
Un tribunal ontarien juge que l'inspecteur de santé et sécurité a violé les garanties de la *Charte* contre les perquisitions et saisies abusives

La Cour supérieure de justice de l'Ontario s'est encore une fois penchée sur la difficile question de savoir où tracer la ligne entre l'inspection menée par des agences réglementaires et l'enquête menée en vue de recueillir une preuve suffisante pour porter des accusations. La première, si elle est autorisée par la loi, peut être réalisée sans mandat de perquisition mais la seconde nécessite un mandat, sous peine de contrevenir à l'article 8 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, la disposition qui garantit le droit d'être protégé contre toute fouille, perquisition ou saisie abusive. Dans l'affaire *R. v. Canada Brick Ltd*, (30 juin 2005), l'employeur avait été accusé en vertu de l'alinéa 25(2)(h) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* de ne pas avoir pris des précautions raisonnables pour la protection d'un travailleur au travail. L'employeur a été acquitté en première instance, mais la Couronne a interjeté appel et a obtenu une condamnation. L'employeur a soutenu à l'appel que le juge de première instance avait commis une erreur en jugeant qu'il n'y avait pas eu violation du droit de l'employeur en vertu de l'article 8 d'être protégé contre toute perquisition ou saisie abusive. La Cour supérieure a accepté de revoir cet aspect de la décision du tribunal inférieur.

L'accusation découlait de blessures graves qu'avait subies un travailleur le 8 mars 2000, causées par l'une des machines de l'employeur. Un inspecteur du ministère du Travail, appelé sur les lieux, a émis dans les deux heures de son arrivée une ordonnance d'arrêt de travail en attendant la mise en œuvre de mesures intérimaires suffisantes. L'inspecteur a annulé l'ordonnance le même jour, après que les mesures requises ont été prises. L'employeur avait déjà reçu l'ordonnance d'un autre inspecteur pendant l'été et l'automne de 1999 de prendre plusieurs mesures de sécurité pour la même machine qui avait blessé le travailleur.

L'inspecteur est revenu sur les lieux à plusieurs reprises entre le 8 mars et le 30 mars pour tenir d'autres entrevues et pour obtenir la production de documents. Il n'avait aucun mandat pour ces actions. L'employeur a soutenu que ce faisant, l'inspecteur avait violé l'article 8 de la *Charte*, puisqu'il avait déjà conclu qu'il existait des motifs raisonnables et probables de porter des accusations contre l'employeur. Le juge de première instance n'était pas d'accord. Il a jugé que l'inspecteur en était arrivé à cette conclusion seulement une fois son enquête terminée, et que ses activités d'enquête étaient nécessaires pour déterminer s'il existait des motifs raisonnables et probables de porter des accusations.

COUR SUPÉRIEURE : DES MOTIFS RAISONNABLES EXISTAIENT LE 8 MARS

Après avoir passé en revue les principes juridiques entourant l'application de l'article 8 dans un contexte réglementaire, la Cour a jugé que les droits de l'employeur en vertu de la *Charte* avaient été violés. Lorsque l'inspecteur s'était présenté sur les lieux après avoir été avisé de l'accident, il avait « [TRADUCTION] exercé à bon escient la gamme des pouvoirs conférés sans nécessité de mandat par le par. 54(1) de la *LSST* [les pouvoirs accordés aux inspecteurs] en vue d'apprendre comment l'accident s'était produit, s'il résultait d'un danger évitable et, éventuellement, quelles mesures correctives étaient nécessaires. »

Toutefois, dès l'après-midi du 8 mars 2000, l'inspecteur avait été mis au courant des ordonnances relatives à la machine qui avaient été émises contre l'employeur quelques mois auparavant. Dès ce moment, a déclaré la Cour, l'inspecteur avait des motifs raisonnables de croire que l'employeur avait violé l'alinéa 25(2)(h) de la *LSST* et aurait dû obtenir un mandat pour son enquête :

« [TRADUCTION] L'usage légitime d'un pouvoir administratif sans nécessité de mandat a pris fin le ou vers le 8 mars 2000. L'objectif prédominant de [l'inspecteur] par après était de recueillir la preuve concernant la responsabilité de l'employeur pour l'infraction réglementaire, que l'enquête ait finalement produit ou non des motifs pour accuser la compagnie. La perquisition sans mandat n'était plus autorisée par la loi. Le fait de délibérément éviter de considérer à ce moment-là s'il avait des motifs raisonnables ou si ces motifs existaient objectivement ne modifie en rien l'intention absolument claire de l'inspecteur au cours des trois semaines qui ont suivi le 8 mars. Il ne s'agissait plus d'exercer des pouvoirs conférés par la loi pour parer à un danger au travail ; l'enquête de l'inspecteur a permis d'obtenir des preuves de façon abusive, sans consentement valable et sans mandat de perquisition. »

Pourtant, malgré cette conclusion, la Cour a refusé de surseoir à l'instance, et a noté qu'il n'y avait aucune preuve que l'inspecteur savait qu'il devait obtenir un mandat de perquisition. La Cour s'est dite d'avis que l'intégrité de l'administration de la justice n'avait pas été menacée par la conduite du gouvernement et qu'il n'y avait pas d'historique établi de pratiques abusives ni une menace future de non-conformité aux normes de la *Charte*.

Par conséquent, la Cour a annulé l'acquittement prononcé en première instance et y a substitué une condamnation.

Notre point de vue

Au moment où une inspection sans mandat devient une enquête qui exige un mandat de perquisition, la relation antagoniste se cristallise entre le sujet de l'enquête et l'enquêteur. Ce moment est atteint lorsque « l'objectif prédominant » de l'enquête de l'inspecteur est de déterminer la responsabilité, alors que la liberté de la personne qui fait l'objet de l'enquête est en jeu.

La Cour a clairement indiqué que le simple fait d'émettre une ordonnance d'arrêt de travail en vertu de l'article 57 de la *LSST* ne cristallise pas la relation antagoniste, même si l'ordonnance d'arrêt de travail se fonde nécessairement sur une conclusion de l'inspecteur qu'une disposition de la Loi ou du Règlement a été enfreinte. La Cour a jugé que la seule conclusion d'une contravention ne signifie pas que l'inspecteur sait qui est responsable de la contravention ni comment les conditions de travail dangereuses sont survenues.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au (613) 940-2744.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.