

Code canadien du travail
Partie II
Santé et sécurité au travail

Erb Transport Limited
demandeur

et

David Vey
défendeur

Décision n° : 06-010
Le 27 mars 2006

Cette affaire a été entendue par l'agent d'appel Pierre Guénette à Cambridge, en Ontario, le 11 janvier 2006.

Personnes présentes

Pour le demandeur

Ian S. Campbell, avocat
Floyd Gerber, vice-président des ressources humaines, Erb Transport Limited
Tom Broda, gestionnaire de la santé et de la sécurité, Erb Transport Limited
Wilson Milley, Barrie, directeur de terminal, Erb Transport Limited
Jack Sutton, employé membre du Comité de santé et de sécurité au travail,
Erb Transport Limited

Pour le défendeur

David Vey n'a pas comparu à l'audience et n'y était pas représenté.

Agent de santé et de sécurité

Ken Manella, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC),
Programme du travail, Bureau du district de Toronto, Toronto (Ontario)

- [1] Le 10 mai 2005, l'agent de santé et de sécurité (ASS) Ken Manella a présenté une instruction à Erb Transport Limited en vertu du paragraphe 145(1) de la partie II du *Code canadien du travail* (le *Code*). L'instruction de l'ASS Manella mentionnait deux contraventions au Code et a ordonné à Erb Transport Limited d'y remédier au plus tard le 10 mai 2005.

- [2] Le 25 mai 2005, Ian S. Campbell, avocat, a déposé un appel contre l'instruction auprès d'un agent d'appel en vertu de paragraphe 146(1) du *Code* au nom d'Erb Transport Limited pour en demander l'annulation.
- [3] L'instruction se lit comme suit :

**CONCERNANT LA PARTIE II DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

INSTRUCTION À L'EMPLOYEUR EN VERTU DU PARAGRAPHE 145(1)

Le 14 avril 2005, le soussigné agent de santé et de sécurité a mené une enquête au lieu de travail exploité par ERB TRANSPORT LIMITED, employeur assujéti à la partie II du *Code canadien du travail*, au 1889, chemin Britannia Est, Mississauga (Ontario), L4W 3C3, concernant le terminal de Barrie, au 75, promenade Ellis, (Ontario), L4M 4H7, ledit lieu de travail étant parfois désigné sous le nom d'ERB TRANSPORT LIMITED.

Ledit agent de santé et de sécurité est d'avis que les dispositions suivantes de la partie II du *Code canadien du travail* n'ont pas été respectées :

1. Paragraphe 128.(10) de la partie II du *Code canadien du travail*

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

- a) d'au moins un membre du comité local, ce membre ne devant pas faire partie de la direction;
- b) du représentant;
- c) lorsque ni l'une ni l'autre des personnes visées aux alinéas a) et b) n'est disponible, d'au moins une personne choisie, dans le même lieu de travail, par l'employé.

2. Paragraphe 128.(13) de la partie II du *Code canadien du travail*

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

L'agent est d'avis que le 28 mars 2005¹, l'ex-employé David Vey a refusé de travailler.

¹ Bien que l'ASS Manella ait indiqué que le refus de travailler avait eu lieu le 28 mars 2005, les faits présentés montrent qu'il s'agit d'une erreur de frappe et que la date réelle est le 29 mars 2005.

En conséquence, je vous ORDONNE PAR LA PRÉSENTE, en vertu de l'alinéa 145(1)a) de la partie II du *Code canadien du travail*, de remédier à ces contraventions au plus tard le 10 mai 2005.

De plus, je vous ORDONNE PAR LA PRÉSENTE, en vertu de l'alinéa 145(1)b) de la partie II du *Code canadien du travail*, de prendre des mesures afin de prévenir que les contraventions continuent ou se répètent.

