

CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE II
SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Révision, en vertu de l'article 146 de la partie II du *Code canadien du travail*,
d'une instruction donnée par un agent de sécurité

Demanderesse : WIC Western International Communications Ltd. (« WIC »)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Représentée par : Geoffrey J. Litherland

Intimé : Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier (SCEP)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Représenté par : Daniel J. Rogers

Mis en cause : Dan Strickland
Agent de sécurité
Développement des ressources humaines Canada

Devant : Serge Cadieux
Agent régional de sécurité

Une audition a été tenue à Vancouver (C.-B.) le 15 décembre 1999 et, à la suite de cette dernière, les parties ont fourni d'autres observations.

Contexte :

Le 13 février 1999, M. Geoff Fisher, un chauffeur de camionnette au service de BCTV, a été électrocuté lorsque l'antenne télescopique se trouvant sur son véhicule est entrée en contact avec une ligne aérienne d'électricité. L'agent de sécurité Dan Strickland (Développement des ressources humaines Canada) a fait enquête sur l'accident, après une certaine incertitude avec ses homologues de la province quant à savoir qui, de l'administration fédérale ou de l'administration provinciale, avait compétence en la matière. À la conclusion de son enquête, l'agent de sécurité a donné des instructions à BCTV, une filiale de WIC Television Ltd.¹. BCTV n'a pas interjeté appel de ces instructions.

L'agent de sécurité a ensuite jugé que WIC et toutes les autres filiales de cette dernière « ignoraient » les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* (le *Code*). En fait, il a établi que WIC croyait que le *Code* ne s'appliquait pas à sa société qui, selon la description qu'en a faite M. Litherland, est strictement une société de portefeuille qui n'exploite pas d'activités dans

¹ Les références faites à WIC Television Ltd. (« WIC TV ») sont à distinguer de celles qui sont faites à WIC Western International Communication (« WIC »), sa société mère.

le domaine de la radiodiffusion et qui, de l'avis de WIC, relève de la compétence de la province. L'agent de sécurité a exprimé son désaccord à l'égard de cette opinion et a donné à WIC une longue instruction (voir l'ANNEXE), qui est l'objet de la présente révision, en vertu de l'article 146 du *Code*.

Questions préliminaires : qualité pour agir du SCEP et rôle de l'agent de sécurité

A. Qualité pour agir du SCEP

Arguments en faveur des employés

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) a demandé à avoir qualité pour agir devant l'agent régional de sécurité (ARS) dans cette affaire. M. Rogers a fait valoir que l'ARS jouissait du vaste pouvoir d'accorder qualité pour agir à une partie. Il a soutenu que je devrais accorder cette qualité à n'importe quelle partie ayant un intérêt direct et important à l'égard de l'issue des appels qui me sont soumis. Son argument s'appuie sur la décision n° C149/92 que le British Columbia Industrial Relations Council a rendue dans l'affaire *Vancouver General Hospital et al.* Le SCEP, a-t-il expliqué, représente les intérêts d'un grand nombre d'employés des sociétés appartenant directement ou indirectement à WIC. Le SCEP peut donc, du fait de cette relation, fournir à l'ARS des informations et des observations, mais il a aussi un intérêt important et direct à l'égard de l'issue de l'affaire.

M. Rogers a déclaré que l'agent de sécurité a entrepris son enquête à la suite du décès d'un employé de BCTV. Cette dernière fait partie d'une série de stations de télévision que possède et exploite une entité légale du nom de WIC TV, laquelle appartient à 100 p. 100 à WIC, la société mère dans cette affaire. Il a expliqué que WIC est propriétaire de neuf (9) stations de télévision et de douze (12) stations de radio. Elle se décrit comme une société de portefeuille nationale spécialisée dans les communications et la radiodiffusion. Le SCEP représente environ 300 à 400 employés travaillant dans cinq (5) de ces neuf (9) stations de télévision. L'instruction donnée à WIC a donc une incidence sur les employés de BCTV. De ce fait, le SCEP a un intérêt direct et important à l'égard de l'issue de cette affaire en veillant à ce que l'on protège la sécurité et la santé de ses membres qui sont au service des cinq stations de télévision.

M. Rogers a ajouté qu'étant donné que l'agent de sécurité n'est pas une partie dans cette affaire, il n'y en aurait qu'une seule, c'est-à-dire WIC, dans les présentes procédures engagées devant l'ARS. Cela voudrait dire que ce dernier ne serait pas en mesure d'entendre la totalité des preuves, ainsi que des points de vue et des arguments opposés. L'équité, a déclaré M. Rogers, dicte que l'on donne qualité pour agir au SCEP.

Arguments en faveur de l'employeur

M. Litherland a fait valoir que le syndicat – le SCEP – est accrédité auprès de BCTV, laquelle est une filiale de WIC TV. Il n'est pas accrédité auprès de WIC TV dans son ensemble ou auprès de sa société mère, c'est-à-dire WIC. WIC TV possède un certain nombre de filiales de radiodiffusion. WIC elle-même est une société de portefeuille qui possède les actions de WIC TV, et ses activités consistent à gérer stratégiquement ses placements, dont WIC TV n'en est qu'un.

WIC n'exploite pas d'activités de radiodiffusion. Elle ne négocie pas avec ce syndicat dans le cadre d'une convention collective. Aucun des employés de WIC ne sont accrédités comme membres de ce syndicat ou n'en sont membres.

