



Maryline Rosan
B.A.A., LL. B.
Avocate et conseillère en SST

Chantiers de construction... « En fumer du bon »¹, c'est : TOLÉRANCE ZÉRO!

Rappelons en tout premier lieu que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* a pour objet « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs » (art. 2, LSST).

En ce qui concerne les risques particuliers rattachés au travail sur un chantier de construction, les inspecteurs de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) portent une attention particulière à quatre types de dangers fréquents. On peut les résumer ainsi :

1. danger de chute en hauteur;
2. danger d'effondrement;
3. danger près des lignes électriques;
4. danger pour la santé (exposition aux poussières d'amiante ou de silice).

Pour la Commission, c'est la « tolérance zéro » qui s'applique alors. Il va donc sans dire qu'une infraction qui survient en lien avec ces risques peut entraîner, pour le maître d'œuvre et l'employeur, des constats d'infraction dont les montants peuvent être assez élevés merci!²

Alors imaginez si, en plus, l'enquête révèle que le travailleur avait consommé, par exemple, de la marijuana.

LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES... EST UN FACTEUR AGGRAVANT!

Évidemment, travailler en étant sous « l'influence de » ou après avoir consommé de l'alcool, de la drogue ou toute autre substance illicite sur un chantier est inacceptable, intolérable et... sanctionnable³. Cela va de soi! Et pourtant, certains seraient peut-être tentés de dédramatiser la consommation de la marijuana, maintenant qu'elle sera légale⁴ dans certaines circonstances. Au travail, la consommation de drogues, incluant la marijuana, est considérée comme étant une faute disciplinaire grave justifiant, dans la grande majorité des cas, d'écarter l'application de la règle de la gradation des sanctions, et ce, qu'importe le fait que le dossier du travailleur soit vierge ou pas⁵.

Dans le contexte d'une infraction à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*, la preuve de la tolérance de la consommation d'alcool ou de drogues serait, dans certaines circonstances (pour ne pas dire dans la majorité des cas), considérée comme un facteur aggravant pouvant certainement contribuer à une condamnation pénale de l'employeur, son représentant ou la personne visée (ex. : le travailleur)⁶.

À ce sujet, rappelons que, dans la célèbre affaire Metron Construction corporation⁷, il avait été mis en preuve, qu'au moment de l'accident, trois des quatre travailleurs décédés avaient consommé de la marijuana.

Dans cette affaire, survenue en décembre 2009, cinq travailleurs réparaient des balcons au 14^e étage d'une tour d'habitation de Toronto. L'échafaudage suspendu sur lequel se trouvait, parmi les travailleurs, un contremaître, s'est effondré. Quatre travailleurs décédèrent à la suite de leur chute. Le cinquième, qui lui portait un harnais, resta accroché, mais fut grièvement blessé. Notons qu'il n'y avait que deux harnais de sécurité disponibles sur l'échafaudage suspendu au moment de l'accident. L'organisation fut condamnée à payer 750 000 \$⁸.

Durant le procès, le cadre supérieur a admis que son organisation n'avait pas pris les mesures raisonnables en matière de sécurité : 1) en permettant aux six travailleurs de travailler sur un équipement non sécuritaire, alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il y avait danger pour leur sécurité; 2) en ne s'assurant pas que la méthode de travail utilisée était sécuritaire; 3) en permettant que des travailleurs sous l'influence de la drogue travaillent sur les lieux.

Sans nécessairement s'appuyer sur ce dernier élément, il n'en demeure pas moins que ce fut un élément qui a pesé gros dans la balance, puisque le tribunal se doit de tenir compte des circonstances particulières de chaque affaire avant de prononcer son jugement.

IL FAUT TENIR COMPTE DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES...

Une loi, qu'elle soit de nature criminelle (en vertu du *Code criminel du Canada*) ou de nature réglementaire (soit une infraction en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*), prévoit des peines imposées dans des limites prescrites, compte tenu notamment des circonstances particulières relatives à l'infraction et au défendeur.⁹

L'ARGUMENT VOULANT QUE LE TRAVAILLEUR QUI EN CONSOMME EST « L'ARTISAN DE SON PROPRE MALHEUR » CONSTITUE-T-IL UN FACTEUR ATTÉNUANT?

C'est ce qu'a tenté de faire valoir l'employeur dans l'affaire Commission de la santé et de la sécurité



du travail c. JP Signalisation 2000 inc¹⁰. Dans cette affaire, le travailleur est mort écrasé sous les roues d'un camion alors qu'il effectuait le déplacement de balises de signalisation situées en bordure de l'autoroute 40. Dans le cadre de cette poursuite, la CSST (aujourd'hui CNESST) réclamait une amende de 37 677 \$, alors que la défenderesse (l'employeur) jugeait suffisante l'amende minimale de 15 698 \$.

