

CONVERGENCE

REVUE DE GESTION DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ

VOL. 24, N° 3 – AOÛT 2008

Faites vos devoirs en SST,
sinon...



CONVERGENCE

La revue *Convergence* est publiée quatre fois l'an à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec.

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE
Denise Turenne

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS
Diane Rochon

RÉDACTION
La revue *Convergence* est rédigée par des conseillers du Centre patronal.
Ont collaboré à ce numéro :

Thérèse Bergeron
Josette Boulé
André Cardinal
Denis Dubreuil
Isabelle Gagnon
Francine Gauvin
Isabelle Lessard
Sylvie Mallette
Maryline Rosan
Claudette Sicard

RÉVISION ET COORDINATION
Thérèse Bergeron

ILLUSTRATIONS
Jacques Goldstyn

CONCEPTION GRAPHIQUE
Folio et Garetti

IMPRESSION
Impression BT

Ce numéro a été tiré à 32 200 exemplaires.

DÉPÔT LÉGAL
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 0829-1314

La liste de tous les thèmes développés dans *Convergence* depuis 1995 se trouve sur le site Internet du Centre patronal : www.centrepatronalsst.qc.ca
En plus, s'y trouve le contenu de plusieurs numéros antérieurs aux douze derniers mois.

Certains articles de *Convergence* sont indexés dans la base de données Canadiana produite par le CCHST, ainsi que dans la publication bibliographique bimestrielle « Bulletin BIT/CIS - Sécurité et Santé au travail », du Centre international d'informations de sécurité et d'hygiène au travail (CIS), à Genève.

La reproduction des articles est autorisée à la condition expresse de mentionner la source.

Convention de la Poste-publications n° 40063479.
Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada au :

CENTRE PATRONAL DE SST
500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

Faites vos devoirs en SST, sinon...

SOMMAIRE Vol. 24, n° 3 • AOÛT 2008

3**MOT DE LA RÉDACTION**

Poursuite pénale ou criminelle :
la prévention a bien meilleur goût !

4

Poursuites criminelles et SST : faits saillants

5

Qu'entend-on par « diligence raisonnable » ?

6

Pénal vs criminel, qu'est-ce qui nous distingue ?

8

Comment remplir son devoir d'efficacité ?

10

Était-ce prévisible ?

12

Sanctionner est un devoir légal !

14

Passez à la caisse s.v.p.

16

Quoi ! C'est de ma faute cet accident !

18

Code criminel, l'entreprise est-elle coupable ?

19

Code criminel du Canada et lois en SST :
obligations et diligence raisonnable

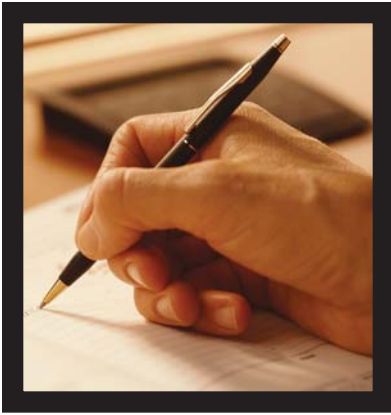
LE CENTRE PATRONAL, au service des entreprises !

Le Centre patronal de santé et sécurité du travail est un organisme à but non lucratif regroupant au-delà de 90 associations d'employeurs du Québec. Par le biais de leur adhésion au Centre, ces associations permettent, à leurs entreprises membres, de tirer profit de ressources et de services que l'on dit « exceptionnels », qui les aident à améliorer leur gestion de la SST. Parmi les avantages offerts aux entreprises membres, notons l'abonnement, tout à fait gratuitement, à la revue *Convergence*.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca

MISSION

Aider le milieu patronal à assumer le leadership de la santé-sécurité du travail en offrant des services de formation et d'information.



MOT DE LA RÉDACTION

POURSUITE PÉNALE OU CRIMINELLE :

la prévention a bien meilleur goût !

Que l'on soit une petite, moyenne ou grande entreprise, en termes de SST, l'on a des obligations à respecter à titre d'employeur. Et, selon les circonstances, un manquement à une obligation peut entraîner des conséquences de nature, entre autres, pénale ou criminelle. En effet, bien que, de prime abord, cela peut parfois sembler anodin l'omission de porter un équipement de protection individuelle (ÉPI), l'absence d'un klaxon fonctionnel, une porte de sécurité obstruée, l'absence d'une supervision appropriée, cela constitue autant d'exemples qui, dans certains cas, pourraient donner lieu à une poursuite de nature pénale et, dans les cas les plus graves – soit dans un contexte d'insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie –, à une poursuite au criminel.

Qu'on se le dise, nul besoin d'attendre qu'un accident survienne pour voir si c'est la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) qui sera alors le poursuivant, ce qui donnera lieu à des amendes, ou la Couronne, dans les cas plus graves, qui s'appuiera sur le *Code criminel du Canada* pour déterminer une peine plus sévère. Vous êtes superviseur ou gestionnaire pour l'entreprise XY et vous vous croyez à l'abri des poursuites parce que vous n'êtes pas directement l'employeur ? Détrompez-vous, tant l'individu que l'organisation peut être en cause. Reconnu coupable, ce sont les conséquences qui peuvent varier. Et la sanction peut s'élever bien au-delà d'une simple amende de quelques centaines de dollars !

Ce numéro de *Convergence* dresse un portrait des conséquences d'une négligence en santé-sécurité. Vous y trouverez l'historique des poursuites criminelles jusqu'à ce jour, des renseignements fort éclairants sur la notion de diligence raisonnable, la différence entre le droit pénal et le droit criminel, ce qu'est le devoir de prévoyance de l'employeur, en quoi consiste son devoir d'efficacité et l'importance d'exercer son devoir d'autorité. À cela s'ajoute un article sur le « prix » à payer, à titre de personne physique ou morale, pour un acte qui, par négligence, action ou omission a provoqué une lésion ou un décès. Et que dire de votre obligation de supervision, connaissez-vous son étendue d'une loi à l'autre ? Pour qu'une entreprise soit reconnue coupable, que doit-on prouver hors de tout doute raisonnable ?

Qu'il s'agisse d'une infraction pénale en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou criminelle selon le *Code criminel du Canada*, rien ne sera passé sous silence, car c'est d'ordre public. La santé et sécurité du travail vise toutes les entreprises et autant la responsabilité personnelle des administrateurs, des cadres et des employés que celle des organisations. Si un accident survient, le fait de corriger la situation, à la suite du passage de l'inspecteur de la CSST, ne change rien au fait que la contravention à la loi a eu lieu.

À proscrire aussi le « c'est de sa faute ». Il faut plutôt favoriser la responsabilisation de chacun pour éviter des pertes, maints déboires et une mauvaise presse, qui pourrait s'avérer davantage nuisible !

Bonne lecture !

POURSUITES CRIMINELLES ET SST : faits saillants

L'entrée en vigueur, le 31 mars 2004, de la *Loi modifiant le Code criminel* (responsabilité pénale des organisations), mieux connue sous la « loi C-21 », a marqué un virage important en SST afin de faciliter les poursuites contre les organisations et leurs gestionnaires lors d'accidents du travail graves (avec décès ou lésions corporelles). Tout a commencé par...

... une tragédie

Les modifications apportées au *Code criminel* en matière de SST ont été introduites à la suite d'un événement tragique survenu le 9 mai 1992, à la mine Westray, en Nouvelle-Écosse. Vingt-six mineurs ont perdu la vie lors d'une explosion souterraine. Malgré les résultats de l'enquête démontrant des manquements très sérieux à la sécurité et le laxisme des cadres de l'entreprise, la poursuite criminelle n'a pas été menée à terme par le procureur de la Couronne. Pourquoi donc ?

En fait, avant la loi C-21, pour accuser une compagnie (une personne morale) de négligence criminelle, la poursuite devait démontrer que « l'âme dirigeante » de l'entreprise avait un esprit coupable. Ce fardeau de preuve étant difficilement démontrable, le procès de la mine Westray n'a jamais abouti à la condamnation de quiconque.

Et c'est à la suite de cette longue *saga* judiciaire et de l'insatisfaction qui en a découlé que des amendements ont été proposés au *Code criminel*.

Les principales modifications

Rappelons que le *Code criminel* s'applique d'un océan à l'autre et à toutes les entreprises canadiennes, quelles que soient leur juridiction, leur taille, etc. En fait, les modifications apportées au *Code criminel* ont été effectuées dans le but de faciliter les poursuites contre les organisations lors d'accidents du travail graves (avec décès ou lésions corporelles). Et, à cet égard, la loi a innové pour étendre la notion d'*organisation* à : toute personne morale, compagnie, société de personnes, entreprise, syndicat professionnel et association de personnes formés pour atteindre un but commun.

Une des modifications importantes porte sur l'ajout d'un devoir spécifique à l'égard de la sécurité d'autrui. Ainsi, selon l'article 217.1 du *Code criminel*, « 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 blessure corporelle pour autrui ». Cette nouvelle disposition permet d'imputer directement la négligence criminelle aux responsables, soit les personnes en position d'autorité.

La deuxième modification majeure consiste en l'ajout d'une présomption de participation de l'organisation à une infraction au *Code criminel* lorsque deux conditions sont remplies :

- 1) d'une part, l'un des agents a posé un geste de négligence ou a omis de poser un geste dans un contexte d'insouciance déréglée ou téméraire
- 2) d'autre part, le cadre supérieur a cautionné ce geste de façon directe ou par son laxisme

Notons que par « agent », on entend ici toute personne travaillant pour le compte de l'organisation : administrateur, cadre, associé, mandataire, entrepreneur et même employé. Tout ce beau monde peut donc, dans certaines circonstances, engager la responsabilité criminelle de l'organisation.

L'affaire Fantini en Ontario

La première poursuite criminelle fut en Ontario, mais celle-ci n'était pas dirigée contre l'organisation mais bien contre un individu, M. Domenico Fantini. Ce dernier supervisait deux de ses employés qui effectuaient des réparations au drain d'une résidence. Un des employés fut malheureusement enseveli par une des parois de la tranchée qui céda. Les résultats de l'enquête ont démontré que M. Fantini n'avait pas assumé, en tant qu'employeur, ses responsabilités légales en matière de SST. Mais pour des raisons XYZ, la poursuite criminelle fut retirée et M. Fantini a plaidé coupable en vertu des dispositions pénales de la loi ontarienne en SST, où il a dû déboursier 50 000 \$ d'amende.

