



FAITES-VOUS UN CADEAU : LA TRANQUILLITÉ D'ESPRIT !

INFORMATION JURIDIQUE

Voyez quelles peuvent être les conséquences criminelles, pénales et en droit civil si vous ne faites pas preuve de diligence raisonnable pour assurer la santé et la sécurité de vos employés.



PAR M^e Dominique Lebeuf

En 2004, le *Code criminel* a été modifié afin de faciliter les poursuites contre les organisations dans les cas où un travailleur décède à la suite d'un accident de travail ou subit une « blessure qui n'est pas passagère ou sans importance ».

Toute personne, incluant l'organisation, peut être tenue responsable de négligence criminelle, du président au travailleur, en passant par le superviseur. Notez qu'un syndicat est une organisation au sens du *Code criminel*.¹

En fait, l'obligation de supervision des travailleurs, par leur superviseur, a été ajoutée à l'article 217.1 du *Code criminel*.² Elle inclut implicitement, entre autres, l'obligation de donner des sanctions disciplinaires aux employés qui mettent en danger, par leur comportement, leur propre santé et sécurité ou celle des autres. Le superviseur a donc un devoir d'autorité et ses actions peuvent engager la responsabilité de son employeur.

Notez qu'une infraction peut être commise par action ou omission. Par omission, on entend par inaction, de façon passive, tel que nous l'enseigne l'affaire Transpavé.³

Les amendes peuvent alors être importantes. À titre d'exemple, en juin 2012, dans l'affaire Metron Construction⁴, la Couronne ontarienne a demandé une amende de un million de dollars contre la compagnie qui avait plaidé coupable à l'accusation d'avoir causé la mort par négligence criminelle. Or le juge a fixé celle-ci à 200 000 \$ plus les frais, en tenant compte, entre autres, de l'article 718.21 du *Code criminel*. En août 2012, cette sentence a été contestée en Cour d'appel.

Par ailleurs, dans une affaire récente, la Cour supérieure du Québec a accordé l'absolution inconditionnelle à un superviseur qui avait plaidé coupable à l'infraction d'avoir causé des lésions corporelles, en vertu de l'article 269 du *Code criminel*, dans R. c. Hritchuk.⁵

LA LSST ET LES AMENDES

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), les amendes ont triplé en 2011. Les critères pour la détermination de la peine ont été exposés, entre autres, dans l'affaire Constructions E. Huot.⁶ En principe, l'amende maximale est réservée aux pires cas.⁷

Les infractions les plus connues sont celles reliées aux articles 236 et 237 de la LSST. La loi a aussi balisé la responsabilité de l'employeur à l'article 241.

Cette loi prévoit que l'employeur peut être reconnu coupable à moins qu'il n'établisse, entre autres défenses, sa diligence raisonnable, soit « que cette infraction a été commise à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions prises pour prévenir sa commission » [art. 239].

En cas de poursuite, l'employeur pourra démontrer qu'une personne spécialisée dans son domaine aurait agi comme lui.⁸

En juillet 2012, dans l'affaire Sobey's c. C.S.S.T., la Cour d'appel a précisé les règles comme suit :

Il incombait à Sobey's de s'assurer que son établissement était équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs, y compris les travailleurs d'un tiers ainsi que le note la juge de la Cour supérieure :

*L'appelante était la mieux placée et aussi la seule pouvant apporter les correctifs concernant l'aménagement et l'équipement de son établissement, celle-ci ayant toute autorité en ces lieux.*⁹ (Nos soulignés)

Qu'on se le tienne pour dit : dans Mine Niobec, la Cour supérieure a

étendu l'obligation de protection à toute personne, y compris un visiteur qui pourrait se trouver sur les lieux du travail dans le contexte où l'employeur « donneur d'ouvrage » détiendrait le contrôle de l'activité.¹⁰

Or une autre question se pose alors. Quels lieux l'employeur doit-il rendre sécuritaires ? Poser la question, c'est y répondre : tous les endroits auxquels le travailleur a accès.¹¹

Aussi, un danger doit-il exister réellement ? L'article 236 n'exige pas nécessairement la présence d'un danger pour qu'il y ait contravention.¹² Par contre, la preuve, en vertu de l'article 237, exige l'existence d'un danger réel et non éventuel, dont la réalisation doit être immédiate ou très prochaine.¹³