En défense, un des arguments soulevés par le procureur de l'employeur fut la présence d'alcool et de stupéfiants dans le sang du travailleur décédé, suggérant ainsi que le travailleur avait pu être l'artisan de son propre malheur ou du moins y avoir contribué.

Le tribunal a rejeté cet argument, sous la plume de l'honorable Patricia Compagnone :

[36] Le Tribunal ne peut souscrire à pareil raisonnement.

[37] D'abord, ni l'intoxication de A, ni ses effets n'ont été prouvés. De plus, la défenderesse se décide à instaurer un programme de prévention et de dépistage qu'après le décès d'un deuxième travailleur et la décision de la Commission du Transport du Québec l'obligeant à le faire [18].

[38] L'objectif de la LSST est de prévenir les accidents en protégeant le travailleur contre ses propres erreurs [19]. Le fait que celui-ci soit imprudent ou négligent ne change rien à la commission de l'infraction, car seule la situation de danger est visée par la LSST [20].

[39] Un tel manquement du travailleur, ce que la preuve présentée en l'instance ne tend pas à démontrer, ne peut servir d'échappatoire aux manquements de l'employeur [21]. Rappelons aussi que la défenderesse a plaidé coupable à l'infraction reprochée.

[40] Enfin, le Tribunal s'étonne du fait que la défenderesse ne semble pas avoir véritablement pris conscience de sa part de responsabilité dans cet accident mortel. (Nos soulignés)

Le tribunal condamna alors l'employeur à une amende de 55 000 \$, estimant ce montant comme étant « la peine appropriée dans les circonstances ».

Ce jugement est particulier, dans le sens où il est rare que le tribunal impose une amende plus élevée que celle demandée par la CNESST. Après avoir précisé que « la sévérité d'une peine est l'un des moyens permettant d'atteindre l'objectif de dissuasion tant de façon générale que spécifique », la juge a rappelé que :

[18] Le Tribunal précise qu'il n'est aucunement lié par le *Cadre d'émission des constats d'infraction* mis en place par la poursuivante.

[19] C'est en cherchant à harmoniser les peines entre elles [13] que le Tribunal doit imposer une peine proportionnelle à la gravité de l'infraction et au degré de la responsabilité de la défenderesse [14]. C'est dans ce contexte que

le Tribunal doit évaluer les circonstances aggravantes et atténuantes liées à la perpétration de l'infraction et à la situation de la défenderesse.

Par ailleurs, le principe voulant que la faute du travailleur n'exonère pas la responsabilité de l'employeur a été maintes et maintes fois répété par les tribunaux, lorsque vient le temps d'évaluer la responsabilité pénale de ce dernier en matière de prévention. À moins, bien sûr, que l'employeur démontre que l'infraction a été commise « à son insu, sans son consentement, et malgré les dispositions prises pour en prévenir la commission » (art. 239, LSST).

GARE À L'ABSENCE OU À LA PRÉSENCE D'UNE PERSONNE EN AUTORITÉ

Que vous soyez le maître d'œuvre ou un employeur qui œuvre sur un chantier de construction, la jurisprudence est presque unanime en disant que la diligence raisonnable exige la preuve d'une présence constante d'une personne en autorité sur un chantier de construction¹¹.

En effet, dans bien des cas, l'**absence d'une personne en autorité sur les lieux de travail ou sur un chantier de construction** pourrait être perçue comme un facteur aggravant, dans le contexte où le maître d'œuvre ou l'employeur qui œuvre sur un chantier ne démontre pas qu'il effectue régu-

SUITE À LA PAGE 18 ►

SUITE

lièrement des visites de contrôle sur le chantier. Les manquements à la supervision et la tolérance face aux situations dangereuses sont les reproches n° 1, dans le contexte des condamnations en matière criminelle depuis les modifications au *Code criminel du Canada*¹².

Par ailleurs, la **présence d'une personne en situation d'autorité** est un facteur **aggravant** lorsque la compromission à la sécurité est faite en présence de cette personne¹³.

En résumé, la présence d'une personne en situation d'autorité sur un chantier est impérative pour démontrer sa diligence raisonnable et, en aucun moment, il est acceptable, en matière de responsabilité pénale, qu'elle « se ferme » les yeux face à des comportements non sécuritaires ou lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'il y a consommation d'alcool ou de drogues sur les lieux de travail.

Ce qui nous amène à rappeler, à ceux qui exercent des fonctions de supervision, toute l'importance d'exercer leur devoir d'autorité tel qu'il est exigé par la jurisprudence, en matière pénale, et ce, que l'infraction soit de nature réglementaire ou criminelle.

L'article 217.1 du *Code criminel du Canada*, en matière d'obligation de supervision, stipule que :

Art. 217.1 – Obligation de supervision

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.