Un premier jugement au Québec

Le 11 octobre 2005, un jeune travailleur d'une entreprise de Saint-Eustache est écrasé mortellement par le grappin d'un palettiseur. En mai 2006, la CSST dépose son rapport d'enquête qui dénonce, entre autres, des lacunes sur le plan de la formation, un manque de supervision ainsi qu'un dispositif de sécurité non fonctionnel. Une accusation de négligence criminelle est officiellement déposée contre l'entreprise, le 15 novembre 2006. Le 7 décembre 2007, l'entreprise plaide coupable et, conséquemment, aucun procès n'aura lieu. La Couronne et la défense plaident relativement à la détermination de la sentence. Enfin, le jugement est rendu le 15 mars 2008 et l'entreprise est condamnée à payer un montant de 110 000 \$, soit une amende de 100 000 \$ (telle qu'il a été proposée par les deux parties) et une suramende compensatoire de 10 000 \$, ordonnée par le juge. Notons que l'entreprise avait déjà dépensé 750 000 \$ à la suite de cette tragédie au chapitre de la SST.

Conclusion

Pour éviter d'être accusé de négligence criminelle, non seulement il est important de bien connaître et respecter les lois et règlements en SST, mais l'entreprise a tout intérêt à mettre en place un système de gestion en SST permettant d'identifier et d'évaluer les risques tout en visant l'amélioration continue par un contrôle des activités et des suivis. En *langage clair*, cela signifie **faire preuve de diligence raisonnable**.

QU'ENTEND-ON PAR « diligence raisonnable » ?

Plusieurs articles dans ce numéro font référence à la notion de « diligence raisonnable ». Puisque cela est mentionné à plusieurs endroits, voyons ce qu'elle veut dire exactement.

Nous avons mentionné, précédemment, que la CSST pouvait tenter une poursuite pénale contre un employeur en raison de manquements allégués (infraction) à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) ou à ses règlements. Lorsque l'entreprise se conforme à la loi et à la réglementation et qu'elle élimine les dangers présents, en principe, elle prend en main ses obligations et fait preuve de « diligence raisonnable » par opposition à de la négligence. Cependant, pour être certain que les obligations sont respectées, chaque personne, à l'intérieur de l'entreprise, doit aussi faire preuve de diligence en mettant en place tous les moyens raisonnables pour prévenir les dérogations à la loi et la survenance d'accidents.

Un moyen de défense

La diligence raisonnable est donc un moyen de défense permettant d'être acquitté malgré l'infraction commise.

*En effet, on peut penser que dans presque tous les cas où une personne fait preuve de diligence, elle ne commet pas d'infraction. Ainsi, il n'est pas irrationnel de présumer la présence d'une négligence lorsqu'une contravention est commise.*¹

La notion de diligence raisonnable est bien définie en matière criminelle

Un des éléments que la poursuite doit, entre autres, prouver, hors de tout doute raisonnable, est que l'organisation ou les cadres supérieurs se sont écartés de façon marquée de la norme de « diligence » qu'il aurait été raisonnable d'adopter dans les circonstances, pour empêcher la participation à l'infraction (art. 22.1, *Code criminel*, a(1) et b. La défense, quant à elle, aura à soulever un doute à l'égard

de la preuve de la poursuite². Les deux parties doivent se référer aux standards établis par la jurisprudence qui s'applique en matière de santé et sécurité du travail. Selon la Cour suprême du Canada, la diligence raisonnable est la démonstration par une personne :

- qu'elle n'a pas été négligente : *elle a pris toutes les précautions nécessaires et raisonnables pour éviter l'événement qui constitue une violation de la loi*³.
- qu'elle a empêché une conduite valant participation à l'infraction : *il est vital qu'il y ait un élément de contrôle, particulièrement dans les mains de ceux qui ont la responsabilité d'activités commerciales qui peuvent mettre le public en danger, pour promouvoir l'observation de règlements conçus pour éviter ce danger. Ce contrôle peut être exercé par : la surveillance ou l'inspection, par l'amélioration des méthodes commerciales ou par des recommandations à ceux qu'on peut espérer influencer ou contrôler.*⁴

En matière de santé et de sécurité du travail, la diligence raisonnable, par un employeur, tourne autour de ses obligations « d'éliminer à la source même » les dangers pour la santé et la sécurité de ses travailleurs (art. 2, LSST). Pour ce faire, diverses mesures entourant l'identification des risques au travail et le contrôle de ces risques s'imposent à l'employeur. La mise en place de ces mesures par l'employeur pourra soutenir une défense de diligence raisonnable.

Et le manquement du travailleur ?

Si l'employeur, malgré les moyens en place, est confronté à un « manquement » aux règles de sécurité « commis » par un travailleur, lequel manquement entraîne une poursuite pénale en vertu des articles 236 ou 237 de la LSST, l'employeur qui s'estime non coupable devra repousser la présomption de négligence en établissant que ladite infraction a été com-

mise à son insu, sans son consentement, et malgré les dispositions prises pour éviter sa commission (article 239, LSST), les trois éléments étant cumulatifs⁵. Les deux premiers éléments de preuve, « à son insu » et « sans son consentement » doivent être démontrés par le représentant de l'employeur. Quant au troisième élément de l'article 239, « malgré les dispositions prises pour éviter la commission », cela réfère plus directement à la défense de « diligence raisonnable » comme telle, et si les représentants de l'employeur – gestionnaires de premier niveau – ont évidemment un rôle à jouer dans l'établissement de cette défense, d'autres acteurs d'un niveau supérieur (coordonnateur, directeur, président) auront aussi leur part de responsabilité dans l'établissement de la défense.

Dans ce contexte, l'employeur peut-il démontrer une preuve de diligence raisonnable ?

Puisque l'objet de la LSST est « la protection du travailleur, victime potentielle de son environnement et de ses propres erreurs humaines » et que cette loi s'adresse principalement à l'employeur et à ses représentants pour la raison qu'ils ont un très grand pouvoir de contrôle, celui-ci doit s'assurer que les moyens de prévention mis en place sont effectivement exercés, de façon rigoureuse, attentive et constante⁶.

Suite à la page 11 ►

PÉNAL VS CRIMINEL, qu'est-ce qui nous distingue ?

Les notions de droit pénal et criminel sont, pour la majorité des gens, l'équivalent de bonnet blanc, blanc bonnet; c'est-à-dire que les nuances et les éléments qui les distinguent ne sont pas évidents aux yeux de tous. Tentons sommairement de les démythifier dans le cadre de la santé-sécurité du travail.

Les puristes diront que le droit pénal, dans un sens large, englobe deux grandes catégories d'infractions, à savoir, les infractions dites réglementaires et les autres de nature criminelle. Mais dans le but d'alléger ce texte et pour faciliter la compréhension, nous réferons aux termes pénal et criminel.

En vertu de la *Loi constitutionnelle de 1876*, le parlement fédéral a une juridiction exclusive pour adopter une législation créant une infraction dite « criminelle ». À titre d'exemples, pensons à la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* et, bien sûr, au *Code criminel du Canada*. Ces différentes lois se rapportent à des comportements considérés par une société comme étant inacceptables, car ceux-ci vont à l'encontre des valeurs fondamentales auxquelles elle s'identifie. Les transgresser signifie commettre un crime.

Concernant le droit pénal, les trois paliers gouvernementaux – à savoir fédéral, provincial et municipal – ont le pouvoir, dans chacun leur champ respectif de compétences, de légiférer des règles de conduite pour encadrer des activités dites « permises ». Nous n'avons qu'à penser au domaine de la conduite automobile. Ne pas respecter les règles quant à la signalisation routière signifie commettre une infraction au *Code de la sécurité routière*. En santé et sécurité du travail, le législateur décrit de manière précise les infractions découlant du non-respect des règles ou des normes décrites dans les diverses lois et règlements en cette matière.

La finalité commune du droit criminel et pénal est de sanctionner ou punir toute personne qui contrevient aux différentes législations. Contrairement aux décisions administratives, énoncées par les inspecteurs, qui elles ont pour objectif de contraindre les individus à respecter les lois et règlements¹.

Qui peut poursuivre ?

En matière criminelle, non seulement la victime, mais tout individu ayant des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un « crime » peut la dénoncer auprès des autorités policières. Selon la qualité de la preuve produite au dossier, le procureur de la Couronne, aura à décider s'il dépose ou non des accusations criminelles. Par exemple, dans le cadre d'un accident de travail mortel, la famille de la victime, un témoin, un inspecteur de la CSST, un syndicat, un policier, etc., pourrait être à l'origine de la dénonciation pour négligence criminelle.

Au niveau pénal, un inspecteur qui constate qu'un travailleur a un comportement qui déroge au *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (par exemple : absence du port d'un harnais lors d'un travail en hauteur) pourrait dénoncer cette infraction aux services juridiques de la CSST. Ces derniers pourront intenter une poursuite pénale² contre l'employeur qui sera passible de devoir payer une amende.

Qui peut faire l'objet d'une poursuite criminelle ou pénale ?

Les organisations, à savoir les compagnies (dont les activités peuvent être tant de juridiction fédérale que provinciale), les sociétés, les syndicats, les municipalités, etc., peuvent faire l'objet d'une poursuite criminelle à la suite d'un accident du travail ayant entraîné une blessure grave ou un décès. Cependant, faire l'objet d'une poursuite ne signifie pas être coupable ! Un tel verdict de culpabilité est conditionnel à la preuve qu'un agent **et** un cadre supérieur de l'organisation ont failli à leurs obligations.

Un individu (ou une collectivité d'individus) ayant un lien avec l'organisation (tel un cadre supérieur, un superviseur, un travailleur, un entrepreneur, etc.) pourrait personnellement être visé par une poursuite en responsabilité criminelle, et ce, s'il n'a pas respecté ses devoirs légaux en santé et sécurité du travail. Ce manquement doit avoir été réalisé dans un contexte de « je m'en foutisme » et avoir causé un décès ou une blessure, soit à un travailleur ou à un membre du public.

Retenez qu'une entreprise et ses représentants peuvent être poursuivis simultanément ou la poursuite peut être prise uniquement contre l'organisation ou contre un individu.

Au niveau pénal, théoriquement, « qui-conque » peut également être poursuivi. Usuellement, c'est l'employeur qui est le défendeur car, en vertu de l'article 2 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, c'est lui qui a la responsabilité d'éliminer, à la source, les dangers à l'égard de la santé et de la sécurité de ses travailleurs.

Quel est le niveau de responsabilité ?

