

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
FACULTÉ DE DROIT

LE DROIT DE REFUSER D'EXÉCUTER UN TRAVAIL
EN RAISON DE DANGER POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

"Essai soumis à la Faculté de Droit en vue de
l'obtention du grade de "Maîtrise en droit"

Par Michelle Dionne

Mars 1985

© Michelle Dionne - 1985

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux pour sa santé ou sa sécurité n'est pas nouveau. D'abord reconnu par la doctrine et la jurisprudence arbitrale, il a gravi ces dernières années les échelons de la reconnaissance législative. Après un bref rappel de la doctrine ayant cours à l'entrée en vigueur de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, nous identifierons les exceptions à l'obligation d'obéir et les exigences techniques au niveau de la preuve devant l'arbitre de grief.

Vient ensuite l'analyse du droit de refus tel qu'édicte par la Loi. Nous nous attarderons aux articles 12 et 13, le premier qui en constitue l'énoncé et le second, qui en pose les limites. Les notions de motifs raisonnables et de danger sont étudiés à la lumière de la jurisprudence.

On ne peut traiter du droit de refus sans tenir compte des articles touchant les recours. L'imbroglie créé par la formulation des articles 228 à 230 et réflété d'une façon constante dans les décisions judiciaires nous amène à proposer une interprétation. Cette dernière semble concilier tout à la fois l'économie générale de la législation ouvrière en ce qui a trait à la protection des droits des travailleurs, aux pouvoirs du commissaire du travail et au respect du droit de gérance de l'employeur.

The right to refuse to perform hazardous work is not a new one for the workers. For many decades, the Court has granted this exception to the adage "work now and grieve later". The first part of this essay will point out the "master and servant" principle, and the many exceptions to the obligation to obey arising from this principle. There will be few words about the proof regimen in this matter.

The second part will analyse the right to refusal as enacted by the Loi sur la santé et la sécurité du travail. The meaning of the expressions "motifs raisonnables" (reasonable believes) and "danger" will be studied through the jurisprudence.

The last part has been reserved for the means of redress. The imbroglie created by the wording of the articles 228-230 led us to put forward an interpretation of these articles. It tries to conciliate the protection of the worker's rights, the commissioner's powers and the employer's management right's.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
<u>CHAPITRE PRÉLIMINAIRE: L'ÉTAT DU DROIT AVANT L'ADOPTION DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL</u>	3
1. <u>L'OBLIGATION D'OBÉIR DU SALARIÉ</u>	3
1.1 Le principe de la subordination juridique	3
1.2 Les exceptions à l'obligation d'obéir	6
1.3 Le régime de preuve	17
1.3.1 Éléments de preuve exigés pour le motif du danger pour la santé et la sécurité.	19
<u>CHAPITRE PREMIER: LE DROIT DE REFUS DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL</u>	22
1.1 <u>LES ÉLÉMENTS DU DROIT DE REFUS</u>	25
1.1.1. Les titulaires de ce droit	25
1.1.1.1. Les travailleurs québécois à l'emploi d'entreprises fédérales	26
1.1.1.2. L'individualité de l'exercice de ce droit	29

1.1.2.	La notion de motifs raisonnables	30
1.1.2.1.	L'aspect préventif de l'exercice de ce droit.	31
1.1.2.2.	L'aspect subjectif de l'évaluation de l'existence du danger	32
1.1.2.3.	Désuétude des critères issus de la jurisprudence arbitrale pour évaluer les motifs raisonnables.	34
1.1.3.	La notion de danger	39
1.1.3.1.	Nature et niveau de danger	41
1.1.3.2.	Provenance du danger	46
1.1.3.3.	L'effet sur le droit de refus exercé par un travailleur quand d'autres travailleurs exécutent le travail	51
1.1.4	Le droit de refus exercé en faveur d'un tiers.	52
 <u>CHAPITRE DEUXIEME:</u> <u>LES LIMITES DU DROIT DE REFUS:</u>		
	<u>L'ARTICLE 13</u>	55
2.1	<u>PÉRIL IMMÉDIAT POUR UN TIERS.</u>	55
2.2	<u>LA NOTION DE CONDITIONS NORMALES D'EXÉCUTION DU TRAVAIL</u>	64
2.3	<u>AUTRES LIMITES DU DROIT DE REFUS: LES ARTICLES CONNEXES AU DROIT DE REFUS.</u>	74

<u>CHAPITRE TROISIEME: LES RECOURS</u>	76
3.1 <u>LES ÉLÉMENTS DONNANT OUVERTURE AUX RECOURS.</u>	76
3.1.1 Les titulaires du droit de recours	77
3.1.2 Les sanctions patronales	78
3.1.3. Les délais	82
3.1.4 Plainte ou grief?	82
3.2 <u>LA PRÉSUMPTION EN FAVEUR DU TRAVAILLEUR: L'ARTICLE 228</u>	85
3.2.1 La présomption est établie et elle s'applique	87
3.2.2 La présomption n'est pas établie	89
3.2.3 La présomption est d'abord établie puis renversée, donc ne s'applique pas	92
3.3 <u>LES POUVOIRS DU COMMISSAIRE DU TRAVAIL.</u>	95
3.3.1. Si la présomption s'applique: l'article 229	95
3.3.2 Si la présomption ne s'applique pas: l'article 230	98
3.3.2.1. La non concomitance	99
3.3.2.2. Droit de refus justifié à l'exercice mais abus par la suite.	99
<u>CONCLUSION</u>	104
<u>ANNEXE I</u>	106

<u>ANNEXE II</u>	120
<u>ANNEXE III</u>	123
<u>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</u>	135
<u>LISTE DE LA JURISPRUDENCE CITÉE</u>	153
<u>LISTE DES LOIS CITÉES</u>	157
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	158

INTRODUCTION

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux pour sa santé ou sa sécurité n'est pas nouveau. D'abord reconnu comme une exception à l'obligation générale d'obéissance qu'a tout employé envers son employeur, ce n'est que tout récemment qu'il s'est vu élever au rang de droit fondamental des travailleurs. De marginal qu'il était, son exercice s'est muté en outil privilégié de prévention assorti à toute une gamme de mesures de protection. Tout ceci n'est pas le fruit du hasard. C'est plutôt l'aboutissement d'un long processus d'évolution socio-juridique puisant à même les revendications syndicales et les courants jurisprudentiels des tribunaux d'arbitrage.

C'est un peu ce que nous essaierons de faire ressortir en faisant un bref rappel de la doctrine. Dans un premier temps, nous toucherons mot du principe juridique duquel découle l'obligation d'obéir, nous identifierons les exceptions à ce principe et les exigences techniques au niveau de la preuve de leur bien-fondé.

De cette rétrospective, nous déboucherons sur la législation actuelle. La Loi sur la santé et la sécurité du travail¹ consacre le droit de refus

et en fait même l'objet d'une sous-section particulière. Nous nous attarderons aux articles qui le fondent, soit l'article 12, identifié comme l'énoncé du droit de refus et l'article 13 qui en pose les limites. Les autres articles de cette sous-section ne sauraient bénéficier d'une analyse aussi poussée, n'ayant pas un impact juridique aussi important.

Nous avons, enfin, réservé un traitement intensif aux articles touchant les recours. Dès l'entrée en vigueur de la Loi, on a tôt fait de remarquer et de déplorer la formulation de ces articles. A la lecture des décisions judiciaires, force nous est de constater que l'imbroglio demeure. Devant cet état de fait, nous proposons une interprétation qui semble concilier tout à la fois l'économie générale de la législation ouvrière en ce qui a trait à la protection des droits des travailleurs, aux pouvoirs du commissaire du travail et au respect du droit de gérance de l'employeur.

Afin d'éviter d'alourdir le texte par de nombreux renvois aux textes de loi, nous avons regroupé, sous forme d'annexe les articles cités. A l'Annexe I sont consignés les articles de la Loi les plus pertinents à notre sujet; à l'Annexe II, le texte du droit de refus édicté par la législation ontarienne et enfin, à l'Annexe III, les articles du Code du travail² en vigueur en 1979 et touchés par le renvoi de l'article 228.

CHAPITRE PRELIMINAIRE

L'ETAT DU DROIT AVANT L'ADOPTION DE

LA LOI SUR LA SANTE ET LA SECURITE DU TRAVAIL

1 L'OBLIGATION D'OBÉIR DU SALARIÉ

1.1 Le principe de la subordination juridique

L'obligation d'obéir a pour fondement la nature même du lien entre le salarié et son employeur, qui en est un de subordination juridique. Ce lien de subordination juridique est issu du contrat individuel de travail qui, comme le mentionne D'Aoust:

«[...] conserve au Québec sa valeur en ce qu'il demeure le "mode normal d'acquisition de la qualité de salarié".»³

D'Aoust définit également le contrat individuel de travail comme étant:

«[...] un contrat par lequel une personne met, pour un temps limité, son activité à la disposition d'une autre

personne, sous l'autorité de laquelle elle se place, moyennant rémunération [...].»⁴

Cette définition ne laisse aucune ambiguïté sur le type de rapport entre l'employeur et son salarié. Même si les conventions collectives peuvent venir ajouter au contenu et même le modifier parfois, elles ne touchent d'aucune façon au lien de subordination juridique établi.

Ce contrat de travail est un contrat synallagmatique car l'employeur et le salarié ont des obligations réciproques.⁵ On peut les résumer d'une façon schématique:

D'une part, l'on dénombre trois grandes obligations de l'employeur:

1. L'employeur doit fournir le travail convenu. Il doit, pour ce faire, mettre à la disposition du salarié les outils nécessaires de même que le matériel requis; il doit, de plus, donner au salarié les instructions adéquates pour le travail demandé;

2. il doit payer la rémunération convenue sous forme de salaire périodique; et enfin
3. il doit offrir au salarié un cadre de travail sûr autant pour sa propre personne que pour ses biens.

D'autre part, les obligations du salarié comportent deux volets:

1. Le salarié doit fournir la prestation de travail tant en quantité qu'en qualité et ce, selon les normes du contrat. Les obligations d'obéir et de diligence dans l'exercice de son travail s'infèrent donc de cette obligation générale; et
2. d'être loyal envers son employeur en ne lui causant pas de tort et en défendant ses intérêts.⁶

Bien que le contenu obligationnel du contrat individuel de travail soit sommairement décrit, il n'en ressort pas moins l'évidence du lien de subordination juridique existant.

En conséquence, nous écarterons donc du cadre de cette étude, la thèse du "devoir institutionnel" de P. Durand et R. Jaussaud ⁷ comme fondement de l'obligation d'obéir du salarié, d'autant plus que cette théorie n'apparaît pas être passée dans le droit positif. En effet, même si la Cour Suprême, dans l'arrêt McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough et al.,⁸ semble accréditer cette thèse, force nous est de constater que cette décision est loin d'effectuer un virage jurisprudentiel définitif.

1.2 Les exceptions à l'obligation d'obéir

Comme la légendaire obéissance des samouraïs n'est pas issue de notre culture, le problème des limites à cette obligation s'est posé. Jusqu'où va l'autorité patronale? Dans quelles circonstances un refus d'obéir se distingue de l'insubordination? Quelles seraient les raisons qui justifieraient un salarié de désobéir à un ordre de son employeur?

Le refus du salarié d'obtempérer à un ordre de son employeur est perçu par ce dernier comme de

l'insubordination et sanctionné par une mesure disciplinaire. Dans le contexte d'une convention collective, c'est par la procédure de grief que le salarié conteste la sanction disciplinaire et tente de faire reconnaître par l'arbitre le bien-fondé de son refus.

Malgré la reconnaissance du refus d'obéir par le droit commun,⁹ c'est à la lumière des décisions arbitrales que se sont dégagées les exceptions à l'obligation d'obéissance. Cette obligation s'est traduite par l'adage "work now and grieve later". Même si cette règle est américaine, elle a été importée sans modification par les arbitres canadiens et québécois.¹⁰ Comme le concluent D'Aoust et Trudeau:

«La règle "work and grieve" repose donc sur le monopole qu'attribue la convention collective à la procédure de grief pour régler les litiges surgissant entre les parties. Cette assertion est tellement vraie que seuls les cas où la procédure de grief serait un recours illusoire constitueront des exceptions à la règle générale. En d'autres termes, selon la règle classique, l'employé ne peut déroger à l'ordre reçu que si autrement, il s'expose à un préjudice que la procédure de grief ne saurait réparer.»¹¹

Quelle est donc la nature de ces ordres de l'employeur "que la procédure de grief ne saurait réparer"?

La jurisprudence a d'abord reconnu:

- 1° l'ordre illégal, contraire à l'ordre public et aux bonnes moeurs.
- 2° l'ordre comportant un danger pour l'intégrité physique du salarié;
- 3° l'ordre déraisonnable, discriminatoire ou comportant un abus de pouvoir;
- 4° l'incapacité d'obéir du salarié.

Quant à l'ordre contraire à la convention collective, sa reconnaissance est relativement récente et a donné lieu à une évolution jurisprudentielle intéressante.

D'Aoust relève quatre autres motifs, soit: le refus d'obéir justifié uniquement par un motif personnel, l'ordre concernant l'apparence personnelle du salarié, l'ordre portant atteinte à des droits

individuels fondamentaux et le cas des officiers ou délégués syndicaux.¹² Nous allons passer brièvement en revue ces motifs:

1° L'ordre illégal, contraire à l'ordre public et aux bonnes moeurs

Au Québec, il va sans dire que tout ordre étant par son contenu illégal, contraire à l'ordre public ou aux bonnes moeurs, constitue une exception reconnue sans difficulté. On verrait difficilement comment l'ordre donné pourrait contrevénir aux exigences de l'article 1062 du Code civil,¹³ cet ordre étant parti de l'objet des obligations créées par le contrat individuel de travail.¹⁴

Quant aux arbitres américains et canadiens, on semble faire l'unanimité quant à l'admission de l'ordre contraire à la loi comme motif de refus.¹⁵

2° L'ordre comportant un danger pour l'intégrité physique du salarié.

Cette exception est reconnue d'emblée par la jurisprudence. Cependant, les arbitres semblent vouloir éviter que ce motif devienne un prétexte facile pour refuser d'exécuter un travail. On l'a donc assorti de conditions d'application particulières que nous verrons plus loin. Quoiqu'il en soit, il tombe sous le sens que le préjudice que subirait

le salarié, sous forme de blessures, d'incapacité temporaire ou permanente, partielle ou totale, et même la mort, n'a aucune commune mesure avec le retard de production qu'assumera l'employeur lors du refus du salarié. De plus, le caractère illusoire du recours à la procédure de grief n'appelle aucune démonstration.

La nature du danger appréhendé ne semble pas être le critère déterminant quoiqu'il doive être particulièrement hasardeux ("distinctly unsafe") compte tenu du contexte normal du travail à exécuter.¹⁶

C'est plutôt le caractère raisonnable de la crainte du salarié que l'on évaluera. Nous y reviendrons lors du développement sur le traitement en preuve des éléments constitutifs de cette exception.

3° L'ordre déraisonnable, discriminatoire ou comportant un abus de pouvoir

Même s'il appert que des arbitres québécois ont reconnu cette exception, ils semblent, d'après D'Aoust, réticents à qualifier de déraisonnable la décision d'un employeur. C'est toujours après avoir scruté les circonstances entourant l'ordre et le refus, que l'arbitre rendra sa décision sur le caractère déraisonnable de l'ordre de l'employeur.¹⁷

Quant au motif de la discrimination, il va sans dire qu'il devrait être reconnu d'emblée au

Québec depuis la sanction de la Charte des droits et libertés de la personne,¹⁸ le 27 juin 1975. Les articles 16, 17 et 46 sont on ne peut plus explicites sur ce point.¹⁹ Même si l'ordre n'est pas discriminatoire en soi, le contexte dans lequel il est donné peut le rendre discriminatoire. Là encore, l'arbitre devra en tenir compte pour juger du caractère discriminatoire ou non de cet ordre. Ainsi, selon D'Aoust, un ordre est discriminatoire si, sans raison, il ne vise qu'une partie des salariés tous régis par la même convention collective.²⁰

L'exercice du droit de gérance par l'employeur peut donner lieu, quelque fois, à un abus de pouvoir. Là aussi, tout est question de contexte. Le salarié sera exonéré par l'arbitre d'avoir refusé d'obéir à une directive, si ce dernier arrive à la conclusion qu'elle était abusive.²¹

Ces motifs se retrouvent également dans la jurisprudence américaine. L'abus de pouvoir et l'ordre déraisonnable sont cependant regroupés sous le thème "Management Also at Fault".²²

4° L'incapacité du salarié d'obéir à l'ordre

Ce motif, bien que reconnu par les arbitres, semble être rarement invoqué.²³ Le salarié qui plaide ce motif doit démontrer soit son incapacité physique

ou psychologique, soit son inaptitude à effectuer le travail demandé. On comprendra la prudence avec laquelle on allègue ce motif! Cette justification apparaîtra, aux yeux de l'arbitre, beaucoup plus crédible si le salarié qui invoque son inaptitude ou son manque de compétence à effectuer une tâche, peut établir, comme preuve de sa bonne foi, qu'il a effectivement essayé d'accomplir cette tâche.²⁴

Le "reasonable personal excuse" de la jurisprudence canadienne ne fait référence qu'à l'incapacité du salarié à obéir et ne couvre d'aucune façon l'inaptitude ou le manque de qualification.²⁵

5° L'ordre contraire à la convention collective

D'abord écarté comme motif valable de refuser d'obéir, cette exception a gagné au Québec ses lettres de noblesse.²⁶ Jusqu'en 1972, on ne reconnaît pas au salarié le droit d'interpréter lui-même la convention collective et de se faire justice; la règle du "work now and grieve later" s'applique donc rigoureusement. La procédure de grief était la seule solution qui, tout compte fait, n'en était pas une, car ce motif n'étant pas reconnu, le salarié n'était jamais exonéré et l'erreur d'interprétation de la convention collective par l'employeur ne pouvait qu'atténuer la faute d'insubordination du salarié.²⁷

A partir de 1972-73, deux tendances se dessinent. L'une qui reconnaît la validité de ce motif en autant que la procédure de grief soit illusoire. A noter que d'après le tableau de D'Aoust,²⁸ aucune décision depuis 1978 ne semble s'en être inspirée. On justifiait cette reconnaissance en alléguant que la subordination juridique issue du contrat individuel de travail était quand même limitée par la convention collective. Le salarié n'était donc nullement tenu d'obéir à l'ordre excédant ces limites.²⁹ L'autre tendance dite "permissive" est à l'effet de reconnaître d'emblée ce motif. Les arbitres s'appuient sur l'économie générale de notre Code du travail³⁰ qui reconnaît comme partenaires égaux le syndicat et l'employeur, tant au moment de la négociation collective que dans l'interprétation de ladite convention.³¹

D'après la jurisprudence américaine et canadienne-anglaise, la contradiction entre la convention collective et l'ordre reçu ne semble pas justifier d'aucune façon un refus d'obéir du salarié.³² D'Aoust rapporte qu'"une certaine jurisprudence minoritaire semble s'orienter vers une position opposée".³³ De toute évidence, on est encore loin de l'intégration de cette exception dans le droit positif, comme c'est le cas au Québec.

6° Le refus d'obéir justifié uniquement par un motif personnel

Le recours à ce motif est surtout rapporté lorsque le salarié refuse de faire du temps supplémentaire obligatoire ou non aux termes de la convention collective. Il y a peu de jurisprudence québécoise à ce sujet.³⁴

7° L'ordre concernant l'apparence personnelle du salarié

Souvent associée au port de la barbe, cette exception est reconnue sous plusieurs chefs. Certains arbitres l'ont associée à l'ordre déraisonnable, d'autres y ont vu une intrusion dans la vie privée du salarié, d'autres l'ont accueillie n'y voyant aucun impact sur la production et constatant le caractère illusoire du recours à la procédure de grief.

Il en ira tout autrement si l'arbitre considère des facteurs de sécurité ou l'impact sur l'image publique de l'employeur.³⁵

8° L'ordre portant atteinte à des droits individuels fondamentaux

D'Aoust ne relève que quelques décisions qui entérinent cette exception. Son principal développe-

ment porte sur la seule sentence appliquant ce motif, soit le droit qu'a toute personne de choisir son médecin.³⁶

Qu'advient-il de ce motif suite à l'arrivée de la Charte des droits et libertés de la personne?³⁷

On peut entrevoir deux conséquences:

- La Charte devient le cadre de référence pour l'application de cette exception en énumérant les droits fondamentaux. Les seuls droits fondamentaux reconnus étant énumérés dans la Charte, elle vide donc ce motif des droits qu'elle reconnaît. Tout ordre contraire à ces droits devient, par le fait même, un ordre contraire à la loi et se confond avec la première exception.
- Ce motif demeure et peut servir de creuset à de nouveaux droits fondamentaux reconnus d'abord par la jurisprudence avant d'être consacrés par la loi.

9° Le cas des officiers ou délégués syndicaux

Reconnue majoritairement par la jurisprudence arbitrale nord-américaine, cette exception a fait l'objet, en 1980, d'une distinction fort importante par le Juge Pigeon de la Cour suprême.³⁸ Jusqu'à

cette date, il était reconnu que tout salarié, délégué syndical et libéré pour activités syndicales, n'était plus, dans le cadre de ces activités, préposé de l'employeur. Le lien de subordination s'étant déplacé temporairement en faveur du syndicat. Cependant, le délégué pouvait être taxé d'insubordination s'il incitait d'autres salariés à désobéir à un ordre.³⁹ Depuis le jugement de Douglas Aircraft Company Ltd. c. A. McConnell et al., il y a lieu de distinguer entre d'une part, l'officier syndical en "congé autorisé" devenu à plein temps l'employé du syndicat et ne possédant qu'un droit résiduel de réintégrer son emploi à la fin de son mandat et d'autre part, le salarié qui demeure payé par l'employeur et est libéré de ses fonctions de production pour vaquer aux affaires du syndicat.⁴⁰ Il nous apparaît que ce n'est que dans le premier cas que l'on peut parler de déplacement du lien de subordination de l'employeur au syndicat.

