Droit de refus et retrait préventif : l'arrêt Dionne c. Commission scolaire des Patriotes

31 juillet 2014

Auteur

Josiane L'Heureux

Associée, Avocate

Au Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[1] (la « LSST ») a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Récemment, la Cour suprême du Canada a rendu une décision dans l'affaire *Dionne* c. *Commission scolaire des Patriotes*[2]portant sur le droit que confère la LSST à un travailleur[3] 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[4].

Cette décision unanime des juges de la Cour suprême du Canada clarifie la portée du droit de la femme enceinte de refuser de travailler dans le contexte particulier d'un statut d'emploi précaire, soit, en l'occurrence, le statut d'enseignante suppléante occasionnelle.

LE DROIT DE REFUS ET LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA FEMME ENCEINTE : NOTIONS JURIDIQUES

Dans le cas plus spécifique de la travailleuse enceinte, la LSST prévoit la possibilité d'un retrait préventif lorsque la travailleuse fournit à son employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour son enfant à naître ou pour elle-même, en raison de son état de grossesse[5]. Dans un tel cas, la travailleuse enceinte peut demander d'être affectée à d'autres tâches qui ne comportent pas de tels risques et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si l'employeur ne donne pas ou ne peut donner suite à cette demande, la travailleuse peut exercer son droit de refuser de travailler jusqu'à ce qu'elle puisse être affectée à des tâches qui respectent sa condition ou jusqu'à la date de son accouchement[6]. La travailleuse en retrait préventif est réputée être au travail et conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou son retrait du travail[7]. Elle a aussi droit à sa pleine rémunération pendant les cinq premiers jours ouvrables de son retrait du travail et reçoit, par la suite, 90 % de son salaire net pour les jours où elle aurait normalement travaillé, n'eut été son retrait préventif[8]. Ces indemnités de remplacement du revenu sont versées à la travailleuse par la

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Commission de la santé et de la sécurité du travail (la « **CSST** »).

LA DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA DANS L'ARRÊT *DIONNE*

LES FAITS

En 2006, Mme Dionne est une enseignante suppléante inscrite sur la liste des suppléants de la Commission scolaire des Patriotes (la « **Commission scolaire**»). Une convention collective oblige la Commission scolaire à utiliser les enseignants qui se trouvent sur cette liste lorsqu'elle a besoin de suppléants, lui laissant le choix des enseignants. Mme Dionne a travaillé fréquemment depuis qu'elle est inscrite sur cette liste de rappel, de sorte qu'en 2006, elle a presque travaillé à temps plein. En septembre 2006, elle apprend qu'elle est enceinte. Peu de temps après, son médecin l'informe qu'elle est vulnérable à un virus contagieux qui peut causer du tort au foetus. Parce que ce virus peut se propager par des groupes d'enfants, son médecin remplit deux certificats visant le retrait préventif et la réaffectation, confirmant que son lieu de travail présente un risque pour la santé. Mme Dionne remet ces certificats à la CSST, qui l'informe qu'elle sera admissible à un retrait préventif le jour où elle « sera appelée au travail par [son] employeur pour effectuer un contrat »[9]. Mme Dionne reçoit plusieurs offres de suppléance de la Commission scolaire en novembre 2006, qu'elle accepte toutes, mais elle n'est jamais affectée à d'autres tâches qui ne présentent pas de risque pour le foetus.

La CSST rend une décision déclarant que Mme Dionne a droit à des indemnités de remplacement du revenu liées à son retrait préventif. Cette décision est contestée par la Commission scolaire devant la Commission des lésions professionnelles (la « **CLP** »), laquelle annule la décision de la CSST[10]. Dans sa décision, la CLP juge que puisque Mme Dionne ne peut entrer dans l'école en raison des risques pour sa santé, elle était incapable d'effectuer la tâche d'enseignante suppléante et qu'aucun contrat de travail n'a pu être formé. Plus précisément, la CLP juge que l'incapacité de Mme Dionne l'empêchait de fournir la prestation de travail nécessaire à la formation d'un contrat de travail au sens du *Code civil du Québec*[11] (le « **C.c.Q.** »). Conséquemment, elle ne pouvait être considérée comme un « travailleur » au sens de la LSST ni être admissible à un retrait préventif et aux indemnités qui en découlent. La Cour supérieure confirme la décision de la CLP[12]. La Cour d'appel fait de même, bien qu'avec une dissidence[13].