(Nos soulignés)

LA CONSOMMATION DE DROGUE AU TRAVAIL : UN FACTEUR AGGRAVANT PAS JUSTE POUR L'EMPLOYEUR, POUR LE TRAVAILLEUR AUSSI!

Dans l'affaire Unifor Québec, section locale 1205 et IpeX (Donald McGurk)¹⁴, l'arbitre, M^e Richard Marcheterre, s'exprime ainsi quant à l'importance d'imposer des sanctions disciplinaires sévères et dissuasives dans ces circonstances :

[35] D'autre part, je partage l'opinion de mon collègue François Blais à l'effet que réduire la sanction sévère d'un acte grave, tel la consommation de drogue au travail, a pour effet de banaliser la faute et donner un mauvais exemple à la communauté des travailleurs [2]. Je cite l'arbitre Blais :

En effet, l'application de la théorie de la progression des sanctions en matière de consommation de drogue sur les lieux de travail pourrait être

perçue comme une forme de tolérance envers un comportement illégal, sans compter qu'en l'espèce, l'employeur avait adopté une politique de tolérance zéro à cet égard.

Dans cette affaire, l'arbitre de grief a maintenu le congédiement disciplinaire du travailleur ayant consommé de la marijuana sur les lieux de travail, et ce, en dépit d'un dossier disciplinaire vierge.

Il est assez révélateur que la position du syndicat fut que si la consommation de la marijuana était prouvée de manière prépondérante, le congédiement serait une mesure appropriée dans les circonstances¹⁵. Voilà (à mon avis) une position juste et équitable de la part de ces représentants syndicaux.

Un syndicat a certes l'obligation de représenter ses membres, mais avec respect pour l'opinion contraire, un syndicat sérieux, en matière de santé et de sécurité du travail, ne peut tolérer que la sécurité de ses propres membres (incluant celle du travailleur fautif) soit compromise par le comportement que pourrait avoir un travailleur qui consomme des drogues ou de l'alcool sur les lieux de travail.

NOTE IMPORTANTE

Il apparaît que la *Loi encadrant le cannabis* ajoutera l'article 51.2 à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Cela amènera des obligations additionnelles à l'employeur et à celui qui œuvre spécifiquement sur un chantier de construction.

Désormais, le législateur insistera sur l'importance de prendre les moyens nécessaires afin de veiller à ce qu'un travailleur ne puisse exécuter son travail, notamment en raison de « ... ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire ».

Nous vous invitons fortement à lire l'article de la page 4.

NOTES

1. Évidemment, vous avez compris que c'est de manière ironique que cette expression est utilisée dans le présent texte!
2. Art. 236-237, LSST : le maître d'œuvre ne s'expose pas nécessairement au même degré de responsabilité. Voir, à cet effet, Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Société d'Énergie de la baie James, 2012 QCCA 1910.
3. « sanctionnable », évidemment, à moins que la personne soit sous l'effet d'une médication pour un problème de santé.
4. La *Loi sur le cannabis* devrait être en vigueur le 17 octobre 2018.
5. Voir, à cet effet, l'affaire Unifor Québec, section locale 1205 et IPEX (Donald McGurk), 2015 QCTA 536, paragr. 34.
6. À moins que le défendeur, dans la majorité des cas, l'employeur, démontre que cette infraction a été commise « à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions prises pour en prévenir la commission » (art. 239, LSST).
7. 2012 ONCJ 506 : « In addition toxicological analysis determined that at the time of the incident, 3 of the 4 deceased including Mr. Fazilov "had marijuana in their system at a level consistent with having recently ingested the drug."¹³ »; 2013 ONCA 541 (CanLI), en appel, l'amende de 200 000 \$, plus une surcharge de 30 %, a été augmentée à 750 000 \$.
8. Et son gérant de projet a été condamné à 3,5 ans de prison. Toutefois, dans ce jugement, c'est le manquement à la supervision quant aux méthodes de travail et à la sécurité de l'équipement qui fut pris en considération dans le cadre de la sentence. Voir, à cet effet : R. v. VADIM KAZENELSON, 2016 ONSC 25.
9. Art. 229, *Code de procédure pénale*.
10. 2015 QCCQ 13147.
11. Quant au degré de diligence raisonnable requis sur un chantier, voir l'excellente illustration jurisprudentielle : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Coffrages Paul Thibault inc., 2017 QCCA 2014. Voir aussi ce jugement « classique » : Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Les entreprises C.R. Guay inc., 2004, D.T.T.Q. n° 2, paragr. 15 (TT).
12. De nombreux exemples vous sont présentés dans le cadre de la formation *Code criminel du Canada* et lois en SST : obligations et diligence raisonnable, offert par le Centre patronal.
13. Précité note 10, paragr. 30-32.
14. 2015 QCTA 536.
15. Précité note 14, paragr. 4.