

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20100303

Dossier : T-1496-08

Référence : 2010 CF 245

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 3 mars 2010

En présence de monsieur le juge O'Keefe

**ENTRE :**

**LA COMPOSANTE D'AIR CANADA DU SCFP**

**demanderesse**

**et**

**AIR CANADA**

**défenderesse**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

**LE JUGE O'KEEFE**

[1] Il s'agit en l'espèce d'une contestation visant la décision rendue par une agente de santé et de sécurité (ASS) au sujet d'une « condition normale de [l']emploi » sans avoir effectué l'enquête visée à l'article 129 du *Code canadien du travail*, L.R.C., 1985, ch. L-2 (le Code).

[2] La demanderesse souhaite obtenir :

1. une ordonnance de la nature d'un *certiorari* annulant la décision de l'agente de santé et de sécurité;
2. les dépens de la présente demande;
3. toute autre réparation que l'avocat peut proposer et que la Cour peut autoriser.

### **Introduction**

[3] La principale question en litige dans la présente affaire consiste à savoir si un agent de santé et de sécurité (ASS) peut conclure, sans effectuer l'enquête visée à l'article 129 du Code, que la situation invoquée pour justifier le refus de travailler constitue une condition normale de l'emploi.

### **Contexte**

[4] Le soir du 24 août 2008, M. Erick Brouillette et trois autres membres du personnel de cabine qui devaient s'occuper d'un vol ce même soir ont exercé leur droit de refuser de travailler en vertu de la partie II du Code. Leur refus se fondait sur des renseignements transmis par le chef de cabine. Celui-ci, qui s'était absenté pour cause de maladie, leur avait dit que le même pilote avait affirmé, lors d'un vol précédent, qu'il avait l'intention de [TRADUCTION] « provoquer l'écrasement de l'avion » et qu'il n'avait [TRADUCTION] « rien à perdre ».

[5] Les agents de bord se sont rendus au centre des ressources à l'intention des équipages; sont arrivées par la suite une représentante des employés du comité de santé et de sécurité, M<sup>me</sup> Sally Fouineteau, ainsi que la directrice de la santé et de la sécurité au travail d'Air Canada, M<sup>me</sup> Kathleen Mackenzie.

[6] Entre-temps, un autre équipage a été constitué et l'avion a pu décoller.

[7] Transports Canada a été informé du refus de travailler. Peu après, une ASS de Ressources humaines et Développement social Canada est arrivée à l'aéroport et a effectué une évaluation sur le terrain.

[8] Les agents de bord ont informé l'ASS du motif de leur refus et lui ont remis un formulaire faisant état de leurs inquiétudes pour leur santé et leur sécurité, qui comportait une explication détaillée manuscrite. Ce formulaire indiquait notamment :

[TRADUCTION] [Hugh Bouchard, chef de cabine] nous a informés qu'il y avait eu un incident en vol, où le capitaine avait menacé de faire tomber l'avion dans l'Atlantique. Selon Hugh, le capitaine avait affirmé qu'il n'avait rien à perdre puisqu'il était congédié de toute façon [...]. Le capitaine 880/24 août 2008 est arrivé et Hugh a dit : « C'est lui, je ne travaille pas avec lui. »

[9] M<sup>me</sup> Mackenzie a rempli un formulaire intitulé « Ressources opérations nationales du travail » de RHDCC et l'a remis à l'ASS avec des extraits du manuel sur la sécurité à bord d'Air Canada portant sur la gestion des ressources des équipages. Selon Air Canada, le refus de travailler n'était pas autorisé parce que, suivant la réponse donnée à la question 10 du formulaire,

la situation invoquée pour justifier le refus de travailler constituait une condition normale de l'emploi puisque :

[TRADUCTION] [...] des conflits personnels ou professionnels entre des membres de l'équipage peuvent surgir à tout moment, et nous avons établi un mécanisme de résolution de conflits de ce genre.

[10] Pendant son évaluation sur le terrain, l'ASS s'est promené et s'est entretenue avec des agents de bord, les représentants et les gestionnaires ainsi que d'autres personnes qui connaissaient le capitaine en question, notamment le directeur des opérations qui venait tout juste de parler au capitaine à propos du refus de travailler. Elle s'est aussi entretenue en privé avec Hugh Bouchard, le chef de cabine qui avait été le plus véhément dans son refus de travailler avec le capitaine. Elle a pris des notes concernant les discussions. À part les agents de bord ayant refusé de travailler, personne n'a fait de commentaires négatifs à l'endroit du capitaine et tous s'entendaient sur sa capacité d'exercer ses fonctions.

### **Décision de l'ASS**

[11] Le 27 août 2008, l'ASS a rendu sa décision initiale et remis son rapport d'enquête préliminaire concernant le refus de travailler du 24 août 2008. Cette décision est rédigée comme suit :

[TRADUCTION] Vous trouverez ci-joint le document intitulé « Rapport d'enquête préliminaire » concernant le refus de travailler, le 24 août 2008, chez Air Canada, relativement à : des employés qui ont refusé de travailler en raison d'un manque de confiance à l'endroit du capitaine.

Ce document confirme la décision que j'ai rendue oralement en présence des parties par suite de l'enquête, c'est-à-dire que la situation invoquée pour justifier le refus constitue une condition normale de l'emploi au sens du paragraphe 128(2) du *Code canadien du travail*. Pour cette raison, il n'y aura pas d'enquête en vertu de l'article 129 pour déterminer l'existence d'un danger.

