

GÉRER EFFICACEMENT EN TEMPS DE PANDÉMIE

DEVOIRS ET OBLIGATIONS

Par

Me René Gauthier

GASCON & ASSOCIÉS, S.E.N.C.R.L.
1100, rue de La Gauchetière Ouest
Bureau 280
Montréal (Québec) H3B 2S2
Téléphone : (514) 879-5606
Télocopieur : (514) 879-4659
Courriel : rgauthier@gaslaw.ca

COLLOQUE : GÉRER EFFICACEMENT EN TEMPS DE PANDÉMIE
BOMA Québec
8 novembre 2006

TABLE DES MATIÈRES

DEVOIRS ET OBLIGATIONS	1
LA FORCE MAJEURE	1
Notion de force majeure	3
La preuve de la force majeure	4
Exemples jurisprudentiels	5
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	7
<i>Loi sur les normes du travail</i>	7
<i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>	10
Droit de refus	11
Notion de « danger » en vertu de la L.S.S.T.....	14
Retraits préventifs	15
Obligations du travailleur	16
Obligations de l'employeur	16
<i>Code civil du Québec</i>	18
LOI SUR LA SÉCURITÉ CIVILE	19
Objet et définitions	19
Les personnes.....	20
Les autorités locales et régionales.....	20
Le Gouvernement du Québec.....	22
Immunités.....	23
Dispositions pénales	24

GÉRER EFFICACEMENT EN TEMPS DE PANDÉMIE

DEVOIRS ET OBLIGATIONS

Vu l'étendue du sujet et la diversité des questions qui peuvent se soulever, nous avons considéré que l'option la plus valable était d'énoncer certains principes applicables dans divers domaines du droit, plutôt que de répondre ou s'adresser à des questions spécifiques, de sorte que le lecteur puisse ensuite appliquer les principes en question aux situations individuelles.

Nous avons à cet effet utilisé des extraits de plusieurs textes tirés de diverses sources, dont nous avons donné les références. Dans bien des cas, nous avons légèrement modifié ces textes et c'est pourquoi nous n'avons pas indiqué, par des guillemets ou autre forme semblable, qu'il s'agit de citations. Nous assumons évidemment l'entière responsabilité du présent texte.

Nous traiterons donc (brièvement et de toute évidence de façon incomplète) de la force majeure, des conditions de travail (*Loi sur les normes du travail*, *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et *Code civil du Québec* (« **C.c.Q.** » ou « **Code civil** »)), puis de la *Loi sur la sécurité civile*, le tout, bien sûr, dans un contexte de pandémie.

LA FORCE MAJEURE

L'une des premières questions qu'il faut se poser, c'est si la pandémie constitue un cas de « force majeure » permettant à l'une ou l'autre des parties de se libérer, pour un temps au moins, de ses obligations.

Bien des baux (ou autres contrats) comportent des clauses de force majeure, donnant une définition de celle-ci. En voici un exemple :

« Dans l'éventualité où le Locateur ou le Locataire est empêché de respecter une obligation ou un engagement prévu aux présentes en raison d'un Retard inévitable, alors l'exécution d'une telle obligation ou d'un tel engagement par le Locateur ou le Locataire, le cas échéant, sera dispensée pendant toute période où l'exécution est rendue impossible et le temps pour l'exécution de l'obligation ou de l'engagement sera prolongé pour une période équivalente à la période d'empêchement. Nonobstant ce qui précède, la présente disposition ne relève aucunement le Locataire ou le Locateur de toutes obligations monétaires prévues aux présentes lorsque dues, et un manque de fonds ou toute incapacité financière du Locataire ou du Locateur ne constituera pas un cas de Retard inévitable.

Aux fins des présentes, « Retard inévitable » désigne tout retard soit du Locateur ou du Locataire dans l'exécution de leurs obligations en vertu du présent Bail causé en totalité ou en partie par tout cas de force majeure, un incendie, une inondation, une grève, un lock-out ou toute autre perturbation industrielle, du sabotage, une guerre, un barrage routier, une insurrection, une émeute, un désordre civil ou encore tout acte, toute omission ou tout événement de la nature de ceux qui sont énumérés dans les présentes ou qui autrement sont indépendants de la volonté du Locateur ou du Locataire, selon le cas, et qui n'auraient pu être évités même si le Locateur ou le Locataire, selon le cas, avait fait preuve de la diligence requise; toutefois, le manque de fonds de la part du Locataire ou du Locateur ne constitue pas une cause de Retard inévitable. »

À défaut de clause au contrat (bail ou autre), il faudra s'en remettre à la définition de l'article 1470 du *Code civil du Québec*, qui énonce ce qui suit :

« **Art. 1470.** Toute personne peut se dégager de sa responsabilité pour le préjudice causé à autrui si elle prouve que le préjudice résulte d'une force majeure, à moins qu'elle ne se soit engagée à le réparer.

La force majeure est un événement imprévisible et irrésistible; y est assimilée la cause étrangère qui présente ces mêmes caractères. »

En matière contractuelle plus particulièrement, les articles 1693 et 1694 C.c.Q. énoncent ce qui suit :

« **Art. 1693.** Lorsqu'une obligation ne peut plus être exécutée par le débiteur, en raison d'une force majeure et avant qu'il soit en demeure, il est libéré de cette obligation; il en est également libéré, lors même qu'il était en demeure, lorsque le créancier n'aurait pu, de toute façon, bénéficier de l'exécution de l'obligation en raison de cette force majeure; à moins que, dans l'un et l'autre cas, le débiteur ne se soit expressément chargé des cas de force majeure.