S'il s'agit d'une organisation, elle est présumée³ avoir participé à un crime de négligence s'il est prouvé **hors de tout doute raisonnable** qu'un ou plusieurs agents ont commis une faute **et** si un ou plusieurs des cadres supérieurs n'ont pas adopté un comportement diligent pour empêcher l'infraction, c'est-à-dire comme l'aurait fait un « bon père de famille ». Si l'accusé est une personne physique, outre l'acte posé ou l'omission d'agir, une preuve (toujours **hors de tout doute raisonnable**) doit être faite quant à « l'état d'esprit coupable » de l'accusé. Cela peut se traduire par une volonté délibérée de commettre le crime (crime d'intention) ou, comme dans le cas qui nous préoccupe, prendre la forme d'une négligence ou d'une imprudence grave (intention générale de négligence).

Relativement au droit pénal, les articles 236 et 237 de la LSST créent des infractions de responsabilité **stricte**. Cela signifie que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) doit faire la preuve, également hors de tout doute raisonnable, que l'acte prohibé a été commis ou est effectivement survenu. Suivant le libellé de ces articles, le législateur a prévu que cette preuve entraîne une présomption de négligence. En effet, l'état d'esprit de l'accusé, au moment de la perpétration de l'infraction, n'a pas à être prouvé. De même, aucune conséquence, telle qu'une blessure, n'est requise. Le seul fait de la présence d'un danger immédiat et susceptible de causer une blessure suffit.

Cependant, le qualificatif « stricte » fait référence à la possibilité pour l'accusé de repousser la présomption de négligence en présentant, par une preuve prépondérante, une défense de diligence raisonnable. D'autres moyens de défense pouvant être invoqués sont : l'impossibilité absolue, la nécessité (c'est pour éviter un mal plus grand qu'on a commis l'infraction) et l'erreur induite par une personne en autorité (exemple : un représentant de la CSST).

Comme nous vous l'indiquions ci-dessus, les processus administratif et pénal poursuivent un objectif distinct. Cela signifie que même si vous avez reçu une décision administrative de la CSST vous ordonnant, par exemple, de procéder à une correction, vous n'êtes pas à l'abri de faire l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle.

Quels sont vos droits en tant qu'accusé ?

La CSST et le coroner⁴ disposent notamment du pouvoir de contraindre les personnes à collaborer à leur enquête. Cela signifie que si vous êtes accusé d'avoir commis une infraction criminelle, vous ne pouvez pas invoquer le droit au silence pour refuser de fournir les renseignements. Mais ceux-ci doivent se limiter uniquement aux faits entourant l'accident. Cependant, dans le cadre de l'enquête policière, chaque personne a le droit de garder le silence. Lors d'un grave accident mortel ou non, les auteurs Bourque et Beaugard⁵ suggèrent fortement l'assistance d'un avocat, et ce, le plus tôt possible. Ce dernier pourra vous conseiller et vous assister à tout moment durant les enquêtes tant de la police, de la CSST que du coroner. Les informations recueillies par ces deux derniers peuvent servir en preuve lors d'un procès criminel, mais ne pourront pas être utilisées afin de vous incriminer⁶ (c'est-à-dire être retenues contre vous). Toutefois, une organisation ne bénéficie pas de cette protection contre l'auto-incrimination⁷.

Dans le cadre d'une enquête pour une infraction « pénale » prévue aux articles 236 et 237 de la LSST, puisqu'aucune peine d'emprisonnement n'est prévue, les déclarations faites à un inspecteur de la CSST pourraient être auto-incriminantes. C'est donc pour cette raison, au risque d'être redondant, qu'il faut collaborer mais tout en faisant preuve de prudence, c'est-à-dire en se limitant aux faits entourant l'accident.

Quel est le délai de prescription⁸

Contrairement à une poursuite pénale, l'acte criminel est habituellement imprescriptible, sauf exception. Quant aux infractions commises en vertu des articles 236 et 237 de la LSST, les procédures se prescrivent dans un délai d'un (1) an à compter de la date de la perpétration du fait reproché (article 14 du *Code de procédure pénale*).

Quelles sont les sanctions ?

Au niveau criminel, il faut, *a priori*, distinguer si l'accusé est une organisation versus un individu. En tant que personne physique, vous pourriez faire face à une peine d'emprisonnement, dont la durée sera déterminée selon différents critères. Un verdict de culpabilité signifie également avoir un casier judiciaire.⁹ Au niveau pénal, la responsabilité stricte n'est pas assortie d'une peine d'emprisonnement et, par le fait même, il y a absence dudit casier.

Relativement à l'amende imposée, celle-ci sera établie selon une liste de critères définis dans le *Code criminel*. Il faut retenir que le Code ne prévoit pas de montant maximal. Par contre, la LSST énonce clairement des montants minimal et maximal. Mais ceux-ci diffèrent selon qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale et selon le type d'infraction, soit en vertu de l'article 236 ou 237 de la LSST. Considérant que l'article 236 vise les infractions techniques, les amendes sont inférieures à celles prévues à l'article 237, ce dernier visant à punir les manquements ayant pu mettre en péril la santé et la sécurité d'autrui.

Suite à la page 19 ►

COMMENT REMPLIR son devoir d'efficacité ?

D'abord, comment définit-on efficacité ? Qualité d'une chose, d'une personne efficace. Et que signifie efficace ? Qui produit l'effet attendu. Se dit de quelqu'un dont l'action aboutit à des résultats utiles.

En tant qu'employeur responsable de la SST de votre personnel, êtes-vous « efficace » ? Votre personnel connaît-il « l'effet attendu » relativement aux questions de SST ? Agissez-vous en posant des actions, des gestes positifs à l'égard de la SST et du personnel ? De ces gestes et actions, est-ce que des résultats utiles ressortent ? Hum ! Vous hésitez à répondre positivement à ces questions, n'est-ce pas ? Pourtant, elles correspondent à votre devoir d'efficacité. Dans le cadre de cet article, nous tenterons justement de mieux comprendre l'étendue de vos responsabilités à l'égard de ce devoir.

Quels sont les devoirs de l'employeur ?

Tel que nous le rapportent les juristes Bourque et Beaugard¹, l'employeur a trois devoirs à remplir en vue de pouvoir démontrer qu'il fait preuve de diligence raisonnable. Le devoir de prévoyance, soit identifier les risques et définir des moyens de les éliminer ou de les réduire. Le devoir d'efficacité qui vise la mise en place de mesures efficaces pour éliminer et contrôler les risques de lésions professionnelles. Et, le troisième, le devoir d'autorité, soit celui où l'employeur doit contraindre un employé à respecter les règles de sécurité en vigueur par l'application de mesures disciplinaires.

Quel est le résultat attendu par le devoir d'efficacité ?

Le devoir d'efficacité signifie que l'employeur doit mettre en place des moyens très concrets en vue de s'assurer que le travail s'exécute de façon sécuritaire. Voilà d'ailleurs le résultat attendu. Mais, pour obtenir un tel résultat, il importe que l'employeur exerce une gestion serrée des différentes activités de prévention qui s'appliquent à son milieu de travail et, surtout, qu'il exerce un suivi. Le fait de définir des objectifs clairs en SST et de faire connaître les rôles et responsabilités de chacun

à cet égard est, certes, un très bon point de départ. Avez-vous des objectifs et des attentes vis-à-vis la SST ? Votre personnel les connaît-il ? Est-il au fait de sa part de responsabilités en ce sens ? Si votre personnel n'a pas d'idée claire quant à ses responsabilités, ou s'il perçoit mal ce qu'il doit effectuer, il se fera sa propre idée à partir de ce qu'il connaît ou de ce qu'il croit devoir réaliser. Il y a fort à parier qu'il éprouvera alors des difficultés à rencontrer les attentes que vous pourriez avoir à son égard. En vue de vous aider à tracer un tableau étoffé de ce qu'il y a à accomplir, regardons ce qu'implique le devoir d'efficacité au quotidien.

Le devoir d'efficacité

Les accidents du travail

Au Québec, chaque jour, en moyenne, 300 accidents surviennent entraînant une lésion indemnizable par la CSST. À cet égard, les employeurs responsables effectuent une enquête et une analyse de l'accident afin de déterminer les causes et de définir des mesures pour éviter qu'un tel événement ne se répète. L'intention est fort louable, mais le devoir d'efficacité ne sera rencontré qu'au moment où les mesures correctives et préventives seront effectivement mises en place. À ce sujet, il y a lieu d'examiner vos façons de procéder : des mesures correctives et préventives efficaces ont-elles été implantées après un accident ? Les changements ont-ils été communiqués au personnel (supervision et production) ? Le délai de correction a-t-il été raisonnable considérant le niveau de risque en cause ? Y a-t-il eu une vérification des lieux afin de s'assurer que les mesures choisies procurent effectivement les résultats attendus ? De nouvelles procédures de travail ont-elles découlé de cet événement ? Le personnel a-t-il été informé et formé sur ces nouveautés ? Comme vous pouvez le constater, nous sommes loin du simple rapport d'enquête rempli en vitesse sur le coin du bureau, qui finit par se retrouver dans un classeur, quelque part... À cette étape, il s'agit de se rappeler que le résultat attendu avec les enquêtes consiste à ce que l'accident ou l'incident dont il est question ne se répète plus, et que des conséquences plus graves ne se matérialisent pas.

L'inspection

L'inspection des lieux de travail est une autre façon de rencontrer son devoir d'efficacité. En effet, elle peut constituer un excellent moyen de vérifier que les lieux, les équipements, les outils, la machinerie, de même que les méthodes de travail, soient sécuritaires. En fait, il en sera ainsi dans la mesure où une inspection se tiendra régulièrement et que les dérogations ne resteront pas lettre morte. Si aucun suivi n'est exercé quant aux mesures à prendre, ou encore, si le superviseur ne se fie qu'au jugement de ses employés chargés des inspections, sans y participer à l'occasion, il pourrait se retrouver responsable des erreurs commises par ses employés.

L'information et la formation

Prenez quelques minutes pour consulter quelques-uns des rapports d'enquête des inspecteurs sur le site de la CSST. Vous y constaterez que le manque d'information et de formation compte parmi les causes d'accidents les plus fréquentes. Qu'en est-il de vos accidents et incidents ? Avec une formation adéquate ou de l'information, l'événement aurait-il pu être évité ? Votre personnel de supervision est-il en mesure de détecter et de combler, de façon continue, les lacunes liées à l'information et à la formation en SST ? Vos tâches comportant des risques importants font-elles l'objet d'une formation sur mesure ?

Savez-vous si vos employés possèdent les compétences nécessaires pour tenir compte de tous les aspects SST associés à leurs responsabilités ? Ont-ils reçu la formation requise pour l'utilisation d'un chariot élévateur, le port des équipements de protection individuelle, les matières dangereuses présentes sur les lieux de travail, etc. En fait, les travailleurs doivent être formés et informés sur tous les risques associés à leur travail, de même que sur les mesures de prévention qui s'appliquent. Aussi, pour faire preuve d'efficacité, la formation demande un suivi de la mise en pratique.