En conséquence, nous sommes d'accord avec D'Aoust et al qui allèguent que l'obligation de loyauté demeure.⁴¹ Nous soumettons donc que ce n'est qu'en regard des fonctions de production que le refus d'obéir à un ordre peut devenir une exception recevable dans le cas de ces salariés.

Notre étude étant plus orientée vers le droit de refus dans le cadre actuel de la Loi, il ne nous a pas semblé pertinent de poursuivre la recension des décisions accueillant ces motifs de refus entre 1978 et 1980, date d'entrée en vigueur de la Loi. Nous terminerons ce volet doctrinal par le régime de preuve.

1.3 Le régime de preuve

Cerner le régime de preuve en matière d'arbitrage s'avère une tâche ardue. En effet, Elkouri mentionne qu'il est très difficile de généraliser l'application de la doctrine du fardeau de la preuve dans le domaine de l'arbitrage.⁴² Même si ce constat est fait à la lumière de la jurisprudence américaine, nous pouvons présumer qu'il serait également applicable de ce côté-ci de la frontière. La nature du litige, les conditions spécifiques du contrat ou la coutume établie entre les parties semblent être des variables qui influenceront tant sur les éléments que sur le degré de preuve exigée.⁴³

Cependant, en matière disciplinaire, les exigences sont plus définies. Etant donné que le refus d'obéir est le plus souvent sanctionné par une mesure disciplinaire, nous regarderons de plus près ce que la jurisprudence arbitrale a fixé comme règles de preuve lorsqu'un des motifs de refus ci-haut mentionnés est allégué par le salarié.

Au Québec, l'employeur doit prouver que la mesure disciplinaire était justifiée par le manquement du salarié et proportionnelle à celui-ci. La jurisprudence spécifie qu'il doit prouver l'existence d'un ordre formel, clair, précis, émis par une personne en autorité et communiqué de façon non ambiguë. Il doit, de plus, établir le refus "formel et véritable"

du salarié. Ceci étant prouvé, le fardeau de la preuve se déplace vers le salarié qui doit justifier que son refus d'obéir se fonde sur une des exceptions reconnues et qu'il en a communiqué les raisons à son supérieur immédiat.⁴⁴

Les arbitres anglo-canadiens tiennent compte en plus de l'absence d'intention malveillante ou coupable, de même que de l'absence d'intention de la part du salarié de défier l'autorité de son employeur. Ces éléments n'exonèrent pas le salarié, ils ne viennent que tempérer l'insubordination.⁴⁵

La jurisprudence américaine se distingue en exigeant des règles de preuve différentes suivant la nature de la faute. Il semble qu'une preuve "hors de tout doute raisonnable" soit exigée lorsque la faute reprochée au salarié est sanctionnée par le droit criminel ou contient des éléments de turpitude morale ou d'intention criminelle. Dans tous les autres cas, la règle de la "prépondérance de la preuve" suffit.⁴⁶ Au Québec, on ne semble pas faire cette distinction et c'est la règle de la prépondérance de la preuve qui s'applique.⁴⁷

Nous constatons donc un certain consensus arbitral au sujet de la preuve en matière disciplinaire. Donc, si le salarié ne parvient pas à justifier son refus, même si ce dernier était fondé

sur une excuse légitime, il sera toujours reconnu comme de l'insubordination et l'arbitre le traitera comme tel.

1.3.1 Eléments de preuve exigés pour le motif du danger pour la santé et la sécurité

Nous avons mentionné plus haut que l'allégation de cette exception emporte certaines exigences plus rigoureuses pour sa recevabilité lors de la preuve. La jurisprudence a identifié des critères qu'on doit retrouver chaque fois que ce motif est invoqué. L'arbitre A. Rousseau les énonçait ainsi dans la cause Les industries Armstrong Cork:

- «1) que le salarié croit sincèrement que sa santé ou sa sécurité sont en danger;
- 2) qu'il fasse part à son supérieur de ses appréhensions et ce, de façon adéquate;
- 3) que son appréciation de la situation soit fondée sur des considérations objectives;
- 4) que le danger soit suffisamment "sérieux pour justifier l'action qui est prise"». ⁴⁸

Ces quatre conditions touchant cette exception se retrouvent également dans la jurisprudence anglo-

canadienne et américaine.⁴⁹ Sans trop élaborer, nous pouvons mentionner que le salarié doit faire la preuve de sa bonne foi dans l'évaluation de la situation, que le danger origine du travail lui-même ou de son incapacité à l'exécuter. Que le danger ait existé ou pas, l'évaluation "in abstracto" du comportement du salarié est la règle:

«[...] plusieurs arbitres jugent le comportement du salarié en cause par rapport à celui qu'aurait eu un individu normal placé dans les mêmes circonstances.»⁵⁰

Dans les provinces de "Common Law", l'attitude des arbitres est similaire; c'est la règle du "reasonable man". Brown et Beatty la résumant ainsi:

«In short, the question is not whether the assignment was as a matter of fact safe or not, but rather whether the employee had a reasonable belief that the assignment was unsafe.»⁵¹

Quant à la jurisprudence américaine, elle semble englober toutes les tendances allant de la simple croyance honnête du salarié à l'existence réelle du danger.⁵²

Ceci étant posé, nous croyons avoir identifié les principaux principes qui s'appliquaient en cette matière à l'arrivée de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Quel est son impact sur le droit de refus? Le reconnaît-elle? A-t-elle des exigences spécifiques? C'est à ces questions que nous allons nous occuper de répondre dans la deuxième partie.

CHAPITRE PREMIER

LE DROIT DE REFUS DANS LE CADRE DE

LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

A la fin des années 70, une profonde réforme de la politique québécoise en matière de santé et sécurité au travail est amorcée. La synthèse de cette réforme est déposée à l'automne 78 sous la forme du Livre blanc.⁵³ Le droit de refus y est consacré et fait figure d'innovation. Il est présenté comme une application, en milieu de travail, de droits inaliénables conférés par la Charte des droits et libertés de la personne.⁵⁴ Il reflète fidèlement la philosophie générale de cette réforme qui vise à "l'élimination des causes d'accident et de maladie."⁵⁵ Pour atteindre cet objectif, le Livre blanc prévoit tout un éventail de mécanismes faisant appel à une participation active et volontaire du milieu de travail, à des attitudes préventives à développer, à des responsabilités à assumer et à des droits à exercer.⁵⁶

Dans le Livre blanc, on présente ainsi le droit de refus:

«Dans cette optique, il faut reconnaître à tout travailleur le droit de cesser, sans

être pénalisé, d'exécuter une tâche ou d'occuper un poste de travail qu'il estime, pour des motifs raisonnables et compte tenu des circonstances, constituer un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle de ses compagnons de travail.»⁵⁷

Cette formulation présente des différences importantes avec le texte actuel de l'article 12 de la Loi que nous scruterons plus loin. En effet, on ne reconnaissait le bien-fondé de l'exercice de ce droit que face à un danger imminent et irréversible. De plus, on distinguait la gravité d'un danger provenant d'une machine-outil de celui découlant de l'exposition à des substances toxiques.⁵⁸ On restreignait aux seuls compagnons de travail les tiers en faveur desquels on pouvait exercer ce droit de refus. L'évolution de ce concept est évidente dans le texte actuel de l'article. Toutefois, elle n'a pas fait disparaître pour autant les difficultés d'interprétation qu'on y décèle encore aujourd'hui.

En 1979, la Loi est adoptée et le droit de refus s'y voit consacrer vingt (20) articles spécifiques, et la protection de son exercice renforcée par des dispositions générales applicables à tous les droits créés ou reconnus par cette Loi.⁵⁹ Le caractère innovateur de ce droit tient à sa reconnaissance législative. D'une part, parce qu'elle consacre

cette exception à la règle du "work now and grieve later"; pour appliquer le droit, il n'est donc plus nécessaire que l'employeur sévise au moyen de mesures disciplinaires. D'autre part, cette Loi étant d'ordre public,⁶⁰ elle protège tous les travailleurs. Cette possibilité de refuser d'exécuter un travail dangereux n'est plus exclusive aux seuls travailleurs dont les conditions de travail sont enchâssées dans une convention collective. Considérant le pourcentage de non syndiqués, c'est un gain net pour la très grande majorité des travailleurs.

Même si l'article 12 est le plus souvent cité comme l'énoncé du droit de refus, on peut difficilement en saisir toute la portée sans tenir compte des limites fixées par l'article 13 et des autres droits greffés à son exercice et essaimés dans les autres articles (14 à 31) de cette sous-section de la Loi. C'est donc sous son aspect global que nous traiterons du droit de refus. Nous nous attarderons plus au principe, en identifiant les titulaires de ce droit, par exemple, qu'au processus d'application. Traiter de cette partie de la Loi appelle inévitablement un développement sur les recours ouverts aux travailleurs. Nous verrons donc, par la suite, comment s'appliquent les articles 227 à 230 inclusivement. Nous avons privilégié l'approche jurisprudentielle étant donné le jeune âge de cette législation et l'importance accordée à l'interprétation faite par les tribunaux dans l'application de la législation ouvrière.

1.1 Les éléments du droit de refus

1.1.1 Les titulaires de ce droit

La rédaction de cet article identifie le travailleur comme seul détenteur de ce droit. Mais voilà, n'est pas travailleur qui veut! En se référant à la définition de l'article 1 de la Loi, on se rend vite compte que les titulaires de ce droit sont presque assimilables aux salariés du Code du travail.⁶¹ C'est à croire que le seul fait d'être "représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs" vous immunise contre tous les contaminants et vous met à l'abri des accidents. Voilà bien un bénéfice marginal peu connu et dont on aurait sûrement avantage à mousser l'originalité lors du recrutement de personnel cadre...

Il n'y a pas que ces employés qui, aux yeux de la Loi, jouissent d'un statut particulier. Robert P. Gagnon, en traitant des éléments essentiels de la définition du "travailleur" et plus particulièrement du contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage fait ressortir la problématique posée par ces travailleurs.⁶² Loin d'avoir oublié ces types de travailleurs, les auteurs du Livre blanc, dans la présentation du cadre législatif de cette réforme, y faisaient expressément mention. Réaliste, on déclarait ne pas pouvoir, à court terme, offrir la même protection à ces travailleurs, ceci nécessitant

des modifications profondes au système.⁶³ Six ans plus tard, ces travailleurs attendent toujours!

Le législateur a cependant prévu que l'exclusion de ces personnes de la définition de "travailleurs" ne les soustrayait pas du champ d'application de ladite Loi. Les articles 7 et 8 sont en ce sens, explicites. En contrepartie, ces mêmes personnes jouissent de tous les droits accordés par la Loi, à l'exception du droit de refus et des autres droits annexes couverts par les articles 14 à 31 inclusivement et ce, en vertu de l'article 11.

Nous n'élaborerons pas plus avant sur ce sujet étant donné que l'objet de notre propos est le droit de refus. Il serait cependant intéressant de poursuivre cette réflexion concernant l'exercice par ces employés des autres droits spécifiés à l'article 11 et des recours prévus en cas de sanction patronale suite à l'exercice de ces droits.

1.1.1.1. Les travailleurs québécois à l'emploi d'entreprises fédérales

Si la qualification de ces entreprises ne semble pas créer d'ambiguïté, on ne peut en dire autant de l'applicabilité des législations découlant des compétences provinciales.

L'arrêt Bell Canada c. C.S.S.T. et Bilodeau⁶⁴ a qualifié cette Loi de législation relevant des relations du travail et à ce titre, non applicable à des entreprises fédérales. Par ailleurs, dans la cause de Courtois et C.S.S.T. c. Canadian National,⁶⁵ on ne pose pas un pareil jugement mais en limitant le pouvoir d'enquête de l'inspecteur dans le cas des entreprises fédérales, on amputait cette Loi d'un élément-clé de sa mise en oeuvre. Par contre, en 1982, la Cour suprême du Canada assouplissait la position qu'elle avait jusque là maintenue en établissant dans la cause de Multiple Access Ltd. que:

«La simple répétition, sans conflit ou contradiction véritable, ne suffit pas pour invoquer la doctrine de la prépondérance et pour rendre inopérante une loi provinciale par ailleurs valide.»⁶⁶

Forte de cette assise, la Cour d'Appel de la Colombie-Britannique a d'ailleurs rendu un jugement unanime à cet égard, concernant un litige fort pertinent à notre propos.⁶⁷ C'est la British Columbia Worker's Compensation Board qui prétendait que la compagnie de transport interprovincial et international, Alltrans Express Ltd., devait se soumettre aux lois et règlements provinciaux touchant la santé et la sécurité des travailleurs. On a tranché dans

le sens de la coexistence valide des deux législations, rendant applicable, à des entreprises fédérales, la législation provinciale en matière de santé et de sécurité en autant qu'il n'y ait pas ingérence ("seriously impairing the operations") dans les affaires de la compagnie.⁶⁸

Au Québec, deux autres causes entre la Commission de la santé et de la sécurité du travail et Bell Canada ont été tranchées dans le sens du courant jurisprudentiel traditionnel. Pour l'une, la Cour supérieure a établi que Bell n'était pas soumise à la législation provinciale en matière de santé et sécurité du travail.⁶⁹ Monsieur le Juge Alphonse Barbeau s'appuya, pour ce faire, sur la cause de la Commission du salaire minimum c. Bell Telephone Co. of Canada.⁷⁰

Pour l'autre, c'est la Cour d'Appel (monsieur le Juge Amédée Monet, dissident) qui, en septembre 1984, va donner raison à Bell Canada.⁷¹ La majorité des juges (MM. les juges Beauregard et Tyndale) se basant sur l'impasse générée par l'application des mécanismes de règlement propres à chaque législation, ont tranché à l'effet que Bell n'était pas assujettie aux législations provinciales en cette matière. La dissidence de monsieur le juge Monet est appuyée sur les arrêts de la Cour suprême et de la Cour d'Appel déjà cités.⁷² Peut-on y voir la naissance d'une tendance jurisprudentielle plus souple face au cheveu-

chement des législations fédérale et provinciales? L'avenir seul nous le dira! Le jugement à venir de la Cour suprême dans la cause de Courtois⁷³ nous apportera sûrement des éléments de réponse.

Somme toute, dans le cadre de notre travail, bien que nous adhérons sans réserve à la position de la Cour suprême, nous considérerons les employés québécois d'entreprises fédérales comme non sujets de droit aux fins d'application de la présente Loi.

1.1.1.2 L'individualité de l'exercice de ce droit.

Dès le dépôt du Livre blanc, les grandes centrales syndicales se sont vivement élevées contre le fait que le législateur ait décidé de faire du droit de refus, un droit individuel.⁷⁴ Malgré les représentations faites par ces instances, la nature de ce droit n'a pas été changée par la Loi.

De l'économie générale de la section traitant du droit de refus, il faut déduire qu'il s'agit d'un droit individuel. L'exercice de ce droit appartient au travailleur et en aucun cas son association accréditée ne peut lui être substituée. Et ce, malgré le fait que l'article 27 prévoit que plusieurs travailleurs peuvent, face à un même danger, exercer leur droit de refus en même temps et faire l'objet d'une décision commune. Nous n'y voyons pas là une recon-

naissance d'un droit collectif, mais plutôt un souci d'efficacité découlant du gros bon sens, et le pendant de la réunion d'actions prévu au Code de procédure civile.⁷⁵

Monsieur le juge Bernard Lesage, en appel d'une décision du commissaire du travail concernant une plainte "collective" fait ressortir l'aspect individuel de ce droit:

«Le débat de fond qui a longuement eu cours avant l'adoption de cette nouvelle loi en 1979, a été résolu dans le sens individuel des droits qu'a finalement octroyés le législateur, même si certains mécanismes prévus pour leur exercice ont une composition d'origine collective.»⁷⁶

Ceci étant posé et ne portant pas, à notre sens, à de plus amples développements, nous allons pousser plus avant notre analyse de l'article 12. Après avoir identifié les titulaires de ce droit de même que sa nature, nous essayerons de cerner les notions de "motifs raisonnables" et de "danger".

1.1.2 La notion de motifs raisonnables

La raisonnabilité des motifs invoqués par le travailleur doit s'apprécier dans l'optique des buts poursuivis par la Loi.

1.1.2.1 L'aspect préventif de l'exercice de ce droit

La Loi semble avoir fait du droit de refus un outil privilégié de prévention. Nous citons à l'appui de cette affirmation, monsieur le juge Claude Saint-Arnaud qui, dans la cause de Tuyaux et matériel de fondation Limitée c. Claude Berthelette, reprenant l'interprétation qu'il donnait dans Homelite-Terry Textron c. Lalonde et al. affirmait que le droit de refus doit être étudié en fonction de l'article 2 de la Loi qui identifie l'élimination à la source même des dangers comme l'objectif poursuivi par cette Loi.⁷⁷ Dans une autre affaire, faisant état qu'un niveau de bruit trop élevé exposait les employés à un danger, la CSST, par son Bureau de révision en matière d'inspection affirmait que le droit de refus en est un préventif et non curatif.⁷⁸

C'est dans cette même optique que dans la cause de David et al. c. Métro-Richelieu, où les employés refusaient de rentrer au travail après une alerte à la bombe, monsieur le Juge Bernard Prud'homme s'interroge sur le moment où le travailleur peut exercer son droit. A l'argument de l'intimée qui prétendait qu'il fallait être déjà au travail pour pouvoir exercer son droit de refus, le tribunal répond:

«Le Tribunal ne partage pas les vues de l'intimée. Imaginons qu'un travailleur se

rendant à l'usine, réalise, alors qu'à l'entrée des lieux, que s'échappent des gaz toxiques par portes et fenêtres du bâtiment. L'employeur insiste pour qu'il se rende quand même à son poste de travail, à l'intérieur de l'usine. L'exercice du droit de refus serait-il nié à ce travailleur s'il refusait d'obtempérer? Autrement dit, le travailleur devrait-il nécessairement accepter de s'exposer à un danger pourtant évident pour pouvoir ensuite se prévaloir de son droit de n'y être point exposé? Il serait inconcevable de répondre affirmativement.»⁷⁹

Voilà donc confirmé l'aspect préventif de l'exercice du droit de refus, lorsque les travailleurs ont des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger.

1.1.2.2 L'aspect subjectif de l'évaluation de l'existence du danger

L'évaluation de l'existence de ce danger est, en tout premier lieu, laissée au travailleur. C'est dire qu'elle est essentiellement subjective. Ce sera selon les éléments à partir desquels le travailleur a jugé qu'il y avait danger, que l'on établira si la croyance était raisonnable. Il ressort clairement de la jurisprudence qu'une crainte raisonnable

peut justifier le refus. L'existence réelle et objective d'un danger n'est pas nécessaire.⁸⁰ Le fait de ne pas disposer des moyens habituels de protection peut aussi justifier un droit de refus.⁸¹ Les motifs pouvant aller de la crainte raisonnable d'attraper froid,⁸² aux conditions d'éclairage⁸³ en passant par le refus de monter dans une échelle jugée par les travailleurs non sécuritaire,⁸⁴ les tribunaux ont à étudier chaque cas particulier afin d'en scruter les motifs et les circonstances.

Les Tribunaux n'ont d'ailleurs pas été dupes face à l'utilisation du droit de refus pour déguiser de l'insubordination ou des moyens de pression. En fait foi la décision du juge Brière qui, dans la cause de Hunter-Douglas, n'a pas reconnu une insubordination vestimentaire, comme un droit de refus.⁸⁵ Dans une autre affaire, les employés se sont présentés sur le chantier de Pétro-Canada sans porter les chaussures de sécurité réglementaires afin de forcer leur employeur à les leur fournir. Devant cet accroc au règlement, le surintendant leur a demandé de quitter les lieux, à la suite de quoi ils ont déclaré s'être prévalus du droit de refus, ce que ne reconnaîtra pas le commissaire.⁸⁶ De même, le commissaire René Cormier ne validera pas le droit de refus exercé par des travailleurs afin de forcer leur employeur à régler un problème de poussière.⁸⁷

Il ressort de ceci que les tribunaux veillent au grain et leur vigilance servira certainement à

maintenir l'exercice de ce droit dans la perspective pour laquelle il a été octroyé, soit la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

1.1.2.3 Désuétude des critères issus de la jurisprudence arbitrale pour évaluer les motifs raisonnables

Dans la cause de Roy et Métallurgistes unis d'Amérique c. Mines Wabush,⁸⁸ le commissaire du travail, René Cormier, retient comme critères d'évaluation de la raisonnable du refus de travail, ceux utilisés par les arbitres avant l'entrée en vigueur de la Loi. Il cite l'arbitre Lauzon dans la cause des Industries Somerville Belkin⁸⁹:

«Les critères permettant d'analyser le caractère juste de l'opportunité des actions ou omissions des salariés, face à une situation qu'ils estiment dangereuse, sont les suivantes:

1. qu'ils appréhendent en toute bonne foi un danger;
2. qu'ils dénoncent cette situation;
3. que cette appréhension se fonde sur des considérations objectives;
4. que le danger soit suffisamment sérieux pour justifier l'action prise.»

On aura reconnu les critères utilisés par les arbitres lors de l'étude d'un grief et dont nous avons fait mention dans la première partie de notre essai.⁹⁰ Or, depuis l'entrée en vigueur de la Loi, nous soumettons avec déférence, que l'utilisation de cette grille d'analyse nous étonne car elle nous apparaît désuète et inappropriée. Nous nous expliquons. Ces critères identifiaient les quatre (4) éléments de la preuve dont le travailleur avait le fardeau. Or, nous savons qu'avec la présomption en faveur du travailleur établie par l'article 228 de la Loi, le fardeau de la preuve s'étant, en partie déplacé vers l'employeur, le travailleur n'a plus qu'à établir les faits générateurs de son droit: les motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger. Reprenons ces critères:

- 1° qu'ils appréhendent en toute bonne foi un danger;

Avec la Loi, la bonne foi n'est plus à prouver, elle se présume. C'est le corollaire de la présomption en faveur du travailleur prévue à l'article 228. C'est à l'employeur que revient de prouver l'exercice abusif, donc la mauvaise foi du travailleur, et de renverser la présomption. Donc, ce premier item subsiste mais n'est plus à prouver par le travailleur.