La preuve d'une force majeure incombe au débiteur. »

« **Art. 1694.** Le débiteur ainsi libéré ne peut exiger l'exécution de l'obligation corrélative du créancier; si elle a été exécutée, il y a lieu à restitution. »

Avant d'élaborer sur la notion de force majeure, voyons certains articles du *Code civil* qui traitent de la force majeure :

« **Art. 1864.** Le locateur est tenu, au cours du bail, de faire toutes les réparations nécessaires au bien loué, à l'exception des menues réparations d'entretien; celles-ci sont à la charge du locataire, à moins qu'elles ne résultent de la vétusté du bien ou d'une force majeure. »

« **Art. 2105.** Si les biens nécessaires à l'exécution du contrat (d'entreprise ou de service) périssent par force majeure, leur perte est à la charge de la partie qui les fournit. »

Dans certains cas toutefois, même la force majeure ne peut être évoquée pour limiter les obligations d'une partie. Par exemple :

- le créancier mis en demeure de recevoir paiement se voit obligé d'assumer les risques de perte du bien visé (art. 1582 C.c.Q.) ;
- le débiteur d'une obligation, mis en demeure d'exécuter son obligation contractuelle, doit répondre de toute perte qui résulterait d'une force majeure (art. 1600 C.c.Q.).

NOTION DE FORCE MAJEURE¹

Lorsque le débiteur d'une obligation contractuelle n'exécute pas la prestation à laquelle il s'était engagé, deux hypothèses sont possibles : ou bien l'inexécution lui est imputable, ou bien elle ne l'est pas. Dans le premier cas, les rapports des contractants se règlent suivant les normes de la responsabilité civile contractuelle. Dans le second cas, où le débiteur n'est pas en faute et l'inexécution résulte d'une force majeure, le débiteur n'a en conséquence aucune obligation de compenser la perte, de remplacer le bien détruit ou de fournir une prestation équivalente de celle impossible à exécuter. La règle générale de l'article 1693 du Code civil veut donc que la force majeure mette fin complètement à l'obligation dont elle a empêché l'exécution.

Il est capital de se rappeler que c'est au débiteur de l'obligation prétendument impossible à exécuter de prouver que la cause en est vraiment la force majeure, avec toutes ses caractéristiques.

La jurisprudence exige du débiteur qu'il démontre non seulement qu'il n'a pas effectivement prévu l'événement, mais aussi que celui-ci n'était pas normalement prévisible.

La jurisprudence fait appel, encore une fois, à la notion classique de la personne raisonnablement prudente et diligente et se pose la question suivante : l'événement était-il normalement prévisible pour une telle personne placée dans les mêmes circonstances ?

D'autre part, le caractère irrésistible de l'événement doit être tel qu'il rende toute opposition de la part du débiteur inutile ou futile. En effet, celui-ci a le devoir de tout mettre en œuvre pour fournir l'exécution, même si un changement de circonstances a accru pour lui la difficulté du paiement. L'événement qui rend l'exécution simplement plus difficile, plus périlleuse ou plus coûteuse pour le débiteur ne tombe pas dans la catégorie de la force majeure; en d'autres termes, l'événement invoqué comme force majeure doit être tel qu'il empêche l'exécution de l'obligation d'une manière absolue.

¹ Le texte de cette section est largement tiré de : Baudouin et Jobin, *Les Obligations*, 6^e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, pp 818 et ss.

Les phénomènes naturels (inondations, crue et débâcle, pluie, gel, tempête), l'incendie et les faits de l'être humain (grève, vol, guerre ou émeute, fait du prince, maladie ou accident) ne sont pas en principe des forces majeures, mais peuvent le devenir suivant les circonstances propres de l'affaire et leur conformité aux conditions d'imprévisibilité et d'irrésistibilité (comme ce fût le cas pour la tempête de verglas en janvier 1998).

D'autre part, le Code civil, suivant en cela la jurisprudence, assimile à la force majeure l'acte d'un tiers qui empêche l'exécution (voir les mots « y est assimilée la cause étrangère qui présente ces mêmes caractères » à l'article 1470 C.c.Q., cité ci-dessus), à condition bien entendu qu'il possède les mêmes caractères et qu'il ne s'agisse pas d'un tiers dont par ailleurs le débiteur doit répondre (employés, sous-traitant).

LA PREUVE DE LA FORCE MAJEURE²

Le cas fortuit, la force majeure ou l'acte de Dieu (« Act of God ») sont tous synonymes d'une même réalité au plan juridique qui est expressément définie à l'article 1470 (2) C.c.Q.

Le fardeau de preuve imposé à celui qui invoque la force majeure a en effet connu une lente et irrégulière évolution, passant d'une démonstration exigeante des caractères d'imprévisibilité et d'irrésistibilité à une conception plus « clémente ».

Cependant, selon le Rapport de la Commission scientifique et technique sur la gestion des barrages, janvier 1997, « dans un plus grand nombre de décisions recensées, cette défense a échoué. Les tribunaux ont alors jugé que des pluies inhabituelles et abondantes, les crues printanières et la débâcle, les changements de température et le caractère plus ou moins rigoureux des hivers ne présentaient pas les caractères d'imprévisibilité et d'irrésistibilité permettant de conclure à force majeure ».

Parmi les facteurs retenus par les tribunaux pour évaluer la prévisibilité, la fréquence de survenance d'événements similaires est sans doute la plus évoquée.