L'entraînement et la supervision

Nombreux sont ceux qui, après avoir assisté à une formation, se sentent pris au dépourvu au moment de mettre en pratique leurs nouvelles connaissances. Pour éviter une telle situation, le législateur a prévu, à l'article 10 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, que le travailleur a le droit de bénéficier de services de formation, d'information et de conseils en matière de SST, particulièrement en relation avec ses tâches et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés. À titre d'exemple, l'entraînement pourrait prévoir, à la suite d'une formation théorique, des démonstrations sur la façon d'exécuter le travail. Aussi, le travailleur devrait avoir l'occasion de procéder alors, sous supervision, à ses premières expérimentations afin de recevoir une appréciation de sa performance et d'obtenir quelques *trucs* du métier pour s'améliorer. L'employeur se devant d'exercer une supervision efficace, il devrait s'assurer que l'employé maîtrise bien ses tâches avant qu'il les accomplisse de façon autonome. Le superviseur doit s'assurer que tout se déroule normalement, puis corriger les comportements non sécuritaires au fur et à mesure qu'il les observe et veiller à rester disponible au cas où l'employé aurait besoin de son aide.

Les équipements de travail, les outils et les machines

Parmi les autres gestes attendus de la part de l'employeur, voir au bon fonctionnement des équipements de travail, des outils et des machines utilisés constitue un aspect essentiel au devoir d'efficacité. L'employeur doit s'assurer qu'ils sont sécuritaires par des amé-

nagements adéquats, des inspections et des entretiens réguliers. Selon les équipements en place, cela peut vouloir dire d'ajouter un garde ou tout autre dispositif de sécurité.

En conclusion, mieux vaut faire ses devoirs !

Le devoir d'efficacité, comme tous les autres devoirs d'ailleurs, peut être comparé à un ressort où chaque omission l'étire un peu plus. Au bout de sa résistance, il lâche (l'accident se produit) et le ressort revient... avec force. Secoué, au moment de reprendre vos esprits, si la CSST et les tribunaux s'en mêlent, il est trop tard pour tenter des excuses, car personne n'échappe à ses devoirs !

1 BOURQUE, S. et M. BEAUREGARD. *Quand l'accident de travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration*, Développements récents en SST, Éditions Yvon Blais, vol. 211, 2004, p.125-149.

COTISATION SUR LES SALAIRES VERSÉS... DU NOUVEAU !

Dans la dernière édition de la revue *Convergence*, intitulée *Que réserve l'avenir en SST ?*, l'article *La CSST et ses projets pour l'avenir*, à la page 16, présente les projets en cours de réalisation à la CSST. Au moment d'écrire cet article, le projet de mettre en place la cotisation basée sur les salaires versés (CBSV) allait bon train selon l'information alors recueillie auprès de la Commission.

Cependant, depuis, la situation a changé. La CBSV ne sera pas implantée en 2009 comme prévu, mais plus tard, à une date qu'il reste à déterminer. Vous devriez avoir reçu une lettre de la CSST à cet effet.

Le proverbe « Mieux vaut prévenir que guérir » n'aura jamais été aussi actuel qu'en cette ère d'obligation de diligence raisonnable en matière de santé-sécurité au travail, où le premier devoir qui incombe à l'employeur est celui de prévoyance. Pourtant, si on se réfère à notre *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), votée en 1979, ce devoir de prévoyance n'est pas nouveau. Ce sont plutôt les conséquences de ne pas l'accomplir qui constituent une nouveauté.

Qu'en est-il ?

Prévention 101

Le devoir de prévoyance, ça rime à quoi ? Selon les juristes Bourque et Beaugard¹, cela revient, en gros, à ceci : identifier/évaluer les risques et déterminer les mesures de sécurité appropriées.

Autrement dit, prenez-vous les mesures raisonnables pour anticiper les accidents qui pourraient survenir dans votre milieu de travail, et les conséquences qui en découleraient ? Ce qu'on appelle, dans la pratique, faire de l'analyse de risques, étape essentielle et préliminaire à une bonne gestion de ceux-ci.

D'ailleurs, sur le plan strictement légal, cela fait au moins 30 ans que ce devoir aurait dû être accompli, et comme nul n'est censé ignorer la loi...

Référons-nous, donc, aux exigences de la LSST qui nous apparaissent les plus explicites relativement au devoir de prévoyance attendu de l'employeur et du travailleur :

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 :

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

49. Le travailleur doit :

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail

Ce qu'il faut comprendre de ces deux articles c'est que chacun, peu importe son statut dans l'entreprise, est tenu, en quelque sorte, au devoir de prévoyance.

Qui plus est, le législateur québécois a même prévu, dans la LSST, des mécanismes de prise en charge des problèmes de santé-sécurité, afin que ce devoir de prévoyance soit mieux accompli ! Avec raison d'ailleurs. D'une part,

ÉTAIT-CE prévisible ?

il revient aux dirigeants et aux gestionnaires d'être proactifs à cet égard ; ce sont eux qui ont la latitude quant aux moyens à prendre pour identifier, analyser et neutraliser les dangers, de même que sur la mise en place des mesures de contrôle appropriées. D'autre part, ce sont les gens de « plancher » qui connaissent les aléas de la production ; de ce fait, ils sont à même d'en reconnaître les dangers et de les signaler. Mais pour que tout cela arrive, ça prend une volonté d'agir en prévention...

Je veux bien, mais je ne suis pas devin !

Sans doute vrai, mais entre prévoir l'imprévisible et se questionner sur ce qui est prévisible, il y a une marge, et c'est là que vous devez faire acte de diligence raisonnable. En d'autres mots, vous n'avez pas le choix de mettre en place des mécanismes pour vous

assurer un niveau raisonnable de connaissance des dangers de votre milieu de travail et des risques à la santé-sécurité qu'ils engendrent. Se poser ces deux questions toute simples, mais pourtant de base : « Dans mon entreprise, mon département, mon poste de travail, que peut-il arriver comme accident, maladie, blessure ? Quels moyens dois-je prendre pour empêcher qu'une tragédie ne se produise ? ». C'est ça prévoir, ou si vous aimez mieux : voir d'avance...

Ceci étant dit, cela se traduit comment en termes « pratico-pratiques » pour l'entreprise ? Reprenons, sous forme de tableau, des phrases-clés utilisées par les juristes Bourque et Beaugard pour exprimer ce qu'ils entendent par « devoir de prévoyance », et inspirons-nous de la norme canadienne CSA/Z1000-06 pour suggérer des activités à mettre en place pour rencontrer ces obligations.

SELON LES JURISTES, LE DEVOIR DE PRÉVOYANCE SE TRADUIT PAR L'OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR DE :	TYPES D'ACTIVITÉS À METTRE EN PLACE (INSPIRÉ DE LA NORME CSA/Z1000-06 ²)
<ul style="list-style-type: none"> prendre l'initiative de connaître le travail qu'il exige d'autrui, d'examiner tous les gestes que doivent poser les employés dans le cadre de leur travail et d'identifier les risques qui en découlent 	<ul style="list-style-type: none"> analyse de tâches et de procédés analyse des risques inhérents et des phénomènes dangereux inspections régulières revue des accidents et incidents revue du registre de premiers soins consultation des étiquettes et fiches signalétiques SIMDUT consultation des spécifications ou instructions fournies par les fabricants et fournisseurs évaluation de l'exposition des travailleurs aux agents agresseurs (bruit, produits chimiques, etc.) prise en compte des recommandations du comité SST
<ul style="list-style-type: none"> s'assurer que les employés ont la compétence et l'information nécessaires pour effectuer leurs tâches 	<ul style="list-style-type: none"> programme d'accueil des nouveaux employés observation de méthodes de travail et de comportements des travailleurs coaching et feedback
<ul style="list-style-type: none"> connaître les exigences des lois, règlements et normes de sécurité qui s'appliquent à son établissement 	<ul style="list-style-type: none"> consultation des organismes de réglementation et de normalisation (CSST, CSA, etc.) audit de conformité
<ul style="list-style-type: none"> inviter les employés à faire part de leurs commentaires au chapitre de la sécurité sur les lieux du travail (source importante d'informations devant être intégrées continuellement au processus du travail) 	<ul style="list-style-type: none"> mise en place de canaux de communication consultation des travailleurs sur leurs préoccupations et sur leurs suggestions d'amélioration système de déclaration de situations dangereuses tenu de réunions SST mise sur pied d'un comité de santé-sécurité

Il y a tout ça, mais plus encore...

Le tableau précédent vous expose différents moyens et activités pour arriver à une meilleure connaissance des dangers de votre milieu de travail et, conséquemment, vous aider à en cerner les risques. Mais votre obligation de prévoyance ne s'arrête pas là. Et c'est souvent à cette étape que le bât blesse. Car c'est bien beau de connaître ses risques, mais cela devient tout à fait futile si on n'y donne pas suite, et si on ne s'organise pas pour les maîtriser. Il faut donc aussi prévoir les mesures les plus appropriées pour éliminer ou contrôler ces risques. Ce qu'on appelle en gestion : planifier ses actions de prévention. Quel moyen, équipement, procédure, activité, ou agencement de ceux-ci, nous procurerait l'assurance que la probabilité de survenue d'un accident ou maladie soit réduite au minimum. Ceci s'applique à nos processus réguliers, et doit aussi s'appliquer à nos opérations « extraordinaires » : tâches ponctuelles ou particulières, travaux effectués par des sous-traitants, commandes spéciales, *shutdown*, etc.

Sachez aussi que ce n'est pas parce que certaines pratiques ont toujours existé dans l'entreprise qu'elles sont pour autant sécuritaires. *On l'a toujours fait comme ça et il n'est jamais rien arrivé !* Assurez-vous plutôt que vos procédures et standards internes sont appropriés et répondent aux exigences de sécurité auxquelles on devrait raisonnablement s'attendre.

Finalement, toujours selon la norme CSA/Z1000-06, *Gestion de la santé et de la sécurité au travail*, le devoir de prévoyance, c'est aussi :

- avoir une politique, des orientations et des objectifs sans équivoque en matière de santé-sécurité
- élaborer un plan visant l'atteinte des objectifs
- fournir les ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan
- définir les rôles, attribuer les responsabilités, déléguer l'autorité nécessaire et, bien sûr, former les gens en conséquence

En conclusion, selon le Centre patronal, votre devoir de prévoyance obtiendra la note parfaite si, et seulement si, vous sortez du cercle vicieux de la prévention après coup. Comment ? En démontrant votre *leadership* par l'instauration d'une culture favorisant la santé-sécurité, la participation de chacun à l'identification et à l'élimination des risques d'accident, l'intégration des considérations SST dans chaque décision prise et action posée, et l'évaluation des possibilités d'amélioration continue. Car plaider l'ignorance devant un juge...

