

Société canadienne des postes c Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, 2019 CSC 67 (Résumé)

Résumé d'un arrêt de la Cour suprême du Canada en droit administratif. [OBJ]

FAITS

En août 2012, une représentante du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes qui siège au Comité local mixte de santé et de sécurité de Poste Canada a déposé une plainte. Elle a déclaré que le Comité ne respectait pas les obligations en matière de santé et de sécurité qui lui sont imposées par le *Code canadien du travail* (ci-après *Code*). Elle allègue que le Comité a restreint son inspection du lieu de travail au dépôt de Burlington et non aux routes respectives des facteurs.

À la suite de cette plainte, une agente de santé et sécurité a conclu que Poste Canada n'était pas en conformité avec l'alinéa 125 (1) z.12 du *Code*.

Poste Canada fait appel de la décision de l'agente. L'agent d'appel du *Tribunal de santé et sécurité au travail Canada* conclut que l'obligation ne s'applique qu'aux parties du lieu de travail placées sous l'entière autorité de l'employeur. Donc, l'obligation ne s'applique pas aux itinéraires des facteurs ni aux points de remise.

La Cour fédérale rejette la demande de contrôle judiciaire et accepte la décision de l'agent d'appel. La Cour d'appel fédérale accueille l'appel et rétablit l'instruction de l'agente de santé et sécurité.

La Cour suprême du Canada conclut que la décision de l'agent d'appel est raisonnable et doit donc être rétablie.

QUESTION EN LITIGE

Est-ce que l'interprétation qu'a donnée l'agent d'appel à l'alinéa 125(1)z.12) du *Code* est raisonnable ?

RATIO DECIDENDI

Si le décideur administratif a un raisonnement logique et cohérent, examine les arguments des parties et prend en compte l'intention du législateur, la décision n'est pas déraisonnable.

ANALYSE

L'interprétation qu'a donnée l'agent d'appel à l'alinéa 125(1)z.12) du *Code* était-elle raisonnable ?

Motifs de jugements

La norme de contrôle applicable dans cette situation est celle de la décision raisonnable.

Il faut donc déterminer si la décision de l'agent d'appel était justifiée. En l'espèce, l'agent d'appel a motivé sa décision ainsi qu'exposé des motifs détaillés à l'appui. Il a suivi un raisonnement rationnel et logique. Il a utilisé les principes d'interprétation des lois bien établis et a examiné les arguments et la preuve qui lui ont été présentés. Il a conclu qu'il existe une distinction claire entre les lieux de travail placés sous l'entière autorité de l'employeur et ceux qui ne le sont pas. L'obligation prévue à l'alinéa 125 (1) z.12), vise seulement les lieux de travail qui sont sous l'entière autorité de l'employeur.

Alors, la rigueur avec laquelle l'agent d'appel a examiné la preuve et les arguments lui a permis d'établir le fondement de sa décision de manière claire et complète

Les juges majoritaires sont d'avis de rétablir la décision de l'agent d'appel étant donné qu'elle est raisonnable.

Motifs dissidents

L'agent d'appel a pris une décision déraisonnable selon laquelle l'employeur est seulement obligé d'inspecter physiquement les locaux sous son autorité. Cette analyse de l'alinéa 125(1)z.12) est déraisonnable et incompatible avec l'objet et le libellé de la disposition.

DISPOSITIF

Les juges majoritaires accueillent le pourvoi avec dépens. Ils rétablissent l'ordonnance de l'agent d'appel annulant la contravention à l'alinéa 125(a)z.12) du *Code*.