La jurisprudence aborde bien souvent l'évaluation du caractère irrésistible du cas fortuit, après avoir évalué celui de la prévisibilité. L'imprévisibilité d'un événement peut en effet se situer à deux niveaux : soit qu'un événement ne pouvait être imaginé, ou soit que tout en connaissant

² Le texte de cette section est largement tiré d'un texte de Me Michel Bélanger, *Lorsque la catastrophe environnementale n'est plus un cas fortuit*, publié dans *Les catastrophes naturelles et l'état du droit*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, 1998, vol. 114, pp 39 ss.

l'existence de cette possibilité, seules sa survenance et sa situation demeurent inconnues. Ainsi, une pluie extrême survenant une fois sur cent ans n'est pas imprévisible, puisqu'on peut en mesurer statistiquement la récurrence. Ce n'est que le moment où elle frappera dans ce délai statistique de 100 ans qui demeure inconnu, et l'endroit où elle frappera. Pour éviter de tomber dans ces distinctions, la démonstration du cas fortuit exige donc, de celui qui s'en défend, qu'il démontre également le caractère irrésistible de ce dernier.

Tout en connaissant la possibilité que survienne un tel événement, le défendeur a-t-il pris les moyens pour l'éviter, pour y résister ? Cette preuve tendra bien souvent à faire glisser le moyen en défense vers une confirmation du geste fautif, donc de l'absence de force majeure. En effet, si une personne pouvait prendre des moyens pour éviter que l'événement, même imprévisible, ne cause un dommage à autrui, n'est-elle pas fautive de ne pas les avoir mis en œuvre ?

EXEMPLES JURISPRUDENTIELS

Finalement, la jurisprudence est passablement sévère lorsqu'il s'agit de déterminer si un événement constitue une « force majeure ». Voici certains principes énoncés dans des jugements en la matière³ :

- la force majeure est un événement qu'on ne peut prévoir ou empêcher et qui rend l'exécution de l'obligation impossible ;
- pour constituer une force majeure, l'événement doit avoir été imprévisible, irrésistible et non imputable à celui qui l'invoque. Ce dernier doit donc prouver non seulement qu'il n'a pu prévoir la survenance de l'événement, mais aussi qu'il n'a pu l'empêcher, ou encore, qu'il faisait face à une impossibilité absolue d'exécution de son obligation. Lors de l'analyse de cette preuve, le juge a recours au critère de la personne diligente, prudente et avisée ;
- la loi n'exige pas de prévoir tout ce qui est possible, mais seulement les éventualités normalement prévisibles ;
- le fait que l'obligation soit devenue plus difficile ou plus onéreuse ne constitue pas une force majeure ;

³ Ces résumés sont tirés de Baudouin et Renaud, *Code civil annoté*, Wilson & Lafleur, <http://www.azimut.soquij.qc.ca>.

- le débiteur ne peut se dégager de sa responsabilité en alléguant force majeure, s'il n'a pas respecté l'une de ses obligations contractuelles ;
- un jeune garçon, en s'amusant, tombe sur une fillette et la projette sur un chien qui repose paisiblement; l'animal, frappé au ventre, sursaute et mord l'enfant. Ces faits constituent une suite d'événements extérieurs, imprévisibles et irrésistibles qui établissent une force majeure ;
- la faute d'une tierce personne peut constituer une force majeure ;
- constitue un cas de force majeure, la tempête de verglas qui s'est abattue sur le Québec en 1998 ;
- ne constituent pas une force majeure, en principe, des pluies torrentielles ou une augmentation subite du niveau d'eau provoquée par des pluies continues ;
- ne constituent pas une force majeure les fortes pluies, même récurrentes, lorsque le locateur a fait défaut de pourvoir son immeuble d'une soupape de retenue conforme à la réglementation municipale ;
- ne constituent pas une force majeure, des vents de 75 à 88 kilomètres à l'heure, dont la fréquence est de un à cinq ans. Le propriétaire des arbres qui ont endommagé les biens du voisin doit donc être tenu responsable ;
- le déracinement d'un arbre sain lors d'une tempête de vent constitue un événement imprévisible et irrésistible.

On constate donc que les critères sont astreignants, d'où l'utilité des clauses dans les contrats, qui sont beaucoup plus « permissives », en énonçant des cas de « force majeure » qui, souvent, ne rencontrent pas le critère d'imprévisibilité stipulé à l'article 1470 du *Code civil*.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL⁴

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (L.R.Q., c. N-1.1) (« L.N.T. »)

Principe

La L.N.T. contient les normes minimales de travail applicables à tous les salariés.

L'article 93 prévoit que les normes du travail qui y sont énoncées sont d'ordre public et qu'une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de plein droit. Toutefois, une convention ou un décret peut accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse que celle prévue par la L.N.T.

Rémunération et période de travail

Selon l'article 57 L.N.T., un salarié est réputé être au travail « lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ». Ainsi, un salarié doit recevoir un salaire lorsque les trois conditions suivantes sont rencontrées :

- 1- le salarié est à la disposition de l'employeur ;
- 2- le salarié est sur les lieux du travail ; et
- 3- le salarié est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.

En plus de devoir rémunérer le salarié qui demeure à sa disposition sur les lieux du travail lorsque les conditions de l'article 57 L.N.T. sont rencontrées, l'employeur doit aussi, à certaines conditions, indemniser le salarié pour une période minimale de trois heures dès qu'il se présente au travail. Cette disposition ne s'applique toutefois pas si le salarié travaille moins de trois heures à cause d'une force majeure.

