

CONVERGENCE

REVUE DE GESTION DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ
Vol. 17 n° 1 • janvier 2001

Sous-traitance, impartition... : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE !



Faire circuler
et cocher :

Direction

Autres
gestionnaires

Coordonnateur
en SST

Service
de santé

Comptabilité

Autres

Envoyer à :



CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC



CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC

Convergence est publiée
quatre fois par année par
le Centre patronal de santé
et sécurité du travail du Québec.

Ce numéro a été tiré
à 30 000 exemplaires.

Cette revue est rédigée par
les conseillers du Centre patronal.
Elle est destinée aux entreprises
membres des associations
patronales ou d'affaires
qui adhèrent au
Centre patronal de santé
et sécurité du travail du Québec,
organisme sans but lucratif.

La reproduction des articles
est autorisée à la condition
expresse que la source soit
mentionnée et qu'une copie
nous soit adressée.

N. B. : La forme masculine
utilisée dans cette revue désigne,
lorsqu'il y a lieu, aussi bien
les femmes que les hommes.

DISTRIBUTION

Centre patronal de santé et sécurité
du travail du Québec
500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec)
H3A 3C6
Tél. : (514) 842-8401
Télec. : (514) 842-9375
www.centrepatronalsst.qc.ca

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE
Denise Turenne

COORDINATION ET RÉVISION

Thérèse Bergeron
Anne Robichon

RÉDACTEURS

Josette Boulé
Denyse Brodeur
André Cardinal
Francine Gauvin
Isabelle Lessard
Sylvie Mallette
Marie Ménard
Diane Rochon
Maryline Rosan
Michel Watkins

ILLUSTRATIONS

Jacques Goldstyn

CONCEPTION GRAPHIQUE

Folio et Garetti

IMPRESSION

Impression BT

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 0829-1314

Sous-traitance, impartition... : UNE RESPONSABILITÉ SST PARTAGÉE !

S o m m a i r e

Vol. 17 n° 1 • janvier 2001

- 3 **ÉDITORIAL**
Prudence, encore et toujours !
- 4 **Gérer la sous-traitance ? Mais pourquoi donc ?**
- 6 **Comment ça, maître d'œuvre ? ! ?**
- 8 **Ne payez pas pour les autres !**
- 9 **Contrat de travail ou contrat d'entreprise ?**
- 10 **Les travailleurs autonomes : ces méconnus...**
- 12 **L'étudiant et le bénévole : des assimilés**
- 13 **La location de personnel et l'impartition...
quelques notions de base**
- 14 **La gestion de la sous-traitance : deux réussites**
- 16 **Avez-vous pensé à protéger vos visiteurs ?**
- 17 **Woouo... un instant ! ... c'est la faute de l'autre !!!**
- 18 **C'est pas le montant en jeu qui compte, c'est le principe !**
- 19 **Questions-réponses**

PRUDENCE, encore et toujours !



Manque de temps, manque de ressources, manque de connaissances spécialisées...? Des firmes, des travailleurs autonomes, des étudiants en quête d'un stage s'offrent pour combler vos besoins de main-d'œuvre. Eureka ! Voilà la solution à vos problèmes. Ils se chargeront de réaliser tel ou tel mandat pour vous. Désirant mettre fin à vos soucis, vous convenez d'un contrat avec le fournisseur de services de votre choix. Confiant, vous vous dites : «La job va se faire !» C'est d'ailleurs ce qu'on vous souhaite. Et à votre satisfaction en plus !

Comme vous, tous les employeurs confient régulièrement de l'ouvrage à d'autres personnes plutôt qu'à leurs propres employés pour exécuter des travaux de toutes sortes : formation du personnel, entretien et réparation des bâtiments et des équipements, sécurité dans les locaux, etc. Quelques mises en garde s'imposent toutefois pour éviter toute mauvaise surprise en matière de santé-sécurité. Par exemple, on sait que la plupart des travailleurs autonomes ne sont pas couverts par la CSST. Qu'en est-il de ceux dont vous reprenez les services ? Et si vous faites affaire avec une petite entreprise, ou avec une entreprise nouvellement créée, est-elle inscrite à la CSST ?

Pour vous, gestionnaire de la santé-sécurité, conclure un contrat de service n'est pas nécessairement une option sans tracas.

La prudence, ça vous dit quelque chose ? Bien sûr, la prudence a sa place dans l'adoption de méthodes de travail sécuritaires, mais aussi dans vos processus de gestion.

Vous prévoyez des travaux de rénovation ? Savez-vous qu'il est possible que vous soyez identifié comme étant le maître d'œuvre des travaux, au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ? Vous envisagez d'accueillir des étudiants stagiaires ? Savez-vous que, suivant certaines conditions, ils pourraient être considérés à votre emploi par la CSST advenant qu'ils se blessent dans votre établissement ?

Au moment où vous lisez ces lignes, des entrepreneurs exécutent probablement toutes sortes de travaux dans vos locaux : entretien du système de chauffage, peinture, lavage des tapis, enlèvement de la neige, etc. Ont-ils tous payé leur cotisation à la CSST ? Et le personnel en place, connaît-il vos règles de sécurité ? Les respecte-t-il ?

Avez-vous répondu avec certitude à toutes ces questions ?

En gestionnaire avisé, nous vous invitons à considérer sérieusement l'aspect santé-sécurité lorsque votre entreprise fait affaire avec des fournisseurs de services externes.

Une suggestion : faites-en votre résolution de l'année !

GÉRER la sous-traitance ?

MAIS POURQUOI DONC ?

Journal La Vérité, 8 décembre 2000 :

Travailleur grièvement blessé aux yeux à l'usine SANSCONSIGNES de St-Oeil.

La compagnie SANSCONSIGNES a été le théâtre d'un accident de travail entraînant des brûlures aux yeux à un employé d'une entreprise sous-traitante. L'accident a été causé par une substance irritante qui s'est échappée d'une trémie alors que le travailleur, M. LeBorgne, réparait une section d'un convoyeur. Selon les explications fournies par le porte-parole de SANSCONSIGNES, le travailleur ne portait pas ses lunettes de protection quand l'accident est survenu. Pour sa part, M. LeBorgne a mentionné qu'il ne savait pas que le produit était toxique et irritant, car on ne lui avait pas spécifié les consignes de sécurité, ni fourni de fiche signalétique sur le produit.

Responsabilités SST partagées

C'est un fait indéniable, le recours à la sous-traitance est en nette progression et personne (ou presque !) n'y échappe. Êtes-vous parmi les employeurs qui utilisent les services d'entreprises extérieures pour effectuer des travaux de maintenance, de réparation, d'installation, ou encore de démolition ? Si oui, vous n'êtes pas sans savoir que la présence de ressources externes non familières avec vos installations, vos activités ou votre matériel entraîne des risques supplémentaires liés à trop de va-et-vient. D'où l'importance d'harmoniser les pratiques SST des entreprises sous-traitantes avec les vôtres et d'assurer un suivi spécifique.

Le recours à la sous-traitance ne signifie pas pour autant la fin de vos responsabilités en matière de SST. Celles-ci doivent être partagées et chacune des parties doit assumer son rôle. Par exemple, l'entreprise qui fait appel à des sous-traitants doit, entre autres, évaluer la compétence de ceux-ci, planifier le travail et informer le personnel des risques liés aux activités spécifiques de son secteur. Pour sa part, l'entreprise sous-traitante doit établir des moyens de contrôle et suivre de près l'évolution des travaux avec l'entreprise.

Comme on l'a vu plus haut, un accident qui survient dans un lieu de travail ne fait jamais bonne presse ! Aucune entreprise ne veut être citée à la une d'un journal parce qu'un accident ou une mortalité est survenu chez elle. Si le personnel du sous-traitant se blesse, c'est le nom de votre entreprise qui sera retenu. Les bénéfices de la mise en place d'un programme de gestion de la sous-traitance sont donc nombreux : diminution des risques d'accidents et des pertes de temps, amélioration de la satisfaction du client et de l'entreprise sous-traitante, économies d'argent, meilleure image publique et prévention des poursuites pénales.

La gestion des sous-traitants en 5 étapes

Maintenant que vous êtes convaincu de l'importance d'intégrer la gestion de la sous-traitance dans votre programme global de SST, nous vous présentons ci-après les principales étapes pour bien maîtriser le processus.

1^{ère} étape : la planification

La première étape consiste en la planification du projet : définir les responsabilités, quels genres de travaux seront effectués et l'étendue des activités (par exemple,

si des permis spéciaux seront requis pour le travail à chaud ou les espaces clos). C'est également à l'entreprise donneur d'ouvrage que revient le rôle d'identifier, d'évaluer et de contrôler les risques propres à son secteur d'activité. Car ne l'oublions pas, travailler chez les autres, dans des locaux inconnus, où sont exercées des activités souvent étrangères aux siennes, entraîne des risques supplémentaires.