Selon M. Litherland, il ne conviendrait pas de faire participer ce syndicat aux présentes procédures, qui mettent en cause une société tout à fait différente. L'instruction que l'agent de sécurité a donnée concernait BCTV et ses activités de radiodiffusion en tant que filiale de WIC TV. Cela a été clairement indiqué dans l'instruction donnée à BCTV. Cette instruction n'a pas fait l'objet d'un appel et a été appliquée dans son ensemble. Les points soumis à l'ARS sont les points de droit suivants : premièrement, celui de savoir qui est le véritable employeur des employés de radiodiffusion qui exécutent les activités de BCTV; deuxièmement, celui de savoir si WIC tombe sous le coup du *Code* en tant qu'entreprise intégralement liée à une entreprise fédérale, étant donné que la radiodiffusion est une activité fédérale. La question consiste à savoir si les activités de WIC, à titre de société de portefeuille, font d'elle un radiodiffuseur ou une société intégralement liée à la radiodiffusion.

M. Litherland a soutenu que le syndicat ne peut aider l'ARS à cet égard, et qu'il n'a pas non plus un intérêt direct dans cette affaire car, si l'on retenait l'instruction, cela laisserait à WIC la tâche très difficile d'appliquer l'instruction à son effectif, qui se compose de ses employés de bureau travaillant sur la rue Burrard et qui n'exécutent pas d'activités de radiodiffusion. Ce ne sont donc pas les membres de ce syndicat qui seraient touchés par la mise en application des instructions que l'agent de sécurité a données à WIC.

M. Litherland a déclaré qu'il ne souscrit pas aux principes qu'établit la décision (n° C149/92) que le British Columbia Industrial Relations Council a rendue dans l'affaire *Vancouver General Hospital et al.* Il m'a plutôt envoyé à un certain nombre de décisions qui tendent à restreindre l'intervention d'autres parties lorsque celle-ci causerait [TRADUCTION] « une injustice aux parties immédiates ». M. Litherland a allégué que les droits du syndicat ne sont pas directement touchés par l'issue de cette affaire car ce dernier ne représente pas les employés de WIC.

Décision concernant la qualité pour agir

Le droit d'être un intervenant n'existe pas en common law. Cependant, les intervenants sont ajoutés à la discrétion du tribunal. Dans la présente affaire, je suis d'avis que le SCEP a un intérêt direct à l'égard de l'issue de l'affaire, et qu'il peut avoir un effet positif sur la révision du processus d'instruction.

Je crois que ma décision d'accepter le SCEP à titre d'intervenant dans les présentes procédures concorde avec la jurisprudence actuelle et, plus particulièrement, la décision du juge Esson, de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, rendue le 19 février 1985 dans *MacMillan Bloedel Limited v. Mullin et al.; Martin v. R. in Right of British Columbia and MacMillan Bloedel Limited*, où il a écrit ce qui suit :

[TRADUCTION] Dans chaque cas, il faudra prendre en considération la nature de l'affaire et le degré de probabilité que les intervenants seront en mesure de contribuer de manière utile au règlement de l'affaire, sans causer d'injustice aux parties immédiates.

En outre, bien que M. Litherland puisse ne pas être d'accord avec les principes qu'établit la décision du British Columbia Industrial Relations Council, c'est-à-dire la décision n° C149/92 rendue dans l'affaire *Vancouver General Hospital et al*, je crois que ces principes sont en général considérés comme valables. Dans cette décision, le vice-président Longpre a fait référence à l'affaire *Sandbar Construction Limited*, IRC n° C300/88, où le critère relatif aux parties intéressées a été formulé en ces termes :

[TRADUCTION] Le critère qui s'applique au statut de partie intéressée oblige le demandeur à faire la preuve que l'issue des procédures a une incidence directe et légalement importante (et plus que légalement auxiliaire).

Le SCEP peut contribuer de manière importante au processus de révision en fournissant des informations et des éléments de preuve qui aideront à établir si WIC est un employeur de compétence fédérale, ainsi que le degré de contrôle qu'exerce WIC sur les employés de BCTV, le cas échéant. À l'évidence, si le SCEP peut prouver que WIC est l'employeur ultime des employés de BCTV qu'il représente, cela signifie donc que son intérêt à l'égard de cette affaire est évident. Cet intérêt consiste à s'assurer que l'employeur prendra toutes les précautions nécessaires pour protéger la sécurité et la santé de ses membres au travail. Le SCEP se trouverait dans l'impossibilité de faire preuve de cet intérêt s'il n'obtenait pas qualité pour agir en l'espèce.

En outre, WIC n'a fourni aucune preuve que la participation du SCEP aux présentes procédures causerait une injustice quelconque à WIC. Je suis persuadé que la participation du SCEP ne portera pas préjudice à WIC, tandis que l'exclusion du SCEP causerait une injustice aux employés qu'il représente en ne leur accordant pas une occasion équitable d'être entendus. La décision que je rendrai dans cette affaire pourrait avoir une incidence marquée sur la sécurité et la santé des employés que représente le SCEP, surtout s'il est conclu que WIC est, en fin de compte, l'employeur des employés de BCTV et que ces derniers n'ont pas joui de la protection pleine et entière du *Code* parce que WIC faisait obstacle aux efforts d'observation de BCTV.

Enfin, les tribunaux administratifs sont maîtres de leur procédure. Dans ce contexte, il m'est possible d'accepter des intervenants tant que j'arrive à ma décision d'une manière qui, d'un point de vue procédural, est équitable pour les deux parties, ce qui, je crois, est le cas. Pour toutes ces raisons, le SCEP obtient le statut d'intervenant dans les présentes procédures. Son intervention comprendra la présentation d'éléments de preuve, un contre-interrogatoire sur la preuve, ainsi que la formulation d'observations verbales et écrites.

B. Rôle de l'agent de sécurité dans les procédures

À titre de question préliminaire, M. Litherland a dit se préoccuper du fait qu'un tribunal d'instance inférieure (une référence à l'agent de sécurité) traite d'un nouvel appel concernant sa propre décision, une chose qu'il ne devrait pas être autorisé à faire. Le rôle de ce tribunal, si rôle il y a, devrait se borner à traiter de sa compétence pour rendre la décision initiale à l'encontre de WIC. M. Litherland a fait référence à la décision du juge Finch, de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, dans l'affaire *Quintette Coal Ltd. v. Assessment Appeal Board et al*, où il a écrit ce qui suit :

[TRADUCTION] En common law, un décisionnaire prévu par la loi a le droit d'être représenté en cour pour défendre sa compétence, mais non pour faire valoir le bien-fondé de l'affaire.