[12] Le 8 septembre 2008, l'ASS a communiqué une décision corrigée ainsi que le rapport d'enquête préliminaire. Le texte corrigé se lit comme suit :

[TRADUCTION] Vous trouverez ci-joint le document intitulé « Rapport d'enquête préliminaire » concernant le refus de travailler, le 24 août 2008, chez Air Canada, relativement à : « un conflit entre le capitaine et le chef de cabine ».

Ce document confirme la décision que j'ai rendue oralement en présence des parties par suite de l'enquête, c'est-à-dire que la situation invoquée pour justifier le refus constitue une condition normale de l'emploi au sens du paragraphe 128(2) du *Code canadien du travail*. Pour cette raison, il n'y aura pas d'enquête en vertu de l'article 129 pour déterminer l'existence d'un danger.

### **Questions en litige**

[13] À mon avis, les questions qui doivent être tranchées sont les suivantes :

1. Quelle est la norme de contrôle appropriée?
2. Un ASS peut-il conclure que la situation invoquée pour justifier un refus de travailler constitue une « condition normale de [l']emploi » sans effectuer l'enquête visée à l'article 129 du Code et sans déterminer s'il existe ou non un danger?

3. L'ASS a-t-elle commis une erreur susceptible de contrôle lorsqu'elle a conclu que la situation invoquée pour justifier le refus de travailler constituait une « condition normale de [l']emploi »?

4. L'ASS a-t-elle violé des principes en matière d'équité procédurale en rendant sa décision?

### **Observations écrites de la demanderesse**

[14] La demanderesse soutient que, sauf pour la question 3 qui commande une certaine retenue parce qu'elle remet en question une conclusion de fait, la norme de contrôle appropriée est celle de la décision correcte. Les questions de compétence, comme la question 2, restent assujetties à la norme de la décision correcte. Dans le cadre de l'évaluation de la norme de contrôle, il ne faut pas oublier que le Code ne renferme aucune disposition privative visant les décisions d'un ASS et que, étant donné que la validation des refus de travailler est au cœur même du Code, une retenue moindre devrait s'imposer. Les ASS ne possèdent aucune expertise en ce qui concerne la compétence ou la justice naturelle. Aucune retenue n'est de mise quand la Cour doit examiner des questions qui touchent l'équité procédurale.

[15] En ce qui concerne la compétence, la demanderesse soutient que l'ASS ne possédait pas la compétence voulue pour tirer une conclusion relativement à une « condition normale de [l']emploi » parce qu'elle a refusé de procéder à l'enquête visée à l'article 129. Cette disposition oblige un ASS à enquêter « sans délai » une fois informé d'un refus de travailler. L'ASS peut

seulement conclure qu'une situation constitue une « condition normale de [l']emploi » quand il fait enquête sur la présence ou non d'un danger. En outre, la conclusion tirée par l'ASS en l'espèce a privé les employés de leur droit de refuser de travailler même en présence d'un danger, ce qui est contraire à l'objet réparateur du Code.

[16] La demanderesse soutient également que l'ASS a commis une erreur et fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées, tirées de façon abusive ou arbitraire, quand elle a conclu que le danger créé par la présence d'un pilote d'avion mentalement instable constituait une condition normale de l'emploi sans effectuer d'enquête en bonne et due forme. L'ASS s'est fiée à tort aux affirmations de l'employeur. Elle a permis à ce dernier d'inclure dans le rapport d'enquête préliminaire des conclusions qu'elle aurait dû tirer elle-même. Elle a ensuite changé sa décision pour reprendre encore plus fidèlement la description de la situation par l'employeur (un conflit entre l'équipage et le pilote). L'ASS aurait dû faire enquête pour déterminer, par exemple, si les supposés commentaires du pilote étaient normaux ou s'il était normal qu'un équipage ne fasse pas confiance à un pilote. Elle s'est contentée de demander à certaines personnes qui connaissaient le capitaine de décrire son état d'esprit et sa stabilité mentale. Elle a accepté leurs opinions sans tenter d'interroger qui que ce soit d'autre qui avait été directement témoin de l'incident. Les circonstances qui exacerbent un risque et qui ne sont pas essentielles à l'accomplissement des tâches ne constituent pas des conditions normales d'un emploi.

### **Observations écrites de la défenderesse**

[17] La défenderesse convient que les questions 2 et 4 devraient être analysées selon la norme de la décision correcte. Pour ce qui est de la question 3, qui concerne la conclusion de l'ASS, la norme appropriée est celle de la décision raisonnable. Cette conclusion avait trait à une question de droit et de fait qui relevait de l'expertise particulière de l'ASS. Celle-ci était la mieux placée pour examiner l'ensemble des éléments de preuve, et son évaluation fait partie des tâches fondamentales qui sont confiées aux ASS par la partie II du Code.

[18] En ce qui concerne la compétence, la défenderesse fait valoir que le paragraphe 128(2) du Code permet à un ASS de décider que la situation invoquée pour justifier un refus de travailler constitue une condition normale de l'emploi, sans déterminer s'il existe ou non un danger. Le paragraphe 128(1) énonce les conditions dans lesquelles un employé a le droit de refuser de travailler. Les paragraphes 128(6), (9), (10) et (13) décrivent ensuite la marche à suivre par l'employeur et l'employé en cas de refus de travailler. C'est ce qui s'est produit ici. Puisque l'employeur ne croyait pas que la situation nécessitait des mesures correctives, les employés ont maintenu leur refus. Une ASS a donc été saisie du dossier.

