



UN « TIERS » VAUT MIEUX QUE TOUT TU L'AURAS !

INFORMATION JURIDIQUE

Un employé de votre entreprise se fracture la cheville en glissant sur une plaque de glace sur le terrain de stationnement d'un centre commercial. Un autre se blesse à la tête en passant sous une toiture où tombe de la neige accumulée. Quant à votre préposé à l'entretien, il subit un infarctus en déneigeant votre entrée. Et, pour couronner le tout, à la suite de la visite de l'inspecteur de la CSST, vous recevez un constat d'infraction pour avoir mis, directement et sérieusement, en danger vos travailleurs à cause de cette « foutue » neige accumulée sur la toiture de votre immeuble !



PAR **Maryline Rosan**

➤ Bon d'accord... nous exagérons un peu... (un peu, beaucoup), en imaginant que tous ces événements surviennent simultanément dans votre organisation. Cependant, il arrive que ces types d'événements fassent l'objet de réclamations, à la CSST, et que plusieurs soient portés en appel devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) à la suite d'une contestation de l'employeur. Examinons quelques cas.

LE CAS TYPIQUE !

Le cas typique d'une réclamation à la CSST en hiver est, bien sûr, celui où un travailleur se blesse après avoir glissé sur un terrain de stationnement enneigé ou couvert d'une plaque de glace. Or il arrive que le déneigement ou le « sablage » de la glace soit confié, contractuellement à un tiers, soit à un entrepreneur en déneigement, ou assumé par le propriétaire de l'immeuble en vertu d'un bail commercial. Il n'est pas rare non plus que cet événement survienne à l'extérieur de l'entreprise, impliquant un tiers tel qu'un client ou un fournisseur. Dans ce contexte, il est fréquent qu'un employeur demande à la CSST et, le cas échéant, à la CLP, de reconnaître qu'il a droit au transfert des coûts reliés à l'« accident du travail » subi par son travailleur, à cause de la faute d'un tiers. En vertu de l'article 326, alinéa 2, LATMP, pour réussir son recours, l'employeur doit démontrer :

- 1) la survenance d'un « **accident du travail** » [ce qui est simple à démontrer si la réclamation du travailleur fait l'objet d'une décision favorable au travailleur];
- 2) l'implication d'un « **tiers** »;
- 3) que cet accident est « **attribuable** » à ce tiers;
- 4) et que l'imputation au dossier de l'employeur, pour cette lésion, **aurait pour effet de lui faire supporter « injustement »** les coûts des prestations qui en découlent¹.

Rappelons que, pendant plusieurs années, cet article a fait l'objet d'une controverse jurisprudentielle. Mais, en 2008, une décision rendue par une formation de trois juges administratifs (*un banc de trois*), soit l'affaire *Ministère des Transports*², a contribué à atténuer cette controverse. Aujourd'hui, ce jugement semble rallier la grande majorité des juges administratifs, quoique certains d'entre eux – et il est important de le mentionner – s'en écartent, pour opter pour une interprétation large et libérale quant à la notion d'« injustice », facilitant ainsi la preuve imposée à l'employeur³.

Qu'en est-il de la position de la CLP concernant les chutes survenues dans des stationnements en raison de la présence de glace ou d'accumulation de neige ?

Quant à la notion de « **tiers** »...

Dans l'affaire *Ministère des Transports* précitée, la notion de « tiers » a été définie comme étant « toute personne autre que le travailleur lésé, son employeur ou un autre travailleur exécutant un travail pour l'employeur ». Suivant cette définition, l'entrepreneur en déneigement, le locateur de votre immeuble, votre client ou votre fournisseur, par exemple, seront considérés, en principe, comme des « tiers ». Généralement, il y a « admission » sur cet élément.

Quant au fait que l'accident « **est attribuable** » à ce tiers...