1 BOURQUE, S. et M. BEAUREGARD. *Quand l'accident du travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration*. Développements récents en droit criminel, Éditions Yvon Blais, 2004.

2 CSA/Z1000-06, *Gestion de la santé et de la sécurité au travail*, Association canadienne de normalisation, mai 2006.

Suite de la page 5

*L'objectif de la Loi sur la santé et la sécurité du travailleur est de prévenir les accidents de travail en protégeant les travailleurs qui peuvent potentiellement être victimes d'accidents en commettant des erreurs humaines. C'est ainsi qu'il faut les protéger contre leurs propres erreurs. Et celui qui détient ce pouvoir de protection, c'est l'employeur. C'est ce dernier qui contrôle la gestion et l'encadrement des employés ainsi que l'équipement et les méthodes de travail. Il a alors l'obligation de prendre tous les moyens raisonnables afin de s'assurer que ses employés travaillent en sécurité.*⁷

La notion de diligence raisonnable est donc un moyen de défense né dans un contexte de violation des lois.

*Les tribunaux sont très exigeants à l'égard de la défense raisonnable. Le Tribunal du travail et la Cour supérieure ont déclaré, à maintes reprises, qu'il ne suffit pas, pour un employeur, de fournir l'équipement approprié et de donner des directives aux employés en présumant que les instructions seront suivies. Il ne suffit pas, non plus, de se fier sur l'expérience des travailleurs; il faut qu'un employeur prenne des mesures concrètes et positives pour s'assurer que la loi soit respectée.*⁸

Dans un article fort intéressant, des auteurs résument ainsi la notion de diligence raisonnable :

*L'obligation générale de diligence prévue par les lois provinciales et fédérales comporte trois aspects : un devoir de prévoyance, un devoir d'efficacité et un devoir d'autorité.*⁹

Le défaut, par l'employeur, de rencontrer ces devoirs pourra donc laisser entrevoir une absence de diligence raisonnable.

1 M^e MARCOTTE A. *Les moyens de défense en matière pénale*, Développements récents en droit de la SST, Yvon Blais Inc., 2001, p. 171 et ss.

2 *La notion de danger : au cœur de la LSST* par M^e Alain Marcotte.

3 R. c. Sault-Ste-Marie (1978) 2 R.C.S. 1299.

4 Idem à 3.

5 CSST c. 9083-5299 Québec inc., CQ 500-63-000368-040, 14-06-2005.

6 Idem à 2.

7 CSST c. Marc Filiatreault Couvreur Inc., T.T., mai 2001.

8 CSST c. 2855-2909 Québec Inc., T.T. 10 juin 2002.

9 BOURQUE, S. et M. BEAUREGARD. *Quand l'accident du travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration*, Développements récents en droit criminel, Éditions Yvon Blais inc., 2004, p. 123-149.

SANCTIONNER est un devoir légal !

Wow ! Ne partez surtout pas en peur avec ce titre. Le but de cet article n'est pas de promouvoir les sanctions disciplinaires. Une culture de sécurité ne s'impose pas par la « punition ». Mais force est de reconnaître que la sanction disciplinaire est un « mal nécessaire », voire un devoir légal, quand « là, ça va faire ! ». À l'égard d'un employeur, qui a fait preuve de laxisme dans l'application progressive de mesures disciplinaires, les tribunaux diront qu'il n'a pas fait preuve de diligence raisonnable. En d'autres termes, qu'il a manqué à son devoir d'autorité.

« Y' veut pas comprendre, Monsieur le Juge ! »

Roger Tério, superviseur des opérations à l'entreprise « Les as du lavage de vitres situées en hauteur inc. » est bien déterminé à faire valoir sa position au nom de son employeur devant le tribunal. Il y a trois mois, l'inspecteur de la CSST, Jean-Marie Cheval « a flanqué » à son entreprise une amende de 8 000 \$ en vertu de l'article 237 de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** (LSST), pour avoir compromis *directement et sérieusement la sécurité* d'un travailleur.

Voici ce qu'a indiqué l'inspecteur de la CSST sur le constat d'infraction :

« Le 13 septembre 2006, à 15 h 3, l'employeur « Les as du lavage de vitres situées en hauteur inc. », dont la place d'affaire sise au 202020, rue University, district de Montréal, H3B 2B6, a compromis directement et sérieusement la santé, la sécurité et l'intégrité physique d'un travailleur en ne s'assurant pas que ce dernier portait son harnais de sécurité au moment où il exécutait la tâche de nettoyer les vitres situées au 20^e étage de l'édifice « Le Firrrrrrmament », sis au 2122, rue Christophe-Colomb, district de Montréal, HA3 3Z4, contrevenant ainsi à l'article 237 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., ch. S-3.1), et se rendant passible des pénalités prévues au 1^{er} alinéa dudit article. »

Ah, non ! ça, Roger Tério, superviseur, ne le « prend » vraiment pas ! Et il est bien déterminé à faire valoir sa position devant le juge qui entendra sa cause.

Voici un extrait de ladite audience¹.

Extrait « adapté » de l'audience du 13 juillet 2007, de 10 h 17 min 3 s à 10 h 18 min 43 s.

(En contre-interrogatoire)

M^e Juste Sassoer (pour la poursuite) : *Vous avez bien dit que c'est de la faute de Jean-Guy Tremblay (le travailleur) parce qu'il connaissait les règles de sécurité. Puis, pour reprendre exactement vos propos, parce qu'il a 20 ans d'expérience dans le domaine...*

M. Roger Tério : *Oui, Madame... heu ! Maître ! Jean-Guy a 20 ans d'expérience dans le domaine... Il le savait que le port du harnais était obligatoire et, en plus, il y a une affiche sur chaque échafaud... J'peux pas être derrière lui tout le temps... mais que voulez-vous, il a une tête de cochon, pis il veut jamais le porter...*

M^e Juste Sassoer : *Il veut jamais le porter, dites-vous, c'est donc pas la première fois ?*

Roger Tério : *Non, Maître, pas la première fois !*

M^e Juste Sassoer : *Et vous admettez qu'il n'a jamais eu de sanction disciplinaire à cet effet.*

Roger Tério : *Heu !... ben... (toussement)... non, jamais donné de sanction.*

M^e Juste Sassoer : *Pourtant, il existe bien une politique de sanction disciplinaire dans votre entreprise, non ?*

Roger Tério : *... (inaudible)*

M^e Juste Sassoer : *Monsieur Tériooo ? On ne vous entend pas...*

Roger Tério : *Ben, oui... mais pas des enfants quand même...*

M^e Juste Sassoer : *Je n'ai plus de questions, Monsieur le Juge.*

Et ce fut la goutte qui a fait déborder le vase, pour convaincre le juge Orégon que l'amende contre l'entreprise devait être maintenue.

L'employeur est coupable jusqu'à preuve du contraire !

Ainsi, en vertu des articles 236 et 237 de la LSST, la CSST peut tenter une poursuite pénale contre « quiconque » omet de se conformer aux dispositions de la loi.

Le « quiconque », pour reprendre les mêmes termes que la loi, peut viser notamment l'employeur, son superviseur, son employé... Bref, « quiconque » contrevient à la loi. Mais, règle générale, c'est à l'employeur que la CSST émet le constat d'infraction en soutien de son accusation.

Pourquoi ? Parce que c'est l'employeur, au premier chef, qui est responsable de l'organisation de la santé et sécurité du travail... et, surtout, c'est lui qui a le pouvoir d'imposer, dans son organisation, les différentes règles de sécurité.

D'ailleurs, à cet effet, l'article 239 de la LSST stipule :

« Dans une poursuite visée dans le présent chapitre, la preuve qu'une infraction a été commise par un représentant, un mandataire ou un travailleur à l'emploi d'un employeur suffit à établir qu'elle a été commise par cet employeur à moins qu'il n'établisse que cette infraction a été commise à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions prises pour prévenir sa commission ». (Nos soulignés)

L'employeur est donc coupable jusqu'à preuve du contraire. Il est coupable à moins de démontrer que l'infraction « a été commise à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions prises pour prévenir sa commission ». C'est au troisième élément, soit « malgré les dispositions prises pour prévenir sa commission » que se situe la défense de diligence raisonnable. Nous pouvons nous questionner si, administrer une sanction disciplinaire, fait partie des dispositions pouvant être prises pour prévenir la commission d'une infraction ?

Qu'en pensent les tribunaux ?

Non, cela ne date pas d'hier que les tribunaux mentionnent, à l'employeur, qu'il ne fait pas preuve de diligence raisonnable s'il se fie à la bonne foi et à l'expérience de ses employés pour que le travail soit exécuté de façon sécuritaire. L'affaire BG Checo, une « vieille décision » datant de 1976, fut la première à enseigner à l'employeur les deux principes suivants : 1) Il ne faut pas se fier sur la seule expérience du travailleur 2) L'employeur doit « prendre des actions positives » pour s'assurer du respect des règles de sécurité.

Les jugements ultérieurs ont suivi ces principes de base développés par ce jugement de la Cour supérieure, tout en peaufinant les critères de diligence raisonnable.

Ainsi, dix ans plus tard, le juge Burns² s'exprimait ainsi :

« Le fait que Monsieur Dumoulin n'écoutait pas, ne suivait pas les ordres, bon, je ne suis pas du tout impressionné par ça. Quand un employeur veut se faire écouter, lorsqu'il décide de mettre en application un règlement de sécurité il le fait, il a l'autorité pour le faire. Et il n'avait pas à tolérer cette situation-là qui aurait pu être désastreuse pour l'individu en question. »

Dans les jugements les plus récents, environ cinq ou six critères d'appréciation du moyen de défense de diligence raisonnable furent développés.

À titre d'exemple, et pour ne citer que celui-là³, le juge Handman⁴, du Tribunal du travail, déclarait l'employeur coupable d'avoir compromis la sécurité d'un travailleur en l'exposant à une chute contrevenant ainsi à l'article 237 de la LSST. Voici un extrait de son jugement :

« Ces moyens que l'employeur doit prendre pour s'assurer que ses directives sont respectées et que ses employés travaillent en sécurité comprennent les suivants :

1. vérifier que les employés sont munis de l'équipement de sécurité au moment de leur départ vers le site;
2. rencontrer le(s) contremaître(s) afin de faire comprendre l'importance des instructions et les conséquences du non-respect;
3. faire surveiller les employés et/ou faire des visites de contrôle au chantier;
4. faire des rappels verbaux et subséquemment par écrit en cas de non-respect des directives;
5. émettre des avertissements et, si nécessaire, imposer des mesures disciplinaires pour sanctionner le défaut de respecter les directives émises. (Nos soulignés)

Dans le cadre d'un jugement récent⁵, soit le premier jugement rendu au Canada en matière de négligence criminelle contre un employeur à la suite d'un accident du travail mortel, l'honorable Paul Chevalier, J.C.Q., écrivait : « Elle (l'entreprise) a aussi manqué à son devoir d'autorité en ne s'assurant pas que les employés respectent les consignes de sécurité » (notre parenthèse).

