



LES « PETITES VICTOIRES », LES « GRANDES » ET... LA « VRAIE » VICTOIRE !

INFORMATION JURIDIQUE

Différentes circonstances permettent à un employeur d'être acquitté d'une infraction pénale en santé et sécurité du travail. Par exemple, l'employeur pourrait être acquitté à cause d'un vice de procédures justifiant le rejet du constat d'infraction; ou parce qu'il a réussi à soulever un doute raisonnable quant à un des éléments mentionnés dans le constat émis par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST); ou parce que son plaideur a su, mieux que l'autre partie, présenter sa preuve et ses arguments juridiques. Et, bien sûr, il peut être acquitté s'il démontre, à la satisfaction du tribunal, qu'il agit avec diligence raisonnable en matière de santé et sécurité du travail.

Quelles que soient les circonstances, pour un avocat et son client, obtenir du tribunal un acquittement à la suite d'une accusation d'infraction pénale, c'est, bien sûr, une victoire.

Toutefois, pour le gestionnaire en prévention, il existe une différence entre une « petite victoire », une « grande » et la « VRAIE victoire » !



PAR M^e Maryline Rosan

LES « PETITES VICTOIRES »... BIEN MÉRITÉES !

S'il y a une situation qui fait « suer » un employeur, c'est bien lorsqu'il reçoit un constat d'infraction. Encore pire est sa réaction lorsqu'il croit qu'il « ne-le-mérite-tout-simplement-pas ! ».

Dans le contexte de la santé et sécurité du travail, si la CSST n'est pas en mesure de démontrer, hors de tout doute raisonnable, les éléments contenus dans ce constat, l'employeur devrait être acquitté. Dans certains cas, en effet, la CSST a échoué à établir cette preuve, ce qui a donné lieu à des acquittements. Et c'est ce qu'évaluera, en premier lieu, l'avocat à qui vous confierez votre cause en cas de contestation dudit constat.

Des exemples de situations où la CSST n'a pas été en mesure de démontrer, hors de tout doute raisonnable, les éléments essentiels contenus dans le constat, il y en a plusieurs. En voici quelques-uns.

Par exemple, **le défaut de prouver le statut de l'accusé** spécifié sur le constat entrainera un acquittement. Dans une récente affaire¹, la CSST poursuivait Hydro-Québec pour une infraction commise en tant que « maitre-d'œuvre » du chantier de construction. Mais l'accusé alléguait qu'en dépit des documents et des appels d'offres qui le désignaient comme étant le « maitre-d'œuvre », dans les faits, c'était son entrepreneur général qui assumait ce rôle. Le plus haut tribunal du Québec a donné raison à Hydro-Québec. La Cour d'appel a, en effet, réitéré le principe, maintes fois reconnu par nos tribunaux, à l'effet que c'est l'intention véritable des parties qui compte et non les appellations que se donnent les parties dans un contrat ou un écrit. Or, en cours de route, une entente était survenue entre Hydro-Québec et l'entrepreneur, à l'effet que c'est ce dernier qui devait assumer, dans les faits, la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux sur un chantier de construction. Ainsi, contrairement à ce qui était spécifié sur le constat d'infraction, c'est l'entrepreneur qui devenait, aux yeux de la Cour, le « maitre d'œuvre » et non Hydro-Québec. Cet employeur fut donc, à juste raison, acquitté de cette infraction, qu'il ne méritait tout simplement pas !

LA PREUVE DE LA CSST DOIT ÊTRE « BLINDÉE »

Il en est de même si la CSST n'est pas en mesure de démontrer, hors de tout doute raisonnable, l'« élément matériel de l'infraction » ou,

dit autrement, l'infraction elle-même. Par conséquent, en cas de preuve contradictoire, l'« employeur-accusé », bénéficiant de la présomption d'innocence, pourrait être acquitté si la preuve de la CSST n'est pas « blindée ». L'extrait ci-après, fort éloquent des propos de l'honorable Gilles Michaud, illustre bien la « philosophie » de notre droit en matière pénale dans de telles circonstances.

Toutefois, ce témoin assermenté (le représentant de l'employeur-accusé) a dit qu'il n'y a pas eu d'ouvrier dans l'excavation, il l'a expliqué, on l'a contre-interrogé et cet interrogatoire n'a pas mis à mal sa crédibilité. [...]

Cette version étonnante mais non contredite énonce une réalité possible, plausible. Il est du devoir du tribunal de laisser les témoins supporter la responsabilité de l'engagement qu'ils ont pris de dire la vérité. Rien ne se crée, rien ne se perd en matière de vérité.² (Notre parenthèse)

En fait, dans cet exemple, la CSST n'a pas prouvé, hors de tout doute raisonnable, la présence des travailleurs dans la tranchée.