2° qu'ils dénoncent cette situation;

Dans la Loi, l'obligation d'aviser son employeur est créée par l'article 15. A la lecture de cet article, nous déduisons que l'impossibilité de remplir cette obligation n'empêche pas le travailleur d'exercer son droit, puisqu'on prévoit que des "moyens raisonnables" soient pris. On ne peut non plus en déduire que le travailleur doit rester exposé tant et aussi longtemps qu'il n'est pas assuré qu'une des personnes désignées dans l'article aient été avisées. Ceci serait contraire à l'esprit même de la Loi. Notons que le travailleur doit faire part de sa décision et non de son intention d'exercer son droit de refus. Monsieur le juge Marc Brière, dans la cause de Hunter-Douglas, confirme cette interprétation:

«Si les intimés croyaient pouvoir exercer le droit de refus prévu à l'article 12 de la loi, ils devaient cesser de travailler et en aviser aussitôt leur supérieur immédiat.»⁹¹

Cet avis obligatoire nous semble être beaucoup plus l'embrayage de tout le processus d'évaluation de la situation par les tiers (employeur, représentant à la prévention et inspecteur) qu'un élément constitutif du droit de refus. A l'appui de cette affirmation, nous nous référons à l'article 16. De plus, cet article réflète, à notre sens, le souci du législateur

d'équilibrer les forces entre l'employeur et le salarié qui refuse, en faisant évaluer la situation par un autre travailleur. Ceci est assuré quelque soit le milieu de travail.

3° que cette appréhension se fonde sur des considérations objectives.

Cette exigence est maintenue mais dans une optique quelque peu différente. Nous avons vu dans les pages précédentes de quelle façon les tribunaux évaluent la raisonnable des motifs allégués par le travailleur pour justifier son refus. Nous avons également vu que la Loi prévoit que l'évaluation de la situation faite par le travailleur est avant tout subjective i.e., en fonction du travailleur lui-même (articles 12, 17 et 19). C'est donc une évaluation "in concreto" qui est requise. Elle exige toutefois, tout comme l'évaluation "in abstracto" de reposer sur des faits extérieurs au travailleur lui-même. C'est donc plus que l'évaluation "in abstracto", selon l'homme raisonnable, car on doit tenir compte de ce travailleur particulier avec ses connaissances, son expérience, sa perception de la situation. Il est même prévu dans la Loi que des motifs seraient recevables pour un travailleur en particulier et non pour les autres (article 17 et 19). Dans la cause de Roireau c. Les produits chimiques Expro Inc., monsieur le juge Marc Brière, parlant de l'évaluation de la situation faite par le surintendant et le contre-

maître général de la compagnie, affirme:

«L'évaluation qu'ils ont faite de l'absence de danger doit être appréciée par rapport à eux, dans les circonstances où ils se trouvaient à ce moment-là.»⁹²

C'est consacrer l'évaluation "in concreto". Il y a donc une différence entre l'évaluation qui était faite avant la Loi et celle appelée à être faite par nos tribunaux, en ce sens qu'elle est beaucoup plus en fonction de la personne du travailleur que d'un modèle de référence abstrait. C'est donc une évaluation "mixte" qui sera faite par l'instance judiciaire concernée. On devra rechercher des faits objectifs, donc extérieurs au travailleur lui-même, mais on devra tout à la fois, tenir compte de ce travailleur en particulier.

4° que le danger soit suffisamment sérieux pour justifier l'action prise.

Ce critère, en déterminant un niveau de danger à prouver, crée par le fait même, l'exigence de l'existence de ce danger. Or, il a été maintes fois reconnu par nos tribunaux que l'existence du danger n'est pas nécessaire pour reconnaître le bien-fondé de l'exercice du droit de refus. Cette exigence va donc à l'encontre du courant jurisprudentiel actuel dont nous avons cité nombre de décisions.⁹³ Il faut

se souvenir que l'objet de la Loi qui permet ce droit de refus est complètement différent du cadre à l'intérieur duquel se tenait l'arbitrage. Ce dernier était requis suite à des mesures disciplinaires pour refus d'obéir, tandis que dans la Loi le droit de refus est vu comme un outil privilégié de prévention.⁹⁴ Voilà pourquoi il est surprenant que ces critères qui avaient cours avant l'entrée en vigueur de la Loi soient encore utilisés comme grille d'analyse d'une situation de refus de travailler.

Pour faire suite, nous allons tenter de cerner la notion de danger.

1.1.3 La notion de danger

Nous nous devons, tout d'abord, de rappeler la disparition dans le texte de l'article 12, de la notion de "danger imminent" qui apparaissait dans le Livre blanc.⁹⁵ La non-qualification du danger ni de sa provenance est une particularité de la Loi québécoise si on la compare à d'autres textes législatifs en semblable matière: la loi ontarienne identifie les sources de danger,⁹⁶ celle de la Saskatchewan qualifie le danger de "unusually dangerous"⁹⁷ le Code canadien du travail parle de "danger imminent".⁹⁸ Même la législation suédoise parle de "immediate and serious danger".⁹⁹

Dans les commentaires émis par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, on répond précisément à la question: "Pourquoi ne pas qualifier le danger, par exemple, d'imminent ou d'inhabituel?":

«Il y a des tendances législatives diverses à cet égard. Le choix ici se situe dans le courant de la jurisprudence des tribunaux d'arbitrage québécois qui ne qualifie pas le mot danger. Par ailleurs, l'article 13 encadre la portée du présent article. Rappelons qu'il s'agit de la codification d'un droit naturel, soit celui de ne pas mettre sa vie en danger. À ce titre, le danger peut difficilement se qualifier d'imminent, inhabituel ou sérieux. Chaque situation dangereuse a ses particularités. Ce sont elles qui doivent être examinées.»¹⁰⁰

Compte tenu de ce qui précède et de ce que nous avons relevé dans la jurisprudence concernant les motifs raisonnables, on peut affirmer que tout travailleur peut exercer son droit de refus face à ce qu'il considère être un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Cette affirmation soulève cependant des questions: quelle pourrait être la nature de ce danger? Quel sera le degré de danger exigé par les tribunaux? Danger immédiat ou à long terme? Danger généré par les conditions

de travail ou par l'état de la personne? On peut voir dans toutes ces possibilités d'interprétation qu'offre cette notion de danger, une volonté du législateur de doter ce droit de refus d'une souplesse d'application telle que le travailleur puisse s'en prévaloir dans toutes les situations nécessitant sa protection.

Pour les fins des présentes, nous associerons danger pour sa santé à un danger de maladie, danger pour sa sécurité à un danger d'accident, de blessures et enfin, danger pour son intégrité physique à une altération d'une fonction ou à une modification de ses comportements ou mécanismes sans nécessairement qu'elle se manifeste par une maladie. Un même facteur de risque peut provoquer chez un travailleur, toute une gamme de symptômes et ce, en fonction de l'exposition. Par exemple, l'exposition à des températures élevées provoquent des problèmes allant du désordre électrolytique (altération de la fonction) à la cataracte (maladie).¹⁰¹

1.1.3.1. Nature et niveau de danger

Pour tenter de répondre aux questions précédemment posées, nous devons nous en remettre encore une fois, à l'interprétation des tribunaux étant donné le refus du législateur de qualifier le danger. On peut, à la lecture des décisions rendues, établir

que la majorité des refus s'exerce en fonction d'un risque d'accident (chûte, explosion, etc.).¹⁰² Une minorité des décisions porte sur un danger pour la santé (peur d'attraper froid,¹⁰³ peur d'attraper la grippe¹⁰⁴).

On ne retrouve aucune décision faisant état d'un refus pour un danger à l'intégrité physique au sens où nous l'avons définie. Il faut se souvenir que le législateur a prévu le retrait préventif (articles 32 à 39) pour les travailleurs dont la santé serait affectée par l'exposition à des contaminants. Bien piètre prévention que d'attendre de pouvoir certifier, opinion médicale en mains, une altération à sa santé! Seule la femme enceinte ou allaitante bénéficie, à notre sens, d'un vrai retrait préventif (articles 40 à 48). Quoiqu'il en soit, il n'est pas de notre intention de traiter de ce droit au retrait préventif dans le cadre de cet essai. Nous ne l'avons mentionné que pour expliquer, croyons-nous, l'absence de décision concernant l'exercice du droit de refus pour le motif d'atteinte à l'intégrité physique.

Une constante se dégage cependant, c'est celle de l'immédiateté des conséquences (accident) si le danger se réalise. Nulle part est-il mention de dommage futur. On semble craindre pour une blessure immédiate ou une atteinte dont les conséquences se feront sentir à très court terme (rhume, grippe).

De même, force nous est de constater que dans la jurisprudence citée au chapitre des "motifs raisonnables", la notion de danger est indissociable de l'évaluation des motifs allégués par le travailleur pour justifier son refus. Le juge ne peut apprécier la justesse de la crainte du travailleur sans se référer au danger appréhendé. A maintes reprises, le rapport de l'inspecteur apparaît comme la confirmation du bien-fondé de l'appréhension.¹⁰⁵ C'est là, la raison d'être première de l'intervention de l'inspecteur et ce, selon le premier paragraphe de l'article 19 de la Loi. De même, l'inspecteur peut venir infirmer l'évaluation du travailleur et prétendre que la situation ne présente pas de danger ou un danger pas suffisamment sérieux pour justifier le refus.¹⁰⁶ De tout ceci, on peut conclure que la notion de danger semble, pour le moins, difficile à définir et à cerner. Une autre avenue s'offre à nous pour tenter de mettre en évidence son contenu: celle de l'article 237 de la même Loi. Celui-ci énonce que:

«Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur est passible sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, [...]»

Pour prouver le bien-fondé de cette plainte, on doit identifier de quelle façon l'employeur "compromettait directement et sérieusement la santé, la sécurité

ou l'intégrité physique d'un travailleur." C'est dire en d'autres mots qu'on exposait le travailleur à un danger, qu'on lui faisait courir un risque. Des jugements importants nous indiqueront la signification et la portée de cet article. Dans l'arrêt de Schnubel c. Mines Noranda Ltée, monsieur le juge Prud'homme émet l'opinion suivante:

«[...] "compromettre" veut dire ici "mettre en péril". [...] Toute activité humaine, et certaines plus que d'autres, comporte des risques, et l'on ne saurait parler de mise en péril de la santé, de la sécurité, etc. à chaque fois qu'est survenu un accident. En effet, le sens premier du mot "péril", soit "état, situation où l'on court de grands risques; ce qui menace la sûreté, l'existence" (Le Petit Robert), nous mène à resserrer, à conclure qu'il faut en fait vérifier si les conditions dans lesquelles oeuvrait M. Royer entraînaient qu'il y avait un risque important, substantiel, que sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique soit directement et sérieusement affectée.»¹⁰⁷

Dans la cause de Produits chimiques Expro, monsieur le juge Marc Brière, ayant cité le même passage du juge Prud'homme, poursuit sa réflexion sur la difficulté à préciser le degré de danger néces-

saire pour étayer la preuve. Il y parle de risque sérieux sans exiger de taux de probabilité de réalisation de ce risque.¹⁰⁸

Les tribunaux semblent plus loquaces sur la nature et le degré du danger encouru lorsqu'on poursuit en vertu de l'article 237. Il faut se rappeler que le niveau de preuve exigé dans ce cas (hors de tout doute raisonnable) est plus exigeant que celui requis pour reconnaître le bien-fondé de l'exercice du droit de refus (prépondérance de preuve). Ceci serait suffisant, quant à nous, pour affirmer qu'à chaque fois qu'une plainte est portée contre un employeur en vertu de l'article 237, il y aurait matière à l'exercice du droit de refus par les travailleurs. La plupart du temps, c'est toujours sur la foi d'un rapport d'inspecteur que la plainte est logée. Or, nous avons vu que c'est aussi l'inspecteur qui a, par la Loi, le pouvoir de déterminer l'existence d'un danger.¹⁰⁹ Si la situation "compromet directement et sérieusement" la sécurité des travailleurs au sens de l'article 237, on peut espérer que certains de ces travailleurs auraient vu dans cette même situation des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger et auraient refusé d'exécuter le travail. Il nous apparaîtrait pour le moins curieux que la gravité du danger fluctue en fonction des articles de la Loi qu'on veuille appliquer. Manquement assez grand pour justifier l'application de l'article 237 mais insuffisant pour admettre l'applicabilité

de l'article 12 (droit de refus)? Ce serait faire insulte à l'intelligence que de soutenir un tel raisonnement. Il apparaît donc que, tout comme pour les "motifs raisonnables", l'évaluation du danger appréhendé se fera cas par cas et qu'il est peut-être illusoire d'attendre des tribunaux, à ce moment-ci, une ligne de pensée bien définie alors que la Loi n'est en vigueur que depuis 1979.

1.1.3.2 Provenance du danger

Cet aspect est de plus en plus clarifié par les tribunaux. Devant le silence de l'article 12 sur la provenance du danger, les instances judiciaires ont eu à trancher entre un danger issu ou lié aux conditions de travail ou environnementales et celui lié à l'état physique du travailleur. Nous nous permettrons de citer, à cet effet, de larges extraits du jugement de monsieur le juge Claude Benoît, dans la cause de Bootlegger Inc.¹¹⁰ Ce jugement fait le tour de la question et justifie, à notre avis, les nombreuses citations que nous en faisons. Il s'agit du cas d'une employée plaidant avoir exercé un droit de refus à cause d'une dorsalgie l'empêchant de faire son travail régulier. Dans son analyse, le juge énonce que:

«L'étude de la loi fait voir qu'elle vise le danger à la santé et sécurité venant des lieux, de leur aménagement,

de l'équipement, des méthodes de travail, etc. et non pas de la condition physique ou de l'état de santé du travailleur et du changement de l'état de santé. L'article 18 parle de corrections apportées faisant disparaître le danger. L'article 19 autorise l'inspecteur à exiger les corrections nécessaires. Les articles de la loi ne traitent que du danger en raison des conditions de travail et non en raison d'une indisposition du travailleur.»

Un peu plus loin, il ajoute:

«Outre le droit général à la santé et à la sécurité la loi accorde à l'article 12 un droit de refus au travailleur afin de lui permettre de conserver sa santé et son intégrité physique. Je dis bien conserver.»

Ayant par la suite traité du retrait préventif comme des "deux cas où l'état physique de l'employé justifie le refus d'exécuter la tâche coutumière", il mentionne:

«Si la loi ne prévoit que ces deux cas, il faut conclure que le changement d'état physique de l'employé par suite de maladie ne peut fonder un droit de refus.»

Il dispose en ces termes des dispositions des articles 17 et 19:

«Il est vrai que les articles 17 et 19 traitent du cas où le refus repose sur des motifs acceptables dans le cas particulier du travailleur et ne pouvait justifier un autre de refuser d'exécuter le travail. Voici un cas où les conditions de travail ne représentent pas un danger pour tous. Mais cette disposition n'a rien à voir avec un changement de l'état de santé de l'employé qui pouvait, avant d'être malade, exécuter le travail dans les mêmes conditions de travail. Elle vise, entre autres cas, celui de l'employé affecté à des fonctions qu'il ne remplissait pas auparavant.»

Il continue en identifiant le titulaire du droit de refus:

«A qui exerce le droit de refus conféré par l'article 12, savoir à celui qui a des motifs raisonnables pour croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité, c'est-à-dire à celui que les conditions de travail exposent et non à celui qui, par maladie ou accident,

ne s'estime plus capable d'exécuter le travail, l'article 30 accorde sa protection.»

Et enfin, il conclut:

«Le changement d'état de santé du travailleur au cours de son emploi peut justifier un congé-maladie mais non un droit de refus sauf les exceptions précitées. L'étude de la loi le démontre suffisamment comme je l'ai antérieurement exposé. Ce n'est pas sans raison que l'article 13 dénie au travailleur l'exercice du droit de refus si les conditions d'exécution du travail sont normales.»

Dans une autre cause, le tribunal du travail, en appel d'une décision du commissaire du travail, tranche dans le même sens que monsieur le juge Benoît dans la cause ci-haut relatée. Il s'agit ici d'une infirmière plaidant avoir exercé un droit de refus à cause de l'hypertension provoquée par le travail de nuit. Citant de larges extraits du jugement ci-haut rapporté, monsieur le juge Bernard Prud'homme adopte la même position:

«[...] Si l'on peut y voir (dans les articles 17 et 19) que des conditions de travail peuvent ne pas représenter un danger pour tous,

il n'y a pas pour autant conclusion inéluctable que le droit au refus existe en fonction de l'état de santé du travailleur, étant susceptible de varier dans le temps.

Au total, le soussigné partage les vues de la Cour supérieure, estimant que d'interpréter les articles relatifs au droit de refus comme le souhaite l'intimée irait bien au-delà de l'objectif évident de la Loi d'imposer à l'employeur d'établir et de maintenir des conditions et méthodes de travail qui ne mettent pas en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur, non pas d'obliger l'employeur à adapter le fonctionnement de son entreprise aux contingences de l'état de santé et de la condition physique ou psychologique de ses travailleurs.»¹¹¹

Nous ne croyons pas nécessaire d'ajouter quoi que ce soit à ces commentaires. Il serait surprenant que des arrêts ultérieurs viennent renverser cette jurisprudence.

1.1.3.3. L'effet sur le droit de refus exercé par un travailleur quand d'autres travailleurs exécutent le travail

Un autre point reste à préciser concernant la notion de danger: le fait que d'autres travailleurs acceptent d'exécuter le travail pour lequel un refus a été opposé vient-il infirmer ou entacher de quelque façon que ce soit le jugement posé par le travailleur qui a refusé? Nous ne le croyons pas.

Dans une décision du 4 octobre 1984, monsieur le commissaire du travail Jean-Pierre Tremblay, reconnaît quand même la validité de l'exercice du droit de refus pour un employé. Il s'agit d'un travailleur ayant refusé de nettoyer une fosse de retenue des graisses pour le motif que ce travail constituait un danger pour sa santé. Le commissaire a accueilli ce motif même s'il a été mis en preuve qu'occasionnellement ce travail était accompli par des employés d'un sous-taitant et que ceux-ci n'employaient aucun équipement de protection.¹¹² Dans la cause de David c. Métro-Richelieu, monsieur le juge Prud'homme ne retient pas l'opinion du commissaire du travail à l'effet que d'autres travailleurs ayant accepté de rentrer au travail, ceci équivalait à prouver un exercice abusif du droit de refus. Il maintient que de retourner au travail afin de ne pas perdre de salaire n'équivaut pas à nier l'appréhension d'un danger.¹¹³ Enfin, à l'occasion de l'affaire Doiron

et al. c. Les entreprises Hamkin limitée, le commissaire du travail Me Jean-Pierre Tremblay, étudiant un refus exercé à cause du danger généré par une échelle non sécuritaire, au dire des travailleurs, réitère la même position devant le fait que d'autres travailleurs sont montés dans l'échelle.¹¹⁴

C'est faire montre d'une bonne connaissance de la nature humaine que d'adopter cette position. Il y aura toujours des travailleurs qui, téméraires et imprudents, feront fi du danger, ou qui, craignant de perdre un emploi durement décroché, s'exposeront volontairement en se fiant à leur bonne étoile.

1.1.4 Le droit de refus exercé en faveur d'un tiers

L'étude de l'article 12 ne saurait être complète sans toucher mot de sa dernière partie. Celle-ci donne ouverture à l'exercice du droit de refus au bénéfice d'un tiers. Reprenons-en l'énoncé:

«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.»

Cette intervention en faveur d'une autre personne se retrouve dans les législations déjà citées à l'exception de la loi suédoise qui, devant un danger imminent et sérieux donne au délégué à la sécurité le pouvoir d'ordonner l'arrêt du travail.¹¹⁵

Que fera valoir le travailleur dans une telle situation? Nous pensons, à la lecture même de l'article 12, que l'existence des motifs raisonnables d'appréhender un danger subsistera avec les mêmes exigences que précédemment étudiées. S'ajouterait la preuve que ce travail expose une tierce personne.

Dans la jurisprudence relevée, très peu de causes s'appuient sur ce motif. Il s'agit, pour une, d'une décision du Bureau de révision en matière d'inspection. Le litige origine du droit de refus exercé par un conducteur de locomotive qui prétendait, vu l'absence de signalisation avancée, exposer, à proximité des courbes, la vie des travailleurs affectés à l'entretien de la voie ferrée. Les membres du Bureau de révision arrivaient à la conclusion que le conducteur de train étant la personne la plus apte à éviter l'accident, son refus était justifié.¹¹⁶ Dans une autre cause, c'est le mouvement de balancier imprimé à un pont-roulant, lors d'arrêt brusque qui mettait les travailleurs en danger de recevoir la charge transportée par ce pont-roulant. Les membres du Bureau de révision, ne niant pas l'existence d'un tel danger, ont jugé que les mesures de corrections

exigées par l'inspecteur étaient suffisantes pour éliminer cette menace.¹¹⁷ On ne doit pas interpréter la rareté de la jurisprudence sur ce point comme un indice de la fréquence à laquelle cette situation peut se présenter.

Nous avons précédemment établi qu'on ne peut saisir toute la portée de l'article 12 sans en considérer les limites posées par l'article 13. Nous allons maintenant passer à son analyse.

CHAPITRE DEUXIEME

LES LIMITES DU DROIT DE REFUS: L'ARTICLE 13

Voyons en premier lieu son énoncé:

«Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.»

En d'autres mots, on ne peut exercer son droit de refus si ce refus représente un danger immédiat pour un tiers ou si les conditions dangereuses sont inhérentes à la nature même du travail. Nous verrons donc ces deux situations plus en détail.

