

Le devoir de protection de vos employés

Par Me Louis P. Bernier

27 septembre 2016

Le devoir de protection: risques et menaces

- Accident du travail ou maladie professionnelle
- Accident survenant à l'occasion d'un déplacement
- Accident survenant à l'occasion d'une activité personnelle
- Maladies infectieuses
- Infections liées aux conditions climatiques ou à des normes d'hygiène déficientes
- Pollution
- Catastrophes naturelles
- Manifestations ou mouvements politiques
- Terrorisme, enlèvement, piraterie

Le devoir de protection: sources législatives

- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*: obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes à son emploi (art. 51)
 - Aménagement des établissements
 - Équipements et matériel sécuritaires
 - Organisation du travail, méthodes et techniques sécuritaires
 - Fourniture d'installations sanitaires, d'eau potable et de chauffage convenable
 - Utilisation sécuritaire de contaminants ou de matières dangereuses
 - Information, formation, entraînement et supervision des travailleurs

Le devoir de protection: sources législatives

- *Code civil du Québec*: droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne (art. 3)
- L'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié (art. 2087)
 - Obligation de portée générale
 - Les précisions énoncées dans l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* quant aux mesures nécessaires que doit prendre un employeur sont pertinentes pour mesurer la portée de cette obligation générale
 - Voir *Corporation d'Urgences-Santé c Lucie Landriault*, 2006 QCCS 5333

Le devoir de protection: sources législatives

- *Charte des droits et libertés de la personne*: droit à la vie, à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de la personne (art. 1)
- Droit à des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique d'une personne (art. 46)

Le devoir de protection: sources législatives

- *Code criminel*: article 217.1
 - « Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessures corporelles pour autrui »
- Disposition introduite dans le *Code criminel* en 2004
- Un manquement à cette obligation peut constituer de la négligence criminelle s'il traduit une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui
- Possibilité d'une ordonnance de probation

Quelle est la portée extraterritoriale de ces différentes sources législatives lors de situations autres que celles régies par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*?

Le *Code criminel*: article 217.1

- L'article 217.1 peut avoir une portée extraterritoriale si un élément essentiel du manquement à l'obligation qui y est énoncée survient au Canada

L'article 3118 du *Code civil du Québec*

- Un travailleur affecté à l'étranger à titre temporaire ne peut être privé de la protection que lui assurent les dispositions impératives existant en droit québécois. Ces dispositions impératives ont donc une portée extraterritoriale
- Des dispositions sont impératives lorsqu'elles font partie de l'ordre public dit de direction
- Nul ne saurait y renoncer
- Toute disposition d'un contrat y dérogeant est nulle de nullité absolue

Le *Code civil* et la *Charte des droits et libertés de la personne*

- L'article 2087 du *Code civil* ainsi que les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* sont d'ordre public et constituent donc de telles dispositions impératives

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*: cas particulier

- Cette Loi est d'ordre public (article 4)
- Selon ses propres dispositions, elle n'a aucune portée extraterritoriale
- Il a été décidé qu'une plainte fondée sur l'exercice d'un droit de refus au Nicaragua est irrecevable en raison justement de l'absence d'une telle portée extraterritoriale. (voir *Thibault c. Shawinigan Lavalin* (1987) C.A.L.P. 703.
- Cette décision est antérieure à l'entrée en vigueur en 1994 de l'article 3118 C.c.Q.
- Qu'en serait-il aujourd'hui si un tel droit de refus était opposé par un employé temporairement affecté à l'étranger?

Partie II du *Code canadien du travail*: santé et sécurité au travail

- Le *Code canadien du travail* s'applique aux entreprises fédérales
- Les employeurs régis par le *Code* ont l'obligation générale de veiller à la protection de leurs employés en matière de santé et de sécurité au travail (art. 124)
- Nombreuses obligations spécifiques découlent de cette obligation générale (art. 125 à 125.2)
- Ces obligations spécifiques s'appliquent à tous lieux de travail placés sous l'autorité de l'employeur ainsi qu'à toutes tâches accomplies par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité
- Elles comprennent l'obligation d'offrir à chaque employé l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité

Partie II du *Code canadien du travail*: santé et sécurité au travail (suite)

- Les employeurs doivent également porter à l'attention de chaque employé les risques connus ou prévisibles que présente pour sa santé et sa sécurité l'endroit où il travaille

Quel est le contenu du devoir de protection... ou que doit faire un employeur prudent et soucieux de la santé et de la sécurité de ses employés?