Ainsi, un salarié qui voit son travail interrompu à cause d'une catastrophe naturelle alors qu'il a travaillé moins de trois heures consécutives n'aura pas droit à l'indemnité égale à trois heures

⁴ Le texte de cette section est largement tiré d'un texte de Me André Roy, *Impacts d'une catastrophe naturelle sur les relations de travail au Québec*, publié dans *Les catastrophes naturelles et l'état du droit*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, 1998, vol. 114, pp 1 à 9.

de son salaire horaire habituel si cette catastrophe naturelle était « imprévisible et irrésistible », puisqu'elle constitue alors une force majeure.

La jurisprudence reconnaît par exemple que la fermeture d'une usine à cause d'une panne d'électricité constitue une force majeure lorsque celle-ci était imprévisible.

D'autre part, l'article 81.2 L.N.T. permet à un salarié de s'absenter du travail pendant cinq journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Le salarié a cependant l'obligation de prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Il doit de plus aviser son employeur de son absence le plus tôt possible.

Un employeur ne peut imposer de congédiement au motif qu'un salarié a exercé un droit prévu dans la *Loi sur les normes du travail* ou qu'un salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations.

L'article 122.2 L.N.T. interdit également à un employeur « de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié qui justifie de trois mois de service continu, pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois ».

Selon l'article 124 L.N.T., un employeur ne peut congédier un salarié qui justifie de deux ans de service continu sans une cause juste et suffisante. On peut se demander si une absence motivée par une catastrophe naturelle constitue une cause juste et suffisante de congédiement. Une absence non autorisée est généralement reconnue comme une faute devant entraîner une mesure disciplinaire pour le salarié fautif. La sanction la plus sévère pouvant être imposée par l'employeur est évidemment le congédiement.

Plusieurs facteurs doivent être considérés et chaque cas doit être analysé selon ses particularités propres. Ainsi, les circonstances entourant l'absence doivent être considérées : le salarié a-t-il fait des efforts raisonnables pour se présenter au travail ? Quelles conséquences cette absence a-t-elle entraînées pour l'employeur, etc. ?

Pour qu'un congédiement soit maintenu pour une absence due à une catastrophe naturelle, l'employeur devra selon nous prouver que la présence au travail du salarié était plus que souhaitable ou utile, mais qu'elle était indispensable et que l'employeur a subi des inconvénients importants causés par l'absence du salarié.

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (« L.S.S.T. »)⁵

L'objectif de la L.S.S.T. est énoncé à son article 2 :

« La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. »

L'importance des dispositions de la L.S.S.T. est reflétée à l'article 4, qui prévoit que la L.S.S.T. « est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de nullité absolue », et à l'article 6, qui énonce qu'elle « lie le gouvernement, ses ministères et les organismes mandataires de l'État. »

Commençons par quelques définitions :

« 1. Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

«**contaminant**»: une matière solide, liquide ou gazeuse, un micro-organisme, un son, une vibration, un rayonnement, une chaleur, une odeur, une radiation ou toute combinaison de l'un ou l'autre susceptible d'altérer de quelque manière la santé ou la sécurité des travailleurs ;

«**employeur**»: une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant, dans les cas où, en vertu d'un règlement, l'étudiant est réputé être un travailleur ou un travailleur de la construction ;

«**établissement**»: l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation ;

«**lieu de travail**»: un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction ;

«**matière dangereuse**»: une matière qui, en raison de ses propriétés, constitue un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur ;

⁵ Le texte de cette section est largement tiré d'un texte de Me André Roy, *Impacts d'une catastrophe naturelle sur les relations de travail au Québec*, publié dans *Les catastrophes naturelles et l'état du droit*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, 1998, vol. 114, pp. 9 ss.

«**travailleur**»: une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l'exception :

1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs ;

2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée. »

Selon les articles 7 et 8, une personne physique faisant affaires pour son propre compte, l'employeur et les personnes visées dans les paragraphes 1° et 2° de la définition du mot «travailleur» à l'article 1, sont tenues aux obligations imposées à un travailleur en vertu de la L.S.S.T. et des règlements lorsqu'ils exécutent un travail sur un lieu de travail.

En vertu de l'article 9 L.S.S.T., tout « travailleur » a droit « [...] à des conditions de travail qui respectent sa santé et son intégrité physique ».

Ainsi, vu la définition du mot « travailleur », les personnes employées à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs, de même que les administrateurs ou dirigeants d'une personne morale (sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée) ne seraient pas, en principe, visés par cette disposition. Toutefois, l'article 11 prévoit que les personnes visées dans les paragraphes 1° et 2° de la définition du mot «travailleur» à l'article 1 jouissent des droits accordés au travailleur par les articles 9, 10 (droit à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail et de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé) et 32 à 48 (retraits préventifs).

DROIT DE REFUS

L'article 12 prévoit ce qui suit :

« **12.** Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Ainsi, un travailleur qui craint que ne soit porté atteinte à ce droit, compte tenu des conditions dans lesquelles il est appelé à exercer ses fonctions, pourrait refuser de travailler.

Pour que ce droit de refus soit valablement exercé, l'article 12 exige que le travailleur ait des motifs raisonnables de croire que le travail qui lui est confié risque de l'exposer à un danger ou risque d'exposer une autre personne à un tel danger.

La jurisprudence a déjà décidé que la croyance raisonnable en l'existence d'un danger était suffisante pour donner ouverture à l'exercice du droit de refus. On n'exige pas du travailleur qu'il fasse la démonstration d'un danger qui soit réel et objectif.