[19] Le paragraphe 128(2) décrit deux cas où les employés n'ont pas le droit de refuser de travailler. La demanderesse soutient qu'une décision relative à l'existence d'un danger doit être prise avant que l'ASS puisse conclure que le danger constitue une condition normale de l'emploi. C'est inexact. L'alinéa 128(2)b) ne prévoit pas qu'un employé peut refuser de travailler

si le danger constitue une condition normale de son emploi, mais plutôt qu'il ne peut pas refuser de travailler si « le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi ». Or, le danger visé au paragraphe (1) est la situation ou les circonstances en raison desquelles l'employé a décidé d'arrêter de travailler. Par conséquent, il n'est pas obligatoire qu'un ASS détermine si un danger existe au sens du paragraphe 128(2).

[20] L'enquête visée à l'article 129 n'est justifiée que si toutes les conditions préalables qui accordent à l'employé le droit de refuser de travailler sont remplies. Quand une des exceptions décrites au paragraphe 128(2) s'applique, l'employé n'a pas le droit de refuser de travailler en invoquant le paragraphe 128(1). Les employés ne peuvent refuser de travailler ni obliger un ASS à mener une enquête quand la situation apparemment dangereuse constitue une condition normale de leur emploi. Le droit de refuser d'accomplir son travail est une mesure extraordinaire.

[21] Selon l'article 141, un ASS peut procéder à une enquête préliminaire et conclure qu'une situation est une condition normale de l'emploi. En l'espèce, l'ASS a correctement exercé le pouvoir que lui confère cette disposition en effectuant une enquête préliminaire, elle a déterminé que les conditions préalables au refus de travailler n'avaient pas été remplies et, pour cette raison, a décidé que l'enquête visée à l'article 129 n'était pas justifiée.

[22] La défenderesse fait valoir que l'ASS n'a pas omis d'analyser des faits pertinents dans son évaluation ni de considérer l'existence d'un degré de risque élevé. Les éléments de preuve

qu'elle a examinés lui ont donné des motifs valables et raisonnables de conclure qu'il est normal dans le cadre d'un emploi qu'il y ait des conflits et de la méfiance entre des membres d'équipage. L'ASS a posé des questions pour connaître le point de vue du capitaine sur l'incident en cause lorsqu'elle s'est entretenue avec le directeur des opérations, qui venait tout juste de parler avec le capitaine. Les éléments de preuve dont disposait l'ASS dans l'ensemble étayaient sa conclusion, malgré la description des incidents par les employés.

[23] La défenderesse soutient que l'ASS a effectué son enquête de manière ouverte et transparente. Elle a rencontré les employés plaignants. Même s'il n'y a pas eu d'enquête en vertu de l'article 129, les membres du comité des employés en milieu de travail et les employés ont participé pleinement à l'enquête et ont eu véritablement la possibilité de présenter tous leurs arguments de manière équitable. L'ASS n'était pas obligée de parler avec le capitaine car elle avait en main tous les détails des incidents survenus le soir en question.

### **Analyse et décision**

[24] **Question 1**

Quelle est la norme de contrôle appropriée?

Les différentes questions en litige en l'espèce sont assujetties à différentes normes de contrôle.

[25] La question 2 est une véritable question de compétence parce qu'elle exige que la Cour décide si l'ASS a, en vertu de la loi, le pouvoir de rendre la décision à laquelle elle est parvenue. Aucune retenue n'est requise et la norme de la décision correcte s'applique (voir *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, [2008] A.C.S. n° 9 (QL), au paragraphe 59).

[26] La question 3 porte sur la conclusion de l'ASS suivant laquelle la situation invoquée pour justifier le refus de travailler constitue une « condition normale de [l']emploi ». Cette notion n'est pas de nature juridique et n'est pas non plus définie dans le Code. Elle semble constituer principalement une question de fait qui entre dans le champ d'expertise de l'ASS.

[27] La demanderesse affirme que l'absence de clause privative commande une norme plus élevée d'examen. À mon avis cependant, la Cour suprême du Canada a atténué l'importance de la présence ou de l'absence d'une clause privative aux paragraphes 23 à 38 de *Pushpanathan c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1998] 1 R.C.S. 982, [1998] A.C.S. n° 46 (QL). Elle a aussi clarifié qu'il s'agit seulement d'un des quatre facteurs à prendre en considération dans ce qu'elle a appelé l'analyse « pragmatique et fonctionnelle ». Les quatre facteurs sont les suivants : (1) la présence ou l'absence d'une clause privative; (2) la raison d'être du tribunal administratif déterminée en fonction de sa loi habilitante; (3) la nature de la question en litige; (4) l'expertise du tribunal administratif.

[28] La Cour suprême a ensuite, dans *Dunsmuir*, ci-dessus, statué que, même quand un examen de la jurisprudence ne met pas en lumière la norme appropriée, il n'est pas toujours nécessaire de procéder à une analyse complète des éléments qui permettent d'arrêter la bonne norme de contrôle (paragraphe 62). Au paragraphe 51, la Cour a décrit comment l'analyse de la « nature de la question en litige » peut souvent être déterminante :

51 Après avoir examiné la nature des normes de contrôle, nous nous penchons maintenant sur le mode de détermination de la norme applicable dans un cas donné. Nous verrons qu'en présence d'une question touchant aux faits, au pouvoir discrétionnaire ou à la politique, et lorsque le droit et les faits ne peuvent être aisément dissociés, la norme de la raisonnable s'applique généralement. De nombreuses questions de droit commandent l'application de la norme de la décision correcte, mais certaines d'entre elles sont assujetties à la norme plus déférente de la raisonnable.

