



convergence

← revue de gestion de la santé-sécurité →

INFRACTION RÉGLEMENTAIRE : LA CSST Y VOIT !

Êtes-vous allergique aux amendes ?

Sortez vos cartes gagnantes !

Comment interviendra la Commission ?

vol. 26, n° 3
décembre 2010

FAIRE CIRCULER
ET COCHER

Direction

Ressources humaines

Service de santé

Production

Comité SST

Comptabilité

Autres

N° de convention 40063479
de la Poste-publications



CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC



CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC

LE CENTRE PATRONAL, AU SERVICE DES ENTREPRISES !

Le Centre patronal de santé et sécurité du travail est un organisme à but non lucratif regroupant une centaine d'associations d'employeurs du Québec. Par le biais de leur adhésion au Centre, ces associations permettent, à leurs entreprises membres, de tirer profit de ressources et de services que l'on dit « exceptionnels », qui les aident à améliorer leur gestion de la SST. Parmi les avantages offerts aux entreprises membres, notons l'abonnement, tout à fait gratuitement, à la revue *Convergence*.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca

MISSION – Aider les entreprises à assumer le *leadership* de la gestion de la santé et de la sécurité du travail en leur offrant des services de formation et d'information dans ce domaine.

> convergence

La revue *Convergence* est publiée à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec.

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE **Denise Turenne**

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS **Diane Rochon**

RÉDACTION

La revue *Convergence* est rédigée par des conseillers du Centre patronal. Ont collaboré à ce numéro : **Thérèse Bergeron, François Boucher, André Cardinal, Denis Dubreuil, Isabelle Gagnon, Francine Gauvin, Isabelle Lessard, Sylvie Mallette, Maryline Rosan**

RÉVISION ET COORDINATION **Thérèse Bergeron**

ILLUSTRATIONS **Jacques Goldstyn**

CONCEPTION GRAPHIQUE **Folio et Garetti**

IMPRESSION **Impression BT**

Ce numéro a été tiré à 27 200 exemplaires.

DÉPÔT LÉGAL

**Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 0829-1314**

La liste de tous les thèmes développés dans *Convergence* depuis 1995 se trouve sur le site Internet du Centre patronal : www.centrepatronalsst.qc.ca
En plus, s'y trouve le contenu de plusieurs numéros antérieurs aux douze derniers mois.



Convention de la Poste-publications
n° 40063479.

Retourner toute correspondance
ne pouvant être livrée au Canada au :
CENTRE PATRONAL DE SST
500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6

SOMMAIRE

vol. 26, n° 3 — décembre 2010

MOT DE LA RÉDACTION

Agir pour ne pas être puni !

> 3

Êtes-vous allergique aux amendes ?

> 4

Des amendes plus salées,
mais des interventions plus douces !

> 6

Pour réussir votre « Blind Date »
avec l'inspecteur de la CSST

> 8

Si l'histoire du constat d'infraction
m'était résumée...

> 9

La CSST dévoile son jeu...
sortez vos cartes gagnantes !

> 12

1, 2, 3, allez à Go, puis payez !

> 14

INFORMATION JURIDIQUE

La notion de récidive en SST
– « La question qui tue » :
comment interviendra la CSST ?

> 16

LE COIN DU SUPERVISEUR

Superviseur/inspecteur,
évittez le *Far West* à tout prix !

> 19

INFRACTION RÉGLEMENTAIRE : LA CSST Y VOIT !

AGIR POUR NE PAS ÊTRE PUNI !

MOT DE LA RÉDACTION

➤ Éthique de l'inspecteur, constats d'infractions, augmentation des amendes... À la suite de l'adoption du projet de loi n° 35, qui vient modifier certaines dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), la CSST a apporté certaines modifications à ses façons d'agir. Et l'application de son nouveau cadre d'intervention, en prévention et inspection, aura un impact certain sur les employeurs.

Depuis le 1^{er} juillet 2010, les employeurs reconnus coupables d'infractions, en vertu des articles 236 et 237 de la LSST, peuvent se voir imposer des amendes assez substantielles, spécialement ceux qui récidivent plus d'une fois. Dès janvier 2011, ils pourraient même devoir payer jusqu'à 300 000 \$. On a donc intérêt à y voir !

La préoccupation première de la CSST est de protéger la vie, la santé et l'intégrité physique des travailleurs, dans le respect de règles d'éthique qu'elle établit. Le ministre du travail lui ayant demandé de revoir « comment elle fait ses inspections et comment elle attribue les amendes », la Commission s'est donnée de nouvelles balises pour favoriser la cohérence et la crédibilité de ses interventions dans les établissements. En fait, différentes raisons peuvent motiver la visite d'un inspecteur, par exemple une plainte, un accident, l'exercice d'un droit de refus, l'application d'un plan d'action de la CSST, etc. Lorsque celui-ci constate un danger pouvant

avoir de graves conséquences, il a l'obligation d'intervenir. Entre autres, un avis de correction ou un constat d'infraction pourraient s'ensuivre...

Dans ce numéro de *Convergence*, vous trouverez des statistiques sur les violations les plus fréquentes, de l'information sur le nouveau cadre d'intervention de l'inspecteur, comment interagir avec celui-ci lors de sa visite, la grille de sentence qui s'applique désormais en cas de manquement, des façons d'agir pour éviter l'émission d'un constat d'infraction ou favoriser son retrait, ainsi que des notions juridiques reliées aux cas de récidives. De nombreuses questions soulevées vous permettront d'évaluer votre situation vis-à-vis la CSST, et de voir dans quelle mesure vous pourriez argumenter et démontrer votre niveau de prise en charge de la SST.