M. Rogers a expliqué que l'ARS n'est pas une cour de contrôle judiciaire. Il est question ici d'une révision en vertu du *Code*, qui ne comporte aucune restriction légale à l'égard du processus, ni à l'égard de la portée de la révision, ce qui est nettement différent d'un contrôle judiciaire. La seule restriction qui est imposée au processus de révision est l'équité quasi judiciaire. L'agent de sécurité peut comparaître devant l'ARS pour expliquer les circonstances de l'instruction. Il s'agit là, selon M. Rogers, d'un rôle explicatif acceptable que l'ARS peut jouer, dans la mesure où ce dernier se conforme aux règles de l'équité procédurale.

Décision concernant le rôle de l'agent de sécurité dans les procédures

Le législateur n'a pas envisagé que les tribunaux administratifs agissent de la même façon qu'une cour de justice. De ce fait, un tribunal administratif ne devrait pas être considéré comme une cour de justice et, pour ce motif, il est nécessaire que les règles qui s'appliquent aux tribunaux administratifs soient souples. En outre, ces derniers sont des créations des lois. À moins que la loi ne restreigne les pouvoirs du tribunal, ce dernier est maître de sa procédure. Par conséquent, le tribunal peut et devrait prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que chacun est traité équitablement.

En ma qualité d'agent régional de sécurité ayant pour responsabilité de réviser l'instruction d'une manière informelle, j'ai demandé à M. Strickland d'intervenir dans les présentes procédures afin de m'aider dans mon enquête. Le présent tribunal a pour pratique de demander à l'agent de sécurité de témoigner lors des audiences de l'ARS afin de décrire les circonstances qui l'ont amené à donner l'instruction visée par la révision. En tant que tribunal administratif se conformant aux règles de justice naturelle et d'équité procédurale, il est acceptable, selon moi, que le tribunal sollicite l'aide de l'agent de sécurité enquêteur pour expliquer les circonstances ayant amené à donner l'instruction en question.

Je reconnais toutefois que l'agent de sécurité n'est pas partie aux présentes procédures, et ne peut présenter d'arguments en faveur ou à l'encontre de son instruction. C'est aux parties qu'incombe cette responsabilité. L'agent de sécurité est donc autorisé à prendre part aux présentes procédures.

Enquête de l'agent de sécurité

M. Strickland a déclaré qu'il était l'enquêteur principal au sujet du décès, survenu le 13 février 1999, de M. Geoff Fisher de BCTV. L'agent de sécurité a été assisté par un autre agent de sécurité lors de l'enquête, soit M^{me} Betty Ryan.

L'agent de sécurité a expliqué qu'il a eu auparavant des conversations avec l'enquêteur initial de la Commission des accidents du travail (CAT), M. David Ross, parce que c'était à la CAT que l'on avait fait appel le jour du décès, et non au Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada. M. Strickland a informé M. Ross que BCTV était une société de compétence fédérale et qu'il assumerait la responsabilité de l'enquête. Après avoir consulté les

autorités de la CAT, M. Ross a confirmé à l'agent de sécurité que WIC était visée par la CAT aux fins de vérification, mais qu'au chapitre de la sécurité et de la santé au travail, cette société était vraisemblablement soumise à la compétence du fédéral. L'agent de sécurité a donc communiqué un certain nombre de fois avec les dirigeants de WIC, les informant qu'il leur donnerait une instruction. Une réunion a été organisée pour le 23 avril 1999 et, à cette occasion, l'agent de sécurité a donné à WIC l'instruction visée par le présent appel.

L'agent de sécurité a reconnu qu'avant de donner son instruction à WIC, il n'a pas demandé au représentant de cette dernière une copie de la licence de radiodiffusion de la société, si celle-ci procédait à des négociations collectives pour le compte de BCTV ou si elle possédait du matériel de radiodiffusion. L'agent de sécurité a déclaré que comme il circule des fonds entre des sociétés constituées, cela fait que WIC exploite des activités de radiodiffusion. L'agent de sécurité a reconnu qu'à part le fait de consulter la CAT au sujet de ses activités concernant WIC, il n'a appliqué aucun critère pour déterminer si WIC relève de la compétence fédérale, sinon conclure que cette compétence s'applique par omission puisque la CAT n'avait pas le sentiment que cette société relevait de sa compétence au chapitre de la sécurité et de la santé. L'agent de sécurité a précisé que l'instruction qu'il avait donnée visait expressément BCTV, qui appartient à WIC TV, laquelle, en est-il conscient, est une société constituée. Il était également au courant que WIC TV est dotée de son propre conseil d'administration, qui supervise la gestion de BCTV.

M. Rogers a demandé à M. Strickland pourquoi il avait le sentiment qu'après avoir donné une instruction à BCTV il fallait faire un pas de plus et donner une instruction à WIC, et ce dernier a répondu qu'après avoir interrogé plusieurs employés de BCTV, il s'est rendu compte que cette dernière « ignorait » tout à fait les dispositions du *Code canadien du travail* et que c'était WIC qui prenait les décisions touchant BCTV. Lorsqu'il lui a été demandé quelles preuves il avait au sujet du contrôle qu'exerçait WIC sur les décisions de BCTV, l'agent de sécurité a répondu qu'à la suite de ses conversations avec diverses personnes faisant partie de l'industrie des télécommunications chez BCTV ainsi que dans d'autres industries connexes, on lui a dit que WIC, la société de portefeuille, était celle qui prenait toutes les décisions, même au chapitre de la sécurité et de la santé au travail.

