at p. 967:

... the right to preventive reassignment plays a protective role for women’s jobs by reducing the likelihood of their being fired during pregnancy and by ensuring that the benefits associated with a job are maintained

[28] Underlying the health and safety protections for pregnant women is an effort to prevent the discriminatory exclusion of women from the workplace based on pregnancy (see Karen Messing et al., “Equality and Difference in the Workplace: Physical Job Demands, Occupational Illnesses, and Sex Differences” (2000), 12 *NWSA Journal* 21, at p. 36; see also Gilles Trudeau, “Aspects constitutionnels du travail salarié”, in Katherine Lippel and Guylaine Vallée, eds., *Rapports individuels et collectifs du travail* (loose-leaf), 1/1, at pp. 1/14 and 1/15). To confront the discriminatory assumptions which had historically attributed an incapacity to work to women who were pregnant, the scheme protects not only their right to work, but to work in a safe environment, by deeming them to be as available to work as a non-pregnant worker (*Commission des écoles catholiques de Québec v. Gobeil*, [1999] R.J.Q. 1883 (C.A.), at p. 1893, *per* Robert J.A.; see also *AT & T Corp. v. Hulteen*, 129 S. Ct. 1962 (2009), at p. 1978, *per* Ginsburg J., dissenting). As Plante and Malenfant note, the prime objective of reassignment and Preventive Withdrawal is “to protect the health of the pregnant worker and that of her unborn child by eliminating dangers in the workplace, thereby allowing her to continue working” (p. 965 (emphasis added); see also Lippel, at pp. 269-70). If no reassignment alternative in the workplace is possible, she is entitled to withdraw from work.

travail sécuritaire n’est disponible, d’empêcher qu’elles soient pénalisées sur le plan pécuniaire (Katherine Lippel, « Preventive Reassignment of Pregnant or Breast-Feeding Workers : The Québec Model » (1998), 8 *New Solutions* 267, p. 267). Comme l’ont fait remarquer Robert Plante et Romaine Malenfant dans « Reproductive Health and Work : Different Experiences » (1998), 40 *JOEM* 964, p. 967 :

[TRADUCTION] . . . le droit à la réaffectation préventive vise à protéger les emplois des femmes en réduisant la probabilité qu’elles soient congédiées pendant leur grossesse et en assurant le maintien des avantages liés à un emploi . . .

[28] Les efforts en vue d’empêcher l’exclusion discriminatoire des femmes du milieu du travail en raison de leur grossesse ont amené les mesures de protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes (voir Karen Messing et autres, « Equality and Difference in the Workplace : Physical Job Demands, Occupational Illnesses, and Sex Differences » (2000), 12 *NWSA Journal* 21, p. 36; voir également Gilles Trudeau, « Aspects constitutionnels du travail salarié », dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir., *Rapports individuels et collectifs du travail* (feuilles mobiles), 1/1, p. 1/14 et 1/15). Pour contrer les hypothèses discriminatoires qui avaient attribué aux femmes enceintes une incapacité de travailler, le régime protège non seulement leur droit de travailler, mais aussi leur droit de travailler dans un milieu sécuritaire, en présumant qu’elles sont disponibles pour travailler tout autant que le sont les travailleuses non enceintes (*Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil*, [1999] R.J.Q. 1883 (C.A.), p. 1893, le juge Robert; voir aussi *AT & T Corp. c. Hulteen*, 129 S. Ct. 1962 (2009), p. 1978, le juge Ginsburg, dissident). Comme le signalent Plante et Malenfant, la réaffectation et le retrait préventif visent principalement [TRADUCTION] « à protéger la santé de la travailleuse enceinte et celle de son enfant à naître en éliminant les dangers sur le lieu de travail, lui permettant ainsi de continuer à travailler » (p. 965 (italiques ajoutés); voir également Lippel, p. 269-270). Si aucune autre affectation au lieu de travail n’est possible, elle a droit de cesser de travailler.