Notons qu'en matière criminelle, au moment de prononcer la sentence, le juge doit prendre en considération les critères de détermination de la peine énumérés à l'article 718.21 du *Code criminel*. Or le devoir d'autorité, soit : « l'imposition par l'organisation de pénalités à ses agents pour leur rôle dans la perpétration de l'infraction » est prévu à l'alinéa h) de cet article.

Selon les auteurs Bourque et Beauregard⁶, *l'imposition de sanctions en vue de s'assurer du respect des règlements* fait partie du devoir d'autorité et représente *un aspect essentiel de la diligence*.

Rappelez-vous, cependant, que les sanctions disciplinaires doivent respecter le principe de la progression, à moins d'une faute lourde et grave.

Toutefois, si l'employeur a une **culture de prévention** au sein de son organisation, le recours à la « punition » ne sera nécessaire que dans des cas rarissimes.

¹ Fictif.

² CSST c. Municipalité du village de Papineauville, TT 500-29-1311-859, 01-05-1986.

³ Nous vous invitons à vous renseigner sur notre conférence *Sanctions disciplinaires et SST*.

⁴ CSST c. Marc Filiatrault Couvreur inc., TT 500-63-005091-001, 24-05-2001.

⁵ R.c. Transpavé inc., C.Q. 700-01-066698-062, 17-03-2008.

⁶ BOURQUE, S. et M. BEAUREGARD. *Quand l'accident du travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration*, Développements récents en droit criminel, Éditions Yvon Blais inc., 2004, p. 123-149 (p.139).

PASSEZ À LA CAISSE

s.u.p.

Lorsqu'une personne physique ou morale est déclarée coupable d'une infraction criminelle, il s'ensuit généralement une sanction dont la sévérité variera, notamment, selon la gravité de l'acte. Cette sanction peut être un séjour plus ou moins long en prison, une amende, des travaux communautaires, etc. En matière de condamnation criminelle, à la suite d'une lésion professionnelle, la peine peut prendre plusieurs formes et la détermination de celle-ci se base sur un certain nombre de critères¹.

Dans les cas de négligence criminelle en SST, la Couronne peut entreprendre des poursuites contre une personne physique ou une organisation. Et la peine sera différente selon que le condamné est une personne ou une organisation.

Dans ses réflexions, le juge gardera en tête les objectifs que la peine doit rencontrer en vertu du *Code criminel* (art. 718) : dénoncer le comportement, le dissuader, etc. La peine doit d'ailleurs être proportionnelle à la gravité de l'infraction (art. 718.1).

Le juge condamne une personne

En matière de SST, des poursuites criminelles peuvent depuis toujours être intentées contre des personnes (la loi C-21 a ouvert la porte aux poursuites contre les organisations). L'article 220 du *Code criminel* prévoit que quiconque, par négligence criminelle, cause la mort d'une autre personne est coupable d'un acte criminel et cette personne s'expose à une peine d'emprisonnement à perpétuité.

Pour sa part, l'article 221 stipule que quiconque par négligence criminelle cause des lésions corporelles à autrui est passible d'un emprisonnement maximal de dix ans.

En plus des principes généraux énoncés plus haut, le tribunal prendra en compte l'article 718.2 qui prévoit, entre autres, que la peine devrait être adaptée aux circonstances aggravantes ou atténuantes liées à la perpétration de l'infraction. Il est également écrit que le juge a l'obligation, avant d'envisager la privation de liberté, d'examiner la possibilité de sanctions moins contraignantes lorsque les circonstances le justifient.

Par exemple, lorsqu'une personne plaide coupable, le tribunal prend en considération le fait que le contrevenant a reconnu sa culpabilité et sa collaboration avec les autorités.

Dans certains cas (art. 731), le tribunal peut même, compte tenu de l'âge de la personne, de sa réputation, de la nature de l'infraction, etc., renoncer à l'emprisonnement. Le tribunal indiquera alors des conditions à cette libération. Une amende peut aussi être demandée en sus ou en remplacement de l'emprisonnement (art. 734 (1)). En cas de peine d'emprisonnement, celle-ci peut être purgée dans la collectivité sous certaines conditions (art. 742.1). En vertu de l'article 730, un accusé peut même être absous et le tribunal peut émettre une ordonnance de probation (travaux communautaires, etc.).

Le juge condamne une organisation

Pour ce qui est d'une organisation – et rappelons que le but premier des modifications apportées au *Code criminel* est de faciliter les poursuites des organisations – les choses sont différentes, car on ne peut pas véritablement envoyer une « organisation » en prison !

D'entrée de jeu, c'est l'article 735 qui prévoit la peine à infliger à une organisation reconnue coupable d'une infraction.

735 (1). *Sauf disposition contraire de la loi, l'organisation déclarée coupable d'une infraction est passible, au lieu de toute peine d'emprisonnement prévue pour cette infraction, d'une amende :*

- a) dont le montant est fixé par le tribunal, si l'infraction est un acte criminel;
- b) maximale de cent mille dollars, si l'infraction est punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire.

Pour déterminer l'amende, le tribunal doit prendre en compte une série de critères particuliers qui s'ajoutent aux critères généraux énoncés plus haut, ceux-ci sont prévus à l'article 718.21.

- a) les avantages tirés par l'organisation du fait de la perpétration de l'infraction;
- b) le degré de complexité des préparatifs reliés à l'infraction et de l'infraction elle-même et la période au cours de laquelle elle a été commise;
- c) le fait que l'organisation a tenté de dissimuler des éléments d'actif, ou d'en convertir, afin de se montrer incapable de payer une amende ou d'effectuer une restitution;
- d) l'effet qu'aurait la peine sur la viabilité économique de l'organisation et le maintien en poste de ses employés;
- e) les frais supportés par les administrations publiques dans le cadre des enquêtes et des poursuites relatives à l'infraction;
- f) l'imposition de pénalités à l'organisation ou à ses agents à l'égard des agissements à l'origine de l'infraction;
- g) les déclarations de culpabilité ou pénalités dont l'organisation — ou tel de ses agents qui a participé à la perpétration de l'infraction — a fait l'objet pour des agissements similaires;
- h) l'imposition par l'organisation de pénalités à ses agents pour leur rôle dans la perpétration de l'infraction;
- i) toute restitution ou indemnisation imposée à l'organisation ou effectuée par elle au profit de la victime;
- j) l'adoption par l'organisation de mesures en vue de réduire la probabilité qu'elle commette d'autres infractions.

En plus de l'amende, le tribunal peut émettre une ordonnance de probation (732.1 (3.1)). Cette ordonnance oblige l'organisation à poser certains gestes de « réparation » et de « prévention ». Elle peut consister à :

- a) dédommager toute personne de la perte ou des dommages qu'elle a subis du fait de la perpétration de l'infraction (NDLR : *cet élément nous semble en contradiction avec les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*);
- b) élaborer des normes, règles ou lignes directrices en vue de réduire la probabilité qu'elle commette d'autres infractions;
- c) communiquer la teneur de ces normes, règles et lignes directrices à des agents;

- d) rendre compte de l'application de ces normes, règles et lignes directrices;
- e) désigner celui de ses cadres supérieurs qui veillera à l'observation de ces normes, règles et lignes directrices;
- f) informer le public, selon les modalités qu'il précise, de la nature de l'infraction dont elle a été déclarée coupable, de la peine infligée et des mesures — notamment l'élaboration des normes, règles ou lignes directrices — prises pour réduire la probabilité qu'elle commette d'autres infractions;
- g) observer telles autres conditions raisonnables qu'on estime indiquées pour empêcher l'organisation de commettre d'autres infractions ou réparer le dommage causé par l'infraction.

Comme on peut le constater, la plupart des éléments de probation visent à amener l'entreprise vers une meilleure prévention. D'ailleurs, en vertu du paragraphe 732.1 du *Code criminel*, le tribunal peut confier à un organisme administratif (la CSST, par exemple) de superviser certains éléments de l'ordonnance de probation.

Suramende compensatoire

En plus de l'amende prévue, le tribunal peut même condamner une personne ou une organisation à une suramende compensatoire (737 (1)). Certaines règles régissent l'établissement de la suramende, mais le tribunal peut, à sa discrétion, infliger une suramende supérieure à ce que prévoit le *Code criminel*. L'alinéa 5 prévoit que : *les suramendes compensatoires sont affectées à l'aide aux victimes d'actes criminels en conformité avec les instructions du lieutenant-gouverneur en conseil de la province où elles sont infligées.*

Le résultat pour Transpavé

La Couronne demandait (après entente avec la défense) 100 000 \$ d'amende en vertu de l'article 735.1 du *Code criminel*. Elle a plaidé la gravité des conséquences de l'accident, ainsi que le fait que Transpavé, en tant qu'employeur, ne s'était pas acquitté adéquatement de ses devoirs de prévoyance, d'efficacité et d'autorité. Le fait que l'entreprise n'était pas nouvelle dans ce secteur d'activité a également été rapporté.

De son côté, la défense a fait notamment valoir des éléments susceptibles d'être pris en compte par le juge au moment de prononcer sa sentence. Elle a mis en évidence que l'entreprise a reconnu sa faute (ce qui évite des procédures judiciaires longues et difficiles pour tous), le bon comportement de l'employeur à la suite de l'accident (aide psychologique apportée aux employés, l'attitude des dirigeants à la suite du décès) et le fait que l'employeur était déjà actif en matière de prévention avant l'accident. Elle a également énoncé certains facteurs pouvant moduler la sentence selon l'article 718.21 du *Code criminel*. Elle a fait valoir les investissements majeurs qui ont été effectués à la suite de l'accident, ainsi que le fait que la sentence ne devait pas mettre en péril la survie de l'entreprise et des emplois. Il a aussi été noté que l'entreprise n'avait jamais été mise à l'amende par la CSST pour un manquement en santé et sécurité du travail.