Témoignage de M. Alex Farac

M. Farac, qui est vice-président aux affaires juridiques et secrétaire général de WIC, a expliqué que cette dernière possède essentiellement des actions dans des sociétés de communication et de radiodiffusion et qu'elle n'intervient aucunement dans les activités courantes des sociétés qu'elle possède. Ces dernières, a-t-il dit, sont toutes entre les mains du personnel de WIC TV. M. Farac a déclaré qu'en ce qui concerne WIC elle-même, l'effectif présent en Colombie-Britannique se compose de 13 cadres supérieurs et employés administratifs travaillant au centre-ville de Vancouver. WIC a son propre conseil d'administration, distinct de celui de WIC TV.

Un tableau décrivant les filiales de WIC a été déposé à titre de pièce D-27. À quelques exceptions près, le tableau a été confirmé comme exact. Il illustre les diverses filiales de WIC, sous les rubriques suivantes : télévision, télévision payante, radio et réseau de satellites. Sous chaque rubrique figurent un certain nombre d'entités qui y sont liées. Par exemple, sous la rubrique « Télévision », on retrouve des stations de télévision, comme BCTV, qui sont gérées par une

société constituée du nom de WIC TV. Dans ce dernier exemple, WIC TV détient la licence de radiodiffusion visant les activités de BCTV, et non de WIC. Le président de WIC TV est différent de celui de WIC.

M. Farac a déclaré que WIC ne donne pas d'instructions ou d'ordres à WIC TV ou à d'autres filiales. Il a ajouté que le conseil d'administration de WIC reçoit tous les mois des chiffres financiers. Les conseils de WIC se réunissent aux trois mois, et les présidents des sociétés subalternes fournissent des comptes rendus au conseil d'administration de WIC.

M. Farac a reconnu que WIC fournit bel et bien certains services administratifs à ses filiales, dont la plupart sont des entreprises fédérales. Par exemple, WIC administre leurs soldes bancaires et coordonne certains avantages, comme les régimes d'invalidité de longue durée, de soins de santé et de soins dentaires, les régimes de retraite, etc. M. Farac a déclaré que WIC établit quand même certaines politiques pour ses filiales, comme une politique concernant le harcèlement sexuel et la non-discrimination, une politique sur les normes relatives à la conduite des affaires, ainsi qu'une politique sur les objectifs et les directives journalistiques. Ces politiques, a-t-il ajouté, ne concernent pas les activités des filiales de WIC, mais visent plutôt à favoriser un comportement et une gestion appropriés.

M. Farac a déclaré que même si l'activité principale de WIC est liée à la transmission de politiques générales et de principes de gestion, jamais les résolutions du conseil d'administration de WIC ne comporteraient d'instructions concernant des activités quelconques de BCTV. WIC TV soumet son budget au conseil d'administration. Ce budget est approuvé et, ensuite, WIC TV administre ses propres affaires.

Observations de WIC

M. Litherland a fait valoir qu'il faudrait annuler pour deux raisons les instructions données à l'encontre de WIC. Premièrement, il a fait valoir que WIC n'est pas le véritable employeur du personnel opérationnel auquel les instructions s'appliquent. Deuxièmement, il a allégué que l'agent de sécurité n'avait pas compétence pour imposer des instructions à WIC car cette dernière n'est pas une « entreprise » fédérale et n'est pas assujettie aux dispositions du *Code canadien du travail*.

M. Litherland reconnaît que la fonction première de BCTV est la radiodiffusion, un secteur de compétence fédérale. Cependant, fait-il valoir, l'activité fondamentale de WIC est la propriété et la gestion stratégique de ses placements, ce qui ne relève pas de la compétence du fédéral. En outre, selon M. Litherland, la relation entre WIC et BCTV n'est pas de nature à soumettre WIC à la compétence du fédéral.

Observations du SCEP

S'exprimant pour le compte du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), M. Rogers a fait valoir que WIC relève de la compétence du fédéral parce que son activité habituelle et normale consiste à être chargée d'une série d'activités fédérales. Autrement dit, si l'on examine la situation au-delà du voile de la personnalité juridique, la fonction de cette société

est d'agir en tant que haute direction et décideur pour un certain nombre de diffuseurs d'émissions de radio, de télévision et de télévision payante. Le SCEP se fonde sur les politiques qui ont été établies pour les sociétés de WIC, ainsi que sur la référence qui est faite, dans la politique sur le harcèlement sexuel, à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Décision :

Il y a deux questions à trancher dans cette affaire. La première est celle de savoir si WIC est le véritable employeur des employés de BCTV, comme le précise l'instruction. La seconde est celle de savoir si WIC relève de la compétence du fédéral aux fins de la partie II du *Code canadien du travail* (ci-après appelé le « Code »).

WIC est-elle le véritable employeur des employés de BCTV?

Le mot « employeur » est défini de manière large au paragraphe 122(1) du *Code*.

« Employeur — Personne qui emploie un ou plusieurs employés — ou quiconque agissant pour son compte, ainsi que toute organisation patronale. »

À l'évidence, WIC est un employeur au sens de cette définition (sous réserve de la question de savoir si elle relève de la compétence du fédéral). La question plus importante dans le cas présent est de savoir si WIC est un employeur au sens du paragraphe 145(1) du *Code*, vu que l'instruction est donnée en vertu de cette disposition, dont le texte est le suivant :

« S'il est d'avis qu'il y a contravention à la présente partie, l'agent de sécurité peut ordonner à l'employeur ou à l'employé en cause d'y mettre fin dans le délai qu'il précise et, sur demande de l'un ou l'autre, confirme par écrit toute instruction verbale en ce sens ». (non en caractères gras dans l'original)

Il est question au paragraphe 145(1) de l'employeur « en cause ». Autrement dit, la loi envisage que l'employeur doit avoir un lien direct quelconque avec le lieu de travail où la contravention a eu lieu. La question consiste donc à savoir si, dans ce contexte, le mot « employeur » signifie simplement l'entité qui s'occupe des fonctions de gestion courantes de la société et qui entretient la relation de négociation avec le syndicat (BCTV, en l'occurrence), ou s'il englobe aussi une société telle que WIC, qui ne s'occupe pas des affaires courantes au lieu de travail et qui, tout au plus, s'acquitte de fonctions qui ressortissent à la haute direction.