2^{ième} étape : la préqualification

Une fois la première étape terminée, il s'agit d'évaluer les qualifications et la capacité technique des sous-traitants à effectuer le travail ainsi que de vérifier leur performance en santé-sécurité. La sélection devrait donc être faite selon un ensemble de critères et non pas seulement en fonction des coûts. Sans être exhaustive, voici une liste de questions à vous poser :

EXPÉRIENCE

- Quel genre d'expérience possède l'entreprise sous-traitante relativement à notre secteur d'activité ?
- Jusqu'à quel point l'entreprise est-elle familière avec les dangers et les risques de notre établissement ?

SANTÉ-SÉCURITÉ

- L'entreprise sous-traitante possède-t-elle

une politique SST ?

- Existe-t-il des procédures écrites de travail en SST ?
- À quoi ressemble le dossier SST de l'entreprise ? (fréquence, gravité, type de lésions).
- Le personnel de l'entreprise sous-traitante est-il formé en SST ? (Obtenir une liste des cours suivis et des personnes formées.)

SUPERVISION

- Comment l'entreprise planifie-t-elle superviser le travail ? Qui sera responsable de la supervision sur le site ?
- Si un incident/accident survient, comment sera-t-il déclaré ?
- Est-ce que l'entreprise consent à suivre les procédures et les règles de sécurité existantes ?

C'est votre responsabilité de fixer les barèmes et de faire valoir vos exigences en SST. Celles-ci devraient même apparaître dans vos appels d'offre et être retranscrites dans les contrats.

3^{ième} étape : l'octroi du contrat et l'arrivée sur le site du personnel sous-traitant

Le contrat est maintenant signé et les travaux vont débuter très prochainement. La prochaine étape consiste à planifier une réunion avant le début des travaux avec le personnel de l'entreprise sous-traitante et le chargé de projet (le représentant de votre compagnie). Il est bien important que les sous-traitants puissent compter sur la présence d'une personne-ressource dans votre entreprise, c'est-à-dire une personne mandatée pour ce projet possédant l'autorité et la compétence nécessaires pour gérer toutes les facettes du projet (tant

humaine que technique, qu'au niveau de la santé-sécurité).

Une telle concertation préalable au déroulement des travaux permettra, entre autres, de discuter des points tels que : les attentes, les spécifications propres à votre entreprise (heures de travail, mesures d'urgence, local de premier soins, aires interdites, etc.), les règles d'entrée et de sortie (consigner les noms dans un registre) ainsi que la revue complète des activités à entreprendre, des risques et des moyens de contrôle.

4^{ième} étape : les travaux en cours... gardez l'œil ouvert !

Cette étape est cruciale car il s'agit d'évaluer et de contrôler ce qui est fait et si les travaux sont exécutés selon ce qui a été prévu au départ. Vous vous exposez à beaucoup trop d'imprévus si une fois le contrat octroyé, vous laissez le personnel de l'entreprise sous-traitante « en liberté » dans votre usine sans aucun mécanisme de contrôle. La fréquence de vos vérifications sera établie en fonction des dangers et des risques présents. Une communication fréquente entre les parties est également le gage d'une bonne réussite du projet. Et si des problèmes surgissaient en cours de route ? Eh bien, prévoyez des mesures correctives et corrigez le tir au fur et à mesure.

5^{ième} étape : l'audit (évaluation finale)

Le travail pour lequel vous êtes allé en sous-traitance est maintenant complété et le personnel a quitté les lieux. De votre côté, cela ne signifie pas pour autant la fin de vos responsabilités dans ce

dossier... En effet, il vous reste à évaluer la qualité des travaux et la performance globale du sous-traitant. Entre autres, vous aurez à évaluer si le choix initial du sous-traitant était adéquat, si ce dernier a géré adéquatement le volet SST et, finalement, si vous allez retenir ses services à nouveau. Voici quelques éléments dont vous pouvez vous inspirer pour bâtir votre propre questionnaire qui pourra servir à l'évaluation d'un sous-traitant :

- 1 - Qualité de l'ouvrage (dépasse, rencontre ou en-deçà des critères ?)
- 2 - Respect du calendrier
- 3 - Respect des normes, règles et procédures en SST
- 4 - Incidents/accidents survenus
- 5 - Tenue des lieux pendant les travaux

Les résultats ainsi cumulés vous permettront de donner une cote à l'entreprise sous-traitante et lors de nouveaux appels d'offres, ces évaluations pourront vous être très utiles et même vous permettre des économies à long terme. Les performances du passé ne sont-elles pas garantes des performances futures ?

Comment ça, MAÎTRE D'ŒUVRE ? ! ?

Plus d'un employeur ont posé cette question, ou plutôt poussé cette exclamation, lorsque la CSST leur a annoncé la nouvelle ! Et pour cause. Quand on produit du pain ou de l'aluminium, qu'on fabrique des matelas ou des confitures, notre réalité n'a quotidiennement rien à voir avec les chantiers de construction et les entrepreneurs de ce domaine. Et pourtant, on peut devenir maître d'œuvre, avec toutes les responsabilités que cela comporte...

Un chantier de construction

Peu importe son domaine d'activité, un employeur qui désire agrandir son entreprise, modifier sa chaîne de production, refaire son système d'éclairage ou de ventilation, ou réaménager ses locaux administratifs se retrouvera fort probablement les deux pieds sur un «chantier de construction» dont il pourrait être le «maître d'œuvre».

La loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) donne la définition suivante d'un «chantier de construction» :

«Chantier de construction : un lieu où s'effectuent des travaux de fondation, d'érection, d'entretien, de rénovation, de réparation, de modification ou de démolition de bâtiments ou d'ouvrages de génie civil exécutés sur les lieux mêmes du chantier et à pied d'œuvre, y compris les travaux préalables d'aménagement du sol, les autres travaux déterminés par règlement et les locaux mis par l'employeur à la disposition des travailleurs de la construction à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs.» (Nos soulignés)

Les travaux mentionnés précédemment tombent tous sous la définition de chantier de construction. À l'opposé, changer un interrupteur dans un bureau n'est pas un travail d'entretien, de rénovation ou de réparation d'un bâtiment. Selon les tribunaux, de tels travaux doivent être faits pour maintenir la structure, l'intégrité d'un bâtiment, ils doivent être nécessaires à sa finalité.

De même, la notion de chantier de construction s'analyse en regard de la

finalité de l'œuvre à construire⁽¹⁾. Si le projet du chantier de construction est d'ériger une usine, cela ira de l'excavation jusqu'à l'installation de la machinerie de production. On ne peut prétendre que chaque phase des travaux (excavation, fondation, structure, machinerie de production, toiture, etc.) ait lieu sur des chantiers distincts et autonomes requérant la détermination d'un «maître d'œuvre» sur chacun des chantiers. Exceptionnellement, il peut arriver qu'un chantier, dont les phases de construction sont distantes dans le temps, soit considéré en réalité comme deux chantiers, mais cela n'est pas habituel. Par exemple, une fois construite, une usine peut fonctionner de manière autonome sans stationnement pour les visiteurs ; le stationnement pourrait toutefois devenir un chantier de construction plus tard.

Le maître d'œuvre

Selon la LSST, le maître d'œuvre c'est : «Le propriétaire ou la personne qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux».

À priori, le propriétaire, le donneur d'ouvrage, est le maître d'œuvre sur un chantier de construction selon la LSST à moins qu'il n'ait confié à une personne, généralement un entrepreneur général, la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux.

Que signifie avoir la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux ? Selon les tribunaux, il doit s'agir d'un pouvoir réel de contrôle et d'intervention dans le déroulement des travaux. La

personne à qui un propriétaire attribue ces pouvoirs doit minimalement pouvoir choisir les entrepreneurs et les sous-entrepreneurs, les diriger quant à l'exécution même des travaux, contrôler leur comportement, etc. À ce chapitre, le propriétaire qui confie à une personne la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux ne s'expose pas à être considéré le maître d'œuvre du seul fait qu'il surveille le déroulement des travaux. Cependant, si ce propriétaire intervient dans l'exécution des travaux, en conservant la possibilité d'octroyer d'autres contrats sur le chantier, ou en effectuant lui-même une partie des travaux, il sera alors probablement considéré le maître d'œuvre.

Dans un document d'analyse⁽²⁾, la CSST présente une figure permettant d'identifier qui du propriétaire ou de la personne responsable de l'exécution de l'ensemble des travaux est le maître d'œuvre. Nous la reproduisons ci-contre.