À titre d'illustration, les situations suivantes ne répondent pas au test de diligence raisonnable :

- faire preuve d'aveuglement volontaire, d'imprévoyance ou d'imprudence¹⁴
- refuser d'exercer son autorité¹⁵

L'employeur pourra soulever, en défense, que *l'événement qui s'est produit ou dont on prétend qu'il peut se produire, échappe à son contrôle, et que les moyens connus de prévention rendaient l'événement totalement imprévisible.*

*L'événement imprévisible est donc l'événement qui ne peut être connu même lorsque l'employeur agit avec diligence raisonnable.*¹⁶

De plus, en cas de poursuite, l'employeur aura à démontrer les directives ou consignes qu'il a émises pour exécuter le travail, la formation donnée aux travailleurs, les avis ou les sanctions disciplinaires donnés à la suite de contraventions.

L'employeur doit-il prévoir tout danger ? Selon la jurisprudence : non ! Cependant, il doit agir en personne raisonnable.¹⁷ Et son devoir de prévoyance inclut le gros bon sens.¹⁸

1. Voir, entre autres, les articles 2, 22.1, 22.2, C. cr.
2. Art. 217.1 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.
3. R. c. Transpavé, 2008 QCCQ 1598.
4. R. v. Metron Construction 2012, ONCJ 506, 13 juillet 2012. Voir : www.centrepatronalsst.qc.ca/infos-sst/echos-sst/entreprise-ontarienne.html
5. R. c. Hritchuk, 2012 QCCS 4525.
6. CSST c. Constructions E. Huot, 2009 QCCQ 3645, CSST c. Location d'outils Budget 2009 QCCQ 4873.
7. CSST c. Silicium Bécancour, 2012 QCCQ 3717.
8. Cité à CSST c. Couvreur Denis Courville, 2012 QCCQ 4908.
9. Sobey's c. CSST, 2012 QCCA 1329, par. 54.
10. CSST c. Services minéraux industriels inc. (Mine Niobec), 2006 QCCS 3345, par. 45-46.
11. Sobey's c. CSST 2011 QCCS 3513, par. 25.
12. Voir 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*, Service de la

formation continue, Barreau du Québec, vol. 334, Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 2011, p. 61.

13. Roireau c. Les produits chimiques Expro inc. T.T., (500-28-001133-826) 6 février 1984. *Ce n'est pas le risque infime d'accident mineur. C'est le risque sérieux, celui dont la possibilité de réalisation est grande et dont les conséquences sont susceptibles d'être graves. C'est d'ailleurs en fonction de l'importance du risque que devra s'apprécier la diligence requise pour le contrer.*

14. *L'ignorance volontaire se produit lorsqu'une personne qui a ressenti le besoin de se renseigner refuse de le faire parce qu'elle ne veut pas connaître la vérité. Elle préfère demeurer dans l'ignorance.* Voir : Sansregret c. R., [1985] 1 R.C.S. 570.

15. CSST c. Constructions Infrac, 2009 QCCQ 12659.

16. CSST c. Yvan Blouin Construction, 2011 QCCQ 7381, par. 94.

Aussi, CSST c. Imprimerie Ste-Julie, 2008 QCCQ 8606, acquittée, (travailleur sous l'influence d'une drogue), R. c. Matador Convertisseurs Cie, 2011 QCCQ 1827, acquittée.

17. Sintra, D.T.E., 86 T-484, CS Québec, cité à 2006 QCCS 3345.

18. CSST c. Papineau, 2011 QCCQ 10954, par. 19.

19. CSST c. Imprimerie Ste-Julie, 2008 QCCQ 8606.

20. Art. 438-439, LATMP.

21. Entre autres, Annie Cadotte c. Ressources Métanor et Entrepreneur minier Montali, 615-17-000-498-112, Cour supérieure.

22. Voir : www.radio-canada.ca/regions/Ontario/2012/07/13/003-accident-echafaudage-amende.shtml

23. CSST c. Toiture D. Arsenaault, 2012 QCCS 371. 60 jours de prison pour M. Moore. Workers' Compensation Board of British Columbia v. Moore, 2011 BCCA 407, 2012 BCSC 109.