[29] Preventive Withdrawal operates within the context of the *Act's* broader health and safety scheme which gives workers the security to refuse unsafe work. By providing financial and job security to a worker whose workplace has become dangerous because of her pregnancy, the *Act* protects a pregnant worker from having to choose between her employment (and income) on the one hand, and her health or the health of her fetus on the other, “a choice that is clearly difficult, if not impossible” (Plante and Malenfant, at p. 968). And, like any other worker refusing to do unsafe work, she is deemed by the *Act* to still be “at work” while on Preventive Withdrawal.

[30] The *Act* therefore protects pregnant women in two significant ways: it protects their health by substituting safe tasks for dangerous ones, and it protects their employment by providing financial and job security.

[31] This is the statutory context for Ms. Dionne’s appeal. The remaining task is to determine whether she is a “worker” within the meaning of the *Act* and therefore entitled to access its protections. “Worker” is defined in s. 1 of the *Act*:

“**worker**” means a person, including a student in the cases determined by regulation, who, under a contract of employment or a contract of apprenticeship, even without remuneration, carries out work for an employer, except

(1) a person employed as manager, superintendent, foreman or as the agent of the employer in his relations with his workers;

(2) a director or officer of a legal person, except where a person acts as such in relation to his employer after being designated by the workers or by a certified association;

[32] This definition reflects a clear intention to extend occupational health and safety protection as widely as possible, including to students, interns, apprentices and individuals, whether or not they are

[29] Le retrait préventif s’applique dans le contexte du régime plus large de santé et de sécurité établi par la *Loi* qui donne aux travailleuses la sécurité de refuser un travail dangereux. En assurant la sécurité financière et la sécurité d’emploi à une travailleuse dont le lieu de travail est dorénavant dangereux en raison de sa grossesse, la *Loi* évite à la travailleuse enceinte d’avoir à choisir entre son emploi (et son revenu) d’une part, et sa santé et celle de son enfant à naître, d’autre part, [TRADUCTION] « un choix manifestement difficile, voire impossible » (Plante et Malenfant, p. 968). En outre, à l’instar de tout autre travailleur qui refuse d’exécuter un travail dangereux, elle est réputée, suivant la *Loi*, être encore « au travail » pendant son retrait préventif.

[30] La *Loi* protège donc les femmes enceintes de deux façons importantes : elle protège leur santé en remplaçant des tâches dangereuses par des tâches sécuritaires, et elle protège leur emploi en leur assurant la sécurité financière et la sécurité d’emploi.

[31] Tel est donc le cadre légal dans lequel se situe le pourvoi de M^{me} Dionne. Il nous reste à déterminer si elle est une « travailleuse » au sens de la *Loi* et si elle a donc droit de se prévaloir de ses mesures de protection. La notion de « travailleur » est définie ainsi à l’article premier de la *Loi* :

« **travailleur** » : une personne qui exécute, en vertu d’un contrat de travail ou d’un contrat d’apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l’exception :

1° d’une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l’employeur dans ses relations avec les travailleurs;

2° d’un administrateur ou dirigeant d’une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l’égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée;

[32] Cette définition reflète une intention claire d’étendre le plus largement possible la protection en matière de santé et de sécurité du travail, y compris aux étudiants, aux stagiaires, aux apprentis et

remunerated. Essentially anyone who carries out work for an employer is entitled to the *Act's* protection unless he or she is in a managerial role. The scope of protection for pregnant workers is even more expansive, since s. 11 grants pregnant women who are managers, superintendents, foremen, and directors the same rights to reassignment and Preventive Withdrawal as “workers”.

[33] While there is no need for remuneration under the *Act* to qualify as a “worker”, there must be a contract. The *Act* does not specifically define the term “contract of employment”, but the *Civil Code of Québec* does so in art. 2085:

2085. A contract of employment is a contract by which a person, the employee, undertakes for a limited period to do work for remuneration, according to the instructions and under the direction or control of another person, the employer.

[34] There are therefore three requirements for formation of a contract of employment under the *Civil Code* — performance of work, payment of wages, and a relationship of subordination between the parties (*Cabiakman v. Industrial Alliance Life Insurance Co.*, [2004] 3 S.C.R. 195, at para. 27; Morin et al., at p. 271). A contract must also have a cause and an object (art. 1385 of the *Civil Code*).