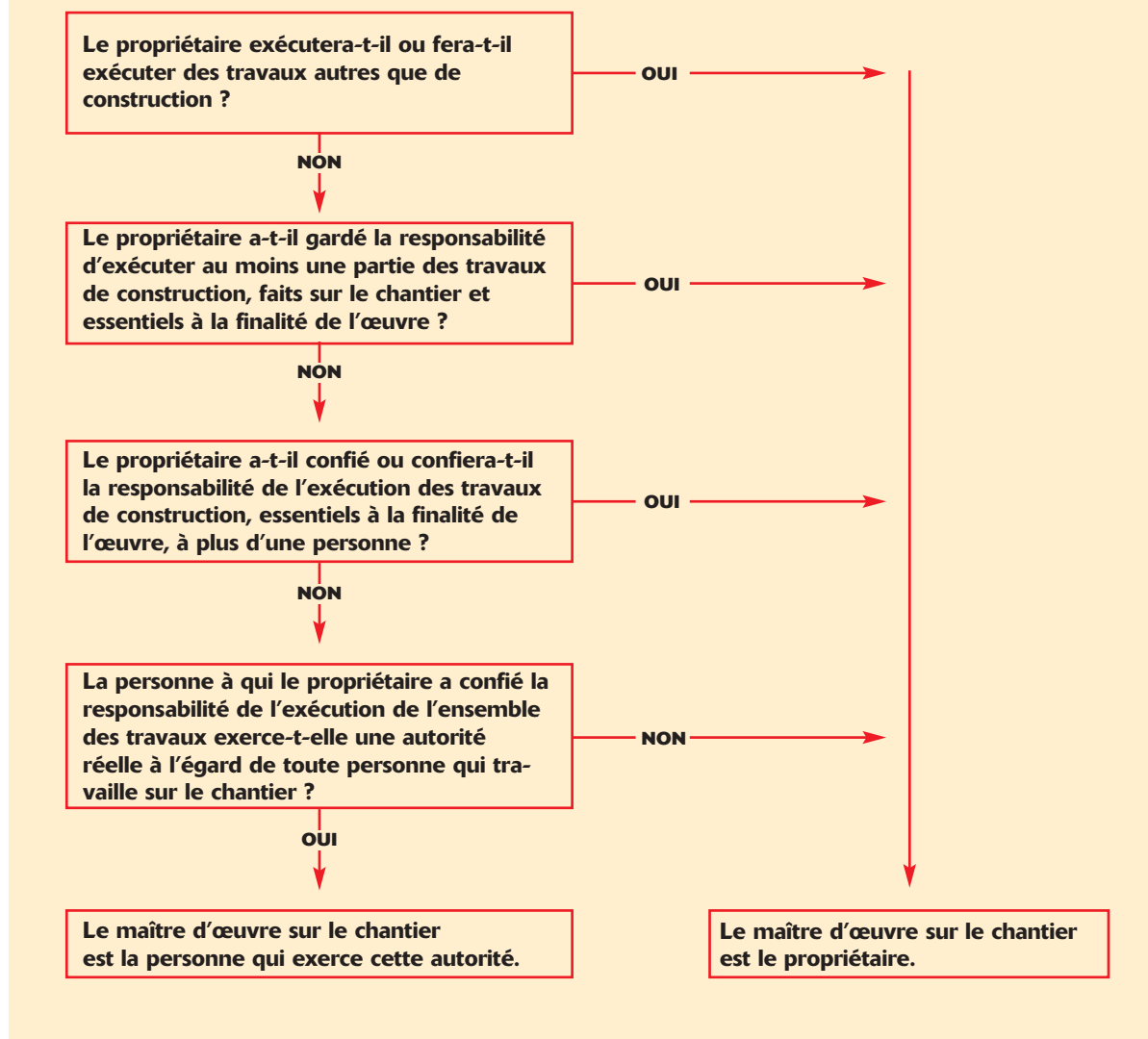
Clauses contractuelles et portée de la loi

L'identification du maître d'œuvre doit se faire avant le début des travaux. Évidemment, on peut se référer au contrat passé entre le propriétaire et l'entrepreneur à qui on a confié les travaux. Toutefois, le contrat n'aura qu'une valeur indicative. On ne peut, par contrat, «éviter d'être maître d'œuvre» en nommant expressément à ce titre l'entrepreneur. Selon les tribunaux, c'est dans l'analyse réelle de la situation que l'on déterminera, selon les critères mentionnés précédemment, qui est le véritable maître d'œuvre, peu importe la désignation des gens au contrat.

1. Selon la jurisprudence très majoritaire, quelques décisions de la CALP ont pour effet de permettre l'identification de phases distinctes d'un même chantier, reconnaissant ainsi des maîtres d'œuvre successifs : Hôpital Royal Victoria c. Di Iorio, 1993 CALP 312 ; UPS c. Construction Pierre Jarry, 1997 CALP 311.

2. Délimitation d'un chantier de construction et identification du maître d'œuvre, CSST, 2000, p. 24.

LE PROCESSUS D'IDENTIFICATION DU MAÎTRE D'ŒUVRE⁽²⁾



Principales obligations et responsabilités du maître d'œuvre

Parmi les principales obligations que la LSST attribue au maître d'œuvre, il doit notamment :

- prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur de la construction présent sur le chantier, dans l'usine par exemple (art. 196 LSST) ;
- donner à la CSST un avis d'ouverture et de fermeture du chantier (art. 197 LSST) ;
- élaborer un programme de prévention, conjointement avec les employeurs présents sur le chantier, s'il y a au moins 10 travailleurs (art. 198 LSST),

transmettre ce programme à la CSST (art. 200 LSST) et faire en sorte qu'un employeur œuvrant sur le chantier s'engage par écrit à le respecter (art. 202 LSST) ;

- lorsque requis (selon le nombre de travailleurs présents au chantier), fournir un agent de sécurité sur le chantier (art. 2.5.4 *Code de sécurité pour les travaux de construction*) ;
- remplir les différentes obligations visées à l'article 2.4.4 *du Code de sécurité pour les travaux de construction* :

Article 2.4.4

« Sur un chantier de construction, le contrôle de la circulation, l'utilisation des voies publiques, l'installation électrique temporaire, la tenue des lieux, la sécurité du

public, l'accès au chantier, la protection contre l'incendie, les rampes et les garde-corps permanents, le chauffage temporaire et les autres mesures générales de sécurité sont sous la responsabilité du maître d'œuvre. »

Conclusion

Trouver qui est le maître d'œuvre sur un chantier de construction n'est pas toujours facile. Néanmoins, un employeur qui veut mettre en branle un chantier de construction dans son entreprise ne peut pas écarter cette problématique en reportant, sur son entrepreneur général, le statut de maître d'œuvre. Il serait bien dommage pour cet employeur d'avoir à dire : Comment ça, maître d'œuvre ? ! ?

Ne PAYEZ PAS pour les autres !

Afin d'assurer le financement du régime de SST, la CSST perçoit une cotisation annuelle auprès des entreprises. Pour éviter des problèmes de perception, la loi accorde certains pouvoirs à la CSST. Entre autres, elle peut recouvrer les cotisations impayées par une ENTREPRISE chez les ENTREPRISES CLIENTES de celle-ci !

Êtes-vous surpris ! C'est l'article 316 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) qui donne ce pouvoir à la CSST.

«La Commission peut exiger de l'employeur qui retient les services d'un entrepreneur le paiement de la cotisation due par cet entrepreneur [...]»

La CSST peut donc exiger, d'une *entreprise cliente*, le paiement des cotisations impayées par un *entrepreneur* dont elle a utilisé les services. Je vous entends déjà : «Mais qu'est-ce qu'un entrepreneur ?» La LATMP ne donne pas de définition au terme entrepreneur. Pour monsieur Larousse, un entrepreneur est une : «Personne qui, dans un contrat d'entreprise, s'engage à effectuer un travail pour le maître de l'ouvrage».

Toujours pour M. Larousse, un entrepreneur c'est : un «entrepreneur en construction» mais aussi, plus largement, une entreprise ou une personne qui effectue un travail pour un client. Voici quelques exemples où l'article 316 pourrait s'appliquer. Une entreprise qui...

- accorde un contrat de rénovation à un entrepreneur ;
- sous-traite l'emballage de ses produits ;
- confie l'entretien de ses ordinateurs à une firme spécialisée.

Mais, direz-vous, j'achète un produit, pas un service !

Cela fait toute la différence. L'article 316 parle bien de service. Acheter un produit n'impliquerait donc pas une responsabilité en vertu de l'article 316. D'ailleurs, pour établir le montant que la CSST pourrait réclamer pour un service, l'article

316 fait référence au «coût de la main-d'œuvre».

«CALCUL DU MONTANT - Dans ce cas, la Commission peut établir le montant de cette cotisation d'après la proportion du prix convenu pour les travaux qui correspond au coût de la main-d'œuvre, plutôt que d'après les salaires indiqués dans la déclaration faite suivant l'article 292.»

La CSST doit donc pouvoir identifier le coût de la main-d'œuvre dans l'entente (écrite ou non), ce qui est assez difficile quand on parle d'un 45 gallons d'huile de coupe ou dans le prix d'achat d'un ordinateur !

Voici un exemple. Une entreprise décide d'agrandir son usine. Le coût des travaux s'élève à 1 000 000 \$. De ce montant, le coût de la main-d'œuvre se chiffre à 250 000 \$. La cotisation que devrait payer l'entrepreneur pour ce contrat s'élève donc à 25 000 \$ si l'on suppose que son taux de cotisation est de 10 %. La CSST pourrait donc réclamer du client un montant allant jusqu'à 25 000 \$.