[29] Si le tribunal examine au préalable la « nature de la question en litige », il peut déterminer, sans procéder à une analyse exhaustive, que certains types de questions commanderont l'application de la norme de la décision correcte (voir *Dunsmuir*, ci-dessus) :

57 Il n'est pas toujours nécessaire de se livrer à une analyse exhaustive pour arrêter la bonne norme de contrôle. Là encore, la jurisprudence peut permettre de cerner certaines des questions qui appellent généralement l'application de la norme de la décision correcte (*Cartaway Resources Corp. (Re)*, 2004 CSC 26 (CanLII), [2004] 1 R.C.S. 672, 2004 CSC 26). En clair, l'analyse requise est réputée avoir déjà eu lieu et ne pas devoir être reprise.

58 À titre d'exemple, il a été établi que la norme de contrôle applicable aux questions touchant au partage des compétences entre le Parlement et les provinces [...] est celle de la décision correcte.

59 Un organisme administratif doit également statuer correctement sur une question touchant véritablement à la compétence ou à la constitutionnalité. [...]

[30] Suivant ce même genre de raisonnement, la Cour suprême a adopté le point de vue qui suit dans *Dunsmuir* :

53 En présence d'une question touchant aux faits, au pouvoir discrétionnaire ou à la politique, la retenue s'impose habituellement d'emblée (*Mossop*, p. 599-600; *Dr Q*, par. 29; *Suresh*, par. 29-30). Nous sommes d'avis que la même norme de contrôle doit s'appliquer lorsque le droit et les faits s'entrelacent et ne peuvent aisément être dissociés.

[31] En l'espèce, je crois qu'il suffit de dire que la norme de contrôle est celle de la décision raisonnable, parce que la question est une véritable question de fait et qu'elle entre dans le champ d'expertise de l'ASS. L'absence d'une clause privative n'est pas vraiment importante.

[32] La question 4 suppose un examen de l'équité procédurale. Selon *Dunsmuir*, ci-dessus, les questions d'équité procédurale doivent être examinées en fonction de la norme de la décision correcte.

[33] **Question 2**

Un ASS peut-il conclure que la situation invoquée pour justifier un refus de travailler constitue une « condition normale de [l']emploi » sans effectuer l'enquête visée à l'article 129 du Code et sans déterminer s'il existe ou non un danger?

La partie II du Code est intitulée « Santé et sécurité au travail ». Les dispositions pertinentes de cette partie sont reproduites intégralement en annexe à la présente décision. Celles

qui touchent plus fondamentalement la présente analyse sont les paragraphes 128(1), (2) et (13),

de même que le paragraphe 129(1) :

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :	128.(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that
--	--

<i>a)</i> l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;	(a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;
--	---

<i>b)</i> il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;	(b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or
---	---

<i>c)</i> l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.	(c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.
--	--

(2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas :	(2) An employee may not, under this section, refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity if
---	---

<i>a)</i> son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;	(a) the refusal puts the life, health or safety of another person directly in danger; or
---	--

<i>b)</i> le danger visé au paragraphe (1) constitue une	(b) the danger referred to in subsection (1) is a normal
--	--

condition normale de son emploi.

condition of employment.

[...]

...

(13) L'employé peut maintenir son refus s'il a des motifs raisonnables de croire que le danger continue d'exister malgré les mesures prises par l'employeur pour protéger les employés ou si ce dernier conteste son rapport. Dès qu'il est informé du maintien du refus, l'employeur en avise l'agent de santé et de sécurité.

(13) If an employer disputes a matter reported under subsection (9) or takes steps to protect employees from the danger, and the employee has reasonable cause to believe that the danger continues to exist, the employee may continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity. On being informed of the continued refusal, the employer shall notify a health and safety officer.

[...]

...

129.(1) Une fois informé, conformément au paragraphe 128(13), du maintien du refus, l'agent de santé et de sécurité effectue sans délai une enquête sur la question en présence de l'employeur, de l'employé et d'un membre du comité local ayant été choisi par les employés ou du représentant, selon le cas, ou, à défaut, de tout employé du même lieu de travail que désigne l'employé intéressé, ou fait effectuer cette enquête par un autre agent de santé et de sécurité.

129.(1) On being notified that an employee continues to refuse to use or operate a machine or thing, work in a place or perform an activity under subsection 128(13), the health and safety officer shall without delay investigate or cause another officer to investigate the matter in the presence of the employer, the employee and one other person who is

(a) an employee member of the work place committee;

(b) the health and safety representative; or

(c) if a person mentioned in paragraph (a) or (b) is not available, another employee from the work place who is designated by the employee.

[34] Les parties conviennent que, si un danger visé au paragraphe 128(1) constitue une condition normale de l'emploi au sens de l'alinéa 128(2)*b*), les employés n'ont pas le droit de refuser de travailler.

[35] La question est de savoir si un ASS peut déterminer si une situation constitue une condition normale de l'emploi au moyen d'une enquête préliminaire ou s'il est tenu d'effectuer l'enquête visée à l'article 129 « sans délai » avant de tirer une telle conclusion.

[36] L'article 141 du Code autorise l'ASS à effectuer des enquêtes préliminaires. Le paragraphe 141(1) est reproduit en annexe à la présente décision.

[37] Le Code est structuré de la manière suivante. Le paragraphe 128(1) énonce les conditions dans lesquelles un employé a le droit de refuser de travailler. Le reste de l'article 128 décrit la marche à suivre par l'employeur et l'employé jusqu'à ce qu'un ASS soit avisé conformément au paragraphe 128(13). Le paragraphe 128(2) décrit deux cas où les employés n'ont pas le droit de refuser de travailler, mais ni l'employeur ni l'employé n'ont le pouvoir de déterminer si cette

disposition s'applique ou non. Les deux parties ont le droit de rester sur leurs positions jusqu'à l'arrivée d'un ASS.