L'article 13 prévoit toutefois certaines exceptions à l'exercice du droit de refus. Un travailleur ne pourra pas se prévaloir de ce droit si l'on se retrouve dans l'une des circonstances suivantes :

- l'exercice du droit de refus mettrait en danger la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une personne autre que le travailleur ; ou
- les conditions d'exécution du travail concerné sont normales compte tenu de la nature des fonctions.

En ce qui concerne cette seconde exception, la jurisprudence a élaboré une série de critères permettant de déterminer si les conditions de travail en cause sont normales compte tenu de la nature du travail. Ainsi, l'affaire *Reynolds c. Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau*, énonce les critères suivants :

- est-ce que le travail s'effectue selon les règles de l'art ?
- est-ce que le risque est inhérent à la tâche ?
- est-ce que toutes les mesures de sécurité généralement reconnues ont été prises pour faire face à cette situation ?
- est-ce que l'équipement est dans les conditions normales de fonctionnement ?
- est-ce que l'intégrité physique ou l'état de santé du travailleur lui permet d'effectuer cette tâche sans représenter pour lui-même ou pour d'autres personnes un risque supplémentaire ?

Un travailleur ayant valablement exercé son droit de refus est réputé être au travail. Conséquemment, il pourra réclamer son salaire malgré l'absence de prestation de travail. L'article 25 L.S.S.T. permet cependant à l'employeur d'exiger que ce travailleur demeure

disponible sur les lieux du travail. Il peut également l'affecter à d'autres fonctions « [...] qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir ».

Lorsque d'autres travailleurs du même établissement sont empêchés d'effectuer leurs tâches en raison de l'exercice du droit de refus d'un de leurs collègues, ils sont tous réputés être au travail et ce, pendant toute la durée de l'arrêt du travail. Ils doivent donc recevoir leur salaire. L'employeur peut exiger de ces personnes qu'elles demeurent disponibles sur les lieux du travail ou peut les affecter à d'autres fonctions qu'elles sont en mesure d'accomplir.

Lorsqu'un travailleur exerce son droit de refus, l'employeur n'est pas autorisé à faire exécuter le travail par une autre personne tant qu'une décision finale n'ordonne au travailleur concerné de reprendre ses fonctions. C'est ce que prévoit l'article 14, qui entraîne en quelque sorte la suspension du travail en cause. Toutefois, l'employeur pourra en certaines circonstances faire exécuter le travail par une autre personne si le travailleur persiste dans son refus alors que tous considèrent qu'il y a absence de danger.

L'article 30 prohibe toute mesure de représailles imposée à un travailleur en raison de l'exercice de son droit de refus.

Pour sa part, Me Robert P. Gagnon⁶ énonce ce qui suit relativement au droit de refus :

« Le droit de refus représente un droit capital conféré par l'article 12 L.S.S.T. Ce dernier reconnaît au travailleur le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un même danger. La jurisprudence est partagée quant à savoir si le danger envisagé ici se rapporte exclusivement à une atteinte physique ou s'il peut mettre en cause la santé mentale. Les faits et circonstances qui ont pu porter le travailleur à croire à l'existence d'un danger seront appréciés de façon libérale. Si la seule croyance de bonne foi du salarié à l'existence d'un danger peut légitimer son refus d'exécuter le travail, ce danger doit néanmoins, selon la jurisprudence, procéder des conditions de travail elles-mêmes; il ne saurait résulter exclusivement de la condition physique ou de l'état de santé du travailleur. Une erreur commise de bonne foi par le travailleur en appréciant une situation et en la jugeant dangereuse ne l'empêchera pas d'exercer légitimement son droit de refus et de demeurer à l'abri d'une sanction ultérieure de la part de l'employeur. Une croyance purement subjective du travailleur à un danger ne suffit cependant pas. L'exercice du droit de refus fait appel à la responsabilité du travailleur. Une erreur d'appréciation considérée injustifiable de sa part pourra conduire à conclure qu'il a abusé de son droit, le rendant ainsi sujet à une sanction. »

Répetons en terminant sur cette question que le personnel de gérance et les administrateurs et dirigeants de la personne morale ne sont pas des « travailleurs » en vertu de la L.S.S.T. et ils

⁶ *Le droit du travail du Québec*, Éditions Yvon Blais, 5^e éd., p. 192.

ne disposent donc pas de ce droit de refus (même si par ailleurs, en vertu d'autres articles de cette loi, ils bénéficient de certains droits et sont soumis à certaines obligations imposées aux « travailleurs »).

NOTION DE « DANGER » EN VERTU DE LA L.S.S.T.⁷

Le terme « danger » n'est pas défini dans la L.S.S.T. et pourtant, cette notion se retrouve au cœur de nombreuses dispositions affectant les droits des travailleurs et des employeurs, et a d'ailleurs donné lieu à une abondante jurisprudence.

Le danger peut se définir comme étant l'ensemble des conditions de temps, de lieu et de moyens dans lesquels un travailleur assume les risques reliés à sa fonction, son poste de travail ou son assignation de tâches. Il s'apprécie *in concreto* et existe, à l'instar du risque, à des degrés divers dont la gradation résulte d'une appréciation à la fois objective et subjective. L'appréciation objective est un examen de la méthode de production de biens et services par un travailleur, incluant la vérification des équipements et autres moyens de production mis à sa disposition. L'appréciation subjective est celle qui repose sur des éléments extrinsèques au cadre d'intervention : ainsi, la crainte du travailleur, l'expérience passée, le degré de compétence et d'habileté du travailleur.