- [4] À cet égard, Maître Campbell a soutenu que l'ASS Manella avait fait erreur parce qu'il n'avait pas basé sa décision sur une preuve solide pour affirmer qu'il y avait eu refus de travailler le 29 mars 2005 en vertu du *Code*. Il a ajouté que même si la situation survenue le 29 mars 2005 était bel et bien un refus de travailler, le refus de travailler ne s'est pas poursuivi, car le problème a été résolu. Pour cette raison, il n'était pas nécessaire de communiquer avec un agent de santé et de sécurité et sa décision était donc erronée. En conséquence, Maître Campbell a soutenu qu'il n'y avait pas lieu d'émettre une instruction.
- [5] Personne ne conteste les faits suivants :
- Le 9 juillet 2004, David Vey, employé d'Erb Transport Limited, a subi une blessure au dos pendant son quart de travail;
 - Après cet incident, on a modifié les fonctions de D. Vey;
 - Le 3 mars 2005, D. Vey a déclaré qu'il s'était à nouveau blessé au travail;
 - Le 21 mars 2005, D. Vey est retourné au travail après un congé de maladie consécutif à cette nouvelle blessure;
 - Le matin du 29 mars 2005, D. Vey a discuté avec Wilson Milley, son superviseur au terminal de Barrie, pour établir les modalités de son retour au travail par suite de sa blessure. W. Milley lui a alors demandé de reprendre le travail comme conducteur de camion;
 - Comme il prenait des médicaments susceptibles de diminuer sa capacité de concentration, D. Vey a refusé, même si un autre conducteur s'était trouvé avec lui dans le camion;
 - C'est à ce moment que W. Milley a communiqué avec Tom Broda, gestionnaire de la santé et de la sécurité de la région de l'Ontario d'Erb Transport Limited;
 - T. Broda a été informé que D. Vey ne se sentait pas capable de conduire un camion à cause des médicaments qu'il prenait;
 - D. Vey n'a jamais prononcé le mot « danger » ni fait allusion aux dispositions du *Code* devant W. Milley ou T. Broda, mais il a dit qu'il ne trouvait pas prudent de conduire un camion pendant qu'il prenait ses médicaments;

- À la fin de la rencontre, D. Vey a quitté le bureau de W. Milley sans autres explications;
- Le 30 mars 2005, D. Vey a téléphoné à l'ASS Manella;
- D. Vey s'est plaint à l'ASS Manella que le jour précédent, il avait reçu une lettre de Floyd Gerber, vice-président d'Erb Transport Limited, l'avisant qu'il avait été congédié;
- D. Vey a déclaré à l'ASS Manella que son congédiement était une mesure disciplinaire résultant de son refus de conduire un camion le 29 mars 2005.

[6] D. Vey a rédigé la déclaration suivante dans le formulaire d'enregistrement de la plainte qu'il a rempli conformément au *Code* :

[TRADUCTION]

J'ai été congédié parce que j'ai refusé de conduire un camion alors que je prenais des médicaments qui pouvaient rendre dangereuse ma conduite et que la « CSPAAT »² recommandait que j'exécute des « travaux légers ».

- [7] L'ASS Manella m'a remis une copie de son rapport d'enquête avant l'audience et il a témoigné à l'audience. Je retiens les points suivants de son rapport et de son témoignage.
- [8] L'ASS Manella a déclaré qu'à la fin de sa conversation avec D. Vey, le 30 mars 2005, il lui a suggéré de déposer trois plaintes : la première en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* (le *Code*), relativement au refus de travailler, la deuxième en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*, pour congédiement injuste, et la troisième auprès du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil).
- [9] L'ASS Manella a aussi déclaré, à ce moment-là, qu'au cours des six derniers mois, son bureau avait reçu deux autres plaintes d'employés d'Erb Transport Limited affirmant qu'ils avaient subi des mesures disciplinaires parce qu'ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler.
- [10] Par conséquent, l'ASS Manella a décidé de mener une enquête relativement à la plainte de D. Vey pour établir si oui ou non Erb Transport Limited s'était conformé aux dispositions du code relativement au refus de travailler en vertu du Code. Il a d'abord rencontré, le 14 avril 2005, F. Gerber, vice-président des ressources humaines, et W. Milley, directeur du terminal de Barrie. Il a aussi rencontré D. Vey le 24 avril 2005.
- [11] L'ASS Manella a rencontré D. Vey le 24 avril 2005. Ce dernier avait alors nié que W. Milley ou T. Broda lui avait offert un autre travail à l'occasion d'une discussion qui a eu lieu le 29 mars 2005.

² Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

- [12] L'ASS Manella a déclaré que D. Vey avait aussi affirmé qu'il avait quitté le bureau de Milley ce jour-là parce que ni W. Milley ni T. Broda ne lui avait offert un autre travail à faire et qu'il avait un rendez-vous avec son médecin plus tard dans la journée.
- [13] L'ASS Manella a ajouté que D. Vey lui avait dit plus tard, le 29 mars 2005, qu'il avait reçu un appel de W. Milley lui demandant de revenir au bureau. Il a accepté de rencontrer Milley après son rendez-vous chez le médecin. Il a aussi informé l'ASS Manella qu'à son arrivée au bureau avec une interdiction de conduire signée par son médecin, W. Milley lui avait remis une lettre de congédiement sans même lire le billet du médecin.
- [14] D'après l'information recueillie durant son enquête, l'ASS Manella a conclu qu'un refus de travailler avait eu lieu le 29 mars 2005.
- [15] L'ASS Manella a aussi conclu que le refus de travailler se poursuivait parce que, nonobstant le fait que W. Milley et T. Broda aient offert ou non à D. Vey d'exécuter d'autres tâches, il n'y avait pas eu d'entente entre les parties sur la présence ou l'absence de danger. En conséquence, il a conclu qu'il aurait fallu communiquer avec un employé membre du comité de santé et de sécurité au travail, ainsi que, en bout de ligne, le bureau du Programme du travail.
- [16] W. Milley, T. Broda, F. Gerber et Jack Sutton ont témoigné à l'audience pour le demandeur. Je retiens les points suivants de leurs témoignages et des documents écrits qu'ils m'ont fournis à l'audience.
- [17] W. Milley a soutenu qu'après la première blessure de D. Vey, le 9 juillet 2004, tout avait été fait pour aider D. Vey à revenir au travail, mais qu'il avait été difficile de trouver des tâches légères.
- [18] W. Milley a déclaré qu'après être revenu au travail, le 21 mars 2005, D. Vey n'avait à peu près rien fait durant la première semaine et qu'il n'avait pas accompli ses tâches allégées.
- [19] W. Milley aussi déclaré que, la semaine du 28 mars, D. Vey était venu travailler, mais qu'il n'avait rien fait.
- [20] W. Milley a soutenu que le 29 mars 2005, il avait vu D. Vey lire le journal quand il était allé à la salle des conducteurs. Il l'a appelé à son bureau et lui a dit que de lire le journal au travail était inacceptable.
- [21] W. Milley a soutenu que, quand il en avait discuté avec D. Vey ce jour-là, il lui avait dit qu'il pourrait faire certaines tâches légères, par exemple, inspecter la propreté des remorques pour ensuite nettoyer celles qui étaient sales. C'est à ce moment que D. Vey s'est fâché et a demandé quel travail il pourrait faire s'il pouvait reprendre des tâches normales, car W. Milley avait affecté un autre conducteur au parcours de distribution pour lequel il avait présenté sa candidature. W. Milley a dit à D. Vey qu'il voulait qu'il retourne conduire un camion, car aucune contre-indication à cet égard ne figurait dans son

formulaire de détermination des capacités fonctionnelles pour un retour au travail rapide³. D. Vey a répondu qu'il ne pouvait pas conduire à cause de ses médicaments.