La CSST me demande de payer, qu'est-ce que je fais ?

Vous devez payer. Cependant vous en demanderez le remboursement à votre sous-traitant ! C'est ce qu'indique le dernier paragraphe de l'article 316.

«REMBOURSEMENT - L'employeur qui a payé le montant de cette cotisation a droit d'être remboursé par l'entrepreneur concerné et il peut retenir le montant dû sur les sommes qu'il lui doit.»

Prévenez au lieu de payer !

Puisqu'il peut être difficile de vous faire rembourser, voici 3 étapes de *prévention*.

ÉTAPE 1 - Lors de l'octroi du contrat, exigez de votre entrepreneur (ou sous-traitant) une «confirmation d'inscription». Ce document, émis par la CSST, atteste que l'entreprise dont vous désirez retenir les services est bien inscrite à la CSST et qu'elle a bien soumis ses prévisions salariales pour l'année en cours.

ÉTAPE 2 - Évaluez la cotisation que pourrait vous réclamer la CSST pour ce contrat. Vérifiez que le montant que vous retenez et qui sera payable à la fin du contrat est suffisant pour couvrir ce montant.

ÉTAPE 3 - Avant le paiement final, obtenez de votre entrepreneur une «attestation de conformité». Ce document est une confirmation de la CSST que l'entreprise dont vous avez retenu les services n'a pas de dettes à la Commission. Avec ce document en main, vous pouvez effectuer le paiement final sans risquer que la CSST vous réclame des cotisations impayées par votre sous-traitant pour ce contrat.

Ces trois étapes peuvent vous sauver bien des ennuis... et de l'argent ! Aussi, prévoyez dans vos contrats, où le coût de la main-d'œuvre est important, l'obligation pour l'entrepreneur de vous fournir tous les documents pertinents.

CONTRAT DE TRAVAIL

OU CONTRAT D'ENTREPRISE ?

Engager quelqu'un pour effectuer un travail, c'est simple, non ? Pas nécessairement. Entre embaucher un travailleur qui devient votre salarié et passer un contrat d'entreprise avec un travailleur autonome, par exemple, il existe des différences importantes quant à la détermination de leur statut dans l'entreprise. En effet, chaque type de contrat possède ses caractéristiques propres et est soumis à des règles particulières. Les voici :

Contrat de travail

Le contrat de travail est notamment défini dans le *Dictionnaire canadien des relations de travail* :

«Contrat par lequel un travailleur s'engage à exécuter un certain travail pour un employeur moyennant rémunération et dans des conditions de travail déterminées».

Dans le *Code civil du Québec*, la notion de contrat de travail est définie à l'article 2085 :

«Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur».

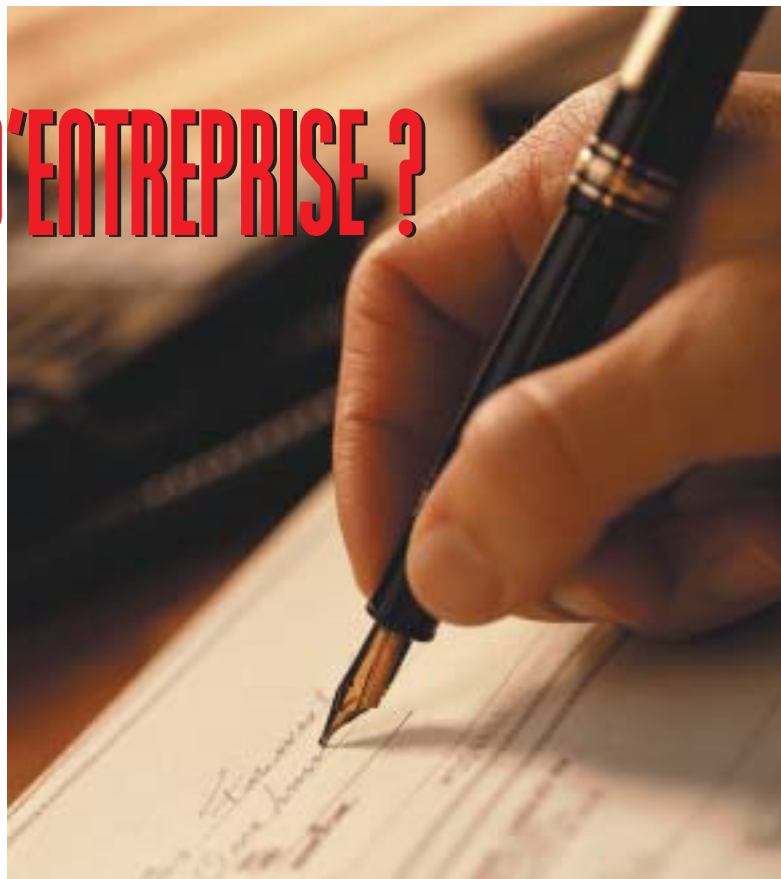
Les tribunaux ont dégagé trois principaux critères pour distinguer un contrat de travail d'un contrat d'entreprise :

1) Un contrat

Il n'est pas nécessaire que le contrat soit écrit ; il peut découler du consentement tacite des parties. Cependant, il doit être légalement formé et en vigueur.

2) Une subordination juridique

La subordination juridique est le critère déterminant pour différencier le contrat de travail du contrat d'entreprise. Il s'agit d'un contrôle immédiat exercé par l'employeur sur le travailleur exécutant ses fonctions. Celui-ci doit être présent au travail et offrir un certain rendement ; l'employeur fournit les outils de travail



et le travailleur n'assume aucun risque de profits ou de pertes.

3) Une rémunération

L'échange travail-rémunération est primordial pour que l'on puisse conclure à l'existence d'un contrat de travail, même si elle peut revêtir d'autres formes que le versement d'un salaire. La rémunération doit être «déterminée et déterminable», c'est-à-dire déclarable à l'impôt.

Contrat d'entreprise

Les employeurs font de plus en plus appel à d'autres entreprises ou à des travailleurs autonomes pour l'exécution d'une partie de leur travail. Il s'agit alors du contrat d'entreprise. Le contrat d'entreprise ou de service est défini aux articles 2098 et 2099 du *Code civil du Québec* en ces termes :

Article 2098

«Le contrat d'entreprise ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à payer».

Article 2099

«L'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution de contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution».

La jurisprudence retient que l'existence d'un contrat d'entreprise est conditionnelle à la présence des critères suivants :

- 1 - Le risque de profits et de pertes ; le prestataire de service est en «affaires».
- 2 - L'absence de subordination juridique ; l'entreprise n'a pas de contrôle sur le rendement ni ne dit comment exécuter le travail en raison des compétences propres au client.
- 3 - La propriété des outils ou de l'équipement de travail.

Ainsi, le mode de rémunération, l'existence ou non d'une subordination juridique, le degré d'acceptation des risques, la fourniture des outils et du matériel demeurent des facteurs scrutés à la loupe pour déterminer s'il s'agit d'un contrat de travail ou d'un contrat d'entreprise. Pour éviter toute ambiguïté, assurez-vous que les clauses de vos contrats soient bien claires !

LES TRAVAILLEURS AUTONOMES :

CES MÉCONNUS...

Dans tous les domaines, les travailleurs autonomes sont de plus en plus nombreux au Québec. Camionneurs, menuisiers, couturières, poseurs de tapis ou représentants, ils sont susceptibles de se retrouver au sein de votre entreprise pour effectuer toutes sortes de travaux ou de projets.

Mais qu'arriverait-il si ce travailleur «autonome» se blessait pendant qu'il effectue des travaux au sein de votre entreprise ? Qui sera imputé pour les coûts de cette réclamation ? Êtes-vous véritablement à l'abri d'une réclamation à la CSST lorsque vous faites affaire avec un travailleur autonome ? Se pourrait-il qu'il soit reconnu comme «travailleur autonome à votre emploi» ? La CSST pourrait-elle vous identifier comme son employeur et vous obliger à payer pour la lésion professionnelle qu'il a subie ?

En tant que gestionnaire, il importe que vous puissiez répondre à ces questions et que vous soyez en mesure de déterminer le statut des personnes qui œuvrent dans votre entreprise.

Déterminer le statut par quelques vérifications

Première vérification : la personne pour laquelle vous avez à déterminer le statut est-elle une personne morale, telle une compagnie ? Si c'est le cas, pas de problème, une compagnie ne peut être reconnue comme l'un de vos employés.

Deuxième vérification : cette personne a-t-elle un ou plusieurs employés à son emploi ? Une fois encore, si c'est le cas, il s'agit d'un employeur. Tout va bien. Elle devrait être inscrite à la CSST.

Troisième vérification : Est-ce que la personne répond à la définition de travailleur au sens de l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) ?

Article 2 de la LATMP : travailleur

Une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion :

- 1° du domestique ;
- 2° de la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier ;
- 3° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus.

