

SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET SANTÉ-SÉCURITÉ : QUE SAVEZ-VOUS ?¹



M^e Dominique Lebeuf
D.E.Sp., CRIA

Vous êtes-vous déjà demandé quel était l'impact de la non-gestion, par exemple, de ne pas imposer de sanctions disciplinaires lors d'un manquement à la santé-sécurité ? Aussi, des conséquences pourraient découler de l'absence de diligence raisonnable. C'est ce que vous verrez dans les lignes qui suivent.

VRAI OU FAUX

Q. Le devoir d'autorité², dont l'imposition de sanctions disciplinaires, fait partie des trois devoirs³ que l'organisation doit exercer afin de démontrer qu'elle a fait preuve de diligence raisonnable. L'employeur devra imposer des mesures disciplinaires appropriées aux employés qui ne respectent pas la santé ou la sécurité, sinon il pourrait se faire reprocher, par un tribunal, de contrevenir à ses obligations prévues au *Code criminel du Canada* ou à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

Vrai. Le *Code criminel* a été amendé en 2004, afin de répondre légalement au désastre de la mine Westray et de rendre responsables les agents d'une organisation qui ne font pas preuve de diligence raisonnable.

1. Le lecteur peut retrouver la plupart des références gratuitement sur www.canlii.org

2. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Maçonnerie Mario Masse inc., 2012 QCCQ 7603, paragr. 19, cite C.S.S.T. c. *Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada*, 2009 QCCS 4707 : « le devoir d'autorité qui implique l'intolérance de l'employeur à l'égard des conduites dangereuses et l'imposition de sanction aux employés qui ne respectent pas les règles de prudence ».

3. Les deux autres devoirs que doit rencontrer l'entreprise sont les devoirs de prévoyance et d'efficacité.

4. R. c. Transpavé inc., 2008 QCCQ 1598, paragr. 8.

5. R. v. Metron Construction 2013 ONCA 541. Une nuance a été apportée par la Cour d'appel de l'Ontario : l'amende pourrait être moins élevée s'il s'agissait d'un gros employeur dont la survie est importante pour la communauté, paragr. 103.

6. Art. 49, LSST : « Le travailleur doit [...] 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, 3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail. »

L'article 217.1 du *Code criminel* stipule : « 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. » La lésion corporelle est définie comme suit dans le *Code criminel* : « Blessure qui nuit à la santé ou au bien-être d'une personne et qui n'est pas de nature passagère ou sans importance ».

En 2008, le juge dans l'arrêt Transpavé⁴ a précisé : « Elle (Transpavé) a manqué à ce devoir d'autorité en ne s'assurant pas que les employés respectent les consignes de sécurité mises en place ».

Quant à la LSST, dont l'un des buts est l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, elle prévoit à l'article 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 [...] assurer la supervision appropriée du travailleur, [...] s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements... »

Q. Si mon organisation est coupable de négligence criminelle, car elle n'a pas fait preuve de diligence raisonnable dans la supervision des travailleurs, le juge peut imposer une amende qui pourrait causer la faillite de mon entreprise.

Vrai

D'après la Cour d'appel de l'Ontario, la gravité de l'infraction de négligence criminelle est plus importante que la survie de l'entreprise. La viabilité économique n'est qu'un critère à considérer dans la détermination du montant de l'amende. Et celui-ci ne prime pas sur ceux que l'on retrouve à l'article 718.21 du *Code criminel*. Même si la faillite est prévisible, cela ne doit

pas empêcher l'imposition d'une peine importante, selon le tribunal.⁵

Le 4 septembre 2013, il a été infligé à Metron Construction une amende équivalant à environ 11 fois le bénéfice net annuel de l'entreprise, soit 750 000 \$ plus 110 000 \$ d'amende surcompensatoire.

Dans cette affaire, certains employés et leur superviseur avaient fumé de la *marijuana* avant d'assembler un échafaudage volant. Au 14^e étage de l'édifice, l'échafaudage s'est rompu en deux sous leur poids, causant la chute des employés, sauf pour l'un d'eux qui s'était attaché à l'une des deux lignes de vie.