Pour ce qui est du sens du mot « employeur », M. Litherland m'a renvoyé à la décision du Conseil canadien des relations du travail (aujourd'hui le Conseil canadien des relations industrielles) dans l'affaire *Northern Television Systems Limited* (1975), 14 di 136. Il y est question d'une demande d'un syndicat. Bien que cette affaire ne traite pas de sécurité et de santé, elle a été tranchée en vertu de la partie I du *Code*, dont le libellé est similaire à celui de la partie II. Après le dépôt de la demande d'accréditation, l'employeur – Northern Television Systems – a conclu un marché avec un certain Uttley pour qu'il exécute le travail qu'accomplissaient auparavant les membres de l'unité de négociation proposée. Les employés ont été licenciés par Northern Television Systems, mais réembauchés par la suite par M. Uttley pour exécuter les mêmes tâches. À l'audience, la

question de savoir si l'employeur était Northern Television Systems ou M. Uttley a été soulevée. En examinant la question, le Conseil a établi le critère suivant pour déterminer l'identité de l'employeur :

- 1) Qui embauche les employés?
- 2) Qui contrôle le travail des employés?
- 3) Qui fixe d'une manière effective les salaires et les conditions de travail?
- 4) Qui contrôle les négociations relatives au point 3?

Dans l'affaire *Canadian Airline Flight Attendants' Association*, le Conseil a exposé de quelle façon il interprète ce critère. En évaluant le premier des quatre volets, le Conseil a déclaré qu'il n'est pas aussi crucial de savoir qui embauche les employés que de savoir qui contrôle la *sélection*. Il a fait remarquer aussi que les troisième et quatrième volets doivent être déterminés par la personne qui contrôle la source des fonds.

M. Litherland a également invoqué l'affaire *Syndicat des travailleurs de Murray Hill v. Murray Hill Limousine Service Ltd.* (1998), 74 di 127, à l'appui de la thèse voulant que la définition d'un « employeur » soit liée au concept de l'« exploitant » de l'entreprise.

Pour interpréter la définition d'un employeur en vertu du paragraphe 145(1) j'appliquerai le critère susmentionné aux circonstances de l'espèce, sur la foi des éléments de preuve qui me sont soumis. J'utiliserai les mêmes principes que ceux qui sont appliqués dans le contexte de l'accréditation étant donné que, dans le contexte de la sécurité et de la santé, il est de la plus haute importance de déterminer qui contrôle les conditions d'emploi.

Les informations qui suivent résument la preuve qui m'a été soumise.

- WIC est une société constituée en vertu d'une loi fédérale. Elle est décrite de diverses façons dans ses propres documents, comme une [TRADUCTION] « société intégrée de radiodiffusion et de divertissement » ainsi que comme une société de portefeuille nationale spécialisée dans le domaine de la radiodiffusion et des communications;
- L'une des filiales à 100 p. 100 de WIC est WIC Television Ltd. (« WIC TV »), laquelle possède à son tour BCTV et plusieurs autres stations de télévision en Colombie-Britannique et en Alberta. WIC est également propriétaire d'autres sociétés qui possèdent ou détiennent des actions dans des stations de radio, des stations de télévision payante, etc.;
- Pour ce qui est de WIC elle-même, l'effectif en poste en Colombie-Britannique est formé de 13 cadres supérieurs et employés administratifs, qui travaillent au centre-ville de Vancouver. WIC est dotée de son propre conseil d'administration, qui est distinct de celui de WIC TV;
- WIC ne détient pas de licence de radiodiffusion du CRTC, ne possède aucun matériel de radiodiffusion et n'exécute pas elle-même d'activités de radiodiffusion. M. Farac a décrit que la fonction principale de WIC consiste à [TRADUCTION] « gérer stratégiquement ses placements »;

- Le syndicat (SCEP) qui représente les employés de BCTV est accrédité auprès de cette dernière, et non auprès de WIC ou de WIC TV;
- Il existe fort peu de preuves au sujet des rapports ordinaires qu'entretiennent WIC et BCTV. M. Litherland soutient que c'est BCTV, et non WIC, qui rémunère les employés de BCTV et que ces derniers sont gérés, dans leurs fonctions courantes, par BCTV. Cela comprend l'attribution des tâches, l'embauchage, les licenciements et les mesures disciplinaires;
- Il existe quelques politiques que WIC a établies et qui s'appliquent aux diverses sociétés placées sous l'égide de WIC, dont BCTV. Les politiques mentionnées dans la preuve sont la politique concernant le harcèlement sexuel et la non-discrimination, les normes de conduite des affaires et les directives et les objectifs journalistiques;
- Il existe un contrat d'assurance collective qui comporte des prestations de soins de santé prolongés pour les employés des sociétés placées sous l'égide de WIC, dont BCTV. Cependant, ces dernières s'occupent chacune des modalités relatives aux régimes de retraite qui s'appliquent à leurs employés.