2.1 PÉRIL IMMÉDIAT POUR UN TIERS

Cette situation n'est pas spécifique à certaines catégories de travailleurs comme c'est le cas dans la législation ontarienne.¹¹⁸ Le silence du législateur dans l'article 12, au sujet des titulaires du droit de refus, prend ici tout son sens. En identi-

fiant des situations plutôt que des activités, il permettait une application plus souple et plus ponctuelle du droit de refus. Nous nous expliquerons en tentant d'identifier certains groupes de travailleurs plus directement touchés par cet article 13.

Il est intéressant de noter que c'est plutôt une question de circonstances à être évaluées cas par cas. Par exemple, il existe des situations où des titulaires "de jure" de ce droit de refus se retrouveraient "de facto" incapables de l'exercer sans contrevenir aux dispositions de l'article 13. Il est évident que certains types de travailleurs sont plus touchés que d'autres par ces limites, compte tenu de la nature même de leur travail. Que l'on songe aux pompiers, policiers, personnel soignant, etc. On peut, sans grands risques de se tromper, identifier comme un des groupes de travailleurs restreints dans l'exercice de ce droit, ceux-là mêmes qui sont tenus d'assurer le maintien de services essentiels en cas de grève.¹¹⁹ En effet, si l'exercice du droit de grève par certains travailleurs peut "mettre en danger la santé ou la sécurité publique"¹²⁰ de sorte que le législateur prévoit le maintien de services essentiels, l'on peut penser que l'exercice par ces mêmes travailleurs du droit de refus, lequel se traduirait par un arrêt de travail, produirait le même effet et contreviendrait de ce fait à l'article 13.

Le fait que le législateur n'ait pas identifié des fonctions précises, laisse au travailleur incapable de l'exercer dans le cadre de ses activités courantes, la possibilité d'en user en d'autres circonstances. Par exemple, une infirmière pourrait refuser d'utiliser un appareil en mauvais état sans que cette activité soit reliée de près ou de loin au soin du patient et menacer d'aucune façon la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de ce même individu. A l'appui de cette affirmation, la C.S.S.T. dans ses commentaires sur la Loi, le confirme:

«Le législateur a choisi de ne pas refuser à certains travailleurs l'exercice de ce droit. Même dans des fonctions comme celle de pompier et de policier, des circonstances peuvent se présenter qui justifient l'exercice du droit de refus, sans mettre en danger la vie d'autres personnes ou du public.»¹²¹

Donc, ce n'est pas tant la nature du travail qui est visée mais les activités qui en découlent; activités qui doivent avoir comme conséquence de mettre en péril immédiat un tiers si elles n'ont pas lieu.

L'apparition de la notion de "péril immédiat" nous étonne. On sait que dans l'énoncé de l'article 12, le législateur s'était abstenu de qualifier le

danger justifiant le travailleur d'exercer son droit de refus. On peut cependant se demander, si en exigeant que le péril soit immédiat, il ne restreignait pas à des circonstances exceptionnelles, l'incapacité du travailleur d'exercer son droit. Péril immédiat et danger imminent ne sont-ils pas synonymes? Rejoindrait-on ainsi la notion de danger imminent du Code canadien du travail?¹²² Ce dernier ne définit pas le danger, il le qualifie d'imminent. Dans une décision du Conseil canadien des relations du travail, monsieur R.M. Eberlee, citant une brochure préparée et publiée par Travail Canada, définit ainsi le danger imminent:

«A threat of injury to your safety or health which is likely to happen at any moment without warning: This would usually refer to a situation when the injury might occur before the hazard could be removed.»¹²³

Transposée à la situation du tiers visé par l'article 13, cette définition pourrait s'appliquer. Toutefois, sommes-nous devant un problème purement théorique? Quelques questions faciliteront la compréhension de notre perplexité!

Qui évaluera l'immédiateté du péril? Le travailleur? C'est le placer en conflit d'intérêt. Il est déjà lui-même dans une situation qu'il considère

dangereuse, étant sur le point d'exercer son droit de refus. De plus, le résultat de l'évaluation a un impact direct sur sa capacité d'exercer son droit. Ce genre d'altruisme est peu commun, avouons-le! L'employeur? C'est tourner le fer dans la plaie. Il est lui aussi en conflit d'intérêt; le droit de refus se traduisant souvent par un arrêt de travail de la part du travailleur qui l'exerce ou à tout le moins, par une perturbation de la production. L'objectivité risque de lui faire défaut... Le tiers mis en péril? Ici, il faut distinguer deux catégories de personnes pouvant être des tiers: les compagnons de travail de ce travailleur et des personnes "non travailleurs" mais quand même impliquées dans la situation jugée dangereuse. On peut penser à des patients, des bénéficiaires, des clients, par exemple.

Les compagnons de travail nous semblent difficilement visés par cette mesure. N'ont-ils pas, eux aussi, la possibilité de refuser d'exécuter un travail dans des conditions anormalement dangereuses comme nous le verrons plus loin? Ceux qui sont les plus susceptibles d'être touchés travaillent logiquement à proximité sinon physiquement, du moins dans la continuité des opérations effectuées par le travailleur qui veut exercer son droit de refus. On peut supposer qu'ils connaissent le travail, les mesures de protection à prendre, les dangers encourus. Si du fait de l'exercice du droit de refus par l'un des leurs, ils se retrouvent dans cette situation, rien dans

la Loi les empêche d'exercer eux aussi ce droit. Il est d'ailleurs éloquent que la jurisprudence est inexistante sur cet aspect.

Par contre les tiers "non travailleurs" sont tout à fait démunis face à cet état de fait. Affirmer le contraire, c'est prétendre que l'homme moyen a autant de connaissances sur les méthodes de travail et les dangers inhérents à certaines situations que les principaux intervenants. A-t-il les moyens de savoir qu'il court un danger? La nature de ce danger? L'immédiateté de sa réalisation? Il nous apparaît bien peu outillé pour poser un tel jugement. De toute façon, ne lui reprocherait-on pas d'être juge et partie?

On nous répondra que le bon sens de l'homme raisonnable devrait guider les divers intervenants dans cette évaluation. Nous nous permettons une question: qui fera entendre cette voix? L'inspecteur? C'est à lui que le législateur a donné le pouvoir par son article 19, d'évaluer s'il existe ou non un danger. Cependant, dans le cas qui nous intéresse, son entrée en scène est trop tardive. Normalement, il intervient lorsque le travailleur, ayant exercé son droit de refus, n'est plus exposé et peut souffrir quelque délai. Dans l'évaluation de la situation prévue à l'article 13, le péril étant immédiat, c'est une évaluation "a priori" qu'il faut faire, et non "a posteriori" comme c'est le cas à l'article 19. Le même raisonnement s'applique également aux recours aux tribunaux.

Une autre façon de cerner l'aspect théorique, selon nous, de cette disposition est de voir quels sont les recours prévus. Quels sont les moyens dont dispose ce tiers pour éviter que sa vie, sa sécurité ou son intégrité physique soient mises en péril immédiat, si tant est qu'il a les informations nécessaires dans un délai raisonnable lui permettant de réagir? La Loi ne prévoit rien à cet effet. Il lui reste donc le recours à l'injonction prévue à l'article 751 du Code de procédure civile.¹²⁴ Sauf dans des circonstances exceptionnelles, ce recours nous semble inadéquat, compte tenu de la nature du danger qui ne touche pas le patrimoine mais la personne, de l'imminence d'un tel danger et que souvent le tiers ne prend conscience de la situation que lorsqu'il y fait face.

Quels sont maintenant les recours "a posteriori"? La Loi crée à son chapitre des infractions, certains recours que nous nommerons généraux. Elle identifie, à son article 242, les personnes ayant un intérêt juridique suffisant.¹²⁵ On peut déduire que le tiers visé à l'article 13 pourrait se retrouver parmi les "tout intéressé". Or, dans ses commentaires la Commission note:

«Cet article permet, entre autres, à une association accréditée d'intenter une poursuite en vertu de la loi. De plus, un travailleur, un représentant à la prévention ou un employeur sont compris dans l'expression "tout intéressé".»¹²⁶

En dépit de cette opinion, on peut penser qu'un tribunal considérerait le tiers comme ayant un intérêt juridique suffisant mais aurait sûrement quelques difficultés à faire le lien avec l'objectif de la Loi énoncé à l'article 2 et qui vise à éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Quoiqu'il en soit considérons, pour les fins des présentes, que l'intérêt juridique lui est reconnu. Quel genre de poursuite cette Loi prévoit-elle dans le cas qui nous occupe? C'est l'article 236 qui répond à notre question:

«Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou refuse de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la présente loi ou des règlements ou induit une personne à ne pas s'y conformer, commet une infraction et est passible, sur poursuites sommaires, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins 200.00\$ et d'au plus 500.00\$ s'il s'agit d'un individu, et d'une amende d'au moins 500.00\$ et d'au plus 1 000,00\$ s'il s'agit d'une corporation. [...]

Cet article qui, selon nous, est le seul qui sanctionne, d'une façon générale, la non observance de cette législation est, de toute évidence, inadéquat. La source de cet article est l'ensemble des articles 28, 30, 32, 33 et 34 de la Loi sur

les établissements industriels et commerciaux.¹²⁷

Ils traitaient de la tenue d'un tel établissement, de l'entrave au travail de l'inspecteur, de falsification ou d'absence de registres et enfin, de violation d'une prescription de la loi ou de ses règlements. Pour le tiers mis en péril, l'utilisation de cet article comme fondement d'un recours serait peu efficace à moins de vouloir miser sur l'exemplarité d'une telle sanction.

Nous n'avons retrouvé d'ailleurs aucune cause se rapportant à des tiers qui, à cause de l'exercice du droit de refus par des travailleurs, aient été exposés à un péril immédiat et se soient prévalus de cette disposition. Il ne faut pas en conclure qu'une absence de poursuite équivaut à une absence de comportement fautif. Mais on peut, dans le cas qui nous occupe se poser des questions sur les moyens dont dispose ce tiers dans une telle situation, pour revendiquer le respect de son droit à la sécurité de sa personne.

Il lui reste donc les recours en dommages-intérêts prévus par le Code civil à ses articles 1053 et 1054.¹²⁸ S'il y a eu lésions corporelles, l'article 202 du Code criminel concernant la négligence criminelle reste applicable.¹²⁹

Tout comme le grief était un recours illusoire lorsque la santé ou la sécurité du travailleur étaient

menacées par un ordre de l'employeur, ces recours nous semblent également illusoire. Toutes les procédures possibles ne compenseront jamais adéquatement une perte de vie ou une atteinte à l'intégrité physique d'une personne. Force nous est donc de constater qu'il reste à ce tiers de se fier à l'honnêteté et au bon sens des intervenants. C'est loin d'être une position de tout repos.

2.2 LA NOTION DE CONDITIONS NORMALES D'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Voilà l'autre situation face à laquelle le travailleur ne peut exercer son droit de refus. L'article 13 est, sur ce point, explicite.

«Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si [...] ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.»

Cependant, on ne peut se plaindre d'un excès de précisions. Les conditions dites normales ouvrent la porte à toutes les interprétations. C'est aux tribunaux qu'on remet, en dernier lieu, le pouvoir de juger de la normalité des conditions dans chaque cas qui lui est soumis. Une interprétation trop large de la notion de normalité pourrait restreindre, de façon draconienne, l'exercice du droit de refus par des travailleurs souvent surexposés. Il faut

se rappeler que nous parlons de conditions dangereuses de travail qui, compte tenu du champ d'action, sont considérées comme "normales". Dans ses commentaires, la Commission définit ce qu'il faut comprendre par "conditions normales":

«Les conditions d'exécution d'un travail ne sont pas considérées comme normales lorsqu'elles ne respectent pas les normes de santé et de sécurité réglementaires ou communément reconnues dans un milieu de travail ou pour un métier donné.»¹³⁰

Faut-il considérer comme acceptables et éviter de remettre en question des façons de procéder, des méthodes de travail, sur le simple motif que "ça c'est toujours fait comme cela", que "c'est normal dans le métier"? C'est aussi l'avis des membres du Bureau de révision en matière d'inspection dans la cause de Les M...Ltée c. Monsieur S. qui concluaient que l'on devrait distinguer entre des méthodes usuelles ou habituelles et des méthodes qui tiennent compte des normes relatives à la santé et à la sécurité. Ils déclarent que la méthode de travail doit permettre d'éliminer les risques d'accidents ou de blessures.¹³¹ Il est, par contre, surprenant de voir que le législateur n'a pas prévu dans la Loi que la dérogation aux normes établies soit une infraction. Quoiqu'il en soit, cette

législation devrait avoir pour conséquence d'amorcer dans les milieux de travail, une révision de l'environnement et des méthodes de travail dans le but d'éliminer les dangers à la source. Ce processus risque toutefois d'être entravé par un souci de réduction des coûts de production et une augmentation du rendement. Ces deux paramètres ont fort mauvaise presse lorsqu'on parle sécurité. Face au profit et à l'efficacité, la santé des travailleurs fait-elle le poids? L'histoire à maintes occasions, nous a fourni une réponse...

A la question: Qui décide si les conditions d'exécution sont normales? La Commission répond:

«Les parties elles-mêmes ou à défaut d'entente les instances prévues aux articles 18, 19, 21 et 22, soit l'inspecteur, l'inspecteur-chef et la Commission.»¹³²

C'est presque de l'angélisme, lorsqu'on connaît la communauté d'intérêts des parties en cause... Laisserons-nous aux travailleurs eux-mêmes le soin de déterminer le seuil normal de danger? C'est placer ces mêmes travailleurs en conflit d'intérêts car le niveau de danger est très souvent synonyme de primes, de salaires plus élevés et autres avantages. Combien y troquent leur santé contre ces considérations pécuniaires?

Quant à l'entrée en scène de l'inspecteur dans le cadre de l'article 13, c'est après que le travailleur aura exercé son droit de refus qu'il aura à se prononcer sur les conditions d'exécution de ce travail.

Une difficulté de taille est associée à la notion de danger. L'obstacle est d'établir la norme, le niveau au-dessus duquel le danger sera considéré comme inacceptable et justifiera les travailleurs de refuser d'exécuter ce travail. C'est précisément à cette tâche que se sont attaqués les tribunaux qui ont eu à interpréter cette notion.

La décision la plus éclairante, à notre avis, émane du Conseil canadien des relations du travail. Monsieur Eberlee, en tentant d'explicitier la notion de "danger imminent", brosse un tableau précis des situations où les conditions dangereuses de travail dépassent le seuil de la normalité:

«This would seem to be a trade or profession always carried or under a fairly large degree of risk. Certainly more much risk than would be attached to most jobs. The odds that some injury might occur would appear to be much greater than for some other job firmly based on terra firma. But presumable the right to invoke Section 82.1 would not arise if the job were being performed in

conditions that were pretty much as usual -- when the established and recognized procedures of the trade were known and were being followed; when the steeple-jack and any requisite supporting personnel were properly trained: when, in short, the whole operation was being conducted appropriately and the odds were ticking away at their "normal" level. This is not to suggest, however, that the steeple-jack would have no right to invoke Section 82.1 to protect himself or others. Far from it. One could imagine all kinds of situations where the "normal" odds might be so greatly increased against the safety of the individual as to warrant, indeed demand, the invoking of the protection. To a layman the following come to mind: very high winds at the top of that steeple; defective equipment; and inadequately trained support assistant; inexperience in this particular type of operation. The steeple-jack could say with justification: "The odds against me at this moment in time are too great. There is a strong possibility that this situation will bring injury or harm to my safety and health. I am therefore in imminent danger and will not work until the situation returns to "normal".»¹³³

Dans le même ordre d'idées, des conditions de travail reconnues comme normalement dangereuses

peuvent atteindre un niveau inacceptable à cause de variables indépendantes du travailleur. C'est le cas du travailleur qui refusa de compléter le chargement en cours "au motif que c'était trop dangereux de travailler le soir dans ce genre de travail à cause de la noirceur".¹³⁴ C'était donc une modification majeure dans les conditions de travail qui a justifié ce travailleur de refuser d'exécuter son travail.

Nous avons retracé un test en cinq (5) questions, élaboré par la Commission et permettant d'établir si les conditions de travail sont normales au sens de l'article 13. Les questions sont les suivantes:

- 1° Est-ce que le travail s'effectue selon les règles de l'art?
- 2° Est-ce que le risque est inhérent à la tâche?
- 3° Est-ce que toutes les mesures de sécurité généralement reconnues ont été prises pour faire face à cette situation?
- 4° Est-ce que l'équipement est dans des conditions normales de fonctionnement?
- 5° Est-ce que l'intégrité physique ou l'état de santé du travailleur lui permet d'effectuer cette tâche sans représenter pour lui-même ou pour d'autres personnes un risque supplémentaire?¹³⁵

Une réponse affirmative à ces cinq (5) questions démontre que les conditions sont normales dans le genre de travail. Ce test ne semble toutefois pas être appliqué à toutes les causes où l'on plaide les conditions normales de travail pour établir que le travailleur ne pouvait refuser d'exécuter un travail. Par exemple, dans la cause de Mikan c. Atlantic Pavillon (Maury's), même si on devait répondre non à la 5ème question, même si on avait reconnu le fait que le travailleur "avait des motifs raisonnables de croire que l'exécution du travail de nettoyage de la fosse de retenue des graisses l'exposait à un danger pour sa santé", on a quand même statué que les conditions de travail étant normales, il ne pouvait exercer son droit de refus.¹³⁶

L'audition de ces causes donne au tribunal l'occasion de scruter les méthodes de travail. Il est admis que les instructions, façons de procéder et méthodes de travail relèvent des obligations de l'employeur créées par le contrat de travail et font donc partie du droit de gérance.¹³⁷ Un changement dans les méthodes de travail ne saurait donc être retenu comme exposant, par son seul fait, les travailleurs à un danger. En fait foi, la décision du commissaire Jean-Pierre Tremblay dans la cause de Viateur Boisvert et als. c. Hydro-Québec, où les travailleurs prétendaient que le fait d'avoir à changer un transformateur la nuit, suivant la méthode à deux hommes au lieu de trois, comme le

voulait la procédure antérieure, les exposait à un danger. Le commissaire a conclu à des conditions de travail normales. Il s'appuie pour ce faire, sur le fait que la méthode de travail en cause était connue et générale.¹³⁸ Les travailleurs ont-ils droit de parole lors de ces modifications ou changements de méthode de travail? Monsieur Eberlee, dans la cause de C.P. Air, reconnaît à ces derniers le droit de questionner ces changements si la marge de sécurité en résultant n'est pas accrue en regard des méthodes antérieures.¹³⁹

D'autres facteurs sont considérés lorsqu'on évalue les conditions de travail: le genre de travail, i.e. la nature même du travail, la clientèle visée, l'environnement, etc. Tels sont les éléments qui ont amené les instances du Bureau de révision de la Commission à établir qu'un patient ou un bénéficiaire agressif ne constituait pas des conditions de travail anormales dans un centre d'accueil ou sur une unité de psychiatrie.

Dans la première cause, des travailleurs ont exercé leur droit de refus au motif que Monsieur A, résident du centre d'accueil, avait un comportement agressif au point de les exposer à un danger. Le Bureau de révision a conclu que les conditions de travail étaient normales au sens de l'article 13 compte tenu de la vocation de l'établissement (centre d'accueil), du genre de clientèle (handicapés mentaux) et de la "normalité" de comportements agressifs chez ces personnes. On a également pris en

considération les efforts déployés par la direction pour rendre cette situation moins risquée pour ses employés à savoir, l'augmentation du ratio éducateurs/résidents et la tenue de sessions de formation (Non Abusive Physical Intervention).¹⁴⁰

Quant aux conditions normales en psychiatrie, on retrouve dans la cause de l'Hôpital St-Luc, les assertions suivantes:

«Il a été établi qu'il arrive que des agressions physiques se produisent et cette situation est acceptée comme normale par les parties, étant donné le genre de clientèle à laquelle s'adressent les soins prodigués. Les agressions physiques sont donc un fait établi et même si elles sont imprévisibles, il est normal de les appréhender et d'en tenir compte dans le travail quotidien demandé aux travailleurs.»¹⁴¹

Dans la même cause, face au problème d'un niveau de bruit très élevé occasionné par des travaux, et de son impact sur les bénéficiaires de l'unité, le Bureau de révision s'interroge sur le moment où ces conditions deviendraient anormales:

«[...] il ne s'agit pas de savoir si le nombre d'agressions physiques était susceptible d'augmenter mais bien de déter-

miner si, en cas d'agression, le travailleur concerné est en mesure d'y faire face sans danger ou du moins, sans plus de risques que dans la situation normale.»¹⁴²

Il ressort de toutes ces décisions que les notions de conditions normales, danger et motifs raisonnables se recourent, rendant presque utopique de penser les analyser en les dissociant. C'est d'ailleurs l'exercice auquel ont souvent renoncé nos tribunaux lorsqu'ils ont eu à trancher un litige relié au droit de refus. Placés face aux silences du législateur, à la teneur de ces articles dont la rédaction se prête à plusieurs interprétations et à l'objectif de la Loi, les juges font donc le droit en matière de santé et sécurité du travail. Intervenant rétroactivement quant à la cause entendue, ils n'en indiquent pas moins les balises de l'interprétation à donner. C'est pourquoi nous n'élaborerons pas davantage au sujet des articles 12 et 13.

Quant aux autres articles de cette section, ils portent peu sinon pas du tout à interprétation, et identifient le processus à suivre et le rôle des divers intervenants. Nous allons quand même les passer brièvement en revue.

2.3 AUTRES LIMITES DU DROIT DE REFUS: LES ARTICLES CONNEXES À CE DROIT

L'article 14 de cette section énonce que le travailleur qui exerce son droit de refus, est réputé au travail, il jouit donc de tous les avantages y associés (salaire, bénéfices, etc.). Il prévient l'embauche par l'employeur de personnes qui n'étaient pas à son emploi avant l'exercice du droit de refus (style briseur de grève); il permet par contre, que le travail soit fait par un autre travailleur s'il est informé du fait de l'exercice du droit de refus et des motifs le justifiant. Il ne défend pas que le travail soit fait par un cadre de l'établissement, étant donné que ce dernier n'est pas reconnu comme travailleur en ce qui a trait au droit de refus.