Compte tenu des importantes mesures correctives apportées par l'entreprise, le tribunal a décidé de condamner l'entreprise à 100 000 \$ d'amende – comme le suggérait la Couronne et la défense – et à une suramende de 10 000 \$. Compte tenu des actions entreprises à la suite de l'accident, le juge a signalé que l'employeur n'est pas une compagnie insensible et qu'elle n'a tiré aucun avantage du fait de l'infraction. Le juge a souligné qu'avant l'accident, il y avait un comité de santé et sécurité du travail, un code de conduite, des règlements, etc. Puis, il a ajouté : *Ce n'est donc pas de façon active ou positive que l'entreprise a commis l'infraction, mais par inaction, de façon passive, sans planification.*

Plusieurs éléments de l'article 718.21 du *Code criminel* ont été soulevés, entre autres, que l'entreprise n'avait tiré aucun avantage du fait de la perpétration de l'infraction, que l'amende ne devait pas mettre en péril la survie de l'entreprise, surtout considérant les sommes allouées par la suite (plus de 750 000 \$) pour prévenir de pareils accidents. Le tribunal a également souligné que l'entreprise s'est conformée à toutes les recommandations de la CSST et qu'elle a démontré son sens des responsabilités à la suite de l'accident. Le tribunal a précisé en

terminant que : *La peine suggérée n'est pas déraisonnable dans les circonstances, elle respecte les principes de détermination de la peine et est conforme aux facteurs qui doivent être pris en compte.*

Espérons que les tribunaux n'auront pas à recourir souvent aux articles du *Code criminel* pour des poursuites en matière de santé et sécurité du travail; que les propriétaires, les actionnaires, les gestionnaires et les travailleurs se souviendront longtemps de l'histoire de Transpavé et que tous les acteurs continueront leurs efforts de prévention.

1 Ce texte ne constitue en aucune manière une opinion juridique. Il est recommandé de consulter un criminaliste si des conseils légaux (ou autres) s'avèrent nécessaires.

QUOI ! C'est de ma faute cet accident !

Comme gestionnaire, vous comprenez, de plus en plus, l'importance de votre rôle en matière de SST. Et vous mesurez sans doute mieux l'étendue de vos responsabilités. Mais réalisez-vous qu'à la suite d'un accident, que ce soit en matière pénale ou criminelle, les tribunaux appelés à analyser la responsabilité de l'entreprise, pourraient, entre autres, vérifier la qualité de la supervision que vous avez exercée ? Nous vous voyons déjà lever le sourcil et dire : quoi, c'est de ma faute cet accident !

En fait, ce qu'il faut comprendre c'est que les gestionnaires, et particulièrement les contremaîtres, les superviseurs et les gestionnaires de premier niveau sont **les représentants de l'employeur** auprès des travailleurs. Et, à ce titre, vous pourriez avoir à répondre aux différentes accusations au nom de l'employeur.

Votre obligation de supervision

En effet, quand vient le temps de traiter des responsabilités de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, on aborde obligatoirement le rôle clé des gestionnaires comme premiers mandataires de ces responsabilités. Comme gestionnaire de premier niveau (superviseur, contremaître, chef d'équipe), vous êtes le représentant de l'employeur auprès des travailleurs, et c'est généralement vous qui dirigez l'accomplissement du travail. La législation en santé-sécurité de même que les modifications apportées au *Code criminel du Canada* par la loi C-21 soulignent d'ailleurs, de façon assez explicite, les responsabilités de l'employeur en matière de supervision.

D'une loi à l'autre

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) énonce, à l'article 51, les obligations générales de l'employeur : « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ». Suivent alors une série de 15 mesures à prendre (mais elles ne sont pas limitatives, puisque le législateur mentionne « notamment »), dont celles décrites au paragraphe 9. On y stipule que l'employeur doit : « 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 les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié ». (Nos soulignés)

Pour les entreprises de compétence fédérale, c'est le *Code canadien du travail – Partie II* qui encadre les responsabilités en SST. Plus spécifiquement, l'article 125 (1) contient deux paragraphes qui méritent notre attention dans le contexte actuel.

Au paragraphe q), on mentionne que l'employeur doit : « offrir à chaque employé, selon les modalités réglementaires, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité » (nos soulignés). On a ici la même intention que le législateur québécois avec l'obligation énoncée ci-haut : le travailleur doit être supervisé adéquatement pour assurer sa sécurité. Le *Code canadien du travail* va plus loin encore en ajoutant au paragraphe z) que l'employeur doit « veiller à ce que les employés qui exercent des fonctions de direction ou de gestion reçoivent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie dans la mesure où ils agissent pour le compte de l'employeur ».

Le *Code criminel du Canada*, lors des modifications introduites de façon à faciliter la poursuite des entreprises en cas d'accident du travail grave ou de mortalité (loi C-21), a enfin introduit une nouvelle notion, soit l'obligation de la personne qui supervise le travail.

217.1 Code criminel du Canada. 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 blessure corporelle pour autrui.

Que ce soit dans un contexte de poursuite pénale ou criminelle, il faut donc se rappeler que, dans l'utilisation de la diligence raisonnable comme moyen de défense, l'employeur aura, entre autres, à démontrer qu'il y a eu supervision adéquate du travail pour prévenir l'accident. Un manquement sérieux de la part du gestionnaire assurant le rôle de supervision pourra donc mener à une poursuite

contre l'employeur. De plus, en matière criminelle, toute personne dirigeant le travail d'autrui pourra être personnellement accusée de négligence criminelle en cas d'accident.

Une responsabilité pour le superviseur... et pour ses patrons

Si l'on demeure dans le contexte d'une poursuite criminelle, il y a lieu de revenir sur l'article 217.1, particulièrement sur la notion de **quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche**. *A priori*, on pense immédiatement au gestionnaire de premier niveau (contremaître ou superviseur), puisque ce dernier est près des activités, sur le plancher, où les risques sont présents et qu'il assigne et contrôle le travail. L'article 217.1 vise donc plus spécifiquement les gestionnaires de premier niveau. Mais pas seulement eux : les cadres supérieurs peuvent aussi être accusés.

En effet, tel qu'il est mentionné par les juristes Bourque et Beauregard, l'application de l'article 217.1 du *Code criminel* est universelle. « Comme l'article 217.1 s'applique à tous ceux qui dirigent le travail d'autrui ou qui ont l'autorité pour le faire, tous les agents d'une organisation qui ont une telle responsabilité sont visés, quelle que soit la place qu'ils occupent dans la hiérarchie. »¹

Mais je ne lui ai pas dit de prendre des risques !

Prenons deux exemples de situations pouvant engager la responsabilité d'un superviseur.

1^{er} cas – Un vendredi vers 15 heures, le bris sur une machine entraîne l'arrêt de production. Il est possible de réparer ladite machine rapidement, mais il faut préalablement cadenasser toutes les énergies. Serge, le contremaître demande au travailleur de réparer la machine au plus vite pour respecter les quotas de la journée et l'autorise à outrepasser l'étape du cadennassage. Le travailleur subit un accident du travail et se fait amputer deux doigts.

2^e cas – Mardi matin, Jules, le superviseur de Mario, constate par hasard que ce dernier travaille à plus de trois mètres de hauteur et

qu'il ne porte pas son harnais de sécurité. Il décide de terminer ce qu'il avait à faire et se promet de le réprimander à la fin de la journée. Juste avant le dîner, Mario tombe et se fracture la colonne vertébrale. Il perd l'usage de ses jambes.

Au niveau légal, est-ce qu'il y a une différence dans les agissements et dans la supervision exercée par Serge et Jules ? Pas vraiment. Le premier, Serge, a agi par action (commission), puisqu'il a demandé à son travailleur d'exécuter une action dangereuse. Jules a aussi mal agi, mais par omission, puisqu'il a omis de faire en sorte que Mario porte son harnais. On doit se référer à l'article 219 du *Code criminel* qui stipule :

« (1) Est coupable de négligence criminelle quiconque :

- a) soit en faisant quelque chose;
- b) soit en omettant de faire quelque chose qu'il est de son devoir d'accomplir, montre une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui.

(2) Pour l'application du présent article, « devoir » désigne une obligation imposée par la loi. » (Nos soulignés)

Dans le deuxième cas, omettre de dire à l'employé qu'il se plaçait dans une situation dangereuse, tolérer ce comportement et ne pas prendre de mesures immédiates est aussi un manquement de la part du superviseur.

J'ai compris ! Que dois-je faire ?

Plus conscient de la portée de vos gestes, actions ou omissions, vous désirez donc savoir ce qu'il y a lieu de faire pour démontrer votre diligence raisonnable.

Plusieurs activités relèvent directement de la responsabilité des superviseurs et des contre-maîtres en matière de SST². Puisque vous dirigez le travail, vous devez d'abord vous

assurer que le personnel, sous votre supervision, a les connaissances requises pour effectuer le travail en toute sécurité. Pour ce faire, vous devez vous assurer, avec le service des ressources humaines, que vos travailleurs ont reçu les formations nécessaires sur les méthodes sécuritaires de travail. D'ailleurs, vous participez aussi à l'entraînement sur le terrain par du *coaching*, par la tenue de rencontres de sécurité régulières, par l'intégration des nouveaux travailleurs.

Les gestionnaires de premier niveau doivent également participer à l'identification des risques dans leur unité de travail. Pour cela, vous disposez de divers moyens : l'inspection des lieux de travail, l'analyse des tâches et l'enquête des accidents.

Vous avez aussi à appliquer les directives et les mesures de sécurité qui vous sont transmises par vos supérieurs et par les spécialistes en SST de l'entreprise. Vous devez veiller au respect des règles de sécurité et, en cas de non-respect de celles-ci, il faut appliquer des mesures correctives efficaces pouvant aller jusqu'à des mesures disciplinaires. Enfin, vous devez donner l'exemple aux membres de votre équipe en respectant vous-même les mesures de sécurité.

Il va sans dire que vous avez vous-même besoin de l'appui de vos supérieurs (qui, rappelons-le, doivent aussi faire preuve de diligence raisonnable). De plus, il faut que vous soyez correctement outillé, entre autres, grâce à de la formation. Des appuis solides, au moment d'appliquer des sanctions disciplinaires, s'avèrent également nécessaires.

En cas d'accident, plutôt que de déclarer : « Quoi ! C'est de ma faute cet accident ! », demandez-vous : « Ai-je tout fait pour ne pas qu'il y ait d'accident ? » À titre de superviseur, vous avez un rôle clé en santé et sécurité, rôle qui va même au-delà de ce que prescrivent les lois. Un conseil : n'attendez pas d'avoir à vivre avec les conséquences légales et humaines d'un accident pour en prendre conscience !

1 BOURQUE, S. et M. BEAUREGARD. *Quand l'accident du travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration*. Développements récents en droit criminel, Éditions Yvon Blais, 2004.