24. Voir Predictive Analysis in Workplace Safety, CTD News, Workplace Solutions for Repetitive Stress Injuries, juillet 2012, vol. 21, n° 6.

25. 2012 QCCQ 2444, cite 2007 QCCS 47.

26. CSST c. Premier Tech Industriel, 2007 QCCQ 3337, par 67.

Par ailleurs, dans le cas d'un travailleur expérimenté, l'employeur n'est pas tenu à un degré de surveillance continue et rigoureux qui serait requis en raison des circonstances particulières du travail à exécuter. La Loi ne lui impose pas de tenir compte de plus que ce qui est prévisible. Il ne faut pas rechercher la perfection en ce domaine, seul le critère de l'homme raisonnable suffit. On ne peut imposer à (l'employeur) de tout prévoir.¹⁹ (Nos soulignés)

NOUVELLES TENDANCES

En principe, un travailleur – ou son bénéficiaire s'il décède – ne peut intenter une action en responsabilité civile contre son employeur en raison de sa lésion professionnelle.²⁰

Or de nouveaux recours au civil, représentant plusieurs millions de dollars, ont été entrepris par des familles endeuillées – et même par un travailleur gravement accidenté – contre un sous-traitant, un maître d'œuvre ou un donneur d'ouvrage qui n'ont pas fait diligence raisonnable.

Au Québec, des poursuites²¹ ont été intentées, en juillet 2011 et en février 2012, par les familles de trois mineurs décédés lors d'un tragique accident dans une mine.

En Ontario, l'un des travailleurs ayant survécu à une chute de plus de 10 étages, à la suite de la rupture d'une passerelle volante, a entrepris une poursuite de 16,3 millions de dollars contre la compagnie Metron, le manufacturier de l'échafaudage, le propriétaire de l'édifice et le ministère du Travail.²²

Les conséquences d'une poursuite peuvent être désastreuses pour une compagnie. Metron Construction l'a appris à ses dépens. Elles ne s'arrêtent pas aux douloureuses implications humaines, mais touchent aussi la survie de l'entreprise.

En outre, dans d'autres dossiers, des poursuites pour outrage au tribunal avec demande de peine

d'emprisonnement, par la Couronne, ont eu lieu contre le président de compagnies, tant au Québec qu'en Colombie-Britannique, pour ne pas avoir respecté le jugement rendu en matière de santé et sécurité.²³

QUE FAIRE CONCRÈTEMENT EN TERMES DE SST ?

Il est préférable d'adopter une attitude proactive plutôt que réactive.²⁴ Au lieu d'effectuer une inspection uniquement lorsqu'un accident se produit (attitude réactive), il est préférable de procéder à des inspections régulières des lieux du travail et d'apporter les modifications aux postes de travail – en établissant une liste de priorités des améliorations –, et de s'assurer que les recommandations soient l'objet d'actions concrètes dans un délai précis (attitude proactive).

*La diligence raisonnable ne consiste pas à compter de bonne foi sur l'expérience et le bon sens des travailleurs, mais il faut s'assurer positivement, de façon attentive et constante, que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires.*²⁵

*L'employeur devra faire preuve d'un suivi sérieux auprès de ses employés pour bénéficier de la défense de diligence raisonnable.*²⁶ (Nos soulignés)

Un suivi sérieux et fréquent est donc requis.

S'il y a lieu, une nouvelle formation pourrait être dispensée au superviseur et aux travailleurs à la suite de l'inspection des lieux de travail, de l'évaluation des méthodes de travail ou d'un accident de travail, afin de leur permettre d'améliorer leur façon de travailler de façon sécuritaire.

Une grille d'inspection du poste de travail sous forme de tableaux et de cases à cocher, à remplir par les travailleurs et les superviseurs, pourrait être élaborée dans chaque département. Elle pourrait comporter, entre autres, la vérification de l'état

des lieux de travail, la liste des équipements utilisés, leur état de conformité, la description du travail, les modifications à y apporter. Cela permettrait de procéder rapidement à une analyse des risques de chaque poste de travail et, surtout, d'impliquer directement le travailleur dans le processus.

En conclusion, la sécurité, c'est l'affaire de tous : du conseil d'administration, à la haute direction, en passant par la production, en incluant le travailleur. Ce n'est pas seulement l'affaire du coordonnateur en santé et sécurité de l'entreprise.