LE TIERS DOIT ÊTRE RESPONSABLE À PLUS DE 50 %

Pour qu'il soit « attribuable » à ce tiers, celui-ci doit être responsable, à plus de 50 %, des circonstances qui ont provoqué la lésion. Retenez ceci : la seule allégation que votre travailleur a glissé dans le stationnement sur une plaque de glace et que le déneigement était hors de votre contrôle mais relevant, par exemple, d'un entrepreneur en déneigement, ou du propriétaire d'un centre commercial, n'est généralement pas un argument suffisant pour convaincre la CLP de conclure que le tiers a fait défaut d'entretenir le stationnement⁴. L'absence d'abrasifs au sol ne permet pas non plus de conclure à un manquement de la part de la personne responsable de l'entretien⁵. Il n'y a rien d'inhabituel, au mois de janvier ou de février par exemple, à ce qu'une avalanche de neige survienne ou qu'un changement de température brutal prenne tout le monde par surprise. Il va de soi, qu'au Québec, la présence de neige et de glace est une situation qui fait partie du paysage hivernal. Personne, donc aucun employeur n'est tenu de faire en sorte qu'il n'y ait pas de glace sur la chaussée ou le terrain, mais il doit toutefois s'assurer d'entretenir convenablement les voies d'accès au lieu de travail, a souligné la juge administrative, Daphné Armand, dans la cause *A. Cooper & Fils ltée et Aciers Inox C.F.F. (Québec) inc.*⁶ Il faut plutôt examiner les mesures raisonnables prises par le tiers pour entretenir les lieux, selon les circonstances factuelles et climatiques propres au dossier, a précisé, quant à lui, le juge administratif Clément, dans l'affaire *Coop. Ambulanciers Mauricie inc. et C.H. Cloutier inc.*⁷. La preuve doit démontrer, de façon prépondérante,

1. Attention au délai : L'employeur qui présente une demande en vertu du deuxième alinéa doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien dans l'année suivant la date de l'accident (art. 326, al. 3, LATMP).

2. Québec (Ministère des Transports) et Commission de la santé et de la sécurité du travail, CLP, 288809-03B-0605, 28 mars 2008, J.-F. Clément, j.a., D. Lajoie, j.a., J.-F. Martel, j.a.

que le tiers n'a pas pris les mesures nécessaires et raisonnables pour entretenir les lieux⁸. Elle doit également faire valoir qu'il est peu probable que le travailleur accidenté ait agi de manière téméraire, compte tenu des circonstances et de la nature des tâches au moment de l'accident⁹. De plus, la tolérance d'un employeur vis-à-vis un tiers ayant fait défaut, à quelques reprises, d'entretenir les lieux pourrait difficilement permettre de « jeter » le blâme sur le tiers¹⁰.

Quant au fait « **qu'il serait injuste** » d'imputer l'employeur...

La notion d'*injustice* s'évalue en fonction des risques inhérents à l'activité à laquelle se livrait l'accidenté au moment de l'évènement. Si l'accident fait partie des « risques inhérents » aux tâches du travailleur, en principe, la jurisprudence majoritaire considère qu'il ne serait pas injuste de faire supporter, à l'employeur de l'accidenté, la totalité des coûts s'y rattachant, et ce, même si l'accident du travail est dû à la faute majoritaire d'un tiers. Toutefois, le *banc de trois* nous dit, dans la cause *Ministère des Transports précitée*, que dans les cas où l'accident est dû à des circonstances extraordinaires, exceptionnelles ou inusitées, l'imputation suivant la règle générale, établie au premier alinéa de l'article 326 (i.e. : d'imputer l'employeur à 100 %), s'avère injuste pour l'employeur parce que, bien qu'elle soit reliée au travail, la perte subie ne fait pas partie de son risque assuré et que l'inclusion des coûts de prestations en découlant au dossier de l'employeur vient fausser son expérience. »¹¹ (La parenthèse et le souligné sont les nôtres)

Sur la question des « risques inhérents », par rapport à l'activité qu'exerçait le travailleur au moment de la survenance de l'évènement, il est important de souligner qu'il existe toujours, à ce jour, deux écoles de pensée quant aux accidents impliquant des chutes dans les stationnements, en raison d'un déneigement déficient ou de la présence de plaques de glace.