En d'autres mots, a-t-elle avec vous un contrat de travail, ce qui en ferait votre travailleur ? (Pour la définition de «contrat de travail», voir *Contrat de travail ou contrat d'entreprise*, p. 9).

Par exemple, un mécanicien effectue dans votre entreprise différents travaux d'entretien mécanique et de réparations. Il travaille cinq jours par semaine et reçoit 550 \$ par semaine. Vous déterminez ses horaires de travail et vous lui fournissez les outils dont il a besoin. Il est donc un travailleur et s'il subissait un accident du travail, il bénéficierait des dispositions prévues à la LATMP. Un exemple comme celui-ci s'applique probablement à la grande majorité de votre personnel.

Quatrième vérification : Pour les autres personnes qui ne sont ni des compagnies, ni des employeurs, ni des travailleurs, il s'agit alors de vérifier si leur situation correspond à la définition de travailleur autonome donnée à l'article 2 de la LATMP.

Article 2 de la LATMP : travailleur autonome

Une personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de travailleur à son emploi.

Ici, attention ! Avant de conclure trop vite qu'il s'agit d'un travailleur autonome et de pousser un soupir de soulagement en pensant que vous êtes à l'abri d'une réclamation en cas d'accident, il est très important de souligner que le travailleur autonome peut être considéré comme un travailleur à votre emploi. Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela signifie que cette personne que vous aviez cru travailleur autonome pourrait être considérée comme votre travailleur, c'est-à-dire votre salarié et bénéficier des dispositions prévues à la LATMP. Ainsi, vous vous verriez imputer les coûts d'une réclamation suite à un accident du travail.

C'est en effet ce que prévoit le premier alinéa de l'article 9 de la LATMP. Cependant, cet article énumère aussi des conditions qui font que ce travailleur autonome n'est pas considéré à votre emploi.

Article 9 de la LATMP : travailleur autonome

Le travailleur autonome qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour une personne des activités similaires ou connexes à celles qui sont exercées dans l'établissement de cette personne est considéré un travailleur à l'emploi de celle-ci, sauf :

- 1° s'il exerce ces activités :
 - a) simultanément pour plusieurs personnes ;
 - b) dans le cadre d'un échange de services rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables ;
 - c) pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée.

ou

- 2° s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

Pour illustrer les nuances de cet article de loi, voici quelques exemples :

Flagrant délit inc., un fabricant de produits alimentaires, donne un contrat d'entreprise à Alban DeScy enr., menuisier, pour apporter des modifications à son mobilier de bureau. Alban reçoit les spécifications, fournit les outils et organise son temps à sa guise tout en respectant l'échéancier. Une somme fixe sans retenues à la source sera versée au terme du contrat.

Quel est le statut d'Alban DeScy enr. ? Alban DeScy n'est pas une compagnie ; il n'embauche pas d'employés ; on lui a octroyé un contrat d'entreprise. Aussi, sa situation correspond à la définition du travailleur autonome de l'article 2 de la LATMP. Et comme il n'exerce pas d'activités similaires ou connexes à celles de l'entreprise, il ne sera pas considéré travailleur autonome à l'emploi de *Flagrant délit inc.*

Le journal La Vérité fait appel à un représentant pour vendre de la publicité (qui représente une activité connexe aux autres activités du journal). Celui-ci sera probablement considéré comme un travailleur autonome à l'emploi de La Vérité dans la mesure où il ne vend de la publicité que pour le compte du journal La Vérité. S'il vendait de la publicité pour différents quotidiens et qu'il le faisait en même temps, il serait alors considéré comme un travailleur autonome puisqu'il serait alors visé par l'une des exceptions de l'article 9 (alinéa 1a).

Étant donné les enjeux, il est important d'évaluer chaque cas et de déterminer soigneusement le statut des personnes avec qui vous faites affaire selon les critères de la LATMP.

Votre déclaration des salaires et le travailleur autonome

Si le travailleur autonome est considéré comme un travailleur autonome à l'emploi de celui qui utilise ses services, son employeur doit déclarer à la CSST le salaire brut qu'il prévoit verser à ce travailleur pendant l'année et l'employeur sera cotisé en fonction de cette déclaration.

Lorsqu'une personne est reconnue comme travailleur autonome, celle-ci ne pourra être indemnisée que si elle est inscrite à la CSST et qu'elle paie sa cotisation annuelle.

Parce que deux précautions valent mieux qu'une

En guise de suggestion, assurez-vous de bien déterminer le statut des personnes avec qui vous faites affaire. S'il arrive que des travailleurs autonomes effectuent des travaux chez vous, assurez-vous qu'ils soient inscrits à la CSST. Ainsi, en cas d'accident, il est probable qu'ils feront leur propre réclamation. Notez qu'ils pourront toujours tenter de se faire reconnaître comme un travailleur à votre emploi. Dans une telle situation, ce sera alors à vous de démontrer qu'il ne s'agit pas d'un travailleur autonome à votre emploi mais bel et bien d'un travailleur autonome, tout simplement.

Pour en savoir plus sur le sujet, consultez le document *Travailleurs autonomes : deux mots bien compliqués...* publié par le Centre patronal de SST. **Pour commander, voir à la page 19.**

DES ASSIMILÉS

Même s'ils ne se retrouvent pas sur votre liste de paie, certaines catégories de personnes qui œuvrent dans votre entreprise peuvent être considérées des travailleurs protégés par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*. Parmi celles-ci, l'étudiant et le travailleur bénévole. Voyons à quelles conditions ces «assimilés de la loi» ou ces «personnes considérées travailleurs» doivent répondre pour bénéficier des avantages du régime en cas d'accident et, par le fait même, ce qui doit vous alerter en tant que gestionnaire de SST.

L'étudiant

Ian Cédric Tremblay Côté étudie à temps plein la robotique au Cégep du Québec. Alors qu'il manœuvre sur un machin dans votre département de production, il se blesse sur le bidule qui dépassait de la chose. Aux fins de la LATMP, quel est son statut ?

Ian Cédric sera considéré un travailleur à l'emploi du Cégep dans lequel il poursuit ses études¹ et couvert par la LATMP s'il effectue un stage non rémunéré dans votre établissement sous la responsabilité du Cégep.

Un stage comprend nécessairement l'exécution d'un travail pour le compte d'un employeur dans un véritable contexte de travail. Ainsi, il ne serait pas couvert si l'accident survenait lors d'une activité de formation, par exemple lors d'exercices pratiques en atelier dans les locaux du Cégep.

Et si vous avez la générosité de démontrer votre appréciation en offrant à Ian Cédric un petit 100 \$, une veste de cuir, une bourse d'études..., parlera-t-on

encore d'un stage **non rémunéré** ? Attention, un étudiant stagiaire «**rémunéré**» pourrait devenir, par inadvertance, votre employé.

Puis, vous encouragez la jeunesse et offrez à Ian Cédric un travail à temps partiel, ou sur appel, ou des remplacements occasionnels ou un travail d'été... Si l'accident se produisait à ce moment, Ian Cédric serait couvert par la LATMP en tant que travailleur à votre emploi et non comme un étudiant en stage. Alors là, exit le Cégep.

Le bénévole

Votre oncle Phil vient faire des petites réparations et des travaux d'entretien dans votre établissement pour vous rendre service, gratis ! Lors d'une de ses visites, il se blesse sur le bidule qui dépasse encore de la chose. Phil aura le bénéfice d'être considéré un travailleur à votre emploi, couvert par la LATMP seulement si plusieurs conditions sont remplies.

Il doit exécuter un travail «aux fins de l'établissement²», avec l'accord de la per-

sonne qui utilise ses services bénévoles, et cette dernière doit avoir transmis à la Commission une **déclaration** portant sur la nature des activités et du travail bénévole exercés dans l'établissement, le nombre de bénévoles, la durée moyenne du travail effectué bénévolement et la période de protection demandée. Cette demande de couverture se fait lors de la déclaration des salaires.

La tâche effectuée au moment de l'accident doit être requise aux fins de l'établissement. Si Phil se blessait alors qu'il promène votre caniche Brutus ou qu'il répare le toit du chalet du directeur général de l'usine, ces tâches effectuées à des fins personnelles l'excluraient de la protection de la LATMP.

Ainsi, la nature de la protection que vous voudrez assurer aux bénévoles dans votre entreprise dépend entièrement de votre volonté de demander expressément une couverture en vertu de la LATMP, de transmettre la **déclaration**, ou d'avoir recours à une assurance privée.

1. Si l'établissement d'enseignement relevait d'une commission scolaire, il serait considéré un travailleur à l'emploi de cette dernière. (article 10 de la LATMP).

2. Un établissement, au sens de la loi, c'est 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 [...] (article 2 de la LSST).

La location de personnel et l'impartition...

QUELQUES NOTIONS DE BASE

Historiquement, la location de personnel était utilisée à des fins de dépannage ou de remplacement à court terme. Maintenant, certaines entreprises louent, sur une base quasi permanente, une partie parfois importante de leurs employés. Un nouveau secteur d'activité est né : la location à long terme. Qu'en pense la CSST ? Cela dépend !