[38] La demanderesse fait valoir que l'ASS doit « sans délai » effectuer l'enquête visée à l'article 129 dès qu'il est avisé du maintien du refus de travailler d'un employé. La loi ne prévoit pas que l'ASS peut effectuer une enquête préliminaire pour vérifier d'abord si le refus de travailler n'est pas interdit par le paragraphe 128(2).

[39] On fait valoir que l'interprétation de la demanderesse crée une situation problématique parce qu'un ASS pourrait à l'occasion devoir se lancer dans une enquête futile même lorsque le refus de travailler n'est pas autorisé par le paragraphe 128(2) et que l'ASS estime qu'il n'est pas nécessaire d'effectuer une telle enquête.

[40] Malgré ce problème, je conviens que l'article 129 ne permet tout simplement pas à un ASS d'effectuer une enquête préliminaire lorsqu'il est convoqué sur les lieux de travail d'un employé qui maintient son refus de travailler et croit qu'il existe un danger au sens du paragraphe 128(13).

[41] Même si le législateur a conféré de vastes pouvoirs aux ASS à l'article 141, y compris celui d'effectuer une enquête dans un délai raisonnable, ce fait ne peut pas permettre de passer outre au libellé clair de l'article 129.

[42] La défenderesse soutient qu'une enquête visée à l'article 129 est justifiée seulement quand les conditions préalables du refus de travailler ont été remplies. Lorsqu'une exception prévue au paragraphe 128(2) s'applique, il n'y a aucun refus de travailler possible en vertu du paragraphe 128(1). Par conséquent, l'ASS devrait être en mesure, suivant les articles 128 et 141, de déterminer si l'enquête visée à l'article 129 est justifiée avant de procéder à une telle enquête.

[43] Bien que cette interprétation mérite d'être prise en considération, elle ne peut nous permettre de passer outre au libellé clair de l'article 129. En fin d'analyse, je conclus que le Code ne confère pas à un ASS la compétence voulue pour procéder à une enquête préliminaire ou pour tirer une conclusion en vertu du paragraphe 128(2) lorsqu'il est convoqué sur des lieux de travail en vertu du paragraphe 128(13).

[44] Enfin, je suis conscient que cette interprétation fragilise les exceptions prévues au paragraphe 128(2) parce que, bien que celles-ci invalident clairement le refus de travailler, le Code ne précise pas comment les conclusions fondées sur le paragraphe 128(2) peuvent d'abord être tirées ni à quel moment elles peuvent l'être. Il s'agit toutefois d'une lacune que seul le législateur peut corriger.

[45] Compte tenu de ma conclusion au sujet de la question 2, il n'est pas nécessaire que je tranche les autres questions en litige.

[46] Par conséquent, la demande de contrôle judiciaire est accueillie et la décision de l'ASS est annulée.

[47] La demanderesse a droit aux dépens de la demande.

### **JUGEMENT**

[48] **LA COUR ORDONNE :**

1. La demande de contrôle judiciaire est accueillie et la décision de l'agente de santé et de sécurité est annulée.

2. La demanderesse a droit aux dépens de la demande.

« John A. O'Keefe »

---

Juge

## ANNEXE

### Dispositions législatives pertinentes

Les dispositions législatives pertinentes figurent ci-après.

*Code canadien du travail*, L.R., 1985, ch. L-2

122.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

« danger » Situation, tâche ou risque — existant ou éventuel — susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade — même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats —, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

...

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que,

122.(1) In this Part,

...

"danger" means any existing or potential hazard or condition or any current or future activity that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected, or the activity altered, whether or not the injury or illness occurs immediately after the exposure to the hazard, condition or activity, and includes any exposure to a hazardous substance that is likely to result in a chronic illness, in disease or in damage to the reproductive system;

...

128.(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that

selon le cas :

- |   |   |
|---|---|
| a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;   | (a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;                             |
| b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;  | (b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or   |
| c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.   | (c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.  |
| (2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas : | (2) An employee may not, under this section, refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity if |
| a) son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;  | (a) the refusal puts the life, health or safety of another person directly in danger; or  |
| b) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.  | (b) the danger referred to in subsection (1) is a normal condition of employment.   |
| (3) L'employé se trouvant à bord d'un navire ou d'un aéronef en service avise sans délai le responsable du moyen de transport du danger en cause s'il a des motifs raisonnables de croire :             | (3) If an employee on a ship or an aircraft that is in operation has reasonable cause to believe that                                     |
| a) soit que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose à bord constitue un danger pour lui-  | (a) the use or operation of a machine or thing on the ship or aircraft constitutes a danger to the employee or to another                 |

- même ou un autre employé;  
b) soit qu'il est dangereux pour lui de travailler à bord;
- c) soit que l'accomplissement d'une tâche à bord constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.  
Le responsable doit aussitôt que possible, sans toutefois compromettre le fonctionnement du navire ou de l'aéronef, décider si l'employé peut cesser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question, de travailler dans ce lieu ou d'accomplir la tâche, et informer l'employé de sa décision.
- (4) L'employé qui, en application du paragraphe (3), est informé qu'il ne peut cesser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose, de travailler dans le lieu ou d'accomplir la tâche, ne peut, pendant que le navire ou l'aéronef où il travaille est en service, se prévaloir du droit de refus prévu au présent article.
- employee,  
(b) a condition exists in a place on the ship or aircraft that constitutes a danger to the employee, or  
(c) the performance of an activity on the ship or aircraft by the employee constitutes a danger to the employee or to another employee, the employee shall immediately notify the person in charge of the ship or aircraft of the circumstances of the danger and the person in charge shall, as soon as is practicable after having been so notified, having regard to the safe operation of the ship or aircraft, decide whether the employee may discontinue the use or operation of the machine or thing or cease working in that place or performing that activity and shall inform the employee accordingly.
- (4) An employee who, under subsection (3), is informed that the employee may not discontinue the use or operation of a machine or thing or cease to work in a place or perform an activity shall not, while the ship or aircraft on which the employee is employed is in operation, refuse under this section to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity.