C'est d'ailleurs ce qu'observe le juge administratif Claude-André Ducharme, dans l'affaire *Bell Canada et Gestion immobilière Nexacor*¹², lorsqu'il expose les deux écoles de pensée suivantes : *un premier courant estime que de tels accidents ne font pas partie des risques inhérents à l'ensemble des activités de l'employeur [...]. L'autre courant exa-*

mine la question plutôt sous l'angle de la nécessité pour les employés de se déplacer pour avoir accès à leur lieu de travail. (Nos soulignés)

Dans cette cause, le juge Ducharme a estimé que c'est la deuxième école de pensée qu'il fallait privilégier, car le fait que le travailleur doive marcher pour se rendre à la centrale faisait partie des risques inhérents à l'ensemble des activités de l'employeur. Également, dans l'affaire *Expertech Bâtisseur de réseaux inc. et Rosdev*¹³, après avoir statué que, dans les faits, l'accident était plutôt attribuable à l'employeur et non au locateur de l'immeuble, la juge administrative, Luce Morissette a ajouté que même si elle en arrivait à la conclusion contraire, elle aurait quand même rejeté la requête de l'employeur. En effet, [...] dans tous les cas (a précisé la juge), il n'est pas injuste que son dossier soit imputé des sommes résultant de l'accident [...] Le tribunal partage la deuxième position selon laquelle les déplacements des travailleurs, pour se rendre à leur lieu de travail, sont liés aux activités inhérentes d'un employeur. Il n'est donc pas injuste que si un accident survient lors d'un tel déplacement, l'employeur en assume les coûts.

Toutefois, dans l'affaire *CSSS de l'Énergie*¹⁴, le juge administratif André Tremblay a opté pour la première école de pensée lorsqu'il déclare : À l'évidence, les chutes sur la chaussée glacée ne font pas partie des risques inhérents aux activités exercées dans un centre hospitalier, tel que celui de l'employeur. Qui plus est, l'entretien, le déneigement et le déglacage des voies de circulation ne relèvent pas de l'employeur qui offre des soins hospitaliers.

SI VOUS AVEZ UN « BON DOSSIER », OSEZ CONTESTER !

Morale de tout ce qui précède : si vous avez un « bon dossier », c'est-à-dire si vous êtes en mesure de démontrer, preuve à l'appui, qu'un accident du travail est dû à la faute majoritaire d'un tiers, osez contester si la CSST refuse de vous accorder le transfert d'imputation demandé. Après tout, le raisonnement juridique, quant à la notion d'« injustice », tient la route, tant selon l'approche de la première que de la deuxième école de pensée.

LE CAS « TRISTE » !

Il n'est pas rare que des personnes, généralement d'âge mur, soient foudroyées par une crise cardiaque en pelletant de la neige. Hélas, les causes d'une défaillance cardiaque chez un individu, en bonne santé apparente, sont bien souvent hors du contrôle de l'employeur. La crise arrive à l'improviste et frappe comme un ouragan, même des personnes qu'on croyait en parfaite santé ! Un tel malheureux évènement peut survenir n'importe quand et une activité, comme pelleter de la neige, pourrait, à première vue, en être l'élément déclencheur. Il faut donc s'attendre à ce que cette réclamation soit analysée sous l'angle de la notion d'un accident du travail, soit un évènement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle (art. 2, LATMP)¹⁵. C'est donc la relation causale entre la lésion et l'évènement, en l'occurrence le pelletage, qui se trouvera au cœur du débat.

Dans ce contexte, il serait peut être bien fondé que l'employeur demande à la CSST et, le cas échéant, à la CLP, de déclarer que cet évènement ne découle pas d'une lésion professionnelle, mais bien d'une maladie coronarienne sans aucun lien avec un évènement inhabituel lié au travail. Et ce, quoiqu'il soit bien connu – difficile de le nier – que l'activité de pelleter exige un effort physique important. Et qu'il est fort possible qu'elle soit le déclencheur d'un malaise cardiaque. Mais chaque cas est un cas d'espèce.