Compte tenu des faits mentionnés ci-dessus, je suis d'avis qu'il incombe à BCTV et non à WIC d'embaucher les employés, de contrôler leur travail et de fixer leur salaire et leurs conditions de travail. Je suis convaincu aussi que BCTV est l'exploitant de l'entreprise de télévision en question. La seule question incertaine est celle de savoir si BCTV contrôle la source des fonds. Il est possible, mais non certain, que WIC puisse exercer un certain contrôle sur la source des fonds. Toutefois, on ne m'a soumis aucune preuve que BCTV ne peut effectuer les changements qui s'imposent au lieu de travail en raison d'un manque de fonds. Je suis donc d'avis qu'il ressort de la preuve que BCTV est l'employeur aux fins du paragraphe 145(1) du *Code*. À cela s'ajoute aussi la preuve que le syndicat est accrédité auprès de BCTV, étant donné que des questions similaires sont pertinentes pour ce qui est de déterminer qui devrait être l'employeur aux fins de l'accréditation et aux fins de la sécurité et de la santé au travail.

M. Rogers a suggéré que si j'arrivais à la conclusion que WIC n'est pas l'employeur des employés de BCTV dans cette affaire, il me faudrait conclure que c'est WIC TV qui l'est, et modifier l'instruction en ce sens. Cependant, je n'ai en main aucune preuve qui me permette de conclure que WIC TV est ou n'est pas l'employeur des employés de BCTV. Il ne s'agit pas là d'une question sur laquelle l'agent de sécurité a mené une enquête. En outre, le pouvoir de modifier une instruction en vertu du paragraphe 146(3) du *Code* n'inclut pas celui d'identifier un employeur différent sans qu'un agent de sécurité fasse une enquête appropriée. Cela équivaldrait à donner une nouvelle instruction, un pouvoir qui, selon la loi en vigueur, n'est pas conféré à l'agent régional de sécurité. J'excéderais donc ma compétence en identifiant WIC TV comme l'employeur dans cette affaire sans qu'un agent de sécurité mène une enquête appropriée et sans que WIC TV prenne part à cette dernière. Pour toutes ces raisons, la question de savoir si WIC TV est l'employeur des employés de BCTV n'a pas été analysée dans cette décision et ne le sera pas.

Cependant, il ne fait aucun doute que WIC est l'employeur des employés qui travaillent au centre-ville de Vancouver. En fait, cela n'a été contesté par aucune des parties. Par conséquent, à tout le moins, toutes les références faites à WIC en tant qu'employeur des employés de BCTV, ou à tout

autre « service de WIC », doivent être supprimées de l'instruction s'il est conclu que WIC est visée par le *Code*.

WIC relève-t-elle de la compétence du gouvernement fédéral aux fins du Code?

Pour ce qui est de WIC, la détermination de la compétence présente une difficulté particulière, car il n'existe aucune affaire liée à la question de compétence qui se pose en l'espèce, soit celle de savoir si une société mère relève de la compétence du gouvernement fédéral lorsque sa filiale exploite ses activités dans un secteur sous réglementation fédérale. Il existe des affaires où il est question de la situation inverse, c'est-à-dire le fait de savoir si une filiale relève de la compétence du gouvernement fédéral lorsque la société mère exploite ses activités dans un secteur sous réglementation fédérale. Dans leurs observations, WIC et le syndicat ont passé en revue la majeure partie des causes pertinentes dans ce domaine.

Essentiellement, ces causes indiquent qu'une entreprise relèvera de la compétence du gouvernement fédéral si ses activités ordinaires ou habituelles sont de nature fédérale ou si ses fonctions sont vitales et essentielles à une entreprise principale fédérale ou en font partie intégrante. Les tribunaux ont souligné que lorsque l'on effectue cette détermination, il est important de voir au-delà de la structure de l'entreprise et des [TRADUCTION] « subtilités juridiques ».

Dans l'affaire qui nous occupe ici, je suis d'avis que WIC relève de la compétence du gouvernement fédéral aux fins du *Code*, et ce, pour les motifs qui suivent.

Premièrement, en plus de détenir des actions dans des sociétés de communication et de radiodiffusion au point où certaines de ces dernières lui appartiennent en totalité, WIC existe presque exclusivement pour gérer et diriger des sociétés qui exploitent des activités reconnues pour être soumises à la compétence du gouvernement fédéral. Il est impossible de se concentrer uniquement sur la fonction de gestion de WIC sans tenir compte du fait que son activité principale consiste presque exclusivement à gérer des entreprises relevant de la compétence du gouvernement fédéral. À mon sens, cette caractéristique particulière de WIC contribue dans une large mesure à la soumettre à la compétence du gouvernement fédéral.

Deuxièmement, les documents de recherche que M. Litherland a soumis au sujet des sociétés montrent qu'il existe de très nombreuses similitudes entre les administrateurs et les cadres de WIC et les administrateurs et les cadres de WIC TV. Je suis donc d'avis que la preuve tend à montrer que WIC prend part dans une large mesure aux activités de BCTV, étant donné que ce sont surtout les mêmes personnes qui dirigent les deux sociétés. Cela étant le cas, il est difficile d'imaginer que WIC soit soumise à la compétence de la province et qu'elle dirige, à titre d'entité constituée unique, les activités de sociétés soumises à la compétence du gouvernement fédéral.

Troisièmement, je ne souscris pas à l'argument selon lequel le conseil d'administration de WIC ne fait que recevoir des renseignements et des rapports financiers des diverses filiales. Le conseil d'administration de WIC prend manifestement des décisions importantes, qui ont des conséquences d'une grande portée pour les filiales. Par exemple, M. Farac a indiqué que WIC approuve le budget de WIC TV après que cette dernière a approuvé le budget de ses filiales. Comme WIC peut décider de ne pas approuver le budget présenté, WIC TV peut avoir à effectuer

les rajustements nécessaires et à soumettre de nouveau le budget en vue de son approbation. Cela veut donc dire que même si WIC ne participe peut-être pas aux activités courantes de BCTV, elle influence directement ces activités en contrôlant les fonds qui sont mis à la disposition de BCTV. Évidemment, ces fonds détermineront à quelles activités de BCTV on donnera la priorité. La preuve donne donc à penser que WIC ne gère pas seulement d'une manière passive et stratégique les finances de ses filiales, mais joue aussi un rôle actif en prenant des décisions qui ont une incidence directe sur les priorités financières et opérationnelles des filiales.