[35] The CLP acknowledged that a supply teacher who goes into the school to teach fulfills all of the necessary elements for the formation of a contract of employment and is therefore a “worker” within the meaning of the *Act*. She would accordingly be entitled to protection under the *Act*, including Preventive Withdrawal in the appropriate circumstances. The dispute in this case therefore is not whether a supply teacher can claim rights under the *Act*, but whether a workplace danger acts as an impediment to contract formation in the first place.

[36] The CLP was of the view that because Ms. Dionne could not enter the workplace to

aux travailleurs individuels, qu’ils soient rémunérés ou non. Essentiellement, quiconque n’exerce pas un rôle de cadre et effectue un travail pour un employeur a droit à la protection de la *Loi*. La portée de la protection accordée aux travailleuses enceintes est encore plus large, puisque l’art. 11 accorde aux femmes enceintes qui sont gérantes, surintendantes, contremaîtresses ou administratrices les mêmes droits à la réaffectation et au retrait préventif que les « travailleurs ».

[33] Bien qu’il ne soit pas nécessaire, aux termes de la *Loi*, qu’une personne soit rémunérée pour être considérée comme un « travailleur », il doit exister un contrat de travail. La *Loi* ne définit pas expressément la notion de « contrat de travail », mais l’art. 2085 du *Code civil du Québec* en donne la définition suivante :

2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s’oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d’une autre personne, l’employeur.

[34] Trois conditions doivent donc être réunies pour la formation d’un contrat de travail en vertu du *Code civil* : la prestation de travail, le versement du salaire et le lien de subordination qui prévaut entre les parties (*Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d’Assurance sur la Vie*, [2004] 3 R.C.S. 195, par. 27; Morin et autres, p. 271). Un contrat doit aussi avoir une cause et un objet (art. 1385 du *Code civil*).

[35] La CLP a reconnu qu’une suppléante qui entre dans une école pour enseigner remplit toutes les conditions nécessaires à la formation d’un contrat de travail, si bien qu’elle est un « travailleur » au sens de la *Loi*. Elle aurait donc droit à la protection prévue par la *Loi*, y compris le retrait préventif dans les circonstances appropriées. La question en litige en l’espèce n’est donc pas de savoir si une enseignante suppléante peut revendiquer des droits prévus par la *Loi*, mais de savoir si un danger sur le lieu de travail fait obstacle à la formation du contrat au départ.

[36] De l’avis de la CLP, puisque M^{me} Dionne ne pouvait pas entrer dans le lieu de travail pour

teach, this essential element of the performance of the contract was missing. As a result, no contract of employment was formed since Ms. Dionne's invocation of her right to Preventive Withdrawal meant she could not work. This, with respect, is an unreasonable interpretation of the performance requirement for the formation of a "contract of employment" under the *Act*.

[37] The *Act* defines "worker" differently than does the *Civil Code* — a person who carries out work even without remuneration rather than an employee who works for remuneration. It is therefore clear that the legislative intention was to reach a much broader worker constituency than that contemplated by "employee" in the *Civil Code*. This more generous interpretation of "worker" is warranted not only by the *Act*'s status as being of public order, it is permitted by the preamble to the *Code*, which allows other laws to "complement the Code or make exceptions to it" (see also *Interpretation Act*, CQLR, c. I-16, s. 41; *Westmount (City) v. Rossy*, [2012] 2 S.C.R. 136, at para. 21).

[38] The difference in wording also helps inform the interpretation of the performance of work requirement for the formation of a "contract of employment" for purposes of the definition of "worker" under s. 1 of the *Act*. In my view, this requirement must be interpreted in a way that renders it meaningful in the context of a scheme designed to allow workers to withdraw from an unsafe workplace. In the same way that the legislature varied the *Civil Code* requirement of remuneration for the formation of a "contract of employment" under the *Act*, it also addressed the performance of work requirement by stipulating that when someone withdraws from an unsafe workplace after contract formation, he or she is still working. In other words, the "performance of work" requirement will be met even if, after the contract is formed, the worker withdraws for workplace health and safety reasons since at that point he or she is deemed by the *Act* to be "at work".

enseigner, cet élément essentiel de l'exécution du contrat faisait défaut. Par conséquent, aucun contrat de travail n'avait été formé puisque le fait que M^{me} Dionne invoque son droit à un retrait préventif signifiait qu'elle ne pouvait pas travailler. Avec égards, il s'agit là d'une interprétation déraisonnable de l'exigence de prestation pour la formation d'un « contrat de travail » aux termes de la *Loi*.