De très nombreuses infractions à la santé-sécurité ont été établies.

Un des employés a survécu miraculeusement à la chute. Ayant subi des blessures très importantes, il poursuit au civil son employeur, le sous-traitant propriétaire de l'échafaudage volant, le propriétaire de la bâtisse et le ministère du Travail de l'Ontario pour environ 16,3 millions de dollars.

Q. Un employeur peut retirer un cariste de son poste de conducteur de « chariot élévateur », de façon indéfinie, quand celui-ci ne comprend pas l'importance de respecter les normes de sécurité.

Vrai. Le travailleur doit respecter l'article 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.⁶ En outre, plusieurs lois d'ordre public s'appliquent à ce sujet. Et elles priment sur le contrat qu'est une convention collective.

[...] « Puisque le plaignant ne comprend pas qu'il doit respecter ces règles et qu'il apparaît tout à fait raisonnable de croire qu'il ne changera pas, la décision de l'Employeur de retirer la carte de cariste au plaignant se voulait, non

pas un geste répréhensif, mais un geste lui permettant de retirer le plaignant de la conduite du chariot élévateur ou du transpalette en raison du comportement même de ce dernier. Il s'agit d'une décision administrative pour sécuriser les personnes et les lieux ».⁷

Q. Lors de l'embauche, un employé dissimule être porteur d'une hernie discale qui pourrait l'empêcher d'exercer le travail de chauffeur. L'employeur n'embauche pas de chauffeur avec cette pathologie. Plusieurs années après son embauche, l'employé dépose une réclamation à la CSST pour une hernie discale. L'employeur peut-il congédier le salarié qui n'a pas dévoilé,

dès le départ, sa condition ? S'agit-il d'un bris du lien de confiance qui rend nul le contrat d'embauche ?

Vrai. Dans le questionnaire d'embauche, le futur employé a nié être porteur d'une hernie discale. Or, en cachant l'existence de sa condition, le travailleur a privé l'employeur de son droit de vérifier l'aptitude du travailleur à faire son travail. Le congédiement a été maintenu.⁸

Q. La gradation ou la progression des sanctions doit toujours être appliquée lorsqu'on inflige une sanction disciplinaire à un employé qui commet une faute grave et ne respecte pas la sécurité.

Faux. Règle générale, la progression des sanctions doit être appliquée.⁹ Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut passer outre à la progression des sanctions. Dans ce cas, il n'est pas obligé de donner un avis verbal puis un avis écrit, et d'imposer une, deux ou trois suspensions, avant de congédier un employé.

Par exemple, malgré un dossier disciplinaire vierge, un employé a écopé de cinq jours de suspension sans recevoir d'avis verbal ou écrit, pour avoir conduit son « chariot élévateur » sans respecter les règles de sécurité. Il transportait des produits chimiques et il y avait un risque que les produits tombent ou qu'un incendie se déclare.¹⁰

Dans le même ordre d'idées, un autre arbitre a confirmé une suspension de cinq jours infligée à des employés qui n'avaient pas respecté la procédure de cadenassage, en toute connaissance de cause, malgré leur dossier disciplinaire vierge.¹¹

Q. J'ai respecté mes obligations prévues à la LSST en donnant plusieurs avis écrits à un employé qui négligeait régulièrement de porter son casque de sécurité.

Faux. Il existe un moment où il faut intervenir en augmentant la gravité des mesures pour un travailleur qui ne respecte toujours pas les mesures de sécurité. Sinon, les tribunaux pour-

raient être d'avis que l'employeur a fait preuve de laxisme dans sa gestion de la santé-sécurité et le condamner, entre autres, à une amende en vertu de la LSST. Dans Gaétan Sorel Excavation inc. et CPQMC International¹², c'est l'employeur qui a écopé de l'avis de correction émis, par la CSST, parce que l'employée ne portait pas son casque de sécurité. L'employeur a donc tout avantage à agir !

Q. Mon entreprise a une politique de tolérance zéro en ce qui concerne l'alcool et les drogues. Des employés sont surpris en train de fumer du pot ou de la marijuana. Ils me disent qu'ils fument de temps en temps. Puis-je procéder à un congédiement après les avoir suspendus à des fins d'enquête, malgré leur dossier disciplinaire vierge.