... ce que doit faire l'employeur prudent et soucieux

- Principe général:
 - Le devoir de protection constitue une obligation de moyen et non pas de résultat
 - Ce devoir est évalué selon une norme de diligence raisonnable à l'égard des risques inhérents au fait de travailler à l'étranger

... ce que doit faire l'employeur prudent et soucieux

- Obligation de prévoyance:
 - Il doit évaluer les risques liés à une assignation à l'extérieur du Québec, que ce soit temporairement ou à titre d'expatrié
 - Il doit informer les employés de ces risques et les mettre en garde à propos de conditions de nature à favoriser la survenance de ces risques
 - Il doit fournir aux employés la formation susceptible de les aider à prévenir ou contrecarrer ces risques
 - Il doit mettre à la disposition de ses employés des moyens de déplacements sécuritaires
 - Il doit veiller à ce que ses employés reçoivent, le cas échéant, les traitements médicaux et vaccins appropriés
 - Il doit s'assurer de fournir à ses employés des conditions de vie respectant des normes d'hygiène et de salubrité adéquates

... ce que doit faire l'employeur prudent et soucieux

- Obligation d'efficacité
 - L'employeur doit assurer la traçabilité de ses employés
 - L'employeur doit mettre à la disposition de ses employés des moyens de communication appropriés
 - L'employeur doit fournir à ses employés l'assistance médicale appropriée
 - L'employeur doit s'assurer de créer des conditions de vie et de travail susceptibles d'assurer la santé et la sécurité de ses employés: outils, équipements, lieux de travail, lieux de résidence, conditions hygiéniques, etc.

... ce que doit faire l'employeur prudent et soucieux

- Obligation de gérer des situations de crise
 - L'employeur doit prévoir et mettre en place les mesures appropriées pour assurer la protection de ses employés lorsque se produisent des mouvements ou manifestations politiques, catastrophes naturelles ou situations de nature à mettre leur vie ou leur sécurité en péril
 - L'employeur doit prévoir des procédures d'évacuation, de relocalisation ou de rapatriement

La portée extraterritoriale de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les objectifs de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

- Elle a comme objectif la réparation des lésions professionnelles (blessures, maladies survenant par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou maladies professionnelles)
- À cet effet, la Loi instaure un régime d'indemnisation sans égard à la responsabilité de quiconque

La portée extraterritoriale de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

- Elle s'applique aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle si les conditions suivantes sont respectées:
 - Le travailleur doit être domicilié au Québec
 - L'employeur doit avoir un établissement au Québec
- La Loi s'applique également dans le cas des travailleurs expatriés, aux conditions suivantes:
 - La durée du travail hors du Québec n'excède pas 5 ans au moment où la lésion professionnelle survient
 - L'employeur a un établissement au Québec
 - Le travailleur était domicilié au Québec au moment de son affectation à l'extérieur du Québec
- Voir article 8 de la Loi

La portée extraterritoriale de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

- La Loi s'applique, si les conditions de l'article 8 sont respectées, peu importe que le contrat de travail ait été conclu au Québec ou à l'extérieur du Québec
- La Loi s'applique même si le contrat de travail prévoit son assujettissement à la loi d'un autre pays
- Si le travailleur a droit à deux indemnisations, l'une prévue par la Loi et l'autre découlant de la loi d'un autre pays, il doit exercer une option et aviser la CSST du régime qu'il choisit dans les 6 mois de l'accident du travail ou de la date à laquelle il est médicalement porté à la connaissance du travailleur qu'il a contracté une maladie professionnelle
- À défaut d'exercer une telle option dans le délai prescrit, le travailleur est présumé renoncer au régime d'indemnisation de la Loi
- Voir article 452 de la Loi

La portée extraterritoriale de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

- La CSST a conclu différentes ententes en vertu des articles 8.1 de la Loi et 170 de la LSST de façon à prévoir des exceptions à la portée extraterritoriale de la Loi telle que prévue à son article 8
- La CSST a ainsi pris part à l'Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs et à des ententes internationales avec 11 pays qui, dans tous les cas, sont situés en Europe
- Voir Recueil des politiques d'indemnisation et de réadaptation de la CSST

La notion de domicile au sens de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

- Le domicile est le lieu du principal établissement d'une personne
- Un travailleur peut être domicilié au Québec même s'il n'est pas un résident permanent au sens des lois sur l'immigration
- Un travailleur ayant signé un contrat d'engagement d'une durée de 2 ans pour un poste à Hawkesbury qui y habite pendant une période de 10 mois a conservé son domicile au Québec et il peut donc soumettre une plainte alléguant avoir été congédié illégalement en raison d'une lésion professionnelle
- La Loi s'applique même si le contrat d'engagement stipulait que le travailleur était sujet aux lois ontariennes
- Voir affaire *Nicola et Allied Signal Aerospatale inc.* (1996)

La notion de domicile au sens de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (suite)

- Un individu n'a qu'un seul domicile, mais il peut avoir plusieurs résidences
- Le domicile est la localisation ou le rattachement juridique d'une personne à un endroit précis
- Un danseur professionnel a été amené à s'installer en Chine, aux États-Unis et au Japon
- Il a également conclu un contrat de travail pour la production d'un spectacle qui s'est produit à l'étranger
- Pendant cette tournée, le travailleur a fait plusieurs aller-retours entre Montréal et divers endroits
- Son domicile est bel et bien situé à Montréal
- Voir affaire *Zhang et Lock-Danseurs inc.* (2013)