Quatrièmement, WIC fixe pour toutes ses filiales des politiques qui ont une incidence directe sur les conditions de travail des employés de ces sociétés. Il ne s'agit pas de politiques volontaires. Toutes les filiales ont pour instruction d'établir ces politiques et de les mettre en œuvre, faute de quoi des mesures disciplinaires seront prises contre les personnes ou les sociétés contrevenantes. Par exemple, la politique sur les normes de conduite des affaires énonce clairement, dans son paragraphe d'introduction, ce qui suit :

[TRADUCTION] WIC a adopté les présentes normes. Le respect de ces dernières est une condition de nomination ou d'emploi auprès de WIC et de toutes ses filiales (appelées ci-après, individuellement ou collectivement, la « Société »).

D'autres politiques comportent un texte similaire. Par exemple, WIC a établi une politique obligatoire concernant le harcèlement sexuel et la non-discrimination. Le seul pouvoir discrétionnaire dont jouissent les filiales en appliquant cette politique est la façon dont elles adapteront cette dernière à la nature de leurs activités. Par exemple, chaque société décidera des détails relatifs au traitement des plaintes de harcèlement sexuel. Au point de vue des politiques, WIC contrôle donc les conditions de travail des employés de ses filiales.

En ce qui concerne les éléments qui précèdent, je suis d'avis que WIC agit en qualité de haute direction pour toutes les entités qui relèvent d'elle. L'activité de haute direction est vitale et essentielle au fonctionnement de la société appelée WIC Western International Communications Ltd., une structure qui se compose principalement de sociétés soumises à la compétence du fédéral. À mon avis, la thèse selon laquelle la nature des activités de WIC, qui constituent une fonction de gestion, devrait être considérée sans tenir compte des entités qu'elle gère et de la nature de leurs activités, n'est pas valable. Si l'on regarde au-delà du voile de la personnalité juridique, je conclus que WIC et ses filiales constituent un tout qui exploite ses activités sous la forme d'une entité constituée unique. Je signale, à l'appui de cette conclusion, que les filiales peuvent exister sans WIC, mais cette dernière ne peut exister sans ses filiales.

Compte tenu de cette analyse, je conclus, comme l'a fait avant moi l'agent de sécurité, que WIC relève de la compétence du gouvernement fédéral aux fins du *Code*. Par conséquent, l'instruction s'appliquera, avec les modifications qui s'imposent pour tenir compte du fait que WIC n'est pas l'employeur des employés de BCTV.

Pour tous les motifs qui précèdent, JE MODIFIE PAR LA PRÉSENTE l'instruction que l'agent de sécurité Dan Strickland a donnée en vertu du paragraphe 145(1) du *Code*, le 23 avril 1999, à « WIC Western International Communications Ltd. et tous ses services » en limitant l'application de l'instruction à WIC Western International Communications Ltd., ledit lieu de travail étant situé

sur la rue Burrard, à Vancouver (C.-B.). Toutes les mentions de BCTV ou d'autres services de WIC doivent être supprimées de l'instruction.

N'ayant reçu aucun argument concernant l'application stricte de l'instruction, telle que formulée par l'agent de sécurité, je propose que les parties considèrent l'instruction comme un ordre de se conformer aux dispositions du *Code*. Par conséquent, on atteindra l'objectif de conformité au *Code* en appliquant les dispositions appropriées au lieu de travail situé sur la rue Burrard, lequel est une installation à bureaux, et non un établissement industriel.

Décision rendue le 4 mai 2000

Serge Cadieux
Agent régional de sécurité

Centre des ressources humaines de Surrey
7404, route King George
Surrey (C.-B.) V3W 0L4

Le vendredi 23 avril 1999

M. Peter R. Classon – Président et chef de la direction
1960 – 505, rue Burrard
Vancouver (C.-B.) V7X 1M6

Monsieur,

Conformité à la partie II du *Code canadien du travail*, pour WIC WESTERN
INTERNATIONAL COMMUNICATIONS LTD. (WIC) et tous ses services

Comme vous le savez, ayant assisté à la réunion tenue le 19 mars 1999, à 13 h 30, à la salle de conférence de BCTV, notre bureau a donné des instructions verbales et écrites à BCTV au sujet du décès par électrocution de M. Geoff Fisher, employé de BCTV, le 13 février 1999.

Au cours de l'enquête qu'il a menée, en obtenant des déclarations verbales et écrites de la part d'employés et en ayant des entretiens avec la haute direction, notre bureau a été informé que cette dernière avait dû créer son propre « manuel de formation » (ce qui a été fait après une conversation, en novembre 1998, avec la Commission des accidents du travail) car, au siège social de WIC, la direction :

- a) n'avait rien offert, sous forme de formation et d'éducation, au sujet des dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, et
- b) n'avait pas avisé les membres de la haute direction de BCTV que leur entreprise est tenue de se conformer aux dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*.

Lors des entretiens, à une seule exception près (à savoir qu'ils devaient signaler les accidents à la Commission des accidents du travail et transmettre un rapport annuel au Programme du travail), ils ont fait montre, à maintes reprises, de leur ignorance profonde des questions relatives à la partie II du *Code canadien du travail*.

Du fait de pratiques et d'inactions antérieures en matière de gestion, BCTV a, jusqu'au 13 février 1999, omis de manière catastrophique de se conformer au système de responsabilité interne que doit établir la haute direction, en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Veillez faire part au soussigné, par écrit, avant le 24 mai 1999 au plus tard, du plan d'action établi ou des mesures prises pour se conformer à l'instruction (ou aux instructions) ci-jointe(s) et mettre fin à la contravention immédiate à la partie II du *Code canadien du travail*.