Pour conclure à une situation de danger au sens de la L.S.S.T., il faut que l'appréciation objective et subjective des conditions de temps, de lieu et de moyens dans lesquelles un travailleur exécute son travail soit telle qu'il en résulte, de façon probable et imminente, une atteinte à sa santé, à sa sécurité et à son intégrité physique.

Un exemple en terminant. Dans une affaire, on a conclu que le travailleur n'avait pas démontré que la situation générerait une appréhension raisonnable de croire qu'un danger planait sur lui. Selon le tribunal, pour qu'une appréhension de danger soit raisonnable, il faut qu'une personne normale placée dans les mêmes circonstances y voit la probabilité de l'existence d'une menace et non seulement la possibilité d'une menace. Dans l'affaire en question, même si l'exposition à la fumée secondaire du tabac présentait un risque d'effet néfaste sur la santé, rien n'indiquait que ce risque appréhendé s'actualiserait de façon probable pour représenter un danger au sens

⁷ Le texte de cette section est largement tiré de l'ouvrage de Bernard Cliche, Serge Lafontaine et Richard Mailhot, *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail*, Éditions Yvon Blais Inc., 1993, pp. 89 et ss.

de la L.S.S.T. En outre, la preuve ne permettait pas de conclure que le travail effectué par le salarié s'écartait des conditions d'exécution de son travail.

D'autre part, l'article 186 L.S.S.T. accorde à l'inspecteur le pouvoir d'ordonner la suspension des travaux, la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail et l'apposition de scellés

[...] lorsqu'il juge qu'il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs.

La notion de « danger » contenue dans l'article 186 est identique à celle de l'article 12 L.S.S.T. en matière de droit de refus. Le simple fait pour un employeur de ne pas se conformer à une disposition réglementaire ne signifie pas nécessairement qu'il y a un danger au sens de l'article 186, justifiant ainsi l'inspecteur de recourir aux mesures correctives qui y sont prévues.

À la lumière de la jurisprudence existante dans le cadre de l'article 186, le « danger » serait un ensemble de faits, constatés objectivement, laissant raisonnablement croire à la possibilité imminente et sérieuse d'une atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.

RETRAITS PRÉVENTIFS

L'article 32 L.S.S.T. énonce ce qui suit :

« **32.** Un travailleur qui fournit à l'employeur un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant. »

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, le travailleur peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou que son état de santé et que les conditions de son travail lui permettent de réintégrer ses fonctions.

Le travailleur a droit, pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunéré à son taux de salaire régulier. À la fin de cette période, il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il aurait droit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (chapitre A-3.001) comme s'il devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette loi.

Mentionnons en terminant sur cette question que sauf dans les cas où les conditions de travail ne sont pas conformes aux normes établies par règlement pour le contaminant en question, le salarié ne conserve les avantages liés à l'emploi (sous réserve de ce qui est mentionné ci-dessus relativement à son salaire) que pendant un an.

L'article 40 L.S.S.T. prévoit pour sa part des règles semblables pour la travailleuse enceinte :

« 40. Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. »

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

L'article 49 prévoit que :

« 49. Le travailleur doit:

- 1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- 3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- 4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
- 5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- 6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements. »

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'article 51 L.S.S.T. énonce ce qui suit :

« 51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

- 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

CODE CIVIL DU QUÉBEC

Au-delà de ces dispositions de la L.N.T. et de la L.S.S.T., les termes de l'article 2087 du *Code civil du Québec* pourront s'appliquer de façon supplétive, par exemple pour les personnes exclues de l'application de la L.S.S.T. Cet article énonce ce qui suit :

« **2087.** L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenu et de payer la rémunération fixée, doit prendre des mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

Cet article accorde donc, à l'égard de la santé et de la sécurité du salarié, une protection qui est reconnue dans d'autres lois. Évidemment, la L.S.S.T., en plus de prévoir la même obligation, accorde au salarié toute une panoplie de moyens et de recours pour faire valoir ses droits. Cet article 2087 a tout de même une valeur supplétive.

LOI SUR LA SÉCURITÉ CIVILE

La *Loi sur la sécurité civile* est entrée en vigueur en 2001 et 2002.

Cette loi remplaçait la *Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre* (L.R.Q., c. P-38.1) et elle modifiait entre autres la *Loi sur la sécurité incendie* (2000, chapitre 20), qui est à maints égards fort semblable.

OBJET ET DÉFINITIONS

La *Loi sur la sécurité civile* a pour objet la protection des personnes et des biens contre les sinistres. À cette fin, elle encadre l'organisation de la sécurité civile dans ses principales dimensions, soit la prévention, la préparation des interventions, les interventions et le rétablissement de la situation après l'événement.

L'article 2 de la Loi vise particulièrement les pandémies, dans la définition de « sinistre majeur ». Il est d'ailleurs utile de reproduire ici les définitions contenues à la Loi :

« 2. Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° « **sinistre majeur** » : un événement dû à un phénomène naturel, une défaillance technologique ou un accident découlant ou non de l'intervention humaine, qui cause de graves préjudices aux personnes ou d'importants dommages aux biens et exige de la collectivité affectée des mesures inhabituelles, notamment une inondation, une secousse sismique, un mouvement de sol, une explosion, une émission toxique ou une pandémie.

2° « **sinistre mineur** » : un événement exceptionnel de même nature qu'un sinistre majeur mais qui ne porte atteinte qu'à la sécurité d'une ou de quelques personnes.

3° « **autorités responsables de la sécurité civile** » : les municipalités locales, les autorités à qui celles-ci ont délégué leur responsabilité en matière de sécurité civile et celles qui sont, en vertu de la loi, compétentes à cet égard dans tout ou partie de leur territoire.