Les articles 15 à 24, 25 et 27 indiquent la marche à suivre et l'ordre dans lequel les différents intervenants entrent en scène (employeur, représentant à la prévention, inspecteur, inspecteur-chef régional et la Commission).

L'article 25 donne à l'employeur le droit d'exiger du travailleur qu'il reste disponible et peut même l'affecter à d'autres tâches allant ainsi au-delà de certaines conventions collectives qui assurent souvent une certaine étanchéité entre les différents titres d'emploi.

Quant à l'article 28, il reprend au profit des travailleurs touchés par un refus exercé par un de leur collègue, l'énoncé du fait qu'ils sont eux aussi, réputés être au travail. Face à ces travailleurs, l'employeur a envers eux, les mêmes droits que ceux conférés par l'article 25.

L'article 29 garantit au représentant à la prévention ou à la personne qui le remplace, la possibilité d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par la Loi et le tout avec rémunération, étant lui aussi réputé être au travail.

Les articles 30 et 31 garantissent au travailleur qui a exercé son droit de refus (article 30) et au représentant à la prévention (article 31) l'immunité contre les représailles patronales (mise à pied, congédiement, suspension, déplacement, mesures discriminatoires ou disciplinaires). Par contre, s'il y a eu abus de droit, l'employeur peut, dans les dix (10) jours de la décision finale, imposer une telle mesure tant au travailleur qu'au représentant à la prévention.

Avec ces articles protecteurs se termine le corpus du droit de refus. Bien que nombreuses et touchant plusieurs aspects de l'exercice de ce droit, ces dispositions ne sauraient être complètes sans les recours prévus aux articles 227 à 233. Ils font l'objet de notre prochain chapitre.

CHAPITRE TROISIEME

LES RECOURS

Le deuxième paragraphe de l'article 30 laisse ouverture à l'employeur, les délais écoulés, d'imposer une sanction "si le droit a été exercé de façon abusive". Que peut faire le travailleur qui continue à penser avoir été pleinement dans son droit? Il peut se prévaloir des recours prévus au chapitre XIII de la Loi.

3.1 LES ÉLÉMENTS DONNANT OUVERTURE AUX RECOURS: L'ARTICLE 227

Notons, tout d'abord, que l'article 227 n'est pas du droit nouveau; les deux (2) pièces maîtresses de notre législation ouvrière contiennent des dispositions comparables, soit l'article 16 du Code du travail¹⁴³ et l'article 123 de la Loi sur les normes du travail.¹⁴⁴ Contrairement aux deux (2) lois ci-haut mentionnées, l'article 227 pose, quant aux titulaires, un problème d'interprétation bien particulier. En effet, les employés visés aux paragraphes 1 et 2 de la définition de "travailleur" de l'article 1, ont-ils droit de se prévaloir du recours prévu par cet article 227, étant donné qu'on leur a reconnu certains droits? Il serait intéressant de répondre à cette question mais, malheureusement, elle n'entre pas dans le cadre de notre travail, le droit de refus

ne faisant pas partie de ceux reconnus à ces employés. Nous nous contentons donc de la soulever et nous restreindrons aux seuls détenteurs du droit de refus les développements qui suivent.

3.1.1 Titulaires du droit de recours

Reprenons la première partie de l'article 227:

«Le travailleur qui croit avoir été illégalement l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements peut soumettre sa plainte par écrit [...].»

Il est évident que les travailleurs, tels que définis par l'article 1 de la Loi, sont titulaires de ce droit de recours. Ceci étant clairement reconnu, nous allons voir quelles sont les sanctions pour lesquelles le travailleur peut porter plainte. Lorsqu'il s'agit de porter plainte auprès du commissaire du travail, y aurait-il place, à cette occasion à une intervention du syndicat? Peut-il faire valoir sa qualité de "représentant de ce groupe de salariés"?¹⁴⁵ Monsieur le juge Bernard Lesage, en appel d'une décision du Commissaire du travail, concernant une plainte "collective" se prononce ainsi:

«[...] il ne peut être question de donner à l'association accréditée autre chose qu'un rôle de mandataire ou procureur. Elle n'a pas elle-même l'intérêt juridique suffisant pour soumettre des plaintes concernant des salariés visés par l'accréditation qu'elle détient, sur la base des articles 227 et suivants de la L.S.S.T. [...] Ils pouvaient certes le faire (porter plainte) par l'entremise d'un procureur, lequel pouvait être le syndicat par l'un de ses officiers.»¹⁴⁶

3.1.2 Les sanctions patronales

Le législateur a, dans l'article 227, énuméré les sanctions patronales donnant ouverture au recours: mise à pied, congédiement, suspension, déplacement, mesure discriminatoire ou disciplinaire. Est-ce à dire que cette liste est limitative? Il nous semble bien que oui. Si on vérifie les corrections que peut apporter le commissaire du travail, soit la réintégration ou le maintien de l'emploi et le versement d'indemnité, elles sont difficilement applicables à d'autres types de sanction. Monsieur le juge Lesage citait la perte de privilèges attachés aux fonctions, le refus d'une promotion, l'augmentation de la charge de travail, comme pouvant être des moyens de répression patronale autres que ceux ci-haut mentionnés.¹⁴⁷ On pourrait nous opposer que ces diverses sanctions pourraient se coiffer du terme commun de "mesure discrimina-

toire". C'est vrai, mais quel serait l'avantage d'un recours où le commissaire du travail ne pourrait que constater le fait sans pouvoir ordonner à l'employeur de corriger la situation?

Les remèdes du commissaire du travail seront sans effet dans ces situations. C'est d'ailleurs ce que concluait monsieur le commissaire Jean-Pierre Tremblay, dans la cause de Murielle Allard c. La manufacture Leviton du Canada ltée. Madame Allard avait logé une plainte pour une mesure discriminatoire (retrait d'un congé sans solde autorisé) appliquée à la suite de l'exercice par elle, de son droit de refus:

«Dans les circonstances, et tant que le législateur n'y aura pas remédié, la seule juridiction du commissaire du travail consiste à constater l'exercice d'une mesure discriminatoire ou de représaille sans pouvoir cependant y apporter remède quelque'il soit.»¹⁴⁸

L'allusion faite à l'intervention du législateur réfère aux modifications apportées au Code du travail en septembre 1983¹⁴⁹ et qui donnaient des pouvoirs nouveaux au commissaire du travail. En effet, au paragraphe b) de l'article 15, on peut lire:

« [...] le commissaire du travail peut:

a) [...]

b) ordonner à l'employeur [...] d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.»

Cette possibilité n'était pas offerte au commissaire du travail dans les articles du Code du travail en vigueur en 1981¹⁵⁰ et auxquels réfère l'article 228 de la Loi. Ceci pose la question des renvois à des articles de loi qui ont été modifiés par la suite. Des arrêts récents réitéraient la position traditionnelle des tribunaux à cet égard, soit de ne pas tenir compte des modifications et d'interpréter les articles tels qu'ils se lisaient à l'entrée en vigueur de la loi y référant.¹⁵¹

Sur ce point monsieur Pierre-André Côté confirme que la tendance jurisprudentielle est de considérer que le renvoi est fermé, c'est-à-dire, qu'il n'inclut pas les modifications ultérieures. Il souligne, toutefois, que là n'est pas la seule position possible. Ces propos étant fort pertinents, nous le citons intégralement:

«Même si la tendance dominante en jurisprudence est de tenir les renvois pour fermés, il est important de souligner que cette conclusion n'est pas la seule possible: tout

dépend de la nature et de la raison d'être du renvoi (DRIEDGER, p. 190). Par exemple, dans l'arrêt Lacoste c. Cedars Rapids Manufacturing and Power Co. ([1914] A.C. 569), le Comité judiciaire du Conseil privé a jugé ouvert un renvoi qui rendait certaines dispositions de la Loi des chemins de fer (1903) applicables aux expropriations pratiquées par une entreprise créée par loi spéciale. Le comité estima que le but du renvoi était de rendre la Loi des chemins de fer applicable à l'entreprise de la même manière qu'à toute corporation régie par cette loi, c'est-à-dire avec les modifications qui pourraient y être apportées à l'occasion. L'arrêt R. c. Glibbery ([1963], 1 O.R. 232 (Ont. C.A.)) présente une autre situation où le tribunal s'autorise du but du renvoi (assurer l'uniformité de règlements de la circulation) pour conclure à son caractère ouvert.»¹⁵²

Force nous est donc de constater que tant et aussi longtemps que la jurisprudence contraindra le commissaire du travail aux seuls pouvoirs de corrections prévus aux articles 229 et 230, il est inutile de penser que des plaintes fondées sur l'application de mesures discriminatoires ou disciplinaires, qui feraient appel à d'autres remèdes que ceux prévus, puissent être accueillies et le geste illégal de l'em-

ployeur, sanctionné. Dans ce cas, seule une intervention législative pourra donner au commissaire des moyens de corrections adaptés aux sanctions appliquées.

3.1.3 Les délais

Le délai prévu à l'article 227 pour soumettre la plainte est de trente (30) jours. On retrouve ce même délai dans la Loi sur les normes de travail.¹⁵³ S'agit-il d'un délai de rigueur? Monsieur le commissaire Jean-Pierre Tremblay l'affirme sans ambages dans la cause de Beaudry c. Ville de Lachine, le qualifiant de délai attributif de juridiction et qui emporte déchéance du droit réclamé si non respecté.¹⁵⁴ L'assimilant au délai prévu dans le Code du travail, il cite ensuite le juge Robert Auclair qui, statuant sur le délai prévu au Code du travail, qui était alors de quinze (15) jours,¹⁵⁵ déclarait que le non respect de ce délai a pour conséquence l'extinction du droit et que le but d'un si court délai est d'obliger le salarié à le faire valoir rapidement.¹⁵⁶ Ces prises de position quant à cet élément de l'article 227 semblent refléter l'interprétation qu'on lui donne généralement.

3.1.4 Plainte ou grief

La Loi donne au travailleur un choix de procédures. Il peut procéder selon l'article 227 qui prévoit un recours devant le commissaire du travail à qui

il soumet sa plainte, ou par grief, selon l'article 232.

Il est à noter que la procédure de grief est ouverte au travailleur et à son association accréditée même si le recours est personnel au travailleur. On se souviendra que le premier paragraphe de l'article 100 du Code du travail laisse entendre que le grief appartient au syndicat en tant qu'instrument d'application de la convention collective.¹⁵⁷ Lorsqu'il s'agit de porter plainte auprès du commissaire du travail, le syndicat ne peut avoir qu'un rôle de mandataire ou de représentant tel que nous venons de le voir.¹⁵⁸

L'article 233 prévoit que la procédure de grief doit céder le pas à la plainte devant le commissaire du travail. Le but poursuivi par le législateur en édictant cet article était d'après la Commission, d'"éviter des décisions contradictoires". Commentant cet article 233, elle ajoute:

«La préséance accordée au recours du Commissaire du travail se justifie du fait qu'il s'agit d'une instance quasi judiciaire d'ordre public alors que l'arbitre est une instance quasi judiciaire d'ordre privé.»¹⁵⁹

La procédure de grief semble peu employée. Nous y voyons deux causes possibles:

- 1° elle présuppose l'existence d'une convention collective, ce qui réduit considérablement le nombre de travailleurs pouvant y recourir et,
- 2° il n'y a pas d'appel possible de la sentence arbitrale.

Quels seraient les avantages à choisir le grief plutôt que la plainte? Ils nous semblent tenir presque essentiellement au pouvoir qu'a l'arbitre en matière disciplinaire tel qu'énoncé par l'article 100.12f) du Code du travail:

«100.12 Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut:

[...]

f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective;

[...]160

Ce pouvoir de modifier la sanction peut être intéressant lorsqu'on conteste plus la sévérité de cette dernière que son bien-fondé. Comme nous l'avons vu, le commissaire du travail n'a pas un tel pouvoir en matière disciplinaire.

Nous aborderons maintenant l'analyse de l'article 228 de la Loi et de la présomption favorable au travailleur qu'elle énonce.

3.2 LA PRÉSUMPTION EN FAVEUR DU TRAVAILLEUR

Rappelons-nous le contenu de cet article:

«S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le travailleur a exercé un droit ou une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements, il y a présomption en faveur du travailleur, à moins que l'employeur ne démontre que le travailleur a exercé ce droit ou cette fonction de façon abusive, qu'il a été l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire à cause de l'exercice de ce droit ou de cette fonction et il incombe à l'employeur de prouver une autre cause juste et suffisante.

Les articles 18 à 20, 118 à 137, 139, 140, 146.1 et 150 à 152 du Code du travail s'appliquent alors en les adaptant.»

Cet article énonce clairement la présomption favorable au travailleur. Il identifie spécifiquement les éléments de preuve que les parties devront établir, répartit le fardeau de celle-ci et indique le moyen de la renverser. Posons tout d'abord la définition de la présomption.

«Mode de raisonnement juridique en vertu duquel, de l'établissement d'un fait on induit un autre fait qui n'est pas prouvé.[...] La présomption est légale lorsque le législateur tire lui-même d'un fait établi un autre fait dont la preuve n'est pas apportée.[...]»¹⁶¹

Selon nous, l'article 228 prévoit trois (3) situations:

- 1° La présomption est établie et elle s'applique;
- 2° la présomption n'est pas établie;
- 3° la présomption est d'abord établie, puis renversée donc ne s'applique pas.

Disséquons maintenant ces trois (3) possibilités.

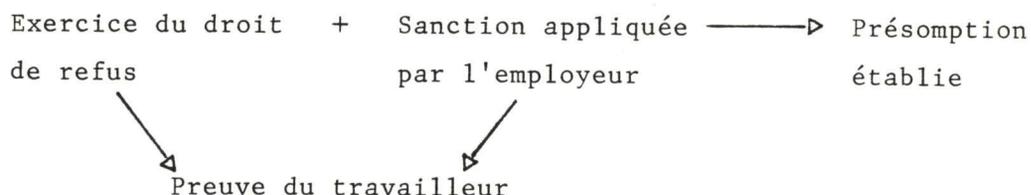
3.2.1 La présomption est établie et elle s'applique:

La présomption ne naîtra que si les éléments de preuve desquels elle découlera sont prouvés. Dans le libellé de l'article, ces éléments sont identifiés comme étant l'exercice d'un droit ou d'une fonction issus de la Loi ou de ses règlements, et l'application de la sanction. Si nous reprenons le corps principal de cet article, nous pouvons lire:

«S'il a été établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le travailleur a exercé un droit ou une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements, il y a présomption en faveur du travailleur, [...] qu'il a été l'objet d'une mise à pied, [...] à cause de l'exercice de ce droit ou de cette fonction [...].»

Donc, la relation de cause à effet entre l'exercice du droit et la sanction sera présumée si le travailleur établit d'une part, qu'il a exercé son droit de refus en vertu de l'article 12 de la Loi et ce, en le justifiant par les motifs raisonnables qu'il avait; et d'autre part, qu'il a subi une sanction de la part de son employeur. La concomitance n'est pas à prouver mais elle doit être raisonnablement apparente. Le mécanisme serait identique, quelque soit le droit exercé.

Nous pouvons donc traduire ceci par l'équation suivante:



En d'autres mots, le travailleur devra d'abord établir qu'il a vraiment exercé un droit découlant de la Loi et dans un deuxième temps, faire la preuve de la sanction appliquée par son employeur à la suite de l'exercice de ce droit. Le commissaire devra tout d'abord être convaincu que le droit exercé découlait de la Loi afin de fonder sa juridiction. La jurisprudence sur ce point semble constante même si toutes les décisions ne contiennent pas explicitement cette recherche de juridiction de la part du commissaire. Cependant, lorsqu'une plainte est rejetée par défaut de juridiction, cette démonstration est faite.¹⁶²

Le travailleur réussissant à fonder devant le commissaire les indices de son droit, la présomption légale est donc établie et s'applique. Le commissaire aura donc les pouvoirs prévus à l'article 229 si l'employeur n'arrive pas à renverser ladite présomption. Voyons maintenant dans quelles circonstances la présomption ne pourra être établie.

3.2.2 La présomption n'est pas établie:

L'exercice abusif d'un droit est identifié par le législateur comme l'élément empêchant la naissance de la présomption. Retournons au texte de l'article 228:

« [...] il y a présomption en faveur du travailleur, à moins que l'employeur ne démontre que le travailleur a exercé ce droit ou cette fonction de façon abusive, [...].»

Cet aspect est d'ailleurs clairement exprimé dans l'article 30 en ce qui a trait au droit de refus en particulier. Le législateur donnant à l'employeur toute latitude de sanctionner l'abus de droit après l'expiration d'un délai de dix (10) jours d'une décision finale. Ce délai est d'ailleurs un délai de rigueur. Quelques arrêts le confirment.¹⁶³

Donc, d'après nous, le législateur fait de l'absence du caractère abusif de l'exercice d'un droit, une condition de l'existence même de la présomption. Autrement dit, il y aura présomption s'il n'y a pas d'abus. A cet égard, la jurisprudence élabore au fil des causes, des critères ou des indices nous permettant de rechercher s'il y a abus ou non. Ce n'est pas tâche aisée, c'est presque sonder les reins et les coeurs des parties en présence. Il y a abus si les travailleurs n'offrent pas, en attendant le retour

aux conditions normales de travail, la disponibilité prévue à l'article 25 ¹⁶⁴ ou lorsque le recours est futile.¹⁶⁵ Quant à monsieur le juge Saint-Arnaud, il mentionne dans la cause de Moulées Vigor Inc., que le fait d'exercer un droit ne reposant sur aucune base réelle et raisonnable, confère à cet exercice le caractère abusif.¹⁶⁶ Monsieur le juge Marc Brière décrit bien le cadre théorique avec lequel le commissaire doit rechercher s'il y a eu abus:

«L'exercice d'un droit devient abusif lorsque son titulaire dépasse les limites qui y sont assignées ou son cadre normal. L'on peut dire que l'abus commence où cesse le droit: s'il est vrai qu'il n'y a pas abus de droit sans droit, il est aussi vrai qu'il n'y a pas abus s'il y a droit. C'est en allant au-delà du droit dans ses moyens et dans sa relative durée que l'on abuse de ce droit.»¹⁶⁷

De même, un droit de refus non justifié n'équivaut pas à un exercice abusif. C'est ce que monsieur le juge Louis Morin affirme comme étant l'état de la jurisprudence actuelle devant la situation où le travailleur croit, en toute bonne foi, à l'existence d'un danger qui est contredit, par exemple, par l'évaluation de l'inspecteur.¹⁶⁸

Il tombe sous le sens que le travailleur qui n'arrive pas à établir, à la satisfaction du commissaire, un des deux faits donnant naissance à la présomption, ne peut compter sur l'existence de celle-ci pour l'avantager. (Cf. l'équation représentant la première situation) Si, aux yeux du commissaire, la preuve de l'abus présentée par l'employeur est prépondérante à celle du travailleur, nous soutenons que l'on ne peut pas dire que la présomption ne s'applique pas, mais on doit dire qu'elle n'existe pas. L'applicabilité ou non d'un concept ou d'une mesure présuppose l'existence même de ce concept ou de cette mesure. Si on se réfère au dictionnaire Larousse, une des significations possibles du mot "appliquer" est de "mettre en pratique". L'exemple donné est d'"appliquer une théorie".¹⁶⁹ Que la théorie s'applique ou non ne change rien à son existence. Or, ce raisonnement doit, à notre avis, être le même face à la présomption. Si l'abus est un facteur d'inexistence de la présomption, la conséquence en est que le travailleur doit procéder par les autres moyens de preuve à sa disposition et il est, à ce moment-là, sur un pied d'égalité avec son employeur. Il a perdu l'avantage que lui aurait conféré la présomption si elle avait existé.

On peut donc se représenter cette deuxième situation par l'équation suivante:

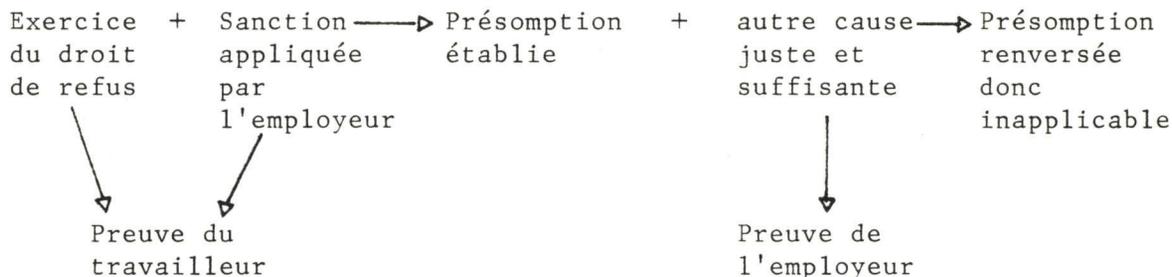
« [...] le commissaire doit, de la même manière, apprécier si la cause invoquée par l'employeur pour justifier la mesure disciplinaire imposée est autre, juste et suffisante, c'est-à-dire si la sanction est justifiée par une autre cause, sérieuse et véritable, qui n'est pas un prétexte dissimulant une sanction imposée en réalité par l'employeur "à cause de l'exercice par ce travailleur d'un droit qui lui résulte de la Loi".»¹⁷⁰

Or cette preuve devra être, aux dires du juge Claude Saint-Arnaud, dans la cause de Moulées Vigor Inc., assez étayée, forte et convaincante¹⁷¹ pour que le commissaire soit raisonnablement certain qu'il ne s'agisse pas de prétextes. A l'égard de cette notion de "cause juste et suffisante", nous nous permettons simplement de rappeler que la jurisprudence établie relativement au renversement de la présomption dont jouit le salarié en vertu de l'article 17 du Code du travail,¹⁷² s'applique à celle édictée par l'article 228. Deux jugements récents de la Cour suprême du Canada¹⁷³ ont mis un terme à la controverse qui existait quant à l'évaluation que faisait le commissaire du travail de la cause juste et suffisante. Dans la cause de Lafrance c. Commercial Photo Service Inc., la Cour déclare:

« [...] le commissaire enquêteur doit être satisfait que la cause invoquée par l'employeur est une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et qu'elle constitue la cause véritable du congédiement. »¹⁷⁴

Ce sera toujours en fonction du caractère prépondérant de la preuve présentée par les parties que le commissaire aura à trancher.