En de telles circonstances, l'article 329 de la LATMP, où l'on prévoit un partage de coûts si le travailleur était « déjà handicapé », pourrait être envisageable, avant l'expiration de la troisième année qui suit l'année de la lésion professionnelle.

Depuis l'affaire *Municipalité Petite Rivière St-François et CSST*¹⁶, rendue en 1999, la jurisprudence de la CLP est constante quant à la définition de la notion de « déjà handicapé ». Au sens de l'article 329 de la loi, le travailleur déjà handicapé est celui qui, avant la manifestation de la lésion professionnelle, présente une déficience physique ou psychique, laquelle a entraîné des effets sur la production de cette lésion et ses conséquences. Ladite

3. À titre d'exemple, lire la position de la commissaire Yolande Lemire, dans Centre de santé et de services sociaux, CLP, 328668-62A-0709, 3 juin 2008. Nous attirons également votre attention sur un jugement plus récent : CSSS de l'Énergie et Paul A. Bisson inc., CLP 406679-04-1003, 30 août 2010, dans lequel le juge André Tremblay, quoiqu'il réfère à la décision Ministère des Transports précitée note 2, adopte une position large et libérale de la notion d'injustice.

4. Wal-Mart Canada (Commerce détail), partie requérante, CLP 406746-05-1004, le 16 novembre 2010, F. Charbonneau, j.a.

5. Coop. Ambulanciers Mauricie inc. et C.H. Cloutier inc., CLP 418032-04-1008-C, 13 avril 2011, J.-F. Clément, j.a.

6. A. Cooper & Fils ltée et Aciers Inox C.F.F. (Québec) inc., CLP 417135-63-1008-C, 14 février 2011, D. Armand, j.a.

7. Précité note 5.

8. Montréal (Ville de), partie requérante, CLP 402821-71-1002, 26 mai 2011, P. Perron, j.a.

9. CSSS de l'Énergie et Paul A. Bisson inc., précité note 3.

10. Expertech Bâtitseur de réseaux inc. et Rosdev, CLP 421769-63-1010, 23 juin 2011, L. Morissette, j.a.

11. Par. 331, jugement précité, note 2.

12. Bell Canada et Gestion immobilière Nexacor inc., CLP 347172-63-0805, 8 juin 2010, C.-A. Ducharme, j.a.

13. Précité note 10, par. 48 et 53.

14. Précité note 3.

15. Voir, à titre d'exemple : Groupe Lechasseur ltée, CLP 378184-01A-0905, 16 novembre 2009, M. Lamarre, j.a.

16. Municipalité Petite Rivière St-François et CSST, (1999) CLP 779.

17. Voir, à titre d'exemple, le Groupe Lechasseur ltée, partie requérante, précité note 15.

18. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Atelier Ste-Émilie inc., CQ 705-63-000200-057, 5 décembre 2006, J. Beaulieu, j.c.q., par. 54-55.

19. Sobey's Québec inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail, CS 200-36-001720-119, 12 juillet 2011, L. Moreau, j.c.s.
Note : au moment de la rédaction du présent article, nous ne savons pas si l'employeur ira en appel du jugement.

déficience doit correspondre à une déviation, par rapport à la norme biomédicale. Elle doit également avoir joué un rôle déterminant dans la production de la lésion (l'infarctus) ou ses conséquences.

L'existence d'un handicap ne se présume pas. Une expertise médicale et une investigation sur la santé du travailleur s'avèrent généralement des démarches essentielles dans ce type de dossier.

Dans le contexte où l'infarctus serait reconnu comme une lésion professionnelle, une portion des coûts sera généralement imputée au dossier de l'employeur. En fait, le pourcentage dépendra, bien souvent, des conclusions de l'expertise médicale (ou du dossier de santé de l'employé) et des arguments factuels soumis au tribunal, selon les principes développés dans l'affaire *Municipalité Petite Rivière St-François* précitée. Sachez que ce n'est que dans des cas exceptionnels que les tribunaux ont donné raison à un employeur qui demandait que les prestations, en vertu de l'article 329 de la LATMP, soient entièrement imputées à l'ensemble des employeurs¹⁷.