La location à court terme

Pour remplacer une secrétaire malade, vous appelez la firme *Secrétariat Inc.* Cette firme emploie du personnel de secrétariat qu'elle loue, au besoin, à ses clients. La firme embauche elle-même ses employés, elle les rémunère, les dirige et les sanctionne si nécessaire. Il y a donc un lien employeur-employé entre *Secrétariat Inc.* et ses employés. Lorsqu'un client appelle, *Secrétariat Inc.* choisit parmi ses employés qui sera envoyé chez le client. *Secrétariat Inc.* facturera le client pour les services achetés.

Pour la CSST, cette situation est simple. *Secrétariat Inc.* est une firme de location à court terme (dépannage). Selon le genre d'activité exercée par l'entreprise de location de personnel, la CSST la classifiera dans l'une des unités suivantes :

71020 : personnel professionnel, technique, secrétariat, etc.	Taux 2001 : 0,98 \$
71030 : chauffeurs, camionneurs, etc.	Taux 2001 : 7,06 \$
71080 : manutentionnaires, soudeurs, mécaniciens, etc.	Taux 2001 : 8,04 \$
71090 : travailleurs de l'industrie manufacturière, commerce, etc.	Taux 2001 : 3,25 \$
73050 : services d'infirmiers ou d'infirmières, etc.	Taux 2001 : 2,41 \$

Dans le contrat et dans les faits, l'employé loué est clairement identifié comme un employé de la compagnie de location. En conclusion, quand on parle de location à court terme dans un contexte d'aide temporaire ou de dépannage, il n'y a pas de problème, le client passe un contrat d'entreprise avec un fournisseur de main-d'œuvre.

Y'a rien de plus permanent que le temporaire !

Dans certains cas, la location de personnel est plutôt permanente. Par exemple, une entreprise donne, par contrat, la gestion de ses ressources humaines et de son administration à une firme spécialisée. On qualifie ces situations de «outsourcing» ou «d'impartition». Cette façon de faire pose plusieurs problèmes à la CSST.

D'abord, les entreprises qui agissent ainsi bénéficient, de façon indirecte, de taux de cotisation moindre pour les employés loués par rapport à leurs concurrents qui utilisent leurs propres employés (par exemple : les entreprises de location de personnel professionnel et technique paient un taux de 0,98 \$; ce qui est inférieur à la moyenne.

Ensuite, cela pose des problèmes quant au droit au retour au travail. Est-ce qu'un employé loué qui se blesse a le droit de reprendre son travail chez le «client» (où il travaillait tous les jours) ou chez «celui qui versait son salaire» ?

Et qu'arrive-t-il au chapitre de la prévention ? L'employeur doit s'assurer que les lieux de travail soient aménagés de façon à assurer la protection du travailleur. Qui est l'employeur : le «client» ou «celui qui verse le salaire» ?

Des problèmes potentiels pour l'entreprise cliente

L'impartition peut aussi poser des problèmes à l'entreprise cliente, celle qui utilise les services. Qu'arriverait-il si, en cas de blessure, un employé loué déclarait à la CSST être à l'emploi de l'entreprise où il passe ses journées et non à l'emploi du fournisseur de services ? Et que ferait un vérificateur de la CSST découvrant que vous n'avez pas déclaré les salaires de votre personnel clérical puisque vous les louez depuis 5 ans d'une autre entreprise ? La CSST chercherait alors à identifier le véritable employeur de ces personnes. Ce qui peut sembler simple à première vue : «Je loue ces personnes... Ce ne sont donc pas mes employés !» ne l'est pas toujours dans une relation tripartite (employé - entreprise de location - client). Plusieurs éléments doivent alors être considérés, entre autres, la subordination réelle.

Selon le cas, la CSST pourrait considérer l'entreprise «cliente» comme le véritable employeur des «employés loués» et facturer l'entreprise «cliente» pour les cotisations impayées. Les entreprises qui louent une partie de leurs employés devraient être prudentes afin d'éviter que le problème de la CSST ne devienne le leur.

LA GESTION DE LA SOUS-TRAITANCE :

DEUX RÉUSSITES

Que ce soit pour la réalisation de travaux spécialisés requérant une expertise que l'entreprise ne possède pas ou, tout simplement, pour diminuer les coûts d'opération, on recourt de plus en plus à la sous-traitance. Étant donné l'importance de ce dossier, le Centre patronal tenait à Montréal, le 5 octobre 2000, un colloque sur le sujet. Celui-ci nous aura notamment permis de connaître les pratiques d'Hydro-Québec (projets et construction) et de Solutia Canada inc. du secteur de l'industrie chimique. Deux entreprises différentes, la première œuvrant dans la production d'énergie, l'autre dans l'industrie chimique, mais qui ont des façons de faire similaires qui concourent à gérer la santé et la sécurité du travail lorsqu'on recourt à des sous-traitants.

L'expérience Hydro-Québec

Chez Hydro-Québec, on part du principe que les règles et les qualifications requises des sous-traitants doivent être les mêmes que celles exigées du personnel régulier. La performance en matière de santé et de sécurité du travail n'étant pas le fruit du hasard, des moyens et des activités spécifiques doivent être mis en œuvre de façon continue et régulière. Comme le dit si bien Denis Maltais, chef de la sécurité à la Direction principale, «la sécurité ce n'est pas un travail qu'on termine à un moment donné ; c'est toujours à l'ordre du jour». L'entreprise s'est donc dotée d'un processus qui favorise les échanges d'information dès la préparation des appels d'offres et ce, jusqu'à la fin des chantiers. Hydro-Québec s'assure ainsi que ses sous-traitants comprennent bien ses attentes et réalisent les travaux dans le respect des règles et des normes établies.

Dès la préparation des appels d'offres on s'assure donc d'intégrer des clauses concernant la santé et la sécurité ; le soumissionnaire sait à quoi il s'engage. Cet engagement fera d'ailleurs partie des ententes et des contrats. Parmi les attentes courantes figurent l'élaboration d'un programme de prévention, la formation sur des éléments spécifiques (par exemple, les risques et les mesures de prévention associés à l'électricité), les avis d'ouverture de chantier et de début des travaux. Une réunion de démarrage (préchantier) permet d'ailleurs de s'assurer que toutes les exigences d'Hydro-Québec sont respectées et que les besoins de formation sont comblés. Tout au long des travaux, différentes activités permettent ensuite de veiller à la santé et la sécurité au travail.

Dès le début des travaux, Hydro-Québec dispense un programme d'accueil au personnel de ses sous-traitants ; celui-ci comprend notamment de l'information sur les risques, sur les activités de prévention préconisées ainsi que sur les procédures de sécurité à suivre. Pendant les travaux, on fait des inspections, des observations de tâches et des réunions de comité de chantier où toutes les parties prenantes (des représentants d'Hydro-Québec et des sous-traitants) participent de façon à maximiser les conditions de sécurité et de prévention. Les travaux de ces comités, qui regroupent des personnes qui ont le pouvoir de décider, se traduisent par des gestes concrets pour la santé et la sécurité au travail.

À la fin de chaque chantier, un bilan permet de vérifier les retombées des interventions réalisées. Si des lacunes sont identifiées, on cherche les meilleures façons de les corriger. Chez Hydro-Québec, la gestion de la santé et la sécurité s'inscrit dans un processus d'amélioration continue.

L'expérience Solutia Canada inc.

Pour Michel Brunette, *master* du Groupe environnement, santé et sécurité chez Solutia Canada inc., c'est surtout la philosophie de responsabilité partagée qui caractérise leur gestion de la sous-traitance. Cette responsabilité concerne tant la sécurité et le bien-être des personnes au travail que la propriété, l'environnement et l'équipement. Solutia s'engage à faire connaître les risques pour la santé et la sécurité de même que les mesures de prévention requises. Les sous-traitants prennent les moyens pour que leur personnel connaisse et respecte les directives ; si elles ne sont pas respectées, cela peut entraîner l'arrêt des travaux par le personnel de Solutia.

Pour gérer la sous-traitance, Solutia mise sur un système d'évaluation continue. À la base, tous les entrepreneurs qui veulent faire affaire avec elle doivent participer à un programme de formation et de certification. Cette étape sert à faire connaître les risques, les mesures de prévention et les procédures de sécurité spécifiques à Solutia et à vérifier les antécédents des entrepreneurs (par exemple, leur expérience CSST, leurs assurances en responsabilité civile). Seuls les entrepreneurs démontrant une gestion responsable selon des critères déterminés par Solutia sont retenus. La deuxième étape du processus permettra de choisir parmi les entrepreneurs éligibles celui qui est en mesure de fournir le service requis. Si des exigences santé et sécurité sont spécifiques aux travaux demandés, une seconde vérification permettra alors de s'assurer que les normes soient connues et que l'entrepreneur soit en mesure de les respecter.