(5) Pour l'application des paragraphes (3) et (4), un navire ou un aéronef sont en service, respectivement :

a) entre le démarrage du quai d'un port canadien ou étranger et l'amarrage subséquent à un quai canadien;

b) entre le moment où il se déplace par ses propres moyens en vue de décoller d'un point donné, au Canada ou à l'étranger, et celui où il s'immobilise une fois arrivé à sa première destination canadienne.

(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

(7) L'employé informe alors l'employeur, selon les modalités — de temps et autres — éventuellement prévues par règlement, de son intention de se prévaloir du présent article ou des dispositions d'une convention collective traitant du refus de travailler en cas de danger. Le choix de l'employé est, sauf accord à l'effet contraire avec

(5) For the purposes of subsections (3) and (4),

(a) a ship is in operation from the time it casts off from a wharf in a Canadian or foreign port until it is next secured alongside a wharf in Canada; and

(b) an aircraft is in operation from the time it first moves under its own power for the purpose of taking off from a Canadian or foreign place of departure until it comes to rest at the end of its flight to its first destination in Canada.

(6) An employee who refuses to use or operate a machine or thing, work in a place or perform an activity under subsection (1), or who is prevented from acting in accordance with that subsection by subsection (4), shall report the circumstances of the matter to the employer without delay.

(7) Where an employee makes a report under subsection (6), the employee, if there is a collective agreement in place that provides for a redress mechanism in circumstances described in this section, shall inform the employer, in the prescribed manner and time if any is prescribed, whether the employee intends to exercise

l'employeur, irrévocable.

recourse under the agreement or this section. The selection of recourse is irrevocable unless the employer and employee agree otherwise.

(8) S'il reconnaît l'existence du danger, l'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés; il informe le comité local ou le représentant de la situation et des mesures prises.

(8) If the employer agrees that a danger exists, the employer shall take immediate action to protect employees from the danger. The employer shall inform the work place committee or the health and safety representative of the matter and the action taken to resolve it.

(9) En l'absence de règlement de la situation au titre du paragraphe (8), l'employé, s'il y est fondé aux termes du présent article, peut maintenir son refus; il présente sans délai à l'employeur et au comité local ou au représentant un rapport circonstancié à cet effet.

(9) If the matter is not resolved under subsection (8), the employee may, if otherwise entitled to under this section, continue the refusal and the employee shall without delay report the circumstances of the matter to the employer and to the work place committee or the health and safety representative.

(10) Saisi du rapport, l'employeur fait enquête sans délai à ce sujet en présence de l'employé et, selon le cas :

(10) An employer shall, immediately after being informed of the continued refusal under subsection (9), investigate the matter in the presence of the employee who reported it and of

a) d'au moins un membre du comité local, ce membre ne devant pas faire partie de la direction;

(a) at least one member of the work place committee who does not exercise managerial functions;

b) du représentant;

(b) the health and safety representative; or

c) lorsque ni l'une ni l'autre des personnes visées aux alinéas a) et b) n'est disponible, d'au moins une personne choisie, dans le même lieu de travail, par l'employé.

(c) if no person is available under paragraph (a) or (b), at least one person from the work place who is selected by the employee.

(11) Lorsque plusieurs employés ont présenté à leur employeur des rapports au même effet, ils peuvent désigner l'un d'entre eux pour agir en leur nom dans le cadre de l'enquête.

(11) If more than one employee has made a report of a similar nature under subsection (9), those employees may designate one employee from among themselves to be present at the investigation.

(12) L'employeur peut poursuivre son enquête en l'absence de l'employé lorsque ce dernier ou celui qui a été désigné au titre du paragraphe (11) décide de ne pas y assister.

(12) An employer may proceed with an investigation in the absence of the employee who reported the matter if that employee or a person designated under subsection (11) chooses not to be present.

(13) L'employé peut maintenir son refus s'il a des motifs raisonnables de croire que le danger continue d'exister malgré les mesures prises par l'employeur pour protéger les employés ou si ce dernier conteste son rapport. Dès qu'il est informé du maintien du refus, l'employeur en avise l'agent de santé et de sécurité.

(13) If an employer disputes a matter reported under subsection (9) or takes steps to protect employees from the danger, and the employee has reasonable cause to believe that the danger continues to exist, the employee may continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity. On being informed of the continued refusal, the employer shall notify a health and safety officer.

(14) L'employeur informe le comité local ou le représentant des mesures qu'il a prises dans

(14) An employer shall inform the work place committee or

le cadre du paragraphe (13).

the health and safety representative of any steps taken by the employer under subsection (13).

129.(1) Une fois informé, conformément au paragraphe 128(13), du maintien du refus, l'agent de santé et de sécurité effectue sans délai une enquête sur la question en présence de l'employeur, de l'employé et d'un membre du comité local ayant été choisi par les employés ou du représentant, selon le cas, ou, à défaut, de tout employé du même lieu de travail que désigne l'employé intéressé, ou fait effectuer cette enquête par un autre agent de santé et de sécurité.

129.(1) On being notified that an employee continues to refuse to use or operate a machine or thing, work in a place or perform an activity under subsection 128(13), the health and safety officer shall without delay investigate or cause another officer to investigate the matter in the presence of the employer, the employee and one other person who is

(a) an employee member of the work place committee;

(b) the health and safety representative; or

(c) if a person mentioned in paragraph (a) or (b) is not available, another employee from the work place who is designated by the employee.

