

AVIS AUX EMPLOYEURS DE JURIDICTION FÉDÉRALE : DES MODIFICATIONS AU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL* ENTRERONT EN VIGUEUR LE 31 OCTOBRE 2014

ÉLODIE BRUNET et JOSIANE L'HEUREUX

avec la collaboration de Frédérique Duchesne,
étudiante en droit

LE 12 DÉCEMBRE 2013, LA LOI N^o 2 PORTANT EXÉCUTION DE CERTAINES DISPOSITIONS DU BUDGET DÉPOSÉ AU PARLEMENT LE 21 MARS 2013 ET METTANT EN ŒUVRE D'AUTRES MESURES¹ (LE « PROJET DE LOI C-4 ») A ÉTÉ SANCTIONNÉE. LE PROJET DE LOI C-4 COMPREND PLUS DE TROIS CENT PAGES ET PROPOSE BON NOMBRE DE MODIFICATIONS LÉGISLATIVES VISANT LE *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*² (LE « C.C.T. »). LE 18 JUIN 2014, LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CES MODIFICATIONS A ÉTÉ FIXÉE AU 31 OCTOBRE 2014³.

SELON UN DOCUMENT D'INFORMATION PUBLIÉ PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA, LES MODIFICATIONS VISANT LA PARTIE II DU C.C.T., INTITULÉE « SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL », S'INSCRIVENT DANS LE CONTEXTE SUIVANT :

« Il a été déterminé, même après les appels, que dans plus de 80 % des refus de travailler au cours des 10 dernières années – de 2003 à 2013 – il n'y avait pas de situation de danger. La modification proposée visant à rendre la définition de « danger » plus précise permettra aux employés et aux employeurs de mieux gérer les questions de santé et de sécurité au travail dans le cadre du système de responsabilité interne⁴. »

À cette fin, les modifications apportées par le Projet de loi C-4 concernent, notamment, la modification de la définition de « danger », l'abolition des « agents de santé et de sécurité » ainsi que la modification du processus applicable aux enquêtes reliées au droit de refus (article 128 du C.C.T.) ou à une plainte formulée en vertu de l'article 127.1 du C.C.T. (employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la Partie II du C.C.T. ou dont est susceptible de résulter un accident ou une maladie lié à l'occupation d'un emploi).

Bien avant qu'il ne soit adopté, plusieurs associations de salariés ont réagi au Projet de loi C-4, alléguant notamment qu'il portait atteinte aux droits des travailleurs et des travailleuses en matière de santé et de sécurité au travail et allant même jusqu'à dire que les modifications proposées pouvaient entraîner un accroissement des risques d'accidents et de blessures.

¹ LC 2013, c.-40.

² LRC 1985, c. L-2.

³ Décret fixant au 31 octobre 2014 la date d'entrée en vigueur de la section 5 de la partie 3 de la loi, C.P. 2014-13, TR/2014-52 (Gaz. Can. II).

⁴ Gouvernement du Canada, ministère des Finances du Canada, « Projet de loi C-4 », *Loi n^o 2 sur le plan d'action économique de 2013, Partie 3 - Diverses mesures : Partie 5 : Code canadien du travail*, en ligne : < <http://www.fin.gc.ca/pub/c4/7-fra.asp> > (site consulté le 15 juin 2014).

Présentement, le C.C.T., à son article 122, définit la notion de « danger » comme suit :

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

Il est intéressant de noter que cette définition de danger fait suite à des modifications apportées à la Partie II du C.C.T. et entrées en vigueur en septembre 2000⁵. Lors de cette modification législative, la notion de « danger » avait été modifiée pour inclure les dangers potentiels ainsi que les conditions ou activités, courantes ou futures, qui pouvaient raisonnablement causer une blessure ou une maladie. Ces modifications avaient été apportées pour « améliorer » la définition précédente du terme « danger », laquelle avait été « jugée comme trop limitative pour protéger la santé et la sécurité des employés⁶ » :

« Selon la jurisprudence basée sur l'ancienne notion de danger, celui-ci devait être présent et immédiat au moment de l'enquête de l'agent de santé et sécurité. La nouvelle définition élargit cette notion pour tenir compte des risques, situations ou tâches éventuels.⁷ »