La notion d'établissement au sens de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

- Agente de bord, la travailleuse subit une contusion frontale à l'occasion d'un vol Los Angeles-Toronto
- Elle est domiciliée au Québec, mais elle est affectée aux vols effectués par l'employeur en partance de Toronto
- Il suffit que l'employeur possède un établissement au Québec pour que cet accident du travail soit sujet aux mécanismes d'indemnisation de la Loi
- Voir affaire *Air Canada et Dallaire* (2008)

La notion d'établissement au sens de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (suite)

- Un travailleur domicilié au Québec subit un accident du travail en Nouvelle-Écosse. Il est alors à l'emploi d'une filiale, la compagnie-mère étant située au Québec
- Il ne fait aucun doute que la compagnie-mère et la filiale sont des personnes liées, différentes ententes administratives existant entre elles, y compris quant à l'émission des chèques de la filiale
- La filiale n'exploite aucun établissement au Québec et, considérées ensemble, la filiale et la compagnie-mère ne constituent pas « un ensemble d'installations et d'équipement groupés sur un même titre et organisés sous l'autorité d'une même personne ou deux personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services »
- La réclamation soumise par le travailleur est donc rejetée
- Voir affaire *Caux et Commission de la santé et la sécurité du travail – Chaudière-Appalaches* (2001)

Quelle est la portée de l'obligation découlant de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*?

- Assigné en Europe pour une période de 2 semaines, un travailleur subit de graves blessures à l'occasion d'une chute de 8 à 10 mètres lors d'une promenade effectuée en compagnie de collègues de travail après un dîner
- Il s'agit d'une lésion professionnelle en ce qu'elle résultait d'une activité connexe à l'emploi du travailleur
 - « 25. ... Ce qu'il est important de retenir, c'est que la responsabilité de l'employeur commence lorsque le travailleur quitte son domicile au Canada pour se rendre à une destination et qu'elle se termine lorsque le travailleur est de retour à son domicile. Pendant tout le séjour, le travailleur représente l'employeur et il exerce une activité reliée au travail. »
 - « 30. En la présente, le comportement du travailleur est en relation directe avec ses conditions d'emploi. Il doit être à l'hôtel ce soir-là. Il n'est pas anormal de faire une marche de santé après le repas. C'est même recommandé de le faire. Il se promène dans le Parc en compagnie de collègues de travail qui, tout autant que lui, auraient pu être affectés par une chute. Le rapport d'enquête le confirme. »
- Voir affaire *Hrynkiw et Alcan Aluminium Itée* (2006)

Quelle est la portée de l'obligation découlant de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (suite)

- Un travailleur est embauché comme chef d'équipe dans un chantier de construction en Afrique, soit pendant 3 périodes de 15 semaines chacune. Ce travailleur est domicilié au Québec et son employeur a un établissement au Québec. Une maladie infectieuse contractée par le travailleur constitue une maladie professionnelle et il a donc droit aux mesures de réparation prévues par la Loi
- L'apparition et l'évolution de la pathologie du travailleur sont reliées aux risques particuliers de son travail au Cameroun:
 - État de malnutrition
 - Conditions déficientes d'hygiène
 - Surmenage résultant d'une semaine de 60 heures de travail
 - Rigueur des conditions climatiques
- Voir affaire *Boucher et Société Sofati Soconav* (1991)

Quelle est la portée de l'obligation découlant de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (suite)

- Il a été reconnu que la malaria contractée par un travailleur lors d'un séjour au Cameroun à titre de chef d'expédition et de conseiller en voyage était directement reliée aux risques particuliers de son travail et constituait donc une maladie professionnelle
- Voir affaire *Khatchadourian et Club de Voyages Aventure inc.*

Quelle est la portée de l'obligation découlant de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (suite)

Autres illustrations:

- Une pneumonie qui se manifeste au retour d'une assignation en Asie est une lésion professionnelle
- La réclamation d'un camionneur en assignation en Floride qui se rend à la plage, avec la permission du répartiteur en attendant que son voyage de retour soit confirmé, est acceptée (voir affaire *Trudeau et Transport Georges Léger Itée* (2004))

Quelle est la portée de l'obligation découlant de l'article 8 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (suite)

- Un événement ou une activité doit avoir un lien de connexité avec le travail pour être considéré comme étant survenu « à l'occasion du travail »
- De nombreux critères permettent de déterminer l'existence ou non de ce lien de connexité: le lieu, le moment, l'existence ou le degré d'autorité ou de subordination, la finalité de l'activité, l'utilité relative de l'activité en regard de l'accomplissement du travail
- Les activités personnelles ainsi que les activités déraisonnables sont exclues du régime d'indemnisation de la Loi
- Voir affaire *Zaheeruddin et Défense nationale Q.E.T.E.* (1991)

**FASKEN
MARTINEAU**