4° « **organismes gouvernementaux** » : les organismes dont le gouvernement ou un ministre nomme la majorité des membres, dont la loi prévoit que le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) ou dont le fonds social fait partie du domaine de l'État.

Ainsi, la Loi prévoit pour les citoyens des obligations générales de prudence et de prévoyance et, pour les personnes dont les activités ou les biens sont générateurs de risque de sinistre majeur, des obligations de déclaration de ce risque et de mise en place de mesures de protection.

La Loi prévoit aussi que le gouvernement peut, en cas de sinistre majeur ou d'un autre événement qui perturbe le fonctionnement de la communauté au point de compromettre la sécurité des personnes, déclarer l'état d'urgence national dans tout ou partie du territoire du Québec afin d'assurer la protection de la vie, de la santé ou de l'intégrité des personnes.

LES PERSONNES

L'article 5 de la Loi prévoit que :

« 5. Toute personne doit faire preuve de prévoyance et de prudence à l'égard des risques de sinistre majeur ou mineur qui sont présents dans son environnement et qui lui sont connus. »

Cette obligation n'est pas très différente de celle énoncée à l'article 1457 du *Code civil* du Québec à l'effet que :

« 1457. Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite, qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle, de manière à ne pas causer de préjudice à autrui. »

LES AUTORITÉS LOCALES ET RÉGIONALES

Schéma de sécurité civile

Tel que mentionné au début, les autorités régionales doivent « établir un schéma de sécurité civile fixant, pour tout leur territoire, des objectifs de réduction de leur vulnérabilité aux risques de sinistre majeur ainsi que les actions requises pour les atteindre ».

Le projet de schéma est soumis à la consultation de la population du territoire de l'autorité régionale. Le projet de schéma est ensuite soumis au ministre pour approbation.

Le schéma entre en vigueur le jour de la publication d'un avis à cet effet par l'autorité régionale dans un journal diffusé sur le territoire.

Une fois en vigueur, le schéma peut être modifié en fonction de l'évolution technologique, d'une modification du territoire, d'une augmentation des risques de sinistre majeur ou pour tout autre motif valable. Il doit être modifié en fonction de nouvelles orientations ministérielles.

L'organisation d'opérations de prévention, de préparation, d'intervention ou de rétablissement ressortissant aux actions prévues par le schéma en vigueur se fait dans un document appelé « plan de sécurité civile ».

L'autorité régionale doit, en vue d'informer ses citoyens, diffuser sur son territoire, un résumé du schéma accompagné des instructions relatives à sa consultation ou à sa reproduction.

Déclaration d'état d'urgence locale

Une municipalité locale peut déclarer l'état d'urgence lorsqu'un sinistre majeur, réel ou imminent, exige, pour protéger la vie, la santé ou l'intégrité des personnes, une action immédiate qu'elle estime ne pas pouvoir réaliser adéquatement dans le cadre de ses règles de fonctionnement habituel ou dans le cadre d'un plan de sécurité civile applicable.

L'état d'urgence déclaré par le conseil municipal vaut pour une période maximale de cinq jours à l'expiration de laquelle il peut être renouvelé.

Selon l'article 47 de la Loi, au cours de l'état d'urgence, la municipalité peut entre autres, sans délai et sans formalité, pour protéger la vie, la santé ou l'intégrité des personnes :

- 1° contrôler l'accès aux voies de circulation ou au territoire concerné ;
- 2° accorder des autorisations ou dérogations dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- 3° ordonner l'évacuation des personnes de tout ou partie du territoire concerné ou leur confinement et veiller à leur hébergement, leur ravitaillement et leur habillage ainsi qu'à leur sécurité ;
- 4° requérir l'aide de tout citoyen en mesure d'assister les effectifs déployés ;
- 5° réquisitionner les moyens de secours et lieux d'hébergement privés nécessaires.

Autres responsabilités et entraide

Toute municipalité locale est chargée de l'application, sur son territoire, du chapitre III de la Loi portant sur les personnes dont les activités ou les biens sont générateurs de risque de sinistre majeur.

À cette fin, les inspecteurs de la municipalité peuvent :

- 1° pénétrer dans un lieu où ils ont un motif raisonnable de croire qu'il s'y trouve une activité ou un bien générateur d'un risque soumis à déclaration et en faire l'inspection ;
- 2° prendre des photographies de cette activité ou ce bien ;
- 3° obliger une personne se trouvant sur les lieux à lui prêter une aide raisonnable ;
- 4° exiger tout renseignement et toute explication relatifs à l'application du chapitre III portant sur les personnes dont les activités ou les biens sont générateurs de risque de sinistre majeur ainsi que la production de tout document s'y rapportant.

Lorsque la vie, la santé ou l'intégrité des personnes est menacée par un sinistre majeur, réel ou imminent, toute personne désignée à cette fin par l'autorité responsable de la sécurité civile peut :

- 1° dans le ressort de l'autorité, requérir de tout spécialiste, de toute personne tenue à la déclaration de risque ou de toute personne dont les activités ou les biens sont menacés ou touchés par le sinistre et comportent un risque d'aggravation du sinistre, des renseignements scientifiques, techniques ou autres et avoir accès au lieu de l'activité ou du bien ou au lieu sinistré afin de connaître et de comprendre les effets du sinistre sur ce risque ou, s'il s'agit du lieu sinistré, les causes, le développement et les effets potentiels de ce sinistre ;
- 2° divulguer, aux personnes concernées, les renseignements obtenus et nécessaires à la protection des personnes.