Or, il est intéressant de constater que les modifications apportées par le Projet de loi C-4 semblent rétablir une notion de « danger » qui ressemble davantage à celle qui prévalait avant la modification législative de l'an 2000. En effet, la nouvelle définition de « danger » à l'article 122 du C.C.T. prévue par le Projet de loi C-4 se lit désormais comme suit :

« danger » « Situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté.⁸ »

Dès lors, le danger devra être vraisemblable plutôt qu'« existant ou éventuel », en plus de « présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée », par opposition à « susceptible de causer des blessures ou de la rendre malade ». Il est donc possible que l'entrée en vigueur du Projet de loi C-4 modifie l'interprétation jurisprudentielle de la notion de « danger » qui s'est développée au cours des dix dernières années.

Le mot « danger » se retrouvant également à l'art. 128 du C.C.T. relatif au droit d'un employé de refuser d'effectuer un travail qu'il considère dangereux, l'interprétation de cette disposition devra aussi se faire à la lumière du nouveau concept de « menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée » dès l'entrée en vigueur du Projet de loi C-4. Le fardeau des employés qui souhaitent invoquer un droit de refus sera donc modifié, car l'exercice de leur droit sera tributaire de la présence d'une situation pouvant « vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse » pour leur vie ou pour leur santé, par opposition à la possibilité raisonnable et objective qu'un risque se matérialise⁹.

⁵ *Loi modifiant la partie II du Code canadien du travail, apportant des modifications matérielles à la partie I du Code canadien du travail et modifiant d'autres lois en conséquence*, LC 2000, c.-20.

⁶ *Welbourne et Canadian Pacific Limitée* (22 mars 2001), Décision n° 01-008, par. 17.

⁷ *Id.*

⁸ Projet de loi C-4, article 176 (2).

⁹ *Laroche et Procureur général du Canada*, 2013 CF 797, par. 60.

D'autre part, le Projet de loi C-4 supprime la notion « d'agent de santé et de sécurité »¹⁰. Or, à l'heure actuelle, la partie II du C.C.T. énonce la procédure à suivre lorsqu'une plainte en matière de santé et sécurité au travail est déposée¹¹. Ces plaintes sont, à une certaine étape, renvoyées aux agents de santé et de sécurité au travail pour enquête. La disparition de cette fonction dans la loi ainsi que les autres modifications contenues au Projet de loi C-4 auront pour effet de modifier le processus d'enquête relié à ces plaintes. Dorénavant, il sera question d'une enquête interne entre l'employeur et l'employé et si l'enquête interne ne permet pas de régler la plainte, celle-ci sera renvoyée au ministre du Travail directement¹².

L'ampleur de l'impact de la suppression des agents de santé et de sécurité reste encore, selon nous, à évaluer. Cependant, le Décret fixant au 31 octobre 2014 la date d'entrée en vigueur de la section 5 de la partie 3 de la loi¹³, sous la section « Répercussions », mentionne que :

« [...] [C]es modifications renforceront le système de responsabilité interne afin d'améliorer la protection des travailleurs du Canada et de permettre au Programme du travail de mieux se concentrer sur les enjeux critiques qui touchent la santé et la sécurité des Canadiens au travail. Ces modifications permettront également d'améliorer la qualité et la cohérence des décisions prises par le Programme du travail [...]. »

Il est également question d'accorder au Programme du travail un pouvoir discrétionnaire et une souplesse accrue afin de lui permettre d'exercer ses fonctions avec une « efficacité optimale ». Enfin, il y est précisé que « le ministre sera autorisé à refuser d'enquêter sur les refus de travailler qui relèvent davantage d'une autre loi ou qu'il juge frivoles, vexatoires, sans objet ou de mauvaise foi. »

Lavery suivra l'évolution de la mise en œuvre des changements apportés par le Projet de loi C-4 après son entrée en vigueur le 31 octobre 2014 ainsi que l'incidence de ces changements à court, moyen et long terme et vous informera de toute tendance significative.

ÉLODIE BRUNET

514 878-5422
ebrunet@lavery.ca

JOSIANE L'HEUREUX

514 877-2954
jlheureux@lavery.ca

¹⁰ Projet de loi C-4, article 176 (1).