Oui. Par exemple, dans l'affaire Infasco et Syndicat des métallos¹³, l'arbitre a appliqué la politique de tolérance zéro. Bien que préférable, notons qu'il n'est pas essentiel, pour l'entreprise, d'avoir une politique en la matière avant de pouvoir procéder au congédiement.¹⁴

Tout est une question de faits, lorsque cela s'applique, il faut étudier avec soin, entre autres, les clauses pertinentes de la convention collective. Veuillez noter que le présent *quiz* ne remplace aucunement le recours à un avocat et qu'il ne s'agit pas d'une opinion juridique.

Pour vous aider en la matière, le Centre patronal vous offre les formations suivantes :

- Sanctions disciplinaires et santé-sécurité
- *Code criminel* du Canada et lois en SST : obligations et diligence raisonnable
- Alcool et drogues au travail : droits et obligations

7. Syndicat des employées et employés du Groupe Olymel (CSN) et Olymel, s.e.c., établissement de Princeville (T.A., 2014-04-11), 2014 QCTA 357, M^e Francine Beaulieu, arbitre, SOQUIJ AZ-51071815, paragr. 229.

8. Syndicat des chauffeurs d'autobus *et al.* (local 1983) et Société de transport de Montréal, 2013EXPT-1026, DTE 2013T-367, M^e Maureen Flynn. Voir aussi la décision de la Cour d'appel dans Centre hospitalier régional de Trois-Rivières, 2012 QCCA 1867.

9. Tronchon et Carrefour familial Hochelaga, 2014 QCCRT 238, 2 mai 2014.

10. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 (FTQ) et AirBoss Produits d'ingénierie inc, M^e Diane Veilleux, arbitre, SOQUIJ AZ-50953252, 11 pages, 2 avril 2013.

11. Syndicat des travailleurs de Cascades Enviropac inc. (CSN) et Cascades Enviropac inc., 11 décembre 2012, M^e André Sylvestre, SOQUIJ AZ-50923837. Trois jours de suspension dans Teamsters Québec, section locale 1999 et Norampac — Drummondville, une division de Cascades Canada inc., 28 août 2012, SOQUIJ AZ-50898081, 2012EXPT-2067, D.T.E. 2012T-720, M^e Francine Beaulieu, arbitre.

12. Gaétan Sorel Excavation inc. et CPQMC International, 2014 QCCLP 1244, 12 février 2014. Toutefois, dans *Struc-Fer c. CSST*, la Cour supérieure a précisé : « La loi n'impose pas à l'employeur de présumer que tous ses employés sont stupides, grossièrement négligents ou irresponsables. Elle ne lui impose pas de les suivre pas à pas mais bien de les encadrer, d'établir des mesures préventives réalistes et d'en assurer de bonne foi l'application. La nature humaine étant ce qu'elle est, aucun système n'est parfait et il existera toujours des failles. C'est la diligence apportée à colmater ces failles qui démontre l'absence d'intention coupable ». *Struc-Fer c. CSST*, 2013 QCCS 152, paragr. 30, réf. à *C. Corp. inc. c. Québec (Procureur général)*, n^o 505-36-000764-037, 30 juin 2004, j. Chabot, paragr. 33.

13. Infasco et Syndicat des métallos, s.l. 6839, (griefs Robin Harvey et Yan Deschesnes, 6 mai 2013 (T.A., 2013-05-06), SOQUIJ AZ-50963210, 2013EXPT-1075, D.T.E. 2013T-389.

14. Ryerson Tull Canada inc. et Association internationale des travailleurs de métal en feuille, section locale 116, D.T.E. 2006T-642, C. Lauzon (T.A.). Dans *Roy c. Directeur aux poursuites criminelles et pénales*, le juge Yves Tardif précise que : « L'employeur n'avait aucune obligation d'afficher quoi que ce soit au sujet de l'interdiction de consommation de drogues à l'usine. Cela va de soi pour tout le monde. », 2012 QCCS 5750, paragr. 31 (96).