- [22] W. Milley a alors organisé une conférence téléphonique avec D. Vey et T. Broda. Quand T. Broda a déclaré que le formulaire de D. Vey ne comportait aucune contre-indication relativement à la conduite d'un véhicule, D. Vey a répondu que l'ordonnance de son médecin indiquait qu'il devait prendre garde quand il conduisait un véhicule sous l'effet de ses médicaments. Il a soutenu que cela signifiait qu'il ne pouvait pas, pour cette raison, conduire un camion.
- [23] W. Milley a déclaré qu'après la conférence téléphonique, il a demandé à D. Vey de lui dire quel travail il pouvait faire et l'a averti que le seul moment où il pouvait lire le journal était pendant ses pauses réglementaires. D. Vey a répondu à W. Milley qu'il en avait assez et est sorti de son bureau sans autre explication.
- [24] W. Milley a terminé en disant que D. Vey avait quitté le terminal au volant de son propre véhicule.
- [25] T. Broda a confirmé qu'il avait reçu un appel de W. Milley le 29 mars 2005 et qu'il avait participé à une conférence téléphonique avec W. Milley et D. Vey. W. Milley lui a dit que D. Vey ne se sentait pas capable de conduire ou d'exécuter les tâches allégées qu'on lui avait offertes.
- [26] T. Broda a soutenu avoir demandé à D. Vey pourquoi il ne pouvait conduire, car son formulaire n'indiquait rien à cet égard. D. Vey lui a répondu que cette contre-indication figurait sur l'ordonnance de son médecin. W. Milley a alors lu l'ordonnance, qui indiquait que le médicament que prenait D. Vey pouvait causer de la somnolence.
- [27] T. Broda a déclaré à D. Vey que rien n'indiquait qu'il ne pouvait conduire et lui a demandé d'essayer. Il a également rappelé à D. Vey que quelqu'un l'accompagnerait pour soulever les charges, car son formulaire indiquait qu'il en était incapable. T. Broda lui a aussi dit que l'autre employé pourrait le relayer au volant si son médicament lui causait de la somnolence.
- [28] Enfin, T. Broda a déclaré qu'il avait terminé la conférence téléphonique en disant à D. Vey que la décision lui appartenait et a laissé D. Vey et W. Milley poursuivre seuls leur discussion.
- [29] W. Milley et T. Broda ont tous deux soutenu qu'ils n'avaient pas compris, au moment de leur conversation avec D. Vey, le 29 mars 2005, que ce dernier refusait de travailler en vertu du *Code*.

³ Ce formulaire fournit à l'employeur une liste des capacités physiques (fonctionnelles) de l'employé pour faciliter son retour au travail.

- [30] F. Gerber a déclaré qu'Erb Transport Limited fournit à tous ses employés un manuel de ses politiques de santé et de sécurité au travail où ils peuvent trouver des renseignements sur la procédure à suivre pour exercer leur droit de refuser de travailler.
- [31] F. Gerber a déclaré qu'il avait écrit la lettre de congédiement de D. Vey le 29 mars 2005 parce que l'employé n'avait rien fait pour collaborer et exécuter ses tâches allégées. Cette situation durait depuis longtemps, en fait, depuis que l'employé avait subi sa première blessure.
- [32] F. Gerber a aussi soutenu que ce même jour, il n'avait pas compris que D. Vey voulait exercer son droit de refuser de travailler, car il estimait avoir résolu le problème de D. Vey et que celui-ci pourrait continuer d'exécuter ses tâches allégées.
- [33] Enfin, F. Gerber a déclaré qu'il était arrivé que des conducteurs prenant des médicaments aient été affectés à des travaux légers.
- [34] J. Sutton a déclaré qu'on ne lui avait jamais fait part des préoccupations de D. Vey et que son cas n'avait jamais été abordé durant une réunion du comité de santé et de sécurité.
- [35] Dans son exposé final, Maître Campbell a fait référence à la jurisprudence pour soutenir qu'il n'y avait pas eu de refus de travailler le 29 mars 2005 parce que le problème de D. Vey n'était pas lié à une condition de travail.
- [36] Le défendeur, D. Vey, n'a pas assisté à l'audience et n'y était pas représenté, bien qu'il ait été amplement informé de la date et du lieu de l'audience.

- [37] À mon avis, la première chose à établir dans la présente affaire est de savoir si oui ou non l'ASS Manella a fait erreur quand il a estimé que le *Code* lui donnait le pouvoir d'enquêter sur la plainte de D. Vey.
- [38] Pour sa part, Maître Campbell a affirmé que les deux points en question sont :
- de savoir si oui ou non l'ASS Manella a fait erreur quand il a décidé qu'un refus de travailler avait eu lieu le 29 mars 2005;
 - de savoir si oui ou non l'ASS Manella a fait erreur quand il a aussi décidé que le refus de travailler s'était poursuivi le 29 mars 2005.

Il a aussi présenté certains exemples de jurisprudence pour étayer son point de vue.

- [39] Si je décide que l'ASS Manella avait le pouvoir d'enquêter sur la plainte de D. Vey, la deuxième question est de savoir si oui ou non il a fait erreur quand il a décidé qu'un refus de travailler avait eu lieu le 29 mars 2005.