(2) Lorsque plusieurs employés maintiennent leur refus, ils peuvent désigner l'un d'entre eux pour agir en leur nom dans le cadre de l'enquête.

(2) If the investigation involves more than one employee, those employees may designate one employee from among themselves to be present at the investigation.

(3) L'agent peut procéder à l'enquête en l'absence de toute personne mentionnée aux paragraphes (1) ou (2) qui décide de ne pas y assister.

(3) A health and safety officer may proceed with an investigation in the absence of any person mentioned in subsection (1) or (2) if that person chooses not to be

(4) Au terme de l'enquête, l'agent décide de l'existence du danger et informe aussitôt par écrit l'employeur et l'employé de sa décision.

(5) Avant la tenue de l'enquête et tant que l'agent n'a pas rendu sa décision, l'employeur peut exiger la présence de l'employé en un lieu sûr proche du lieu en cause ou affecter celui-ci à d'autres tâches convenables. Il ne peut toutefois affecter un autre employé au poste du premier que si les conditions suivantes sont réunies :

a) cet employé a les compétences voulues;

b) il a fait part à cet employé du refus de son prédécesseur et des motifs du refus;

c) il croit, pour des motifs raisonnables, que le remplacement ne constitue pas un danger pour cet employé.

(6) S'il conclut à l'existence du danger, l'agent donne, en vertu du paragraphe 145(2), les instructions qu'il juge

present.

(4) A health and safety officer shall, on completion of an investigation made under subsection (1), decide whether the danger exists and shall immediately give written notification of the decision to the employer and the employee.

(5) Before the investigation and decision of a health and safety officer under this section, the employer may require that the employee concerned remain at a safe location near the place in respect of which the investigation is being made or assign the employee reasonable alternative work, and shall not assign any other employee to use or operate the machine or thing, work in that place or perform the activity referred to in subsection (1) unless

(a) the other employee is qualified for the work;

(b) the other employee has been advised of the refusal of the employee concerned and of the reasons for the refusal; and

(c) the employer is satisfied on reasonable grounds that the other employee will not be put in danger.

(6) If a health and safety

indiquées. L'employé peut maintenir son refus jusqu'à l'exécution des instructions ou leur modification ou annulation dans le cadre de la présente partie.

(7) Si l'agent conclut à l'absence de danger, l'employé ne peut se prévaloir de l'article 128 ou du présent article pour maintenir son refus; il peut toutefois — personnellement ou par l'entremise de la personne qu'il désigne à cette fin — appeler par écrit de la décision à un agent d'appel dans un délai de dix jours à compter de la réception de celle-ci.

...

140.(1) Le ministre peut désigner toute personne compétente comme agent de santé et de sécurité ou agent régional de santé et de sécurité pour l'application de la présente partie.

(2) Avec l'approbation du gouverneur en conseil, le ministre peut conclure avec une province ou un organisme provincial un accord aux termes duquel telle personne employée par cette province

officer decides that the danger exists, the officer shall issue the directions under subsection 145(2) that the officer considers appropriate, and an employee may continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity until the directions are complied with or until they are varied or rescinded under this Part.

(7) If a health and safety officer decides that the danger does not exist, the employee is not entitled under section 128 or this section to continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity, but the employee, or a person designated by the employee for the purpose, may appeal the decision, in writing, to an appeals officer within ten days after receiving notice of the decision.

...

140.(1) The Minister may designate as a regional health and safety officer or as a health and safety officer for the purposes of this Part any person who is qualified to perform the duties of such an officer.

(2) The Minister may, with the approval of the Governor in Council, enter into an

ou cet organisme peut, aux conditions qui y sont prévues, agir à titre d'agent de santé et de sécurité pour l'application de la présente partie; cette personne est assimilée à un agent de santé et de sécurité nommé en vertu du paragraphe (1).

141.(1) Dans l'exercice de ses fonctions et sous réserve de l'article 143.2, l'agent de santé et de sécurité peut, à toute heure convenable, entrer dans tout lieu de travail placé sous l'entière autorité d'un employeur. En ce qui concerne tout lieu de travail en général, il peut :

a) effectuer des examens, essais, enquêtes et inspections ou ordonner à l'employeur de les effectuer;

b) procéder, aux fins d'analyse, à des prélèvements de matériaux ou substances ou de tout agent biologique, chimique ou physique;

c) apporter le matériel et se faire accompagner ou assister par les personnes qu'il estime nécessaires;

d) emporter, aux fins d'essais ou d'analyses, toute pièce de matériel ou d'équipement lorsque les essais ou analyses

agreement with any province or any provincial body specifying the terms and conditions under which a person employed by that province or provincial body may act as a health and safety officer for the purposes of this Part and, if such an agreement has been entered into, a person so employed and referred to in the agreement is deemed to be designated as a health and safety officer under subsection (1).