Des activités de conformité avant travaux permettront ensuite de passer en revue les exigences de l'entreprise : les tâches exactes à réaliser, les délais et les conditions de réalisation, les équipements ainsi que les moyens de sécurité ou de protection requis. Au cours des travaux, des activités de vérification réalisées conjointement par un représentant de Solutia et du sous-traitant permettront de vérifier le respect de toutes ces exigences. Au terme des travaux, Solutia procédera à l'évaluation globale de la performance du sous-traitant, ce qui aura pour effet de le maintenir dans sa préqualification à pouvoir faire des travaux pour Solutia ou encore de le disqualifier. Plusieurs éléments seront alors considérés : les blessures et les incidents, les équipements utilisés et l'état des lieux de travail, le personnel-clé du chantier, l'exécution du travail, la qualité d'exécution et la gestion du projet dans son ensemble.

Les résultats obtenus depuis la mise en place de ce système renforcent les convictions de Michel Brunette : il est plus rentable d'investir en prévention que d'assumer des pertes à cause des accidents.

L'importance de gérer de façon responsable

Tant chez Hydro-Québec que chez Solutia Canada inc., on s'entend pour dire que la sous-traitance doit être gérée de façon responsable. Les valeurs de l'entreprise et son code d'éthique ainsi que ses normes en matière de santé et de sécurité du travail servent de cadre de référence pour établir les attentes envers ses sous-traitants. L'entreprise doit être cohérente avec elle-même : ses exigences et ses pratiques en matière de santé et de sécurité du travail doivent essentiellement être les mêmes face à son personnel régulier comme vis-à-vis ses sous-traitants.

La stratégie à privilégier est simple : se donner une procédure et des façons de faire qui permettront un suivi rigoureux des projets confiés en sous-traitance. Ceci permet de préciser les attentes en matière de santé et de sécurité du travail, les responsabilités de part et d'autre, les critères et les modes d'évaluation retenus ainsi que les conséquences advenant le non-respect de l'entente.

Bien sûr, les modes de gestion privilégiés peuvent varier d'une entreprise à l'autre, selon la complexité ou l'ampleur des travaux à réaliser et les risques auxquels on est susceptible d'être exposé. L'entreprise doit toutefois s'assurer que les travaux confiés en sous-traitance soient réalisés dans le respect de ses exigences car elle est toujours responsable de son lieu de travail.

AVEZ-VOUS PENSÉ À PROTÉGER

VOS VISITEURS ?

Vous vous occupez de santé et sécurité au travail et mettez en place procédures, programmes et dispositifs de protection permettant de prévenir les accidents. Vos employés sont bien protégés. Or, votre entreprise n'est pas un milieu fermé. Vous recevez régulièrement des visiteurs. Pensons au réparateur de photocopieur, au formateur invité, à l'inspecteur de la CSST, aux personnes effectuant une visite industrielle, aux clients... Ces personnes ne sont pas nécessairement à l'abri d'une blessure ou d'un accident dans vos installations.

Oui, mais ce n'est pas nous qui payons !

Cet argument, comme il a été dit dans un article précédent, est partiellement vrai. En effet, vous ne serez pas imputable du coût de ces accidents dans votre dossier CSST. Si les personnes qui se blessent sont dans votre entreprise pour des raisons professionnelles, elles sont à l'emploi d'une autre entreprise qui, elle, se verra imputer les coûts de la lésion de cet employé. Peut-être serez-vous considéré comme un tiers responsable (voir page 17) mais, dans un tel cas, les coûts de cet accident seront imputés à votre unité de classification CSST et non portés à votre dossier. Même si l'accidenté est un travailleur dont les services vous sont prêtés par un autre employeur, c'est ce dernier qui demeure l'employeur au sens de la loi (article 5 de la LATMP).

Mais cela entraînera néanmoins des coûts et d'autres impacts. En effet, vous serez peut-être aux prises avec un recours ou une poursuite en responsabilité civile si l'accidenté n'est pas un travailleur couvert autrement. Et, quel que soit le cas, vous pouvez être certain qu'un accident qui se produit dans vos installations perturbera la production, affectera le moral des employés et sera mauvais pour votre image publique. En d'autres mots, vous aurez des coûts indirects à assumer et votre entreprise subira des conséquences néfastes.

La prévention pour tous

Vous voulez donc éviter que les visiteurs se blessent dans vos installations. Rappelons aussi qu'en matière de prévention le message d'une entreprise doit être cohérent. Par conséquent, si vous demandez aux employés de

respecter les règles de sécurité et de porter des équipements de protection, vous devez absolument exiger la même chose des visiteurs. C'est une question de crédibilité.

La première étape pour prévenir les blessures aux visiteurs, c'est l'identification des risques qu'ils encourent, ce que vous avez déjà fait pour vos employés. Quels sont les départements visités et les risques associés à ces départements, compte tenu qu'ils ne font généralement que circuler dans le département ? À partir de cette identification, vous pourrez vous concentrer sur les moyens de prévenir ces accidents. Ces moyens devraient généralement se retrouver dans l'une des catégories suivantes :

1- ACCUEIL DES VISITEURS ET RÈGLES DE SÉCURITÉ

Le message de sécurité qui est donné aux visiteurs commence dès l'accueil. Ils doivent être informés des règles de sécurité spécifiques à l'entreprise ainsi que des mesures d'urgence (types d'alarmes et procédures en cas d'évacuation). Pourquoi ne pas remettre aux visiteurs un condensé des règles de sécurité qui s'appliquent à eux ! Certaines entreprises font également visionner un court document audiovisuel à tous les visiteurs. Consignez également leur présence en leur demandant de signer un registre.

2- ENTRETIEN DES ZONES DE CIRCULATION

Dans bien des cas, c'est en se dirigeant du point A au point B que vos visiteurs pourront se blesser. Ou encore, c'est dans les escaliers et les voies d'accès. En effet, ils n'ont pas à manipuler des objets ou à opérer des équipements, les problèmes potentiels peuvent donc être facilement circonscrits. Pour prévenir les

accidents, il suffit de s'assurer que toutes les voies de circulation dans l'entreprise sont bien identifiées, délimitées et dégagées. Une boîte qui traîne dans un passage n'a pas sa raison d'être. Il en va de la sécurité du visiteur comme de celle de vos employés. Faites donc le ménage !

3- ACCOMPAGNEMENT DES VISITEURS ET ACCÈS LIMITÉS

Si le milieu de travail comporte des risques qui nécessitent une formation plus approfondie, il est recommandé d'accompagner le visiteur en tout temps et d'éviter qu'il circule librement dans l'entreprise. De même, les visiteurs ne devraient avoir accès qu'à certaines zones de votre entreprise et les endroits plus à risque devraient leur être interdits, à moins qu'ils ne soient accompagnés d'une personne responsable ou qu'ils aient un travail précis à y effectuer. Si tel est le cas, il faut s'assurer, par de la formation appropriée, qu'ils connaissent les risques et comment les prévenir.

4- ÉQUIPEMENT DE PROTECTION PERSONNELLE

Si vous exigez que vos employés portent des lunettes de sécurité, il vous faudra également l'exiger de **tous** ceux qui traverseront le même département. Prévoyez donc l'équipement nécessaire et remettez-le aux visiteurs à l'accueil ou exigez qu'ils se présentent avec l'équipement requis.

En respectant ces principes élémentaires, vous vous éviterez bien des complications en prévenant des accidents et, surtout, vous donnerez un message clair que la santé-sécurité c'est important, tout le temps et pour tout le monde, dans votre entreprise.

Woooo... UN INSTANT !...

C'EST LA FAUTE DE L'AUTRE !!!

Votre préposé se fait écraser l'orteil sous les pneus de la camionnette conduite par l'employé de votre fournisseur. Votre vendeur se blesse à la suite d'une agression par un client mécontent de la qualité du service reçu. Votre caissière subit un choc nerveux en raison d'un vol à main armée... Vous jugez qu'il serait injuste d'être imputé pour un accident qui, selon vous, est causé par la faute d'un tiers. Heureusement, la loi prévoit des situations où il est possible pour l'employeur de refiler la facture ailleurs qu'à son compte.

L'employeur est responsable à 100 %, sauf que...

Le principe général de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* consiste à imputer au dossier d'un employeur la totalité des dépenses relatives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle qui touche un de ses employés.

Toutefois, la loi prévoit un ensemble de situations où la CSST pourrait être appelée à effectuer une imputation partielle ou totale à d'autres qu'à cet employeur lorsque certaines conditions particulières sont remplies (articles 326 à 331 de la LATMP). C'est ainsi que la CSST pourrait accorder à un employeur qui en fait la demande, un transfert d'imputation à d'autres employeurs, de plusieurs ou de toutes les unités, si l'accident du travail «est attribuable à un tiers» (art. 326, alinéa 2).