Un autre exemple commun, c'est lorsque les faits sont admis par les parties, mais que ces derniers ne s'entendent pas sur la présence d'une situation dangereuse justifiant un constat, en vertu de l'article 237 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Dans une affaire portée devant la Cour du Québec, l'examen des photos démontrait clairement un alignement d'une centaine de tiges d'acier d'armature qui sortaient verticalement d'une semelle de béton. Pour l'inspecteur, il s'agissait d'une situation dangereuse. Mais pas de l'avis de l'employeur, qui a obtenu un acquittement.

→ suite à la page 14

1. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Hydro-Québec, 2011 QCCA 1314; voir également Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Construction Dominique Sage inc., 2010 QCCQ 4823.

2. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Roxboro Excavation inc. et Syscomax inc., 2010 QCCQ 20.



LES « PETITES VICTOIRES », LES « GRANDES » ET... LA « VRAIE » VICTOIRE !

En effet, pour la Cour du Québec : *une seule de ces tiges d'acier laissée en attente sur un chantier pourrait constituer un danger réel, alors qu'un alignement bien ordonné de ces mêmes tiges ne constitue pas nécessairement un danger. Dans la présente affaire, à moins d'être suicidaire ou d'avoir les facultés affaiblies, le risque qu'un travailleur s'empale sur ces tiges est très faible.*³

Il n'en demeure pas moins que contrer la preuve de la CSST n'est pas une tâche facile. Lorsqu'un employeur, en défense, réussit à faire « sauter » le constat, bien sûr que, d'un point de vue juridique, c'est une belle victoire.

Toutefois, pour le gestionnaire en prévention, il s'agit d'une « petite victoire » pour son employeur. Et même si ladite victoire est bien méritée, certains préventionnistes « purs et durs » vous diront : *j'en ai rien à cirer de ces causes... Ce ne sont que des avocasseries.*

LES « GRANDES VICTOIRES »... À SOULIGNER !

Nombreux sont les jugements en matière d'infraction réglementaire en santé et sécurité du travail qui condamnent l'employeur. L'objet de la LSST étant « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs », les tribunaux se montrent très exigeants quant au degré de diligence raisonnable requis pour acquitter un employeur. De manière quasi unanime, pour ne pas dire « unanime », ils font reposer le fardeau de la sécurité sur les épaules de l'employeur. D'ailleurs, l'article 239 de la LSST stipule que *la preuve qu'une infraction commise par un représentant d'un employeur ou un travailleur suffit à établir qu'elle*

a été commise par cet employeur à moins qu'il n'établisse que cette infraction a été commise à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions prises pour prévenir sa commission. [Nos soulignés]

À plusieurs reprises, les tribunaux nous ont « répété, répété et... répété » que les arguments suivants, à eux seuls, ne suffisent généralement pas à démontrer que l'employeur a fait preuve de diligence raisonnable : compter sur la seule expérience du travailleur (à moins d'une insouciance totale), la faute contributive d'un travailleur, l'excellence de votre dossier SST, la fourniture des équipements de protection individuels ou collectifs, le fait que les employés ont été formés et informés des risques reliés à leur travail, et même le fait d'effectuer des rappels constants (si ce n'est pas suivi de l'exercice d'un devoir d'autorité !).

MILLE ET UNE ACTIVITÉS EN PRÉVENTION NE SUFFISAIENT PAS !

Alors, qu'est-ce que la diligence raisonnable ? À mon avis, l'extrait suivant du juge Bernard Lemieux, dans l'affaire *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada*⁴, exprime très bien ce qu'est réellement la diligence raisonnable.

En résumé, la défense de diligence raisonnable doit s'évaluer en fonction d'un employeur exerçant des activités similaires dans un même domaine d'activités. En matière de santé et sécurité au travail, quoique les tribunaux soient exigeants en regard de cette défense, l'employeur n'a pas à faire la preuve que son comportement était exemplaire.

Dans le présent dossier, il ne semble faire aucun doute que la partie défenderesse est un bon citoyen corporatif. Différentes mesures en santé et sécurité avaient été mises en place par l'employeur, notamment [...]