LE CAS « À ÉVITER »... ET NON LE MOINDRE !

Évidemment, l'employeur n'est pas à l'abri d'un constat d'infraction à la suite du passage d'un inspecteur de la CSST pour le motif, entre autres, d'une toiture non déneigée, d'un terrain de stationnement mal entretenu, ou d'une chaussée glacée. Et, parfois, c'est dans des circonstances graves que ledit constat sera émis. Par exemple, l'effondrement d'une toiture qui cède sous le poids de la neige peut causer de sérieuses blessures, voire même la mort.

Selon l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'employeur a l'obligation générale de protéger ses travailleurs. C'est à la poursuivante, en

l'occurrence la CSST, de prouver, hors de tout doute raisonnable, les éléments allégués dans le constat d'infraction. Dès ce moment, l'employeur peut soulever un doute quant à l'un des éléments essentiels allégués dans le constat et, le cas échéant, présenter une défense de *diligence raisonnable*. Toutefois, s'il invoque la diligence raisonnable, il doit alors démontrer qu'il n'a pas été négligent selon la norme de l'homme raisonnable dans les circonstances, nous ont rappelé, à maintes reprises, les tribunaux.

Bien sûr, il est toujours possible, pour l'employeur, de soulever la défense de l'imprévisibilité (par exemple, l'effondrement d'une toiture qui cède sous le poids de la neige).

LA NOTION DE « CONTRÔLE »... AU CŒUR DU DÉBAT

Dans une affaire où l'employeur a plaidé l'imprévisibilité de l'effondrement de la structure d'une partie de la toiture sur un employé, et son ignorance d'une clause de son contrat d'acquisition de la toiture à l'effet que [...] *l'acheteur doit de plus empêcher tout amoncellement de neige et de glace [...] sur le dôme*, le juge administratif Beaulieu a répliqué : *À supposer que M. (l'employeur) ou quiconque de sa compagnie n'avait pas pris connaissance de l'article 7 du contrat P-5, ce qui, en soi, surprend, il n'en demeure pas moins qu'un homme raisonnable ou un bon père de famille devait prévoir qu'un amoncellement de neige et de glace sur un méga dôme était certainement de nature à fragiliser et, à tout le moins, susceptible de perforer le recouvrement, par surcroît, affecté par les températures froides. Il était dès lors prévisible pour l'homme raisonnable ou le bon père de famille qu'un tel bris, même partiel, de recouvrement était de nature à causer réellement un danger pour la santé et la sécurité de quiconque aurait à travailler sous la structure.*¹⁸

Dans une cause récente, la Cour supérieure a réitéré les conclusions de la Commission des lésions professionnelles à l'effet que l'obligation, signifiée à l'employeur, d'assurer la protection du travailleur, en regard de son établissement, ne se limite pas aux seuls travailleurs de l'appelante, mais à tous ceux pouvant être appelés à travailler dans son établissement, dont les employés d'un sous-traitant¹⁹.

Quant à l'argument de la responsabilité de l'entretien déléguée à un tiers, la notion de « contrôle » sera manifestement au cœur du débat. Dans quelle mesure l'employeur avait-il le contrôle de la situation, en dépit du fait que la responsabilité de l'entretien était déléguée à un tiers ? La tolérance de l'employeur à l'égard d'un tiers qui fait défaut d'entretenir les lieux est, croyons-nous, difficilement conciliable avec une défense de diligence raisonnable.

EN GUISE DE CONCLUSION

Pour le profane, toutes ces notions et ces écoles de pensée ne sont pas toujours faciles à démêler. Peut-être que certains lecteurs concluront que cela serait plus simple si tous les intervenants assumaient leurs responsabilités en matière de prévention !