LA DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

Se basant sur les objectifs et le contexte de la LSST, la Cour suprême du Canada accueille le pourvoi. La Cour rappelle que la LSST a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, l'intégrité et la sécurité des travailleurs[14]. Après avoir passé en revue les principes applicables au droit de refus prévu à la LSST, la Cour précise que le refus d'exécuter un travail dangereux ne doit pas être considéré comme un refus d'exécuter un contrat de travail, mais plutôt comme « l'exercice d'une protection législative[15] ». La LSST étant d'ordre public, ce droit de refus est automatiquement incorporé dans tout contrat de travail[16]. Quant aux femmes enceintes, la LSST les protège de deux façons importantes : elle protège leur santé en remplaçant des tâches dangereuses par des tâches sécuritaires et elle protège leur emploi en leur assurant la sécurité financière et la sécurité d'emploi[17].

La Cour reconnaît que pour être considéré un « travailleur » au sens de la LSST, il doit exister un « contrat de travail ». Puisque cette notion n'est pas définie à la LSST, la Cour renvoie à la définition de contrat de travail prévue à l'article 2085 du C.c.Q. Dans le cas de Mme Dionne, la présence d'un danger sur le lieu de travail fait-elle obstacle à la formation d'un contrat de travail ? La CLP a jugé que puisque Mme Dionne ne pouvait entrer sur le lieu de travail pour enseigner, l'élément essentiel de la prestation de travail faisait défaut et aucun contrat de travail ne pouvait être formé. Selon la Cour suprême, cette décision est déraisonnable.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

La notion de « travailleur » contenue à la LSST doit être distinguée de la notion de « contrat de travail » prévue au C.c.Q. Plusieurs indices témoignent de l'intention du législateur de rejoindre, par la LSST, un ensemble de travailleurs plus large que celui qui est visé par le terme « employé » dans le C.c.Q. L'exigence d'une prestation de travail doit être interprétée de manière à donner un sens au droit de refus prévu à la LSST. Selon la Cour, cette exigence sera respectée même si, après la formation du contrat, le travailleur se retire du lieu de travail pour des raisons de santé et de sécurité puisque, dès lors, la LSST présume qu'il est « au travail »[18]. Par conséquent, lorsque Mme Dionne a accepté l'offre de suppléance de la Commission scolaire, un contrat de travail a été formé et elle est devenue une travailleuse au sens de la LSST. Sa grossesse n'était pas une incapacité qui l'empêchait d'exécuter son travail; c'est plutôt le lieu de travail dangereux qui l'en empêchait, ce qui a rendu applicable son droit de faire remplacer ce travail par un autre sans danger ou de refuser de travailler[19]. Le refus d'exécuter un travail dangereux n'est pas un refus d'exécuter un contrat de travail; c'est l'exercice d'un droit prévu par la LSST. La décision de la CLP avait pour effet « anormal » de placer certaines femmes dans la position intenable d'avoir à choisir entre la conclusion d'un contrat de travail et la protection de leur santé et de leur sécurité ou de celle de leur foetus.

NOS COMMENTAIRES

Cette décision aura probablement des répercussions importantes sur les travailleurs à statut occasionnel et les employeurs du secteur de l'éducation québécois. L'interprétation large et libérale faite par la Cour suprême du Canada des droits et protections prévus à la LSST a notamment pour effet d'étendre le droit de refus des travailleurs et les indemnités qui y sont associées aux travailleurs occasionnels qui se voient offrir un travail, qu'ils puissent l'exécuter ou non; le travailleur peut l'accepter et ensuite refuser de s'exécuter en invoquant un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

---

[1] RLRQ c. S-2.1 (la « LSST »).

[2] 2014 CSC 33 (« *Dionne* »).

[3] À des fins de commodités, sauf dans les cas où il est spécifiquement question de la travailleuse enceinte, nous n'utilisons que le masculin pour désigner le masculin et le féminin.

[4] LSST, article 12.

[5] *Id*., article 40. Voir également le *Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, RLRQ c. S-2.1, r. 3.

[6] LSST, article 41.

[7] *Id*., articles 14 et 43.

[8] *Id*., article 36.

[9] *Id*., par. 10.

[10] *Commission scolaire des Patriotes et Dionne*, 2008 QCCLP 3215.

[11] RLRQ c. C-1991, article 2085 (« C.c.Q. »).

[12] *Dionne* c. *Commission des lésions professionnelles*, 2010 QCCS 1550.

[13] *Dionne* c. *Commission scolaire des Patriotes*, 2012 QCCA 609.

[14] LSST, article 2.

[15] *Dionne*, préc., note 2, par. 22, citant *Bell Canada* c. *Québec* (CSST), [1988] 1 R.C.S. 749, p. 801.

[16] LSST, article 4.

[17] *Dionne*, préc., note 2, par. 30.

[18] *Id*., par. 38.

[19] *Id*., par. 43.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.