Cependant, [...] en matière de santé et de sécurité du travail, le Tribunal ne doit pas juger dans l'absolu, mais dans le cas précis qui lui est soumis. En d'autres mots, une preuve générale de bonne conduite ne sera pas suffisante. La diligence qui doit être démontrée est celle se rapportant à l'évènement en litige. » (Nos soulignés et nos gras)

Ainsi, il ne suffit pas de réaliser « mille et une activités » en matière de prévention, et de dépenser des milliers et des milliers de dollars pour améliorer la prévention dans votre organisation. Bien sûr que cela démontre une préoccupation de l'organisation en regard de la santé et sécurité des travailleurs, mais encore faut-il viser juste ! Au risque de le répéter, « une preuve générale de bonne conduite ne sera pas suffisante ». Le questionnement qui se posera devant le tribunal, et je me permets de le résumer singulièrement comme suit, c'est : *qu'avez-vous fait au juste pour éviter que cette infraction ne survienne ? Avez-vous pris tous les moyens raisonnables pour prévenir cette infraction ?*

PLUS UN EMPLOYEUR EST SPÉCIALISÉ, PLUS LES TRIBUNAUX SERONT EXIGEANTS

En outre, plus un employeur est spécialisé dans un domaine, plus les tribunaux seront exigeants. Au moment d'évaluer si l'employeur a fait preuve de diligence raisonnable, la

3. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Garoy Construction inc., 2010 QCCQ 9639, par. 21.

4. 2009 QCCQ 9882 (CanLII).

conduite de l'accusé *doit être comparée à celle d'une personne ayant les mêmes connaissances et spécialisations.*⁵

Par ailleurs, il est important non seulement de le répéter mais, au besoin, de rappeler à la CSST et, parfois, aux tribunaux, que le législateur a bien employé le terme « raisonnable », pour qualifier le degré de diligence requis par l'employeur. Comme le mentionne le juge Dumas, dans une récente décision de la Cour du Québec : *il est utopique de croire que le système de mesures préventives mis en place par un employeur soit sans faille. On ne recherche pas ici la perfection, mais bien une volonté ferme de la part de l'employeur de colmater ces failles.*⁶

L'EMPLOYEUR NE PEUT TOUT PRÉVOIR

Tout en reconnaissant que la faute contributive du travailleur ne peut permettre à l'employeur de se soustraire à ses propres obligations, en vertu de la LSST, les tribunaux⁷ ont, à quelques reprises, reconnu le principe à l'effet que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* n'a pas pour effet d'imposer, à l'employeur, de tout prévoir. *Celui-ci doit plutôt se comporter en homme raisonnable. Un employeur ne peut être déclaré coupable d'une infraction résultant d'un acte imprévisible d'un travailleur.*⁸

Malgré ces principes reconnus par les tribunaux qui, pour reprendre l'expression de l'auteur et plaideur Tristan Desjardins, *délimitent et limitent les contours de la responsabilité pénale*⁹, il n'en demeure pas moins que, considérant les exigences élevées des tribunaux en matière de diligence raisonnable, être acquitté d'une infraction pénale, pour un employeur, c'est une « grande victoire », tant pour le juriste que pour le préventionniste.

« LA VRAIE VICTOIRE » À RECHERCHER !

La « VRAIE victoire », c'est, bien sûr, selon les préventionnistes, d'éviter les tribunaux ! Pour cela, leur « vraie victoire », c'est lorsqu'ils réussissent à convaincre les différents acteurs, de tous les niveaux hiérarchiques, de la haute direction jusqu'aux travailleurs, d'implanter une belle culture en santé et sécurité du travail au sein de leur organisation.

Toutefois, en cas de litige, plus les tribunaux reconnaîtront qu'un employeur a agi avec diligence raisonnable, plus le degré de diligence exigé par la CSST sera « raisonnable » !

5. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Couvreur Couv-Toit inc., Cour du Québec, 540-63-000554-090, 10 janvier 2012, G. Dumas, J.C.Q.

6. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Les Fourgons Transit inc., C.Q., 540-63-000261-076, 20 février 2008, par. 28, G. Dumas, J.C.Q. Voir également la Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Québec St-Jean Électrique inc, 2008 QCCQ 681.

7. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Québec St-Jean Électrique inc., 2008, QCCQ 681; Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Construction Bel-Art inc. et Toiture J. D. Boisvert inc., 2100, QCCS182; voir également un récent jugement : Coffrages CCC ltée c. Commission de la santé et de la sécurité du travail, Cour supérieure, 200-36-001828-110, le 14 novembre 2012, F. Huot, J.C.S., requête pour permission d'appeler – accueillie (à suivre).

8. Voir, à ce sujet, l'analyse jurisprudentielle réalisée par M^e Tristan Desjardins : *Les infractions prévues aux articles 236 et 237 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail : délimitation des contours et limites de la responsabilité pénale*, Développements récents en droit de la santé et sécurité du travail, 2011, vol. 334.

9. Précité note 8.