2 Pour une liste complète des responsabilités des superviseurs, consultez le document *Profil des compétences en SST* sur le site du Centre patronal de SST, au www.centrepatronalsst.qc.ca.

CODE CRIMINEL, l'entreprise est-elle coupable ?

On le sait déjà, les dispositions au *Code criminel du Canada* permettent les poursuites contre une organisation. Bien que le nouvel article 22.1 n'ait pas encore été plaidé, il est clair qu'il comporte deux aspects précis à démontrer pour soutenir qu'une entreprise soit reconnue coupable de négligence criminelle. Sauriez-vous nommer et décrire ces deux éléments ?

D'abord, rappelons que le *Code criminel* rend possible des accusations contre un **individu** ou encore contre une **organisation**. Toutefois, les modifications apportées, en 2004, au *Code criminel du Canada* par le projet de loi C-45 – maintenant la loi C-21 – visaient à faciliter les poursuites contre les **organisations**. Le nouvel article 22.1 du *Code criminel* expose les deux conditions pour établir la présomption à l'effet que l'organisation, par le biais de ses agents et cadres supérieurs, a participé à une infraction au *Code criminel*. Voici le contenu de l'article 22.1 :

Art. 22.1. *S'agissant d'une infraction dont la poursuite exige la preuve de l'élément moral de négligence, toute organisation est considérée comme y ayant participé lorsque :*

a) *d'une part, l'un de ses agents a, dans le cadre de ses attributions, eu une conduite – par action ou omission – qui, prise individuellement ou collectivement avec celle d'autres de ses agents agissant également dans le cadre de leurs attributions, vaut participation à sa perpétration;*

b) *d'autre part, le cadre supérieur dont relève le domaine d'activités de l'organisation qui a donné lieu à l'infraction, ou les cadres supérieurs, collectivement, se sont écartés de façon marquée de la norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter, dans les circonstances, pour empêcher la participation à l'infraction. »*

Ainsi, l'organisation (personne morale) pourra être tenue criminellement responsable si la poursuite démontre les deux conditions suivantes : a) un **acte prohibé** commis par un **agent** et b) les **cadres supérieurs** s'écartent de façon marquée de la norme de **diligence** qu'il aurait été raisonnable d'adopter.

Un acte prohibé

L'acte prohibé par un agent constitue la première des deux conditions à démontrer pour éventuellement conclure à la négligence criminelle de l'organisation. De ce premier élément, nous devons clarifier deux aspects : la notion reliée à l'acte prohibé et celle reliée à l'agent. D'abord, rappelons qu'un acte prohibé est une condition, par action ou par omission d'action, qui a comme conséquence de compromettre sérieusement la sécurité du travailleur. À titre d'exemple, un acte prohibé par action pourrait correspondre à exiger qu'un employé retire un dispositif de sécurité – rendant ainsi accessible la zone dangereuse d'une machine – et que la situation résulte en un accident grave ou un décès. Et un exemple d'acte prohibé par omission d'action pourrait équivaloir, pour un superviseur, à ne pas vérifier si l'employé possède la formation nécessaire pour accomplir son travail de façon sécuritaire.

Le deuxième élément se réfère à la notion « d'agent ». Qui cela concerne-t-il ? Tel qu'il est défini à l'article 2 du *Code criminel du Canada*, le terme « agent » fait référence à de nombreuses personnes. En fait, tout administrateur, associé, employé, membre, mandataire ou entrepreneur est considéré comme un agent d'une organisation. Réalisez-vous que votre entrepreneur – qui n'est même pas sur votre registre du personnel – peu engager la responsabilité de l'organisation en matière de négligence criminelle ?

Les cadres supérieurs et la norme de diligence

La deuxième condition à démontrer pour qu'une organisation soit possiblement accusée de négligence criminelle correspond à la double notion d'âme dirigeante et de diligence raisonnable. Ce sont les cadres supérieurs de l'organisation qui sont précisément visés par l'alinéa b) de l'article 22.1. Bien entendu, ces derniers ne sont pas directement des acteurs de première ligne en termes d'intervention préventive, mais cela n'enlève pas pour autant leur responsabilité pour éviter des accusations criminelles contre l'organisation. Bien au contraire, les cadres supérieurs constituent la « porte d'entrée » vers des accusations criminelles contre

l'organisation. En effet, de manière pratique, on pourrait soutenir que l'organisation est considérée comme ayant participé à une infraction de négligence criminelle lorsque : a) les agents de l'organisation ont, individuellement ou collectivement, par leur conduite, commis un acte prohibé et b) **les cadres supérieurs ont cautionné ce manquement par leur laxisme**. Par le fait même, ils se sont écartés de la norme de diligence qu'il aurait été raisonnable de s'attendre. C'est à ce dernier niveau que se situe la preuve de l'état d'esprit coupable. Reconnaisant que l'état d'esprit coupable constitue la condition essentielle d'une condamnation criminelle, c'est la raison pour laquelle on mentionne qu'il s'agit de la « porte d'entrée » pour des accusations criminelles.

Ainsi, les cadres supérieurs doivent engager des actions concrètes relatives à la SST. Par exemple, on ne s'attend pas à ce qu'un cadre supérieur s'assure systématiquement du port des équipements de protection individuelle (ÉPI) auprès des travailleurs : cette responsabilité relève généralement du cadre de premier niveau (contremaître, superviseur...). Par contre, un cadre supérieur qui refuserait de prévoir les fonds suffisants dans le budget pour faire l'acquisition de ces équipements de protection pourrait être un exemple d'insouciance et de manquement occasionnant ainsi un éloignement de la norme de diligence. Il en est de même pour un cadre supérieur qui « fermerait les yeux » sur des dérogations majeures aux règles de sécurité (ex. : les règles de cadenassage), ou encore sur des lacunes au niveau de la supervision quant au port des ÉPI.

Conclusion

L'article 22.1 du *Code criminel du Canada* n'a pas encore été interprété lors d'un procès par les tribunaux, mais il demeure évident que les deux aspects présentés dans ce texte seront à la source des éventuels débats.

Suite de la page 7

Voici, en un coup d'œil, un résumé des différences entre le droit criminel et le droit pénal dans le domaine de la SST.

DROIT CRIMINEL	DROIT PÉNAL
Crime par rapport à nos valeurs fondamentales	Infraction réglementaire contrevenant au bien-être du public
<i>Code criminel du Canada</i>	LSST ou LATMP et règlements
Poursuivant : le procureur de la Couronne	Poursuivant : la CSST
Poursuivi : <ul style="list-style-type: none"> • organisation (article 22.1, <i>Code criminel</i>) • individu (« quiconque » articles 217.1 et 219 du <i>Code criminel</i>) 	Poursuivi : <ul style="list-style-type: none"> • « quiconque » (article 2, LSST), mais généralement l'employeur
Doivent être prouvés hors de tout doute raisonnable : acte prohibé + esprit coupable (intention générale de négligence)	Doit être prouvé hors de tout doute raisonnable : acte prohibé (élément essentiel) « état d'esprit coupable » pas à prouver
Présence de blessure grave ou décès	Présence d'un danger immédiat et susceptible de causer une blessure est suffisant (pour les infractions prévues à l'article 237, LSST)
Imprescriptible (sauf pour les poursuites sommaires)	Prescription : 1 an à compter de la date de la perpétration des actes reprochés (article 14 du <i>Code de procédure pénale</i>)
Conséquences possibles : <ul style="list-style-type: none"> • organisation : amende et/ou mesures probatoires • individu : amende et/ou emprisonnement, casier judiciaire 	Conséquences possibles : <ul style="list-style-type: none"> • organisation ou individu : amende, pas d'emprisonnement
Moyen de défense : <ul style="list-style-type: none"> • diligence raisonnable 	Moyens de défense : <ul style="list-style-type: none"> • diligence raisonnable • impossibilité absolue • nécessité • erreur induite par une personne en autorité

1 MARCOTTE, A. *Les moyens de défense en matière pénale dans le contexte de l'obligation de protection du travailleur, victime potentielle*, Développements récents en SST, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 173.

2 Article 242, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

3 Voir l'article de la page 18.

4 En vertu de la LSST et de la *Loi sur la recherche des causes et des circonstances des décès*.

5 BOURQUE, S. et M. BEAUREGARD. *Quand l'accident de travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration*, Développements récents en SST, Éditions Yvon Blais, 2004, p.145.

6 R. c. White [1999] 2 R.C.S. 417.

7 R. c. Amway [1989] 1 R.C.S. 21.

8 Délai au terme duquel un droit non exercé est perdu (prescription extinctive).

9 Voir l'article de la page 14.

Code criminel du Canada et lois en SST : obligations et diligence raisonnable

CONFÉRENCE

Depuis 25 ans, le *Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec* lance un message clair aux dirigeants des entreprises : la haute direction doit assumer le leadership de la santé et de la sécurité du travail. Or voilà que le législateur fédéral impose maintenant cette voie.

Comme il en est fait mention à la page 4, le *Code criminel du Canada* comporte, depuis le 31 mars 2004, des dispositions pouvant faciliter les poursuites contre une organisation à la suite d'un accident du travail ayant entraîné un décès ou une blessure grave.

Pour bien sensibiliser et informer votre équipe de gestion à ce sujet, nous vous proposons, en complément au présent numéro de *Convergence*, la populaire conférence *Code criminel du Canada et lois en SST : obligations et diligence raisonnable*. Nos conseillers se déplaceront pour la donner directement dans votre entreprise.

Conférencières

M^e Maryline Rosan ou M^e Isabelle Gagnon

(selon les dates)

Avocates et conseillères en SST au Centre patronal

Cette conférence présente les circonstances pouvant amener des poursuites pénales (de la part de la CSST) et criminelles (par le procureur général) contre l'entreprise et les représentants de l'employeur, ainsi que les conséquences liées à de tels manquements.

Les points suivants sont abordés :

- les modifications apportées au *Code criminel du Canada* par la loi C-21 (projet de loi C-45) et la portée de celui-ci en santé-sécurité du travail;
- les principales obligations de sécurité de l'employeur et du travailleur;
- les conséquences administratives, civiles et pénales en cas de manquement aux règles de sécurité;
- le rôle de l'inspecteur de la CSST dans le processus administratif et pénal;
- les moyens de défense en cas de poursuite pénale, principalement la défense de diligence raisonnable.

Un séminaire traitant du même sujet s'adresse spécifiquement aux employés et peut être également présenté dans votre entreprise.

Cela vous intéresse ? Pour connaître les modalités et les tarifs, appelez-nous au **514 842-8401**.



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6

TÉLÉPHONE : 514 842-8401
TÉLÉCOPIEUR : 514 842-9375
www.centrepatronalsst.qc.ca