Sachez aussi qu'aux termes du paragraphe 145(5) de la partie II du *Code canadien du travail*, l'employeur doit faire en sorte qu'une copie de la présente instruction soit affichée et en remettre une copie au comité de la sécurité et de la santé.

Enfin, sachez également qu'aux termes du paragraphe 146(1), vous pouvez demander, dans les quatorze jours suivant la date de l'instruction, que l'agent régional de la sécurité procède à une révision. Cependant, en vertu du paragraphe 146(4), la demande ne vous dégage pas de la responsabilité de vous conformer à l'instruction ci-jointe.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Dan Strickland – Agent de sécurité du Canada (n° 2835)
DRHC – Programme du travail – Région de la Colombie-Britannique et du Yukon
7404, route King George, Surrey (C.-B.) V3W 0P1

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

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

1. Alinéa 125c) du *Code canadien du travail*, partie II...
2. Alinéa 125d) du *Code canadien du travail*, partie II...
3. Alinéa 125e) du *Code canadien du travail*, partie II...
4. Alinéa 125f) du *Code canadien du travail*, partie II...
5. Alinéa 125i) du *Code canadien du travail*, partie II...
6. Alinéa 125j) du *Code canadien du travail*, partie II...
7. Alinéa 125n) du *Code canadien du travail*, partie II...
8. Alinéa 125o) du *Code canadien du travail*, partie II...
9. Alinéa 125p) du *Code canadien du travail*, partie II...
10. Alinéa 125q) du *Code canadien du travail*, partie II...
11. Alinéa 125s) du *Code canadien du travail*, partie II...
12. Alinéa 125t) du *Code canadien du travail*, partie II...
13. Alinéa 125u) du *Code canadien du travail*, partie II...
14. Alinéa 125v) du *Code canadien du travail*, partie II...
15. Alinéa 125w) du *Code canadien du travail*, partie II...
16. Alinéas 125.1a) à e) du *Code canadien du travail*, partie II...
17. Alinéas 126.(1)a) à h) et paragraphe 126.(2) du *Code canadien du travail*, partie II...
18. Le paragraphe 128.(1) du *Code canadien du travail*, partie II, oblige l'employeur à faire prendre conscience à tous les employés de leur droit de REFUS
19. L'article 135 du *Code canadien du travail*, partie II, oblige l'employeur à établir un comité de sécurité et de santé [plus précisément les paragraphes 135(1-5-6-7-8-9-10-11-12-13)]

20. L'article 136 du *Code canadien du travail*, partie II, oblige l'employeur à nommer un représentant en matière de sécurité et de santé
21. Article 141 du *Code canadien du travail*, partie II...
22. Article 147 du *Code canadien du travail*, partie II...

RÉSUMÉ DE LA DÉCISION DE L'AGENT RÉGIONAL DE SÉCURITÉ

Demanderesse : WIC Western International Communications Ltd. (« WIC »)

Intimé : Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

MOTS CLÉS

Structure de la société, qualité pour agir, rôle de l'agent de sécurité, radiodiffusion, négociation collective, accréditation, gestion stratégique, BCTV, WIC TV, WIC, communication, filiales, compétence fédérale, élaboration de politiques, approbation de budgets.

DISPOSITIONS

Code : 125c)d)e)f)i)j)n)o)p)q)s)t)u)v)w), 125.1a) à e), 126(1)a) à h), 126(2), 128(1), 135(1,5,6,7,8,9,10,11,12,13), 136, 141, 145(1) et 147

RÉSUMÉ

Un agent de sécurité a enquêté sur le décès d'un employé de BCTV. Il a considéré que la société mère de BCTV – WIC Western International Communications Ltd (« WIC ») – était en cause parce qu'elle contrôlait financièrement l'exploitation de BCTV et entravait les efforts d'observation de cette dernière. L'agent de sécurité a donné à WIC – la société mère – une longue instruction ordonnant essentiellement à cette dernière de se conformer aux dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* (le « Code »).

WIC a interjeté appel de l'instruction pour deux raisons. Elle a fait valoir premièrement qu'elle n'était pas l'employeur proprement dit des employés de BCTV et, deuxièmement, qu'elle n'était pas une société assujettie à la compétence du gouvernement fédéral aux fins du *Code*, car elle ne s'occupait que de la gestion stratégique des placements de ses sociétés.

Après examen, l'ARS a convenu que WIC n'était pas l'employeur proprement dit des employés de BCTV. Pour arriver à cette décision, l'ARS a appliqué un critère à quatre volets qui permet de déterminer, en vertu de la partie I du *Code*, qui est l'employeur. L'ARS est arrivé à la conclusion que, dans la présente affaire, BCTV était l'employeur probable. Cependant, il a conclu que WIC était soumise à la compétence du gouvernement fédéral aux fins du *Code*. Il est arrivé à cette décision après avoir déterminé que WIC existait presque exclusivement pour gérer et diriger les activités de sociétés reconnues pour relever de la compétence du gouvernement fédéral, qu'elle prenait des décisions qui avaient une incidence directe sur les finances de ses filiales, que ses administrateurs et cadres étaient les mêmes au conseil d'administration de WIC qu'à celui de WIC TV, et qu'elle élaborait des politiques qui avaient une incidence directe sur les conditions de travail des employés des filiales. En fin de compte, l'ARS a conclu que WIC agissait en tant que

haute direction pour la société appelée « WIC », une structure composée presque exclusivement de sociétés relevant de la compétence du gouvernement fédéral. En conséquence, l'ARS a MODIFIÉ l'instruction en vue d'exclure toutes les références faites à BCTV et à d'autres services, mais en s'assurant en même temps qu'elle s'appliquait au lieu de travail de WIC, qui est situé au centre-ville de Vancouver et qui ne se compose que de quelques gestionnaires et employés.