¹¹ Voir notamment les articles 127.1 (8) et 129 du C.C.T.

¹² Projet de loi C-4, articles 179 et suivants.

¹³ Préc., note 3, page 1758.

**VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI
POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.**

PIERRE-L. BARIBEAU pbaribeau@lavery.ca 514 877-2965
 PIERRE BEAUDOIN pbeaudoin@lavery.ca 418 266-3068
 JEAN BEAUREGARD jbeauregard@lavery.ca 514 877-2976
 AMÉLIE BÉLISLE abelisle@lavery.ca 514 877-2929
 VALÉRIE BELLE-ISLE vbelleisle@lavery.ca 418 266-3059
 DAVE BOUCHARD dabouchard@lavery.ca 819 346-3411
 JEAN BOULET jboulet@lavery.ca 819 373-4370
 ÉLODIE BRUNET ebrunet@lavery.ca 514 878-5422
 BRITTANY CARSON bcarson@lavery.ca 514 877-3027
 GENEVIÈVE CHAMBERLAND gchamberland@lavery.ca 819 346-2562
 NICOLAS COURCY ncourcy@lavery.ca 819 373-8225
 MAGALI COURNOYER-PROULX mproulx@lavery.ca 514 877-2930
 MICHEL DESROSNIERS mdesrosiers@lavery.ca 514 877-2939
 NORMAN A. DIONNE ndionne@lavery.ca 514 877-3070
 JOSÉE DUMOULIN jdumoulin@lavery.ca 514 877-3088
 SIMON GAGNÉ sgagne@lavery.ca 514 877-2916
 DANIELLE GAUTHIER dgauthier@lavery.ca 819 346-8073
 MICHEL GÉLINAS mgelinas@lavery.ca 514 877-2984
 RHONDA GRINTUCH rgrintuch@lavery.ca 514 877-3068
 MARIE-JOSÉE HÉTU mjhetu@lavery.ca 819 373-4274
 MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR mhjolicoeur@lavery.ca 514 877-2955
 NICOLAS JOUBERT njoubert@lavery.ca 514 877-2918

PAMÉLA KELLY-NADEAU pkellynadeau@lavery.ca 418 266-3072
 VALÉRIE KOROZS vkorozs@lavery.ca 514 877-3028
 JOSIANE L'HEUREUX jlheureux@lavery.ca 514 877-2954
 NADINE LANDRY nlandry@lavery.ca 514 878-5668
 CLAUDE LAROSE, CRIA clarose@lavery.ca 418 266-3062
 ARIANE LAUZIÈRE alauziere@lavery.ca 819 373-1881
 MYRIAM LAVALLÉE mlavallee@lavery.ca 819 373-0339
 GUY LAVOIE guy.lavoie@lavery.ca 514 877-3030
 GUY LEMAY, CRIA glemay@lavery.ca 514 877-2929
 CARL LESSARD clessard@lavery.ca 514 877-2963
 CATHERINE MAHEU cmaheu@lavery.ca 514 877-2912
 ZEÏNEB MELLOULI zmellouli@lavery.ca 514 877-3056
 VÉRONIQUE MORIN, CRIA vmorin@lavery.ca 514 877-3082
 JEAN-FRANÇOIS PAGÉ jfpage@lavery.ca 819 346-7999
 FRANÇOIS PARENT fparent@lavery.ca 514 877-3089
 HUBERT PÉPIN hpepin@lavery.ca 819 346-0638
 SYLVAIN POIRIER spoirier@lavery.ca 514 877-2942
 MARIE-HÉLÈNE RIVERIN mhriverin@lavery.ca 418 266-3082
 MÉLANIE SAURIOL msauriol@lavery.ca 514 877-3078
 CLAUDE VILLENEUVE cvilleneuve@lavery.ca 819 346-4117

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSUBONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL
 EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT
 AVEC PATRICK PLANTE AU 514 871-1522, POSTE 3364.

► lavery.ca

© Tous droits réservés 2014 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux
 sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas
 agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC SHERBROOKE TROIS-RIVIÈRES OTTAWA