Cette troisième situation peut donc se traduire par l'équation suivante:



C'est, selon nous, la situation donnant lieu à l'application de l'article 230 par le commissaire du travail. Voyons maintenant comment les articles 229 et 230 s'articulent avec cette interprétation de l'article 228.

3.3 LES POUVOIRS DU COMMISSAIRE DU TRAVAIL.

La Loi prévoit d'une façon explicite les pouvoirs qu'exercera le commissaire du travail dans le cadre son application.

3.3.1 Si la présomption s'applique: l'article 229

Reprenons l'énoncé de cet article:

«Si la présomption s'applique, le commissaire du travail peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé dans les délais que le commissaire détermine.

Il peut également ordonner à l'employeur de maintenir le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser l'équivalent de son salaire et des autres avantages jusqu'à une décision finale.»

Nous sommes donc devant la situation où le travailleur ayant établi sa preuve, l'employeur n'a pu réussir à convaincre le commissaire de l'une des deux (2) situations suivantes:

- 1° l'existence d'une autre cause juste et suffisante, ce qui aurait renversé la présomption et l'aurait, en conséquence, rendu inapplicable; ou
- 2° la normalité des conditions de travail devant lesquelles le travailleur a exercé son droit de refus, ce qui aurait empêché l'établissement même de la présomption (voir l'article 13).

Nous soumettons que le législateur se devait de prévoir des moyens de réparation correspondant à l'éventail des sanctions mentionnées aux articles 30, 31, 227 et 228. Ce n'est, à notre sens, que pour des raisons de logique et de cohérence qu'il prévoit deux (2) avenues possibles: la réintégration ou le maintien du travailleur dans son emploi. Nous nous expliquons.

Si le commissaire fait face à une mise à pied, un congédiement ou un déplacement, c'est la réintégration du travailleur dans son emploi qu'il ordonnera. Si, par contre, c'est une suspension, mesure discriminatoire ou disciplinaire, c'est le maintien de l'emploi avec ses droits et privilèges qu'il ordonnera, car le travailleur ne perd pas son emploi lors de l'application de ces sanctions, mais plutôt des droits et avantages qui y sont associés. Nous établissons cette distinction d'après le sens même des verbes employés. Larousse définit ainsi ces mots:

«"Réintégrer v.t. (lat. reintegrare, rétablir) [...] Dr. Rétablir qqn dans la possession d'un bien, d'un emploi dont il avait été dépouillé."175

"Maintenir v.t. (lat. manutenere) [...] Conserver dans le même état, entretenir: maintenir les lois existantes. [...]"176

Il fallait prévoir des mesures de correction permettant de s'adapter au degré de sévérité de la sanction, compte tenu du fait que le commissaire n'a pas les pouvoirs de l'arbitre en matière disciplinaire.

L'employeur doit obtempérer à l'ordre de réintégration dans les délais déterminés par le commissaire. En ce qui a trait au maintien dans l'emploi avec droits et privilèges, le législateur prévoit que l'employeur devra exécuter cette décision même s'il se pourvoit en appel. Nous ne voyons pas là l'attribution d'un caractère interlocutoire à la décision du commissaire, mais plutôt une exception à la règle voulant que tout appel suspende l'exécution de la décision dont il est appel.

3.3.2 Si la présomption ne s'applique pas:
l'article 230

Voyons maintenant les pouvoirs prévus à l'article 230:

«Si la présomption en faveur du travailleur ne s'applique pas et si par la suite la décision est à l'effet que le travailleur a été l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire imposé par l'employeur à cause de l'exercice par ce travailleur d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, le commissaire du travail peut ordonner à l'employeur de réintégrer ce travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé.

Si le travailleur a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a gagné doit être déduit du montant qui lui est versé.»

Nous sommes ici devant la situation décrite par notre troisième équation. Si la présomption en faveur du travailleur ne s'applique pas, c'est donc dire

que la présomption n'a pas été établie à la satisfaction du commissaire ou que l'employeur a plaidé une autre cause juste et suffisante. Essayons d'identifier des états de fait pouvant conduire à cette situation.

3.3.2.1 La non concomitance

Elle nous est décrite par le juge Bernard Lesage dans la cause de Beauregard c. C.S.S.T.:

«L'article 230, dont on a très tôt noté la conception torturée, vise d'abord à préserver le recours du salarié qui, tout en ne bénéficiant pas de la présomption par défaut de concomitance, établit par preuve directe dont il a le fardeau, qu'il a tout de même été victime de sanction en raison d'une répression patronale contre les objectifs de la loi. Cet article est le seul qui édicte aussi la substance en détail du recours dont bénéficie tout travailleur en toutes circonstances.»¹⁷⁷

Ceci nous semble suffisamment éloquent!

3.3.2.2 Droit de refus justifié à l'exercice mais abus par la suite

Nous pensons qu'il faut distinguer ici l'abus subséquent d'un droit existant et fondé lors de son exercice, de l'exercice d'un droit ne reposant sur

aucune base réelle et raisonnable¹⁷⁸ ou de l'exercice abusif d'un droit, dès le départ. Monsieur le juge Bernard Lesage en arrivait à cette conclusion dans l'affaire Beauregard:

«Ce qui est certain, c'est qu'il n'y a aucun recours pour celui qui a simplement abusé de ses droits. Je ne parle pas ici d'une situation où il y aurait eu exercice valable d'un droit puis abus de celui-ci dans une certaine mesure, de telles situations ayant déjà permis de considérer que l'abus avait été utilisé comme prétexte pour réprimer l'exercice valable antérieur.»¹⁷⁹

Selon lui, lorsque l'étude de la preuve ne révèle qu'un exercice abusif, non seulement le travailleur ne jouit d'aucune présomption mais, en plus, le commissaire n'a aucun pouvoir d'ordonner sa réintégration.¹⁸⁰ Le commissaire n'a aucun pouvoir de correction lorsque c'est de l'insubordination ou des moyens de pression que l'on a déguisés en droit de refus,¹⁸¹ ou que les conditions de travail étaient normales.¹⁸² Ce sont deux autres situations où l'exercice était abusif.

Le commissaire face au travailleur victime de sanctions patronales pour l'exercice abusif d'un droit par ailleurs fondé, aura le même pouvoir de réparation que devant les autres situations ci-haut énumérées.

On se rend compte que devant le même éventail de sanctions, le commissaire ne jouit plus des mêmes choix qu'à l'article 229. Il n'est plus question ici de maintenir dans son emploi, mais simplement de réintégration et du versement de l'indemnité. Quel était l'intérêt du législateur de distinguer ainsi? On se perd en conjectures. Peut-être voulait-il signifier par là, la protection accrue dont jouit le travailleur pouvant se prévaloir de la présomption? Peut-être voulait-il remédier aux sanctions les plus sévères, soit la mise à pied, le congédiement et le déplacement présumant que si la situation n'est pas assez claire pour établir la présomption ou l'abus pur et simple, la suspension, les mesures discriminatoires ou disciplinaires sont des sanctions acceptables dans les circonstances? Elles risquent moins d'être démesurément préjudiciables au travailleur. Ne serait-ce pas la façon d'éviter l'abus de pouvoir disciplinaire de l'employeur? C'est, du moins, l'opinion du juge Brière dans l'affaire Landry automobiles, même si les interprétations qu'il propose sont différentes de la nôtre.¹⁸³

Ici, le commissaire n'a pas le choix des délais, ils sont spécifiés: huit (8) jours de la signification de la décision. On peut se demander la raison de la précision de ce délai et de l'obligation de signification qui n'apparaissent pas dans l'article 229. Là encore, les questions restent sur des hypothèses de réponse. Compte tenu de la sévérité

des sanctions en cause, on peut penser que le législateur voulait s'assurer que le travailleur soit rétabli dans ses droits le plus tôt possible. La signification par huissier a toujours eu meilleur cote que la signification par la poste: elle est plus formaliste, plus facile à prouver et permet d'établir aisément la date d'expiration des délais.

Enfin, le deuxième paragraphe de l'article 230 prévoit que le travailleur qui bénéficierait du paiement de l'indemnité ne s'enrichisse pas indûment. S'il a occupé un autre emploi pendant l'application de la sanction patronale (mise à pied ou congédiement) suite à l'exercice de son droit, le salaire ainsi gagné sera déduit du montant que devra lui verser son employeur. Il est toutefois surprenant de ne pas retrouver cette disposition à l'article 229 dans le cas où le commissaire ordonnerait la réintégration du travailleur.

Ceci vient clore l'essai d'interprétation que nous proposons pour ces trois (3) articles (228, 229 et 230). Nous ne prétendons pas avoir trouvé LA solution mais bien une solution. Nous pensons que cette interprétation a l'avantage de protéger le travailleur dans l'exercice de ses droits, ce qui est conforme à l'esprit de notre législation ouvrière, reste dans la foulée du Code du travail pour l'étendue des pouvoirs du commissaire en matière disciplinaire et respecte aussi le droit de gérance de l'employeur de sévir s'il y a eu abus de droit.

On pourra s'étonner de ne pas retrouver à ce chapitre de nombreuses citations relatives à l'interprétation de ces articles faite par les tribunaux. Nous ne pouvions y puiser étant donné qu'aucune décision ne fait état des trois (3) situations auxquelles peut donner lieu, selon nous, la présomption édictée par l'article 228. Monsieur le juge Brière décrit, dans la cause de Landry automobile Ltée,¹⁸⁴ les deux interprétations qu'il fait des articles 228 à 230. Fidèle à notre raisonnement, nous ne pouvons y souscrire entièrement dès l'instant où monsieur le juge Brière pose que la présomption ne s'applique pas lors d'abus de droit et donne ouverture à la mise en oeuvre des dispositions de l'article 230.

Un fait est à souligner: on peut difficilement faire mieux comme difficulté d'interprétation liée à la construction même d'un texte! Il est éloquent de constater qu'il ne semble pas y avoir d'autres articles dans cette Loi, qui en compte pourtant 338, qui aient fait l'objet de tant de décisions et dont la portée exacte reste, malgré tout, aussi difficile à saisir.

CONCLUSION

Nous avons, au cours de cet essai démontrer que le droit de refus édicté par la Loi n'était que la reconnaissance législative d'un droit déjà consacré par la doctrine et la jurisprudence arbitrale.

Sa mise en oeuvre ne se fait pas sans difficulté. Le travailleur ayant exercé ce droit sera souvent l'objet de sanction disciplinaire de la part de son employeur. L'abondante jurisprudence à ce sujet dénote bien que travailleur et employeur s'en remettent au tribunal pour évaluer le bien-fondé de l'exercice de ce droit. Il devra évaluer les circonstances entourant ce refus de travail: la perception du travailleur de l'existence d'un danger pour lui, les motifs raisonnables qu'il avait d'y croire de même que le comportement de ce dernier lorsqu'il a pris la décision d'exercer son droit de refus.

Suite à l'étude de cette section de la Loi, nous avons touché aux recours ouverts au travailleur sanctionné par son employeur d'avoir exercé son droit. Ces recours soulèvent quelques difficultés d'interprétation dont quelques-unes ont été traitées au cours de ce travail. Cependant, nous n'avons fait que souligner la question de l'ouverture du recours prévu à l'article 227 aux employés "non travailleurs".

Il y aurait là, selon nous, matière à réflexion.
De même en est-il de l'illustration des circonstances prévues aux articles 17 et 19 où des motifs peuvent être raisonnables pour un travailleur en particulier et non pour d'autres.

Enfin, nous avons également proposé une interprétation des articles 228 à 230 consacrés à la présomption légale en faveur du travailleur et aux pouvoirs du commissaire.

Nous ne prétendons pas avoir tout dit au sujet du droit de refus car le monde du travail est un lieu d'évolution continue mais lente due au jeu des rapports de force qui s'y exercent et qui viennent coiffer d'un coefficient de difficulté accrue la mise en oeuvre d'une législation exigeant des changements radicaux dans les mentalités et les attitudes.

ANNEXE I

ARTICLES DE LA LOI PERTINENTS AU DROIT DE REFUS

1. «travailleur»: une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de louage de services personnels 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 officier d'une corporation, 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;»

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.

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

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.

7. Une personne physique faisant affaires pour son propre compte, qui exécute, pour autrui et sans l'aide de travailleurs, des travaux sur un lieu de travail où se trouvent des travailleurs, est tenue aux obligations imposées à un travailleur en vertu de la présente loi et des règlements.

De plus, elle doit alors se conformer aux obligations que cette loi ou les règlements imposent à un employeur en ce qui concerne les produits, procédés, équipements, matériels, contaminants ou matières dangereuses.

8. Le premier alinéa de l'article 7 s'applique également à l'employeur et aux personnes visées

dans les paragraphes 1 et 2 de la définition du mot «travailleur» à l'article 1 qui exécutent un travail sur un lieu de travail.

9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.
11. Les personnes visées dans les paragraphes 1er et 2ème de la définition du mot «travailleur» à l'article 1 jouissent des droits accordés au travailleur par les articles 9, 10 et 32 à 48.
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.
13. Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
14. Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article

17 et du deuxième alinéa de l'article 19, 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.

15. Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

16. Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y en a une et s'il est disponible, ou , à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail.

17. Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

18. Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:

1. le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
2. le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou

3. l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.
19. L'inspecteur détermine dans les plus bref délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par

courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

20. La décision de l'inspecteur est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par l'inspecteur chef régional.
21. Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur, demander à l'inspecteur chef régional de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur est finale.

La décision de l'inspecteur chef régional doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

22. La décision de l'inspecteur chef régional est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par la Commission.

23. Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur chef régional, demander à la Commission de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur chef régional est finale.

La décision de la Commission doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

24. Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.
25. L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux du travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

26. Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

27. Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas peuvent être examinés ensemble et faire l'objet d'une décision qui les vise tous.

28. Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'établissement, ces travailleurs sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

L'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux du travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

29. L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, à la personne qui l'a remplacé d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par les articles 16, 18, 21 et 23.

Le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.

30. L'employeur ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article 12.

Toutefois, dans les dix jours d'une décision finale, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si le droit a été exercé de façon abusive.

31. L'employeur ne peut imposer au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que le représentant à la prévention ou cette personne a exercé une fonction qui lui est dévolue par les articles 16, 18, 21 et 23.

Toutefois, dans les dix jours d'une décision finale portant sur l'exercice par un travailleur de son droit de refus, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si la fonction a été exercée de façon abusive.

227. Le travailleur qui croit avoir été illégalement l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements peut soumettre sa plainte par écrit au commissaire général du travail dans le trente jours de la mise à pied, du congédiement, de la suspension, du déplacement ou de la mesure discriminatoire ou disciplinaire ou la mettre à la poste à l'adresse du commissaire général du travail dans ce délai. Ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.

228 S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le travailleur a exercé un droit ou une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements, il y a présomption en faveur du travailleur, à moins que l'employeur ne démontre que le travailleur

a exercé ce droit ou cette fonction de façon abusive, qu'il a été l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire à cause de l'exercice de ce droit ou de cette fonction et il incombe à l'employeur de prouver une autre cause juste et suffisante.

Les articles 18 à 20, 118 à 137, 139, 140, 146.1 et 150 à 152 du Code du travail s'appliquent alors en les adaptant.

229. Si la présomption en faveur du travailleur s'applique, le commissaire du travail peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé dans les délais que le commissaire détermine.

Il peut également ordonner à l'employeur de maintenir le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser l'équivalent de son salaire et des autres avantages jusqu'à une décision finale.

230. Si la présomption en faveur du travailleur ne s'applique pas et si par la suite la décision est à l'effet que le travailleur a été l'objet

d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire imposé par l'employeur à cause de l'exercice par ce travailleur d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, le commissaire du travail peut ordonner à l'employeur de réintégrer ce travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé.

Si le travailleur a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a gagné doit être déduit du montant qui lui est versé.

231. La décision du commissaire du travail doit être rendue par écrit dans les soixante jours de l'audition et être motivée.
232. Un travailleur ou son association accréditée peut choisir d'avoir recours à la procédure de règlement de griefs plutôt que de porter plainte auprès du commissaire général du travail.

La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties.

233. Dans les cas où sont exercés à la fois les recours prévus par les articles 227 et 232, l'arbitre doit refuser d'entendre le grief.

ANNEXE II

AN ACT RESPECTING THE OCCUPATIONAL HEALTH AND

OCCUPATIONAL SAFETY OF WORKERS

(Statutes of Ontario, 1978, c. 83)

Refusal to work where health
or safety in danger

Art. 23

(1) This section does not apply to,

a) a person employed in, or who is a member of a police force, to which The Police Act applies;

b) a full-time fire fighter as defined in The Fire Department Act; or

c) a person employed in the operation of a correctional institution or facility, training school or centre, detention and observation home, or other similar institution, facility, school or home.

(2) Where circumstances are such that the life, health or safety of another person or the public may be in imminent jeopardy, this section does not

apply to a person employed in the operation of any of the following institutions, facilities or services whether granted aid out of moneys appropriated by the Legislature or not and whether operated for private gain or not:

1. A hospital, sanatorium, nursing home, home for the aged, psychiatric institution, mental health or mental retardation centre or a rehabilitation facility.

2. A residential group home or other facility for persons with behavioural or emotional problems or a physical, mental or developmental handicap.

3. An ambulance service or a first aid clinic or station.

4. A laboratory operated by the Crown or a laboratory licensed under The Public Health Act.

5 Any laundry, food service, power plant or technical service or facility belonging to, or used in conjunction with, any institution, facility or service referred to in paragraphe 1 to 4. New.

(3) A worker may refuse to work or do particular work where he has reason to believe that,

a) any equipment, machine, device or thing

he is to use or operate is likely to endanger himself or another worker;

b) the physical condition of the work place or the part thereof in which he works or is to work is likely to endanger himself; or

c) any equipment, machine, device or thing he is to use or operate or the physical condition of the work place or the part thereof in which he works or is to work is in contravention of this Act or the regulations and such contravention is likely to endanger himself or another worker.»

ANNEXE III

CODE DU TRAVAIL

(L.R.Q., 1977, c..C-27 et modifications)

Articles en vigueur en 1979, lors de la sanction de la Loi sur la santé et la sécurité du travail:

- 16 S'il est établie à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le salarié exerce un droit lui résultant du présent code, il y a présomption en sa faveur qu'il a été congédié, suspendu ou déplacé à cause de l'exercice de ce droit, et il incombe à l'employeur de prouver que le salarié a été congédié, suspendu ou déplacé pour une autre cause juste et suffisante.
18. Le salarié qui refuse de reprendre son emploi, quoique dûment rappelé au travail par l'employeur, n'a droit à l'indemnité que jusqu'au jour où il a été rappelé au travail.
19. Au cas de contestation entre l'employeur et le salarié quant au montant d'une indemnité, le quantum en est fixé par un commissaire-enquêteur.

Le commissaire-enquêteur peut exercer, pour le compte du salarié, le recours

qui résulte de sa décision, à défaut du salarié de le faire dans les vingt-quatre jours.

Ce recours s'exerce exclusivement devant le tribunal, dont l'ordonnance est homologuée sur requête du salarié ou du commissaire-enquêteur en chef par la Cour supérieure ou la Cour provinciale, suivant leur compétence respective eu égard au montant de l'indemnité décrété par l'ordonnance.

Ce recours se prescrit par six mois à compter de la décision du commissaire-enquêteur fixant le quantum.

20. Le commissaire-enquêteur doit, avant d'ordonner ou de refuser la réintégration du salarié ou avant de fixer le montant de l'indemnité, permettre aux parties de se faire entendre sur toute question pertinente, en la manière qu'il juge appropriée et, à cette fin, leur donner, de la façon qu'il estime convenable, un avis d'au moins cinq jours francs de la date, de l'heure et du lieu où elles pourront se faire entendre.

Si une partie ainsi convoquée ne se présente pas ou refuse de se faire entendre

à la séance fixée pour cette fin, ou à un ajournement de cette séance, le commissaire-enquêteur peut néanmoins procéder à l'instruction de l'affaire et aucun recours judiciaire ne peut être fondé sur le fait qu'il a ainsi procédé en l'absence de cette partie.

118 Ce tribunal a juridiction pour connaître et disposer, exclusivement à tout autre tribunal, en outre des autres matières qui sont déclarées par la loi être de sa compétence,

a) appel de toute décision d'un commissaire-enquêteur qui termine une affaire et de toute décision du commissaire-enquêteur en chef rendue en vertu de l'article 8 ou de l'article 9;

b) en première instance, de toute poursuite pénale intentée en vertu du présent code.

119. Le tribunal siégeant en appel peut confirmer, modifier ou infirmer toute décision qui lui est soumise et rendre la décision qui, à son jugement, aurait dû être rendue en premier lieu.

120. Toute décision rendue par le tribunal autrement qu'en matière pénale est sans appel.
121. Tout membre du tribunal est compétent pour instruire et décider, seul, toute affaire soumise au tribunal.
122. Lorsqu'ils siègent autrement qu'en matière pénale, le tribunal ainsi que chacun de ses membres sont investis des pouvoirs et immunités de commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37); ils ont en outre, lorsqu'ils siègent en matière d'accréditation, tous les pouvoirs d'un commissaire-enquêteur, et les articles 21 à 47 s'appliquent mutatis mutandis.
123. Le tribunal et chacun de ses membres, siégeant en matière pénale, ont les mêmes pouvoirs qu'un ou plusieurs juges de paix.
124. Le tribunal a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa juridiction et il peut, notamment, rendre toute ordonnance qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties.

125 Le greffier du tribunal tient les archives du tribunal et y inscrit tous les actes de procédure; il tient aussi des livres de comptes et fait rapport des actes de procédure, de l'état de ses comptes et de toutes les informations qu'il a prises dans l'exercice de sa charge, chaque fois qu'il en est requis par le gouvernement.