- [40] Si je décide qu'un refus de travailler a effectivement eu lieu, je dois décider d'une troisième question, à savoir si l'ASS Manella a fait erreur quand il a émis l'opinion qu'Erb Transport Limited avait contrevenu au *Code* parce que la société n'avait pas suivi la procédure de refus de travailler.
- [41] Afin de régler cette question, je dois tenir compte des faits de l'affaire et de la législation pertinente.
- [42] D'après les preuves recueillies, D. Vey a subi une blessure au dos au travail le 9 juillet 2004 et on lui a confié des travaux légers. Le 3 mars 2005, D. Vey a déclaré qu'il s'était de nouveau blessé au travail et s'est absenté jusqu'au 21 mars 2005. Le 29 mars 2005, quand W. Milley lui a demandé de reprendre le travail comme conducteur de camion, D. Vey a refusé parce qu'il prenait des médicaments. Il a été congédié ce même jour.
- [43] La preuve montre aussi que la plainte de D. Vey en vertu du *Code* était directement liée à son congédiement, qu'il estimait résulter de son refus de travailler.
- [44] L'article 133 du *Code* stipule clairement que si un employé soutient qu'un employeur a pris ou menace de prendre des mesures disciplinaires contre lui parce qu'il a exercé des droits que lui confère le *Code*, l'employé peut déposer une plainte par écrit au Conseil canadien des relations industrielles. En vertu de l'article 134 du *Code*, le Conseil détient le pouvoir exclusif de traiter des contraventions à l'article 147 du *Code* concernant les mesures disciplinaires. En outre, aucune disposition du *Code* n'accorde à un agent de santé et de sécurité le pouvoir de prendre une décision relativement à une plainte d'un employé qui soutient que des mesures disciplinaires ont été prises contre lui par suite d'un refus de travailler en vertu du *Code*.
- [45] Les articles 133, 134 et 147 se lisent comme suit :

Plaintes découlant de mesures disciplinaires

133(1) L'employé – ou la personne qu'il désigne à cette fin – peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance – de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.

(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

134. S'il décide que l'employeur a contrevenu à l'article 147, le Conseil peut, par ordonnance, lui enjoindre de mettre fin à la contravention et en outre, s'il y a lieu

- a) de permettre à tout employé touché par la contravention de reprendre son travail;
- b) de réintégrer dans son emploi tout ancien employé touché par la contravention;
- c) de verser à tout employé ou ancien employé touché par la contravention une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu contravention;
- d) d'annuler toute mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un employé touché par la contravention et de payer à celui-ci une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée par l'employeur.

Mesures disciplinaires

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre – ou menacer de prendre – des mesures disciplinaires contre lui parce que :

- a) soit il a témoigné – ou est sur le point de le faire – dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie,
- b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail,
- c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[46] En conséquence, je conclus que la partie II du *Code canadien du travail*, n'accordait à l'ASS Manella le pouvoir d'enquêter sur la plainte de D. Vey.

- [47] Je conclus également qu'en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*, l'ASS Manella ne pouvait pas enquêter sur un refus de travailler le 29 mars 2005.
- [48] En conséquence, j'affirme que l'ASS Manella a fait erreur quand il a émis une instruction à Erb Transport Limited en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* par suite de son enquête sur la plainte de D. Vey.
- [49] C'est pourquoi j'annule l'instruction que l'ASS Manella a présentée à l'employeur.
- [50] Compte tenu de cette décision, je n'ai donc pas de décision à rendre sur les deuxième et troisième points mentionnés aux paragraphes 39 et 40 de la présente décision.

Pierre Guénette
Agent d'appel

Sommaire de la décision de l'agent d'appel

N° de la décision : 06-010

Demandeur : Erb Transport Ltd.

Mots clés : Procédure de refus de travailler, enquête, Conseil, mesures disciplinaires

Dispositions : *Code canadien du travail* : 128, 129, 133, 134, 145(1), 146.1, 147

Résumé :

Par suite d'une enquête, un agent de santé et de sécurité a présenté une instruction le ... 2005 en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* à Erb Transport Limited.