[37] La *Loi* définit le « travailleur » autrement que ne le fait le *Code civil* — une personne qui exécute un travail même sans rémunération, plutôt qu'un employé qui travaille moyennant rémunération. Il est donc clair que le législateur avait l'intention de rejoindre un ensemble de travailleurs beaucoup plus large que celui qui est visé par la notion d'« employé » dans le *Code civil*. Cette interprétation plus généreuse de la notion de « travailleur » est non seulement justifiée par le caractère de la *Loi*, qui est d'ordre public, elle est également permise par la disposition préliminaire du *Code*, qui prévoit que d'autres lois peuvent « ajouter au code ou y déroger » (voir aussi la *Loi d'interprétation*, RLRQ, ch. I-16, art. 41; *Westmount (Ville) c. Rossy*, [2012] 2 R.C.S. 136, par. 21).

[38] La différence textuelle nous aide aussi à interpréter l'exigence de la prestation de travail qui requiert la formation d'un « contrat de travail » pour l'application de la définition de « travailleur » à l'article premier de la *Loi*. À mon avis, cette exigence doit être interprétée d'une manière qui lui donne un véritable sens dans le contexte d'un régime conçu pour permettre aux travailleurs de se retirer d'un lieu de travail dangereux. De la même façon que le législateur a modifié dans la *Loi* l'exigence du *Code civil* relative à la rémunération pour la formation d'un contrat de travail, il a traité de l'exigence relative à la prestation du travail en prévoyant que, lorsqu'elle refuse, après la formation du contrat, de travailler dans un lieu de travail dangereux, la personne est encore au travail. Autrement dit, l'exigence de « prestation de travail » sera respectée même si, après la formation du contrat, le travailleur se retire du lieu de travail pour des raisons de santé et de sécurité du travail, puisque dès lors, la *Loi* présume qu'il est « au travail ».

[39] The scheme is intended to protect pregnant workers who have a contract to work. It would be anomalous, to say the least, to use the legislated right of a pregnant worker to withdraw from an unsafe workplace to conclude that her withdrawal negates the formation of the contract of employment.

[40] As Beetz J. confirmed in *Bell Canada*, Preventive Withdrawal is not a failure or inability to perform the work, it is deemed by the statutory scheme to be a *substitution* of the work. That is, exercising the right *is* the performance of the work (*Bell Canada*, at p. 801). The right to reassignment ensures that workers can continue to fulfill their employment obligations without risk to their health. The worker is offering himself or herself to perform work, but not work that endangers his or her health. In exercising her right to Preventive Withdrawal, she is not indicating that she is refusing to work, she is deemed to be asking instead that she be reassigned to safe tasks. What prevents the performance of work is the employer's inability to provide a safe working alternative.

[41] Upon accepting the School Board's offer on November 13, 2006, Ms. Dionne was presented with a choice: she could attend at the school and teach for the day, exposing her fetus to danger, or she could rely on her Certificate to assert her right to Preventive Withdrawal under the *Act*. She chose the latter, and in so doing relied on her statutory right to refuse dangerous work. Upon invoking her Certificate, she was entitled to Preventive Withdrawal, and the School Board was immediately required to offer her other tasks compatible with her health needs. No such offer of reassignment took place.

[42] There is therefore no justification for excluding Ms. Dionne from the protections of the *Act*. Since the CLP acknowledged that a teacher who performs a supply teaching contract is a "worker" under the *Act*, that means that if Ms. Dionne had not been pregnant, there would be no dispute that she would be entitled to a healthy and safe work

[39] Le régime vise à protéger les travailleuses enceintes qui ont un contrat de travail. Il serait pour le moins anormal de conclure, en s'appuyant sur le droit que la loi confère à une travailleuse enceinte de se retirer d'un lieu de travail dangereux, que son retrait fait obstacle à la formation du contrat de travail.