Lorsque le tribunal siège en matière pénale, le greffier du tribunal a les mêmes pouvoirs et devoirs qu'un greffier de la paix.

126 Lorsque le tribunal siège en matière pénale, il peut requérir le greffier de la couronne ou le greffier de la paix du district dans lequel il siège, ou tout adjoint de ces greffiers, d'agir à titre de greffier du tribunal

127. Tous les policiers, constables et agents de la paix en fonction au lieu où se tiennent les séances du tribunal sont des officiers du tribunal et sont tenus d'obéir aux ordres de ses membres.

128. La cause est instruite au chef-lieu du district judiciaire où elle a pris naissan-

ce, sauf si les parties en conviennent autrement, ou si le juge en chef décide, pour des raisons d'intérêt public, qu'elle sera instruite ailleurs.

Le tribunal peut siéger n'importe quel jour juridique de l'année.

129 Peuvent seuls en appeler d'une décision d'un commissaire-enquêteur:

a) en matière de refus ou d'octroi d'une accréditation, tout salarié compris dans l'unité de négociation ou toute association de salariés intéressée;

b) en matière de description d'unité de négociation, ou d'inclusion ou d'exclusion des personnes qu'elle vise, l'employeur, l'association accréditée ou toute association requérante rivale;

c) en toute autre matière, tout intéressé.

130. La partie qui désire en appeler d'une décision d'un commissaire-enquêteur doit en demander la permission à un juge désigné pour présider les audiences du tribunal, par requête signifiée aux autres parties

intéressées et produite au greffe du tribunal dans les dix jours de la décision du commissaire-enquêteur. L'appelant doit également signifier cette requête au commissaire-enquêteur qui doit transmettre immédiatement au tribunal le dossier de l'enquête et toute liste des membres des associations en cause qu'il a en sa possession, et à chacune des parties une copie du dossier de l'enquête.

Cette requête doit énoncer les raisons pour lesquelles l'appel est demandé et être accompagnée d'un avis du lieu, de l'heure et de la date de sa présentation, qui ne doit pas être postérieure au troisième jour qui suit le délai de dix jours spécifiés au premier alinéa.

Le juge doit rendre sa décision sur cette requête dans les cinq jours suivants.

Si le juge qui a entendu la requête devient soudainement incapable par suite d'un événement imprévu de rendre sa décision dans le délai imparti de cinq jours, le juge en chef ou, s'il est incapable d'agir, son remplaçant en désigne immédiatement un autre pour entendre sans retard et décider la requête dans le même délai.

La décision du juge d'accorder la permission d'appeler suspend l'exécution de la décision dont est appel, à moins que le juge n'en ordonne l'exécution provisoire dans les cas d'urgence exceptionnelle.

131. Le juge doit entendre l'appel dans les quinze jours de la permission d'appeler et rendre un jugement définitif dans les quinze jours de la fin de l'audition. Il doit en transmettre sans délai une copie conforme à chaque partie intéressée et au commissaire-enquêteur en chef. L'original est conservé dans un greffe facilement accessible au public.

132. Le tribunal doit, avant de rendre toute décision sur un appel, permettre aux parties de se faire entendre et, à cette fin, leur donner, en la manière qu'il juge appropriée, un avis d'au moins cinq jours francs de la date, de l'heure et du lieu où elles pourront se faire entendre.

Si une partie intéressée et ainsi convoquée ne se présente pas ou refuse de se faire

entendre à la séance fixée pour cette fin, ou à un ajournement de cette séance, le tribunal peut néanmoins procéder à l'instruction de l'affaire et aucun recours judiciaire ne peut être fondé sur le fait qu'il a ainsi procédé en l'absence de cette partie.

133 Les séances d'enquête et d'audition sont publiques. Toutefois le tribunal peut ordonner le huis clos s'il l'estime nécessaire dans l'intérêt de l'ordre public.

134 Toute personne qui témoigne devant le tribunal a les mêmes privilèges et les mêmes immunités qu'un témoin devant la Cour supérieure et les articles 307 à 310 du Code de procédure civile s'y appliquent, mutatis mutandis.

135 Lors de l'enquête et de l'audition, chacune des parties peut interroger les témoins et exposer ses arguments.

136 Chaque juge du tribunal doit transmettre au ministre de la justice, à l'expiration de chaque mois, un rapport mentionnant:

- a) le nombre de causes entendues par lui pendant le mois;

- b) le nom des parties;
- c) l'endroit et la date de l'audition;
- d) la date du jugement;
- e) la nature du jugement.

Le ministre peut faire faire ces rapports sur des formules préparées suivant ses instructions.

- 137 Le ministre de la justice est chargé de l'application du présent chapitre.
- 139 Nulle action en vertu de l'article 33 du Code de procédure civile, ni aucun recours extraordinaire au sens de ce code, ni aucune injonction ne peuvent être exercés contre un conseil d'arbitrage, un tribunal d'arbitrage, un arbitre des griefs, un enquêteur, un commissaire-enquêteur ou le tribunal en raison d'actes, de procédures ou de décisions se rapportant à l'exercice de leurs fonctions.
- 140 Deux juges de la Cour d'appel peuvent sur requête annuler sommairement tout

bref et toute ordonnance ou injonction délivrés à l'encontre de l'article 139.

- 146 Si plusieurs personnes forment l'intention commune de commettre une infraction, chacune d'elles est coupable de chaque infraction commise par l'une d'elles dans la poursuite de la commune intention.
150. Tout employeur, toute association peut se faire représenter pour les fins du présent code par des représentants dûment mandatés.
- 151 Aucune procédure faite en vertu du présent code ne doit être considérée comme nulle ou rejetée pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

Toute demande au commissaire-enquêteur en chef, à un commissaire-enquêteur ou à un enquêteur leur est valablement adressée en la leur expédiant au ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

Les samedis et jours fériés ne sont pas comptés dans la computation de tout délai fixé par le présent code pour faire une chose, lorsque ce délai n'excède pas cinq jours.

152 Aucune preuve n'est permise pour établir qu'une enquête ou poursuite prévue par le présent code a été intentée à la suite d'une plainte d'un dénonciateur ou pour découvrir l'identité de ce dernier.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- (1) Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1, ci-après appelée la Loi.
- (2) Code du travail du Québec, L.R.Q., c. C-27.
- (3) C. D'AOUST, Le contrat individuel de travail en droit québécois, Montréal, P.U.M., 1970, p. 2, cité dans C. D'AOUST et G. TRUDEAU, L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, Montréal, Ecole des Relations Industrielles, Monographie #4, 1979, p. 15.
- (4) C. D'AOUST, op. cit. supra, note 3, cité dans C. D'AOUST et L. LECLERC, La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, Montréal, Ecole des Relations Industrielles, Monographie #1, 1978, p. 36.
- (5) J.L. BAUDOIN, Les obligations, Cowansville, Les Editions Yvon Blais Inc., 1983, p. 47, no 42.
- (6) C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale, Montréal, Ecole des Relations industrielles, Monographie #13, 1982, pp. 34-37.
- (7) P. DURAND et R. JAUSSAUD, Traité de droit du travail, T. 1, Dalloz, Paris, 1947, pp. 422 et ss.
- (8) McGavin Toastmaster Limited c. Ainscough, (1976) 1 R.C.S. 718.
- (9) Clément c. The Phoenix Insurance Co. of Hartford, [1894] VI C.S. 502.
- (10) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, pp. 16-18. Voir également F. ELKOURI et E. ASPER ELKOURI, How Arbitration Works, 3rd ed., Bureau of National Affairs Inc., Washington, 1973, pp. 154-155 et 671 et ss.; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, Canadian Labour Arbitration, Canada Law Book Limited, Agincourt, Ontario, 1977, pp. 343 et ss.; B. YOUNG, At the Point of Discharge, The Canada Labour Views Co. Ltd., Toronto, 1978, pp. 58 et ss.; E.E. PALMER, Collective Agreement Arbitration in Canada, Butterworths, Toronto, 1978, pp. 247 et ss.

les récentes éditions

- (11) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op.cit. supra, note 3, p. 18.
- (12) Id., pp. 33-53.
- (13) **Code civil du Bas Canada**, art. 1062: "L'objet d'une obligation doit être une chose possible, qui ne soit ni prohibée par la loi, ni contraire aux bonnes moeurs."
- (14) A ce sujet, voir J.L. BAUDOIN, op. cit. supra, note 5, p. 175, no 270 et C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, p. 34.
- (15) D. BROWN et D. BEATTY, op. cit. supra, note 10, p. 350; F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, op. cit. supra, note 10, p. 156; E.E. PALMER, op. cit. supra, note 10, p. 253.
- (16) D. BROWN et D. BEATTY, op. cit. supra, note 10, p. 349.
- (17) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, p. 40 et la jurisprudence qui y est citée.
- (18) **Charte des droits et libertés de la personne**, L.R.Q., c. C-12.
- (19) Id., « art. 16: Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classification d'emploi.
- Art. 17: Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de toute corporation professionnelle ou association de personnes exerçant une même occupation.
- Art. 46: Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.»
- (20) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, p. 42.
- (21) Id., pp. 42-43.

- (22) F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, op. cit. supra, note 10, pp. 643-647.
- (23) Voir à ce sujet le Tableau V dans C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, p. 43.
- (24) Id., pp. 43-45.
- (25) D. BROWN et D. BEATTY, op. cit. supra, note 10, pp. 353-354.
- (26) Voir à ce sujet le Tableau VI dans C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, p. 48.
- (27) Id., p. 46.
- (28) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, Tableau VI, p. 48.
- (29) Id., pp. 46-47.
- (30) Code du travail du Québec, loc. cit. supra, note 2.
- (31) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, pp. 48-49.
- (32) F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, op. cit. supra, note 10, pp. 154-155; D. BROWN et D. BEATTY, op. cit. supra, note 10, p. 346 et la jurisprudence citée.
- (33) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, p. 45.
- (34) Id., p. 50 et la jurisprudence citée.
- (35) Id., pp. 51-52 et la jurisprudence citée.
- (36) Id., pp. 52-53 et la jurisprudence citée.
- (37) Charte des droits et libertés de la personne, supra, note 18.
- (38) Douglas Aircraft Company Ltd. c. A. McConnell et al., (1980) 1 R.C.S. 245.

- (39) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, p. 53; D. BROWN et D. BEATTY, op. cit. supra, note 10, p. 351.
- (40) Douglas Aircraft Company Ltd. c. A. McConnell et al., supra, note 38, pp. 254-255.
- (41) C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 6, p. 211: « [...] le représentant syndical a toujours certaines obligations de loyauté envers son employeur en vertu du lien de préposition qui subsiste. Ce faisant, nous reconnaissons que l'employeur devrait pouvoir punir les comportements déviants qui contreviennent aux obligations qui subsistent. »
- (42) F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, op. cit. supra, note 10, pp. 277-278
- (43) Ibid.
- (44) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, pp. 21-27 et la jurisprudence citée; C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 6, pp. 322-324.
- (45) D. BROWN et D. BEATTY, op. cit. supra, note 10, pp. 345-348.
- (46) F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, op. cit. supra, note 10, pp. 622-623.
- (47) R.P. GAGNON, "La convention collective - L'arbitrage des griefs", (1983) 9 Droit public et administratif - Droit du travail, C.F.P.B.Q., p. 209.
- (48) Les industries Armstrong Cork c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8516, (1978) S.A.G. 1057, A. Rousseau, arbitre. Cité également dans C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 6, p. 325.
- (49) R. SENTES, "Labour Arbitration and the Refusal to Perform Hazardous Work", Relations Industrielles, vol. 32, no. 1, 1977, p. 143; voir également F. ELKOURI et E. A. ELKOURI, op. cit. supra, note 10, pp. 671-675; D. BROWN et D. BEATTY, op. cit. supra, note 10, pp. 251-253 et la jurisprudence qui y est citée.

- (50) C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op. cit. supra, note 3, p. 35 et la jurisprudence citée.
- (51) D. BROWN et D. BEATTY, op. cit. supra, note 10, p. 348.
- (52) Voir à ce sujet F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, op. cit. supra, note 10, p. 673.
- (53) Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs, Québec, Editeur officiel, 1978, ci-après appelé Livre blanc.
- (54) Loc. cit. supra, note 18.
- (55) Op. cit. supra, note 53, p. VII
- (56) Id., p. VI.
- (57) Id., p. 202.
- (58) Id., p. 207.
- (59) Voir l'ANNEXE I pour les articles de la Loi pertinents à notre propos.
- (60) Voir l'ANNEXE I, article 4.
- (61) Code du travail du Québec, supra, note 2, article 1b):
- «Salarié: une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas:
1. une personne qui, au jugement du commissaire du travail, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés;
 2. un administrateur ou officier d'une corporation, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les salariés ou une association accréditée; [...]]»

- (62) R.P. GAGNON, Droit du travail, Droit public et administratif, Vol. 9, Cowansville, Editions Yvon Blais, 1983, p. 268:

«Cet élément de définition pourrait s'avérer restrictif de l'application de la loi à l'endroit de personnes qui exécutent un travail subordonné pour le compte d'autrui sous une forme contractuelle autre que les deux prévues par la définition. [...] A cet égard, la situation des entrepreneurs dits dépendants, que l'on semble de plus en plus prêt à considérer comme des salariés au sens du Code du travail, demeure problématique.»

- (63) Op. cit. supra, note 53, pp. 262-263:

«Par ailleurs, s'il est évident que l'on doit viser à assurer à tous les travailleurs salariés l'exercice de droits égaux en cas d'accidents ou de maladies attribuables à leur travail, il y a lieu de se demander si les autres membres de ce qu'il est convenu d'appeler le monde du travail, les employeurs et les travailleurs autonomes, ne devraient pas, eux aussi, pouvoir bénéficier au moins de l'accès à un système d'indemnisation fondé sur une responsabilité collective.»

- (64) Bell Canada c. C.S.S.T. et Bilodeau, C.S., Montréal, no 500-05-012464-820, 4 octobre 1982.
- (65) Courtois et C.S.S.T. c. Canadian National, (1983) C.A. 31 (Appel à la Cour suprême)
- (66) Multiple Access Ltd. c. John Q. McCutcheon et al et P.G.C. et al, (1982) 2 R.C.S. 190.
- (67) Alltrans Express Ltd. c. British Columbia Worker's Compensation Board, (1983) 6 W.W.R. 372.
- (68) Id., p. 379.
- (69) Bell Canada c. Commission de la santé et de la sécurité du travail et al. et Ghislaine Boisvert Robert et al., (1983) C.S. 677.

- (70) Commission du salaire minimum c. Bell Telephone Co. Canada, (1966) R.C.S. 767.
- (71) La Commission de la santé et de la sécurité du travail et G. Bilodeau c. Bell Canada et Joanne Carrière Laniel et al, DTE 84T-712, 7 septembre 1974.
- (72) Multiple Access Ltd. c. J. Q. McCutcheon et al., supra, note 66; Alltrans Express Ltd. c. British Columbia Worker's Compensation Board, supra, note 67.
- (73) Courtois et C.S.S.T. c. Canadian National, supra, note 65.
- (74) Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux, septembre 1979, 39 p.
- (75) Code de procédure civile, supra, note 75, articles 270 et ss.
- (76) Paul-Emile Doyon et al c. Université de Montréal, T.T. Montréal, no 500-28-000617-837, 14 février 1984, M. le juge Bernard Lesage.
- (77) Homelite-Terry Textron c. Lalonde et al., DTE T82-832, 8 novembre 1982, M. le juge Claude Saint-Arnaud citée dans Tuyaux et matériel de fondation limitée c. Claude Berthelette, T.T. Montréal, no 500-28-001042-845, 24 septembre 1984, M. le juge C. Saint-Arnaud: «Or, l'article 2 de la loi, qui indique que l'objet de celle-ci est "l'élimination à la source même des dangers", fournit l'éclairage approprié quant à l'étude de l'exercice du droit de refus.»
- (78) Hôpital St-Luc c. C., R., F., M., et L., Bureau de révision en matière d'inspection, Ile-de-Montréal, 19 septembre 1983, MM. R. Brassard et M. Savard,: «Par définition, le droit au refus de travail est préventif et non curatif.» Cette cause a également été rapportée dans La Presse, 23 février 1984.
- (79) Raymond David et al. c. Métro-Richelieu, DTE-83T-899, 4 octobre 1983, M. le juge Bernard Prud'homme.

- (80) Denis Doiron et al. c. Les entreprises Hamkin limitée, C.G.T., Montréal, no. M-26923-01, 24 janvier 1984, Me Jean-Pierre-Tremblay:
«Nous devons établir clairement que l'article 12 de la Loi ne requiert pas l'existence objective d'un danger mais bien plutôt une crainte raisonnable de l'existence d'un danger.» Dans le même sens: Raymond David et al. c. Métro-Richelieu, supra, note 79: «[...] avec la seule connaissance des faits qu'ils en avaient à ce moment, les plaignants pouvaient raisonnablement appréhender l'existence d'un danger ou d'un risque quelconque de rentrer dans les lieux de travail. D'où, chacun des plaignants, dans son individualité et dans sa subjectivité, indépendamment du fait qu'il n'y avait aucun danger réel et objectif [...].»; Hôpital St-Luc c. C., R., et al, supra, note 78: «[...] il n'est pas nécessaire que le danger appréhendé se matérialise pour justifier le refus de travail.»
- (81) Hôpital St-Luc c. C., R., et al, supra, note 78: «Les travailleurs étaient d'avis que le bruit empêchait une communication normale avec les patients et leurs collègues et qu'en cas d'agression par un patient, il leur serait impossible d'obtenir de l'aide d'un préposé. [...] Il nous apparaît donc clair, qu'en cas d'agression, le travailleur ou la travailleuse ne disposait plus, ce 15 février, des moyens habituels de protection et que sa sécurité était sérieusement compromise. C'est pourquoi, nous sommes d'avis que le refus de travail [...] était justifié.»
- (82) Yvon Dallaire c. Johns Mainville Canada Inc., C.G.T. Montréal, no M-2158-01, 12 juin 1984, M. le commissaire Michel Denis.
- (83) Tuyaux et matériel de fondation limitée c. Claude Berthelette, supra, note 77.
- (84) Denis Doiron et al. c. Les entreprises Hamkin Limitée, supra, note 80.
- (85) Hunter-Douglas Canada Limitée et Yvan Berthiaume et Pierre-Leduc, D.T.E. 84T-246,, 30 janvier 1984, M. le juge Marc Brière.

- (86) Roland Audet et al. c. Les entreprises Pipe-line universel limitée, C.G.T. Montréal, no. M-9306-13, 9 juillet 1984, M. le commissaire Benoît Laviolette.
- (87) Jacques Roy et al et Métallurgistes Unis d'Amérique c. Mines Wabush, C.G.T. Québec, no. SST-00-040-01, 28 septembre 1984, M. le commissaire René Cormier: «En replaçant les évènements du 15 février 1984 dans le contexte qui se dégage des déclarations faites lors de l'audition, le soussigné est d'avis que le problème de la poussière en est un qui préoccupe les parties concernées et que le 15 février, les ouvriers ont voulu poser un geste concret afin d'obtenir une solution à ce problème.»
- (88) Ibid.
- (89) Industries Somerville Belkin Ltée et Syndicat international des arts graphiques, Unité locale 555, T.A. no T-82-425, 22 juin 1982, Me Claude Lauzon.
- (90) Voir supra, p. 19 et ss.
- (91) Hunter-Douglas Canada Limitée c. Yvan Berthiaume, supra, note 85.
- (92) Jules Roireau c. Les produits chimiques Expro inc., T.T. Montréal, no 500-28-001133-826, 6 février 1984, M. le juge Marc Brière.
- (93) Voir à cet effet les arrêts cités supra, note 80
- (94) Voir à cet effet les arrêts cités supra, notes 77, 78 et 79
- (95) Op. cit. supra, note 53, p. 202.
- (96) An Act respecting the Occupational Health and Occupational Safety of Workers, Statutes of Ontario, 1978, c. 83, art..23. Voir ANNEXE II pour le texte intégral de cette section en vigueur en 1979.
- (97) The Occupational Health and Safety Act, Statutes of Saskatchewan, 1976-77, c. 53, art. 26(1).

- (98) Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1, art.82.1(1) et 82.1(12).
- (99) Worker's Protection Act, Suède, SFS 1949, texte codifié en février 1976, art. 40b et citée dans infra, note 100.
- (100) COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, Loi sur la santé et la sécurité du travail, sources - buts - commentaires, Québec, C.S.S.T., 1982, p. 36.
- (101) H. DESOILLE, J. SCHERRER et R. THUHAUT, Précis de médecine du travail, 3e ed., Paris, Masson, 1980, pp. 509-510.
- (102) Tuyaux et matériel de fondation limitée c. Claude Berthelette, supra, note 77; Ville de Jonquière c. Jocelyn Bouchard et Jean-Guy Cormier, T.T. Québec, no 200-28-000101-847, 31 mai 1984, M. le juge Louis Morin; Raymond David et al c. Métro-Richelieu, supra, note 79; Moulées Vigor inc. c. Daniel Hadd, T.T. Montréal, no 500-28-000470-831, 28 juin 1983, M. le juge Claude Saint-Arnaud; Denis Doiron et al c. Les Entreprises Hamkin limitée, supra, note 80.
- (103) Yvon Dallaire c. Johns Mainville Canada Inc., supra, note 82
- (104) Jean-Pierre Mongrain c. Domtar Inc. Les Pâtes Domtar, C.G.T., Montréal no M-18257-11, 22 février 1984, M. le commissaire Michel Denis.
- (105) Tuyaux et matériel de fondation limitée c. Claude Berthelette, supra, note 77; Denis Doiron et Joachim Gauthier et René Dauphinais c. Les entreprises Hamkin limitée, supra, note 80; Bootlegger Inc. c. Jacquelin Couture et Louise Fortier, C.S.M. 500-05-008894-832, 24 janvier 1984, M. le juge Claude Benoît; Les M...Ltée c. Monsieur S., Bureau de révision en matière d'inspection, Québec, 14 septembre 1982, MM. R. Brassard et M. Savard.
- (106) Roland Audet et al c. Les entreprises de Pipe-line universel limitée, supra, note 86; Ville de Jonquière c. Jocelyn Bouchard et Jean-Guy Cormier, supra, note 102.