141.(1) Subject to section 143.2, a health and safety officer may, in carrying out the officer's duties and at any reasonable time, enter any work place controlled by an employer and, in respect of any work place, may

(a) conduct examinations, tests, inquiries, investigations and inspections or direct the employer to conduct them;

(b) take or remove for analysis, samples of any material or substance or any biological, chemical or physical agent;

(c) be accompanied or assisted by any person and bring any equipment that the officer deems necessary to carry out the officer's duties;

ne peuvent raisonnablement être réalisés sur place;

e) prendre des photographies et faire des croquis;

f) ordonner à l'employeur de faire en sorte que tel endroit ou tel objet ne soit pas dérangé pendant un délai raisonnable en attendant l'examen, l'essai, l'enquête ou l'inspection qui s'y rapporte;

g) ordonner à toute personne de ne pas déranger tel endroit ou tel objet pendant un délai raisonnable en attendant l'examen, l'essai, l'enquête ou l'inspection qui s'y rapporte;

h) ordonner à l'employeur de produire des documents et des renseignements afférents à la santé et à la sécurité de ses employés ou à la sûreté du lieu lui-même et de lui permettre de les examiner et de les reproduire totalement ou partiellement;

i) ordonner à l'employeur ou à un employé de faire ou de fournir des déclarations — en la forme et selon les modalités qu'il peut préciser — à propos des conditions de travail, du matériel et de l'équipement influant sur la santé ou la sécurité des employés;

j) ordonner à l'employeur ou à

(d) take or remove, for testing, material or equipment if there is no reasonable alternative to doing so;

(e) take photographs and make sketches;

(f) direct the employer to ensure that any place or thing specified by the officer not be disturbed for a reasonable period pending an examination, test, inquiry, investigation or inspection in relation to the place or thing;

(g) direct any person not to disturb any place or thing specified by the officer for a reasonable period pending an examination, test, inquiry, investigation or inspection in relation to the place or thing;

(h) direct the employer to produce documents and information relating to the health and safety of the employer's employees or the safety of the work place and to permit the officer to examine and make copies of or take extracts from those documents and that information;

(i) direct the employer or an employee to make or provide statements, in the form and manner that the officer may specify, respecting working

un employé, ou à la personne que désigne l'un ou l'autre, selon le cas, de l'accompagner lorsqu'il se trouve dans le lieu de travail;

k) avoir des entretiens privés avec toute personne, celle-ci pouvant, à son choix, être accompagnée d'un représentant syndical ou d'un conseiller juridique.

(2) L'agent peut donner à l'employeur ou à l'employé les ordres prévus au paragraphe (1) même s'il ne se trouve pas physiquement dans le lieu de travail.

(3) Le matériel ou l'équipement emporté en vertu de l'alinéa (1)d) est remis sur demande à l'intéressé dès que les essais ou analyses sont terminés, à moins qu'il ne soit requis dans le cadre de poursuites engagées sous le régime de la présente partie.

(4) L'agent fait enquête sur tout décès d'employé qui survient dans le lieu de travail ou pendant que l'employé était au travail ou qui résulte de blessures subies dans les mêmes circonstances.

conditions and material and equipment that affect the health or safety of employees;

(j) direct the employer or an employee or a person designated by either of them to accompany the officer while the officer is in the work place; and

(k) meet with any person in private or, at the request of the person, in the presence of the person's legal counsel or union representative.

(2) A health and safety officer may issue a direction under subsection (1) whether or not the officer is in the work place at the time the direction is issued.

(3) A health and safety officer who has, under paragraph (1)(d), taken or removed material or equipment for testing shall, if requested by the person from whom it was taken or removed, return the material or equipment to the person after testing is completed unless the material or equipment is required for the purposes of a prosecution under this Part.

(4) A health and safety officer shall investigate every death of an employee that occurred in

(5) Lorsque le décès résulte d'un accident survenu sur la voie publique et impliquant un véhicule automobile, l'agent chargé de l'enquête doit notamment obtenir dans les meilleurs délais des autorités policières compétentes tout rapport de police s'y rapportant.

(6) Dans les dix jours qui suivent l'achèvement du rapport écrit faisant suite à toute enquête qu'il effectue, l'agent en transmet copie à l'employeur et au comité local ou au représentant.

(7) Le ministre remet à l'agent un certificat attestant sa qualité, que celui-ci présente, lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont conférées sous le régime de la présente partie, à toute personne qui lui en fait la demande.

(8) L'agent est dégagé de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs que lui confère la présente partie.

(9) Il est toutefois entendu que le paragraphe (8) n'a pas pour effet de dégager Sa Majesté du chef du Canada de la responsabilité civile qu'elle

the work place or while the employee was working, or that was the result of an injury that occurred in the work place or while the employee was working.

(5) If the death results from a motor vehicle accident on a public road, as part of the investigation the health and safety officer shall obtain a copy of any police report as soon as possible after the accident.

(6) Within ten days after completing a written report on the findings of an inquiry or investigation, the health and safety officer shall provide the employer and the work place committee or the health and safety representative with a copy of the report.

(7) The Minister shall provide every health and safety officer with a certificate of authority and, when carrying out duties under this Part, the officer shall show the certificate to any person who asks to see it.

(8) A health and safety officer is not personally liable for anything done or omitted to be done by the officer in good faith under the authority or purported authority of this Part.

pourrait par ailleurs encourir.

(9) Notwithstanding subsection (8), and for greater certainty, Her Majesty in right of Canada is not relieved of any civil liability to which Her Majesty in right of Canada may otherwise be subject.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1496-08

**INTITULÉ :** LA COMPOSANTE D' AIR CANADA DU SCFP c.  
AIR CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Toronto (Ontario)

**DATE DE L'AUDIENCE :** Le 22 septembre 2009

**MOTIFS DU JUGEMENT  
ET JUGEMENT :** LE JUGE O'KEEFE

**DATE DES MOTIFS :** Le 3 mars 2010

**COMPARUTIONS :**

James L. Robbins POUR LA DEMANDERESSE

Christianna Scott POUR LA DÉFENDERESSE

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre  
& Cornish LLP  
Toronto (Ontario) POUR LA DEMANDERESSE

Contentieux d' Air Canada  
Dorval (Québec) POUR LA DÉFENDERESSE