[40] Tout comme le juge Beetz l'a confirmé dans *Bell Canada*, le retrait préventif n'est pas une omission ou une incapacité d'exécuter le travail : suivant le régime prévu par la *Loi*, il est réputé *remplacer* le travail. Autrement dit, l'exercice du droit *constitue* la prestation de travail (*Bell Canada*, p. 801). Le droit à la réaffectation garantit aux travailleurs qu'ils peuvent continuer à remplir leurs obligations en matière d'emploi sans risque pour leur santé. Le travailleur s'offre pour exécuter un travail, mais non pas un travail qui met en danger sa santé. En exerçant son droit au retrait préventif, la travailleuse n'indique pas qu'elle refuse de travailler, elle est plutôt réputée demander une affectation à des tâches sans danger. Ce qui empêche la prestation de travail est l'incapacité de l'employeur de fournir un travail de substitution sans danger.

[41] En acceptant l'offre de la commission scolaire le 13 novembre 2006, M^{me} Dionne avait le choix : elle pouvait soit se rendre à l'école et enseigner pour la journée, exposant son enfant à naître à un danger, soit s'appuyer sur son certificat pour revendiquer son droit à un retrait préventif en vertu de la *Loi*. Elle a choisi la deuxième possibilité et, ce faisant, elle s'est appuyée sur son droit légal de refuser un travail dangereux. Dès qu'elle a invoqué son certificat, elle avait droit au retrait préventif et la commission scolaire était immédiatement tenue de lui offrir d'autres tâches compatibles avec ses besoins en matière de santé. Il n'y a eu aucune offre d'affectation à d'autres tâches.

[42] Par conséquent, rien ne permet d'exclure M^{me} Dionne des mesures de protection prévues par la *Loi*. Puisque la CLP a reconnu qu'une enseignante qui exécute un contrat de suppléance est un « travailleur » au sens de la *Loi*, il s'ensuit que si M^{me} Dionne n'avait pas été enceinte, nul n'aurait contesté le droit qu'elle avait à un milieu de travail

environment each time she went into the school to teach, as would any “worker” under the *Act*. A pregnant supply teacher is no less qualified for employment than a teacher who is not pregnant, and her aptitude and qualifications do not change upon becoming pregnant.

[43] A contract was formed on November 13, 2006 when Ms. Dionne accepted the School Board’s offer to supply teach and therefore became a “worker” in accordance with the definition in s. 1 of the *Act*. Her pregnancy was not an incapacity that prevented her from performing the work, it was the dangerous workplace, and that in turn triggered her statutory right to substitute that work with a safe task or withdraw.

[44] The CLP’s interpretation of Preventive Withdrawal as an incapacity to perform work also limits the definition of a “worker” to someone who can perform work immediately without any health or safety issues. Pre-emptively excluding a portion of the workforce from the protective scope of the *Act*, as the CLP did by excluding pregnant contract workers, ignores the broad legislative purpose. It puts these women in the untenable position of having to choose between entering into an employment contract in order to work and protecting their health and safety. The *Act* is designed to make these two concerns — work and safety — compatible. The CLP’s approach, with respect, treats them as mutually exclusive.

[45] The *Act* specifically allows Ms. Dionne to substitute her performance of the supply teaching contract with an alternative task or Preventive Withdrawal. Her invocation of the Certificate does not mean she is unwilling to work, it means that she is unwilling to expose herself or her fetus to health risks in the workplace. The CLP’s conclusion that Ms. Dionne could not enter into a contract because she was pregnant and refused unsafe work, ignores the fact that Ms. Dionne was deemed by s. 14 of the *Act* to be “at work” when she was on Preventive

sain et sans danger chaque fois qu’elle se présentait à l’école pour enseigner, à l’instar de tout autre « travailleur » en application de la *Loi*. Une enseignante suppléante enceinte n’est pas moins qualifiée pour un emploi qu’une enseignante qui n’est pas enceinte, et son aptitude et ses compétences ne changent pas lorsqu’elle devient enceinte.