Mais il y a trois conditions que l'employeur doit satisfaire pour imputer la responsabilité de l'accident à un tiers. En premier lieu, il doit démontrer à la satisfaction de la CSST, que la personne qu'il considère un «tiers» est **réellement un «tiers»** au sens de l'article 326, alinéa 2. Ensuite, que ce tiers a majoritairement (plus que 50%) contribué à l'accident. Cette détermination est laissée à l'appréciation de la CSST selon les faits du dossier. Et finalement, qu'il serait **injuste** qu'on lui impute les coûts de cet accident. Si l'employeur réussit une telle démonstration, la CSST acceptera que la totalité des coûts reliés à l'accident soit transférée, d'où le terme «transfert d'imputation». Notez toutefois que les tribunaux ont déjà décidé que dans le cas d'un accident du travail attribuable à un tiers, la CSST peut accorder un partage d'imputation.

Un tiers n'est pas toujours un tiers !

Dans la plupart des cas, la notion de tiers ne pose pas vraiment de problème. On peut aisément affirmer que votre employé ou le représentant de votre entreprise n'est pas un tiers. Mais le patient d'un centre hospitalier qui blesse une infirmière ou l'étudiant qui blesse son professeur sont-ils des tiers ? Quoi que la jurisprudence n'ait pas toujours répondu avec cohérence à cette question, pour la majorité des tribunaux, un tiers est **une personne étrangère aux activités économiques qui justifient l'existence de l'employeur**. Aussi, pour certains commissaires, afin de prétendre qu'il s'agit d'un tiers, l'employeur ne doit pas avoir de **contrôle** sur les agissements de celui-ci. Suivant ce raisonnement, un centre psychiatrique risque de se voir refuser une demande de transfert d'imputation pour l'accident d'une infirmière blessée qui tentait de maîtriser un patient en état de crise, par exemple.

Les tribunaux ont également jugé nécessaire de préciser qu'un tiers est une personne **physique** ou **morale**. Évident, vous dites ? Pas pour une entreprise qui a tenté, sans succès, de faire valoir que son employé au volant de sa voiture a été blessé par la faute d'un original. Eh oui... l'original n'est pas un tiers !

L'injustice doit se prouver !

Pour que l'accident soit attribuable à un tiers, l'article 326, alinéa 2 exige également la démonstration qu'il serait injuste pour l'employeur de supporter les coûts de l'accident. Selon l'opinion de certains commissaires, lorsque l'accident est relié **aux risques partic-**

uliers se rattachant à l'activité économique exercée par l'entreprise, il n'est pas injuste, au sens de l'article 326 alinéa 2, que l'employeur assume les coûts de l'accident. Ainsi, lorsqu'un policier se blesse alors qu'il tente d'arrêter un bandit, cela fait partie des risques particuliers (et même inhérents) de sa profession. Ce qui en principe ne serait pas le cas, par exemple, d'un préposé à l'entretien qui se blesse en voulant empêcher un malfaiteur de poser un acte de vandalisme.

Notez également que quelques commissaires estiment qu'il ne faut pas s'attarder uniquement au «risque particulier» se rattachant à l'activité économique de l'entreprise pour déterminer s'il y a ou non injustice. C'est ainsi que certains commissaires sont d'avis qu'un accident de travail **inévitabile**, attribuable à un tiers, survenant dans des circonstances **hors de contrôle de l'employeur**, pourrait donner ouverture à une demande de transfert d'imputation. Cela pourrait être le cas, par exemple, d'un représentant des ventes qui se ferait heurter au volant de sa voiture par un chauffeur roulant en sens inverse.

Pas si simple...

En une page, nous n'avons que survolé la notion de l'imputabilité des coûts lors d'un accident du travail attribuable à un tiers. Il est toutefois possible de vous procurer un document référence conçu par le Centre patronal de santé et sécurité du travail qui traite de ce sujet. **Pour commander, voir à la page 19.**

C'EST PAS LE MONTANT EN JEU QUI COMPTE,

C'EST LE PRINCIPE !



Il n'est pas rare d'entendre un employeur soutenir qu'en ce qui a trait à la contestation d'une décision de la CSST, le montant en jeu importe peu mais c'est le principe qui sous-tend sa contestation qui est primordial.

Deux décisions récentes de la Commission des lésions professionnelles (CLP) viennent illustrer parfaitement cette situation. Les deux jugements ont été rendus à peu d'intervalle, par le commissaire André Gauthier, et traitent de questions similaires en matière d'imputation de certains frais par la CSST au dossier des employeurs.

Dans l'affaire Major Drilling Group Int. inc.¹, l'employeur demande à la CSST de soumettre le dossier de son employé au Bureau d'évaluation médicale (BEM) conformément à l'article 212 de la LATMP. À la suite de cet examen, la CSST impute au dossier de l'employeur la somme de 436 \$ qu'elle a remboursée au travailleur pour les frais de déplacement encourus pour se rendre à l'examen du BEM.

L'employeur conteste cette décision de la CSST. La CLP lui donne raison. Selon le commissaire, l'article 326 de la

LATMP précise que la CSST impute à l'employeur le coût des «prestations» dues en raison d'un accident du travail. Or, ce terme est défini à la loi comme signifiant : «une indemnité versée en argent, une assistance financière ou un service fourni en vertu de la présente loi».

Selon la CLP, ce qu'il faut comprendre de cette définition, c'est que l'indemnité, l'assistance financière ou le service fourni est une prestation due au travailleur. Dans le cas présent, la CLP est d'avis que le remboursement des frais de déplacement pour se rendre à un examen médical du BEM n'est pas un service rendu au travailleur et donc que ces dépenses n'entrent pas dans le coût des «prestations». Elles représentent davantage un coût administratif du régime qui doivent être supportées par la CSST à même les sommes reçues des employeurs.

Selon la CLP enfin, pour être imputable au dossier d'un employeur en vertu de l'article 326 de la LATMP, une charge spécifique doit expressément être prévue par un texte de loi, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La CLP arrive à la même conclusion, et pour les mêmes motifs, dans l'affaire

Canimex inc. c. CSST². Dans cette affaire, la CSST a imputé au dossier de l'employeur la somme de 25 \$ représentant le coût des photocopies du dossier médical que la CSST a obtenu du médecin traitant, dans le cadre de la gestion du dossier d'un travailleur. Pour les mêmes raisons que dans l'affaire Major Drilling Group Int. inc., le commissaire considère que ces frais de photocopie ne constituent pas une «prestation» pouvant être imputée au dossier de l'employeur en vertu de l'article 326 de la LATMP.

Ces deux affaires sont intéressantes pour les principes qu'elles établissent. Le même raisonnement pourrait s'appliquer dans le cas d'autres dépenses faites par la CSST dans un dossier, par exemple pour les coûts générés par une filature d'un employé à la demande de la CSST, lesquels coûts ne représenteraient pas davantage une «prestation» au sens de la loi.

**Soyez vigilant,
surveillez vos relevés !**

1. CLP
116920-08-9905
(André Gauthier),
28-06-2000

2. CLP
123641-04B-9909
(André Gauthier),
14-08-2000



QUESTIONS- RÉPONSES

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

Posez-les-nous ! Nous choisirons celles qui semblent d'intérêt pour l'ensemble des lecteurs de *Convergence* et, dans chaque numéro, nous y répondrons.

Lors de l'embauche, nous exigeons que le nouvel employé se procure, à ses frais, ses bottes de sécurité. Est-ce légal ?

La réponse est : «oui, mais». À notre avis, il n'y a rien qui empêche l'employeur d'exiger qu'un candidat fournisse ses propres bottes de sécurité au même titre que son automobile, par exemple, comme condition d'embauche. Par ailleurs, l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST) prévoit que l'employeur doit «fournir **gratuitement** au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité [...] ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement [...]» (notre souligné). Dès que vous dites à un candidat qu'il est embauché, vous devenez son employeur et lui, votre travailleur. Par conséquent, dès sa première journée de travail, vous êtes lié par l'article 51 de la loi. Donc, à la rigueur, si le nouvel employé ne respecte pas son engagement contractuel, c'est-à-dire se procurer à ses frais ses bottes de sécurité, l'employeur, quant à lui, doit respecter ses obligations en vertu de la loi et donc, les fournir. Rappelons que la LSST est une loi d'ordre public qui prévaut sur toutes ententes contractuelles.

Nous fournissons à tous nos travailleurs des lunettes de sécurité. Selon le fournisseur, ces lunettes ont une durée de vie de deux ans. Si, à cause de sa propre négligence un travailleur brise ses lunettes avant l'échéance de deux ans, peut-on exiger de lui qu'il s'en procure de nouvelles à ses frais ?

Non. En vertu de l'article 51 de la LSST, l'employeur est lié par deux obligations : fournir **gratuitement** l'équipement et s'assurer que le travailleur **l'utilise à l'occasion de son travail**. Vous devez donc remplacer ses lunettes.

Nous nous permettons toutefois d'ajouter le commentaire suivant : si le travailleur endommage de l'équipement, quel que soit l'équipement, l'employeur peut, en vertu de son droit de gérance, sévir contre les comportements négligents.