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Le ministre de la sécurité publique a les mêmes pouvoirs et ses inspecteurs ont les mêmes que ceux de la municipalité, énoncés ci-dessus. De plus, à l'égard d'un sinistre mineur ou d'un autre événement qui, sans constituer un sinistre, perturbe le fonctionnement d'une communauté au point de compromettre la sécurité des personnes, le ministre peut, dans les domaines qui ne relèvent pas de la compétence des autres ministres :

- 1° apporter un soutien matériel, technique ou informationnel à l'autorité responsable de la sécurité civile qui met en œuvre des mesures d'intervention ou de rétablissement et, s'il

s'agit d'un sinistre mineur, des mesures de prévention ou de préparation des interventions ;

- 2° ordonner la mise en œuvre des mesures d'intervention ou de rétablissement du plan national de sécurité civile.

Les autorités locales et régionales doivent contribuer à l'information des citoyens afin de les associer à l'atteinte des objectifs de la Loi, notamment par la diffusion de conseils sur les mesures de protection qu'ils peuvent prendre en raison des risques de sinistre majeur ou mineur présents dans leur environnement, par leur participation à des comités ou sessions d'information organisés de concert avec des entreprises ou des citoyens et par la responsable de la sécurité civile.

Tous les ministères et organismes gouvernementaux sollicités par le ministre de la sécurité publique sont tenus, selon leurs responsabilités respectives :

- 1° de recenser et de décrire les biens et services essentiels qu'ils fournissent ;
- 2° de s'enquérir des risques de sinistre majeur qui peuvent affecter ces biens et services ;
- 3° de recenser leurs mesures de protection à l'égard de ces risques ;
- 4° d'établir, pour chaque bien ou service inventorié, leur vulnérabilité eu égard aux risques identifiés.

Le ministre, par ailleurs, doit établir et maintenir opérationnel, en liaison avec les autres ministres et les dirigeants d'organismes gouvernementaux qu'il sollicite, un plan national de sécurité civile destiné entre autres à réduire la vulnérabilité de la société à l'égard des risques de sinistre majeur qu'il détermine et dont les conséquences prévisibles sont d'intérêt national, notamment par des mesures de prévention, de préparation des interventions, d'intervention ou de rétablissement ou par une gestion distincte d'un risque, à l'échelle où il se manifeste, avec d'autres gouvernements ou avec les paliers régionaux ou locaux.

D'autre part, tel que mentionné au début, le gouvernement peut déclarer l'état d'urgence national. Selon l'article 93 de la Loi, au cours d'un tel état d'urgence, le gouvernement ou le ministre responsable a les mêmes pouvoirs que ceux énoncés ci-dessus pour les municipalités lorsqu'elles décrètent l'état d'urgence sur leur territoire (article 47). Il peut aussi, entre autres, ordonner la fermeture d'établissements.

IMMUNITÉS

Toute personne qui respecte un ordre donné en vertu des articles 47 et 93 mentionnés ci-dessus (pouvoirs de la municipalité, du gouvernement ou du ministre responsable en cas d'état d'urgence) est réputée se trouver dans une situation de force majeure et toute personne mobilisée en application de mesures établies sous le régime de cette Loi ou dont l'intervention est requise ou acceptée expressément en vertu de celle-ci est, pour la détermination de la responsabilité civile à l'égard des tiers, réputée être, au cours de la durée de son service, une préposée de l'autorité sous laquelle elle est placée.

Toute telle personne visée au paragraphe qui précède qui participe à des mesures d'intervention lors d'un sinistre ou d'un autre événement visé par la Loi est exonérée de toute responsabilité pour le préjudice qui peut résulter de son intervention, à moins que ce préjudice ne soit dû à sa faute intentionnelle ou à sa faute lourde.

L'autorité pour laquelle une telle personne est réputée être la préposée est tenue d'assumer la représentation ou la défense de cette personne dans une enquête du coroner ou du commissaire-enquêteur aux incendies ou dans une procédure portant sur un acte posé dans l'exécution des tâches qui lui ont alors été confiées et dont est saisi un tribunal.

DISPOSITIONS PÉNALES

Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 000 \$ à 5 000 \$ s'il s'agit d'une personne physique ou de 3 000 \$ à 15 000 \$ s'il s'agit d'une personne morale, quiconque gêne le ministre, un enquêteur, un inspecteur, une autorité responsable de la sécurité civile, etc., dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont attribués en vertu de la Loi, quiconque refuse d'obéir à un ordre qu'il a le droit de donner, de lui communiquer les renseignements ou documents qu'il a le droit d'exiger ou de lui apporter sans motif valable l'aide ou l'assistance qu'il peut requérir ou quiconque cache ou détruit des documents ou d'autres choses utiles à l'exécution de ses fonctions.

Commet une infraction et est passible d'une amende de 200 \$ à 1 000 \$ tout employeur qui, sans motif valable par mesures discriminatoires, représailles, modification de ses conditions de travail, déplacement, suspension, congédiement ou quelque autre sanction, empêche un membre de son personnel d'agir ou vise à le punir pour avoir agi, auprès d'une autorité

responsable de la sécurité civile, d'un ministère ou d'un organisme gouvernemental impliqué en sécurité civile ou d'une municipalité qui a déclaré l'état d'urgence, alors qu'il a été mobilisé ou que son intervention a été requise sous le régime de la présente Loi pourvu que celui-ci l'ait avisé qu'il doit quitter précipitamment son travail ou ne plus s'y présenter.

En cas de récidive, les minima et maxima des amendes prévues par la Loi sont portés au double.