[43] Un contrat a été formé le 13 novembre 2006 lorsque M^{me} Dionne a accepté l’offre de suppléance de la commission scolaire et elle est donc devenue un « travailleur » conformément à la définition prévue à l’article premier de la *Loi*. Sa grossesse n’était pas une incapacité qui l’empêchait d’exécuter son travail : c’était plutôt le lieu de travail dangereux qui l’en empêchait, ce qui a rendu applicable son droit légal de remplacer ce travail par une tâche sans danger ou de se retirer.

[44] L’interprétation de la CLP selon laquelle le retrait préventif est une incapacité d’exécuter un travail limite aussi la définition de « travailleur » à quelqu’un qui peut exécuter un travail immédiatement sans problème de santé ou de sécurité. Exclure d’emblée une partie de l’effectif de la protection de la *Loi*, comme l’a fait la CLP en excluant les travailleuses contractuelles enceintes, revient à faire abstraction du large objectif législatif. Cette exclusion place ces femmes dans la position intenable d’avoir à choisir entre la conclusion d’un contrat de travail pour pouvoir travailler et la protection de leur santé et de leur sécurité. La *Loi* est conçue pour faire en sorte que ces deux préoccupations — le travail et la sécurité — soient compatibles. Avec égards, le raisonnement de la CLP les traite comme si elles s’excluaient mutuellement.

[45] La *Loi* permet expressément à M^{me} Dionne de substituer à la prestation de ses tâches d’enseignante suppléante une tâche de remplacement ou un retrait préventif. Le fait qu’elle invoque le certificat ne signifie pas qu’elle ne voulait pas travailler; il signifie plutôt qu’elle ne voulait pas s’exposer ou exposer son enfant à naître à des risques pour la santé dans le lieu de travail. La conclusion de la CLP selon laquelle M^{me} Dionne ne pouvait pas conclure un contrat parce qu’elle était enceinte et qu’elle a refusé un travail dangereux n’a pas tenu

Withdrawal and left her having to choose between her work and her health. This is an approach that recreates the very Gordian Knot the statutory scheme was designed to cut. Because the CLP's conclusion undermines the objectives of the *Act*, it is, in my respectful view, unreasonable.

[46] I would allow the appeal with costs throughout.

Appeal allowed with costs throughout.

Solicitors for the appellant: Melançon Marceau Grenier et Sciortino, Montréal.

Solicitors for the respondent Commission scolaire des Patriotes: Langlois Kronström Desjardins, Montréal.

Solicitors for the respondent Commission des lésions professionnelles: Verge Bernier, Québec.

Solicitors for the intervener Commission de la santé et de la sécurité du travail: Vigneault Thibodeau Bergeron, Québec and Montréal.

Solicitors for the intervener Fédération des syndicats de l'enseignement: Barabé Casavant, Montréal.

compte du fait que M^{me} Dionne était réputée, aux termes de l'art. 14 de la *Loi*, être « au travail » lorsqu'elle était en retrait préventif, et l'obligeait de ce fait à choisir entre son travail et sa santé. Il s'agit d'un raisonnement qui recrée le nœud gordien que le régime légal est censé trancher. Parce que la conclusion de la CLP compromet la réalisation de l'objectif de la *Loi*, j'estime, avec égards, qu'elle est déraisonnable.

[46] Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi avec dépens devant toutes les cours.

Pourvoi accueilli avec dépens devant toutes les cours.

Procureurs de l'appelante : Melançon Marceau Grenier et Sciortino, Montréal.

Procureurs de l'intimée la Commission scolaire des Patriotes : Langlois Kronström Desjardins, Montréal.

Procureurs de l'intimée la Commission des lésions professionnelles : Verge Bernier, Québec.

Procureurs de l'intervenante la Commission de la santé et de la sécurité du travail : Vigneault Thibodeau Bergeron, Québec et Montréal.

Procureurs de l'intervenante la Fédération des syndicats de l'enseignement : Barabé Casavant, Montréal.