- (107) Dagobert Schnubel (CSST) c. Mines Noranda Ltée, T.T. Rouyn-Noranda, no 500-28-001579-820, 24 novembre 1983, M. le juge Bernard Prud'homme.
- (108) Jules Roireau c. Les produits chimiques Expro inc., supra, note 92: «Examinons d'abord le caractère plus ou moins probable de l'éventuelle réalisation du risque. S'agit-il de mesurer mathématiquement quelles sont les chances de perdre à une sorte de loterie du malheur? Une chance sur mille, sur cent, sur dix, sur deux? Ce serait là un exercice assez artificiel et possiblement odieux que d'exiger une mesure mathématique de l'importance du risque. Il suffit que la preuve soit faite de l'existence d'un risque sérieux, qui soit plus qu'une simple possibilité, mais sans nécessairement que sa réalisation soit plus probable qu'improbable. Il s'agit d'un risque dont la réalisation pouvait raisonnablement être prévue, était suffisamment prévisible pour constituer un risque réel, non négligeable, dont la réalisation ne dépend pas d'un simple hasard mais peut normalement résulter des facteurs en présence; un risque tel, en définitive, qu'il entraîne l'obligation de ne pas laisser au hasard le soin d'en éviter la réalisation; un risque tel qu'une personne raisonnable verrait normalement à s'en prémunir et auquel elle ne devrait pas exposer autrui.»
- (109) Voir ANNEXE I, article 19.
- (110) Bootlegger Inc., c. Jacquelin Couture et Louise Poirier, supra, note 105.
- (111) Hôtel-Dieu de Québec c. Michèle Lévesque, T.T. Québec, 200-28-000576-832, 12 avril 1984, M. le juge Bernard Prud'homme.
- (112) Tony Mikan c. Atlantic Pavillon (Maury's), C.G.T. Montréal, M-27744-01, 10 octobre 1984, Me Jean-Pierre Tremblay.
- (113) Raymond David et al. c. Métro-Richelieu, supra, note 79.
- (114) Denis Doiron et al. c. Les entreprises Hamkin limitée, supra, note 80.

- (115) Voir les textes législatifs cités supra, notes 96, 97, 98 et 99.
- (116) Les M... Ltée c. Monsieur S., supra, note 139.
- (117) Monsieur A. c. Compagnie S.D., Rapport des jurisprudences en santé et sécurité du travail, Décisions en matière d'inspection, C.S.S.T., 1981, vol. 1, no 1, p. 111.
- (118) Voir ANNEXE II, article 23.
- (119) **Code du travail du Québec**, supra, note 2, article 111.0.17:
«Sur recommandation du ministre, le gouvernement peut, par décret, s'il est d'avis que dans un service public une grève pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ordonner à un employeur et à une association accréditée de ce service public de maintenir des services essentiels en cas de grève. [...]»
- (120) Ibid.
- (121) Op. cit. supra, note 100, p. 38.
- (122) **Code canadien du travail**, supra, note 98.
- (123) Richard McIlveen et C.P. Air et Robert L. Gass, C.C.R.T. no 950-15, (411) 8 avril 1983, M. T.M. Eberlee.
- (124) **Code de procédure civile**, supra, note 75, article 751:
«L'injonction est une ordonnance de la Cour supérieure ou de l'un de ses juges, enjoignant à une personne, à ses officiers, représentants ou employés, de ne pas faire ou de cesser de faire, ou, dans les cas qui le permettent, d'accomplir un acte ou une opération déterminées, sous les peines que de droit.»
- (125) Article 242: «Les poursuites en vertu de la présente loi peuvent être intentées par un inspecteur chef régional, par une association accréditée, par la Commission ou par une personne qu'elle désigne généralement ou spécialement à cette fin ou par tout intéressé.»
- (126) Op. cit. supra, note 100, p. 281.

- (127) Citée dans Op. cit. supra, note 100, pp. 277-278.
- (128) **Code civil du Bas Canada**: Art. 1053: «Toute personne capable de discerner le bien du mal, est responsable du dommage causé par sa faute à autrui, soit par son fait, soit par imprudence, négligence ou inhabilité.»
- Art. 1054: «[...] Les maîtres et les commettants sont responsables du dommage causé par leurs domestiques et ouvriers, dans l'exécution des fonctions auxquelles ces derniers sont employés.»
- (129) **Code criminel**, 1953-54, c-51, art. 202:
- (1) Est coupable de négligence criminelle quiconque,
 - a) en faisant quelque chose, ou
 - b) en omettant de faire quelque chose qu'il est de son devoir d'accomplir, montre une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui.
 - (2) Aux fins du présent article, l'expression "devoir" signifie une obligation imposée par la loi.»
- (130) Op. cit. supra, note 100, p. 38.
- (131) Les M... Ltée c. Monsieur S., supra, note 105.
- (132) Op. cit. supra, note 100, p. 38.
- (133) Richard McIlveen et C.P. Air et Robert L. Gass, supra, note 123.
- (134) Tuyaux et matériel de fondation limitée c. Claude Berthelette, supra, note 77.
- (135) Citée dans H... Ltée et Monsieur M... mécanicien-ajusteur, Bureau de révision, en matière d'inspection, Ile-de-Montréal, 12 août 1983, MM. R. Brassard et M. Savard.
- (136) Tony Mikan c. Atlantic Pavillon (Maury's), supra, note 112.

- (137) Voir supra, pp. 4 et ss.
- (138) Viateur Boisvert, Michel Morissette et Michel Groleau c. Hydro-Québec, C.G.T., Montréal, SST-00-028, 8 juin 1984, M. le commissaire Jean-Pierre Tremblay.
- (139) Richard McIllveen et C.P. Air et Robert L. Gass, supra, note 123.
- (140) C.A.M. c. Mme J., Mme P., M.P. et M.C., Recueil des jurisprudences, 1981, C.S.S.T., vol 1, #1, p. 105.
- (141) Hôpital St-Luc c. C., R. et al., supra, note 78.
- (142) Ibid.
- (143) Code du travail du Québec, supra, note 2, article 16:
«Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, soumettre sa plainte par écrit au commissaire général du travail dans les trente jours de la sanction ou mesure dont il se plaint, ou la mettre à la poste à l'adresse du commissaire général du travail dans ce délai. Ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.»
- (144) Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, article 123:
«Un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou déplacé pour un des motifs énoncés à l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits, doit le faire auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail (chapitre C-27), au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement, d'une suspension ou d'un déplacement à cause de l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant du Code du travail. [...]
- (145) Code du travail du Québec, supra, note 2, article 1b):
«"association accréditée" - l'association reconnue par décision de l'agent d'accréditation, du commissaire du travail ou du tribunal comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe de salariés d'un employeur;»

- (146) Paul-Emile Doyon et al c. Université de Montréal, T.T. Montréal, no 500-28-000617-837, 14 février 1984, M. le juge Bernard Lesage.
- (147) Huard c. Cohen, T.T. Montréal, no 500-28-000-413-831, 30 novembre 1983, M. le juge Bernard Lesage.
- (148) Murielle Allard c. La manufacture Leviton du Canada Ltée, C.G.T. Montréal, M-9310-02, 17 octobre 1984, M. le commissaire Jean-Pierre Tremblay.
- (149) Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives. 1983, L.Q., c. 22.
- (150) Voir ANNEXE III pour le texte intégral des articles du Code du travail alors en vigueur.
- (151) Daignault c. Avico Limitée, DTE 84T-879, citée dans Murielle Allard c. La manufacture Leviton du Canada Ltée, supra, note 148
- (152) P.-A.CÔTE, Interprétation des lois, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 1982, pp. 61-63.
- (153) Loi sur les normes du travail, supra, note 144, article 123:
«[...]
Malgré l'article 16 du Code du travail, le délai pour soumettre une plainte au commissaire général du travail est de 30 jours [...]»
- (154) François Beaudry et Ville de Lachine, C.G.T., Montréal no. M-51-17, 30 janvier 1984, M. le commissaire Jean-Pierre Tremblay.
- (155) Voir ANNEXE III, article 16.
- (156) Lucie Poliquin et al. c. Collège O'Sullivan de Limoilou inc., (1981) T.T. 227, citée dans Beaudry c. Ville de Lachine, supra, note 185.
- (157) Code du travail du Québec, supra, note 2, article 100:
«Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et

si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.
[...]]»

- (158) Voir supra pp. 29-30.
- (159) Op. cit. supra, note 100, p. 273.
- (160) Code du travail du Québec, supra, note 2.
- (161) R.GUILLIEN ET J.VINCENT, Lexique de termes juridiques, Paris, Dalloz, Editions arts lettres et techniques-Montréal, 1981, p.331.
- (162) Bootlegger Inc. c. Jacquelin Couture et Louise Poirier, supra, note 105; Jacques Olivier c. Alex Couture Inc., C.G.T. Québec, SST 00-069-01 7 novembre 1984, M. le commissaire Conrad Rochette; Hunter-Douglas Canada Limitée c. Yvan Berthiaume et Pierre Leduc, supra, note 85; Yvan Beauregard c. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, T.T. Montréal, 500-28-0011322-844, 11 octobre 1984, M. le juge Bernard Lesage; François Beaudry c. Ville de Lachine, supra, note 185; Rita Poirier English c. Les Laboratoires Ayerst, C.G.T. Montréal, M-18415-05, 27 septembre 1984, M. le commissaire Raphael R. Gareau; Madeleine Ratelle c. Maison Tanguay, (1983) T.T. 115.
- (163) Jean-Pierre Mongrain c. Domtar Inc. Les Pâtes Domtar, supra, note 104; Denis Doiron et al c. Les entreprises Hamkin limitée, supra, note 80.
- (164) Landry automobile Ltée c. Robert Tremblay et al, (1982) T.T. 478.
- (165) Yvan Beauregard c. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, supra, note 162.
- (166) Moulées Vigor Inc. c. Daniel Hadd, supra, note 102.
- (167) Landry automobiles Ltée c. Robert Tremblay et al., supra, note 164, p. 487.

- (168) Ville de Jonquière c. Jocelyn Bouchard et Jean-Guy Cormier, supra, note 102.
- (169) Petit Larousse illustré 1984, Paris, Librairie Larousse, 1984, p. 53.
- (170) Landry automobiles ltée c. Robert Tremblay et al, supra, note 164, p. 489.
- (171) Moulées Vigor Inc. c. Daniel Hadd, supra, note 102.
- (172) **Code du travail du Québec**, supra, note 2, article 17:
«S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.»
- (173) Lafrance c. Commercial Photo Service Inc, (1980) 1 R.C.S. 536; Hilton Québec Ltd c. Fortin, (1980) 1 R.C.S. 538.
- (174) Lafrance c. Commercial Photo Service Inc., supra, note 173, p. 544.
- (175) Petit Larousse illustré 1984, supra, note 169, p. 859.
- (176) Id., p. 600.
- (177) Yvan Beauregard c. Commission de la santé et de la sécurité du travail, supra, note 162.
- (178) Moulées Vigor Inc. c. Daniel Hadd, supra, note 132
- (179) Yvan Beauregard c. Commission de la santé et de la sécurité du travail, supra, note 192.
- (180) Ibid.

- (181) Hunter-Douglas Canada Limitée c. Yvan Berthiaume et Pierre Leduc, supra, note 85; Jacques Roy et al et Métallurgistes Unis d'Amérique c. Mines Wabush, supra, note 86
- (182) Tony Mikan c. Atlantic Pavillon (Maury's), supra, note 112.
- (183) Landry Automobiles ltée c. Robert Tremblay et al, supra, note 164, p. 489.
- (184) Id., pp. 488-489.

LISTE DE LA JURISPRUDENCE CITÉE

Murielle Allard c. La manufacture Leviton du Canada Ltée, C.G.T. Montréal, M-9310-02, 17 octobre 1984, M. le commissaire Jean-Pierre Tremblay.

Alltrans Express Ltd. c. British Columbia Worker's Compensation Board, (1983) 6 W.W.R. 372.

Roland Audet et al. c. Les entreprises Pipe-line universel limitée, C.G.T. Montréal, no. M-9306-13, 9 juillet 1984, M. le commissaire Benoît Laviolette.

François Beaudry et Ville de Lachine, C.G.T., Montréal no. M-51-17, 30 janvier 1984, M. le commissaire Jean-Pierre Tremblay.

Yvan Beauregard c. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, T.T. Montréal, 500-28-0011322-844, 11 octobre 1984, M. le juge Bernard Lesage.

Bell Canada c. C.S.S.T. et Bilodeau, C.S., Montréal, no 500-05-012464-820, 4 octobre 1982.

Bell Canada c. Commission de la santé et de la sécurité du travail et al. et Ghislaine Boisvert Robert et als., (1983) C.S. 677.

Viateur Boisvert, Michel Morissette et Michel Groleau c. Hydro-Québec, C.G.T., Montréal, SST-00-028, 8 juin 1984, M. le commissaire Jean-Pierre Tremblay.

✓ Bootlegger Inc. c. Jacquelin Couture et Louise Fortier, C.S.M. 500-05-008894-832, 24 janvier 1984, M. le juge Claude Benoît.

C.A.M. c. Mme J., Mme P., M.P. et M.C., Recueil des jurisprudences, C.S.S.T., 1981, vol 1, #1, p. 105.

Clément c. The Phoenix Insurance Co. of Hartford, [1894] VI C.S. 502.

Commission du salaire minimum c. Bell Telephone Co. Canada, (1966) R.C.S. 767.

Courtois et C.S.S.T. c. Canadian National, (1983) C.A. 31 (Appel à la Cour suprême)

Yvon Dallaire c. Johns Mainville Canada Inc., C.G.T. Montréal, no M-2158-01, 12 juin 1984, M. le commissaire Michel Denis.

Raymond David et al. c. Métro-Richelieu, DTE-83T-899, 4 octobre 1983, M. le juge Bernard Prud'homme.

Denis Doiron et al. c. Les entreprises Hamkin limitée, C.G.T., Montréal, no. M-26923-01, 24 janvier 1984, Me Jean-Pierre-Tremblay.

Douglas Aircraft Company Ltd. c. A. McConnell et al., (1980) 1 R.C.S. 245.

Paul-Emile Doyon et al c. Université de Montréal, T.T. Montréal, no 500-28-000617-837, 14 février 1984, M. le juge Bernard Lesage.

Rita Poirier English c. Les Laboratoires Ayerst, C.G.T. Montréal, M-18415-05, 27 septembre 1984, M. le commissaire Raphael R. Gareau.

H... Ltée et Monsieur M... mécanicien-ajusteur, Bureau de révision, en matière d'inspection, Ile-de-Montréal, 12 août 1983, MM. R. Brassard et M. Savard.

Hilton Québec Ltd c. Fortin, (1980) 1 R.C.S. 538.

Homelite-Terry Textron c. Lalonde et al., DTE T82-832, 8 novembre 1982, M. le juge Claude Saint-Arnaud.

Hôpital St-Luc c. C., R., F., M., et L., Bureau de révision en matière d'inspection, Ile-de-Montréal, 19 septembre 1983, MM. R. Brassard et M. Savard.

Hôtel-Dieu de Québec c. Michèle Lévesque, T.T. Québec, 200-28-000576-832, 12 avril 1984, M. le juge Bernard Prud'homme.

Hunter-Douglas Canada Limitée et Yvan Berthiaume et Pierre-Leduc, D.T.E. 84T-246,, 30 janvier 1984, M. le juge Marc Brière.

Industries Somerville Belkin Ltée et Syndicat international des arts graphiques, Unité locale 555, T.A. no T-82-425, 22 juin 1982, Me Claude Lauzon.

La Commission de la santé et de la sécurité du travail et G. Bilodeau c. Bell Canada et Joanne Carrière Laniel et al, DTE 84T-712, 7 septembre 1974.

Lafrance c. Commercial Photo Service Inc, (1980) 1 R.C.S. 536.

Landry automobile Ltée c. Robert Tremblay et al, (1982) T.T. 478.

Les industries Armstrong Cork c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8516, (1978) S.A.G. 1057, A. Rousseau, arbitre.

Les M...Ltée c. Monsieur S., Bureau de révision en matière d'inspection, Québec, 14 septembre 1982, MM. R. Brassard et M. Savard.

McGavin Toastmaster Limited c. Ainscough, (1976) 1 R.C.S. 718.

Richard McIlveen et C.P. Air et Robert L. Gass, C.C.R.T. no 950-15, (411) 8 avril 1983, M. T.M. Eberlee.

Tony Mikan c. Atlantic Pavillon (Maury's), C.G.T. Montréal, M-27744-01, 10 octobre 1984, Me Jean-Pierre Tremblay.

Jean-Pierre Mongrain c. Domtar Inc. Les Pâtes Domtar, C.G.T., Montréal no M-18257-11, 22 février 1984, M. le commissaire Michel Denis.

Monsieur A. c. Compagnie S.D., Rapport des jurisprudences en santé et sécurité du travail, Décisions en matière d'inspection, 1981, C.S.S.T., vol. 1, no 1, p. 111.

Moulées Vigor inc. c. Daniel Hadd, T.T. Montréal, no 500-28-000470-831, 28 juin 1983, M. le juge Claude Saint-Arnaud.

Multiple Access Ltd. c. John Q. McCutcheon et al et P.G.C. et al, (1982) 2 R.C.S. 161.

Jacques Olivier c. Alex Couture Inc., C.G.T. Québec, SST 00-069-01 7 novembre 1984, M. le commissaire Conrad Rochette.

Lucie Poliquin et al. c. Collège O'Sullivan de Limoilou-inc., (1981) T.T. 227.

Madeleine Ratelle c. Maison Tanguay, (1983) T.T. 115.

Jules Roireau c. Les produits chimiques Expro inc., T.T. Montréal, no 500-28-001133-826, 6 février 1984, M. le juge Marc Brière.

Jacques Roy et al et Métallurgistes Unis d'Amérique c. Mines Wabush, C.G.T. Québec, no. SST-00-040-01, 28 septembre 1984, M. le commissaire René Cormier.

Dagobert Schnubel (CSST) c. Mines Noranda Ltée, T.T. Rouyn-Noranda, no 500-28-001579-820, 24 novembre 1983, M. le juge Bernard Prud'homme.

Tuyaux et matériel de fondation limitée c. Claude Berthelette, T.T. Montréal, no 500-28-001042-845, 24 septembre 1984, M. le juge C. Saint-Arnaud.

Ville de Jonquière c. Jocelyn Bouchard et Jean-Guy Cormier, T.T. Québec, no 200-28-000101-847, 31 mai 1984, M. le juge Louis Morin.

LISTE DES LOIS CITÉES

An act respecting the Occupational Health and Occupational Safety of Workers, Statutes of Ontario, 1978, c. 83.

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.

Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1.

Code civil du Bas Canada.

Code criminel, 1953-54, c-51.

Code de procédure civile.

Code du travail du Québec, L.R.Q., c. C-27.

Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives, 1983, L.Q., c. 22.

Loi sur les établissements industriels et commerciaux, L.R.Q., 1977, c. E-15 et modifications en vigueur en 1979.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., C. N-1.1.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1.

The Occupational Health and Safety Act, Statutes of Saskatchewan, 1976-77, c. 53.

Worker's Protection Act, Suède, SFS 1949.

BIBLIOGRAPHIE

- J.L. BAUDOIN, Les obligations, Cowansville, Les Editions Yvon Blais Inc., 1983.
- L. BOUCHARD, "Le régime québécois de négociation des secteurs public et parapublic. A quand la maturité?", Les agents du monde de la santé, Université de Sherbrooke, Faculté de Droit, Notes du cours DRT 705, 1982-1983, pp. 19-23.
- D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, Canadian Labour Arbitration, Canada Law Book Limited, Agincourt, Ontario, 1977.
- COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL, Loi sur la santé et la sécurité du travail, sources - buts - commentaires, Québec, C.S.S.T., 1982.
- P.A. CÔTÉ, L'interprétation des lois, Cowansville, Les Editions Yvon Blais inc., 1982.
- C. D'AOUST, Le contrat individuel de travail en droit québécois, Montréal, P.U.M., 1970.
- C. D'AOUST et L. LECLERC, La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, Montréal, Ecole des Relations Industrielles, Monographie #1, 1978.
- C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale, Montréal, Ecole des Relations Industrielles, Monographie #13, 1982.
- C. D'AOUST et G. TRUDEAU, L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, Montréal, Ecole des Relations Industrielles, Monographie #4, 1979.
- H. DESOILLE, J. SCHERRER et R. TRUHAUT, Précis de médecine du travail, 3e ed., Paris, Masson, 1980.

- P. DURAND et R. JAUSSAUD, Traité de droit du travail, T. 1, Dalloz, Paris, 1947.
- F. ELKOURI et E. ASPER ELKOURI, How Arbitration Works, 3rd ed., Bureau of National Affairs Inc., Washington, 1973.
- R.P. GAGNON, "La convention collective - L'arbitrage des griefs", (1983) 9 Droit public et administratif - Droit du travail, C.F.P.B.Q., pp. 193-221.
- "La santé et la sécurité du travail" (1983) 9 Droit public et administratif - Droit du travail, C.F.P.B.Q., 267-277.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs, Québec, Editeur officiel, 1978.
- R. GUILLIEN et J. VINCENT, Lexique de termes juridiques, Paris, Dalloz, Editions arts lettres et techniques - Montréal, 1981.
- Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux, septembre 1979.
- E.E. PALMER, Collective Agreement Arbitration in Canada, Butterworths, Toronto, 1978.
- Petit Larousse illustré 1984, Paris, Librairie Larousse, 1984.
- R. SENTES, "Labour Arbitration and the Refusal to Perform Hazardous Work", Relations Industrielles, Vol. 32, no. 1, 1977.
- B. YOUNG, At the Point of Discharge, The Canada Labour Views Co. Ltd., Toronto, 1978.