Vous y trouverez également les obligations de l'employeur, du maître d'œuvre et du travailleur en termes de SST. À cela s'ajoute, dans la rubrique *Le coin du superviseur*, le fruit d'une entrevue avec un inspecteur de la Commission. Aussi, aux pages 10 et 11, un tableau récapitulatif a été dressé pour bien clarifier les tenants et les aboutissants d'un constat d'infraction, et la procédure de contestation à suivre, s'il y a lieu.

Comme vous pourrez le constater, prendre au sérieux la prévention pour éviter les accidents de travail devient, de plus en plus, une nécessité, et ce, tant pour l'employeur que

les travailleurs. En effet, en vertu de la LSST, toute personne morale ou physique peut être tenue responsable d'un manquement qui survient au travail. L'employeur, par son droit de gérance, a le contrôle des lieux de travail, de l'organisation, de l'aménagement, des procédés de production, des outils et des matériaux propres à son entreprise. Sa part de responsabilité est donc accrue. Il importe de bien identifier les dangers de son entreprise, de les corriger et de contrôler les mesures mises en place pour empêcher qu'un danger connu ne revienne. Comment ? Notamment, par l'inspection régulière de ses installations, la formation continue des travailleurs et des gestionnaires, l'entretien des machines et la supervision.

Bonne lecture !

ÊTES-VOUS ALLERGIQUE AUX AMENDES ?



PAR Denis Dubreuil

Depuis le 1^{er} juillet 2010, les nouvelles dispositions légales relatives aux amendes (articles 236 et 237 de la LSST) réclamées lors d'un constat d'infraction sont en vigueur. Mais, selon vous, ces peines sont-elles fréquentes ? Parle-t-on de dizaines, de centaines ou de milliers de constats d'infraction, par année, au Québec ? Les données enregistrées sont-elles plutôt stables ou en progression ? Le présent article dresse un tableau des statistiques relatives aux constats d'infraction.

CONSTAT D'INFRACTION OU AVIS DE CORRECTION ?

Les responsabilités très variées de l'inspecteur de la CSST l'amènent à enquêter, à inspecter et à s'assurer de l'application de plusieurs documents légaux – dont 33 règlements – dans toute entreprise du Québec¹. À titre d'exemple, il s'assure que le milieu de travail soit en conformité avec le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), le *Code de sécurité pour les travaux de construction* (CSTC)... S'il constate une ou plusieurs dérogations reliées à l'une ou à l'autre de ces références légales, il émettra un *avis de correction*. Ce document décrit les dérogations constatées et exige de l'employeur qu'il apporte des correctifs dans les délais mentionnés. Aucune conséquence monétaire n'est reliée à ce type d'intervention. Toutefois, il est possible que la CSST intente une poursuite pénale au moyen d'un *constat d'infraction*. Différent de l'avis de correction, il constitue une procédure pénale où une amende sera réclamée au contrevenant – si ce dernier est reconnu coupable. C'est en lien avec ces « constats d'infraction » que les amendes ont été augmentées en juillet 2010.

À LA HAUSSE...

Par opposition à la réduction du nombre d'accidents du travail, les données relatives aux constats d'infraction sont en constante progression. En

effet, les derniers bilans annuels de la CSST démontrent que le nombre de constats d'infraction a considérablement augmenté au cours des dernières années, passant de 3614, en 2006, à 6806 en 2009. C'est donc dire que la CSST a signifié, en 2009, en moyenne, une trentaine de constats d'infraction par jour ouvrable.

VIOLATIONS FRÉQUENTES

Une première analyse des statistiques nous permet de constater que plus de la moitié des constats d'infraction, émis en 2009 (voir figure 2), sont associés à des exigences citées au *Code de sécurité pour les travaux de construction*. Cela n'est certainement pas étranger au fait qu'une grande partie des interventions sont reliées à un élément prioritaire du plan d'action de la CSST : les chantiers de construction.

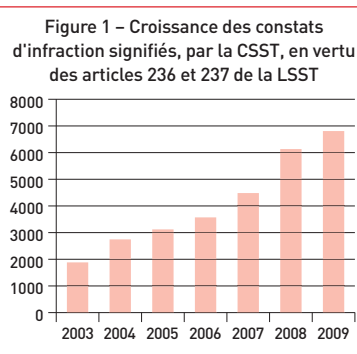
Les autres constats d'infraction émis en 2009 sont divisés, en parts presque égales, entre la LSST et le RSST.

TRAVAIL EN HAUTEUR

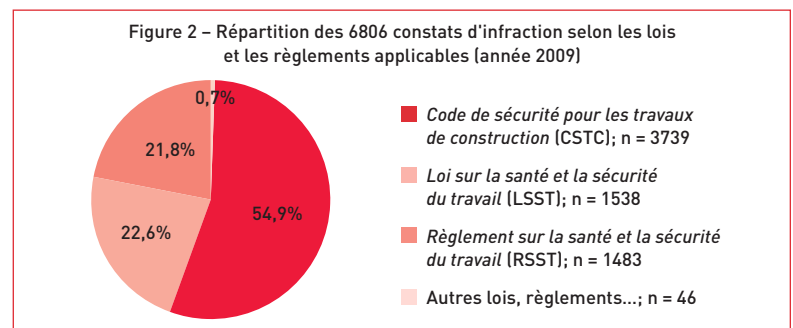
Puis, vient le moment d'en connaître davantage sur les sujets spécifiques ayant mené à une poursuite pénale en SST. Les statistiques de 2009 démontrent que les constats d'infraction rassemblés sous le titre « La protection contre les chutes de hauteur » constituent l'objet regroupant le plus grand nombre de procédures pénales. Plus de 20 % des 6806 constats d'infraction sont directement reliés au non-respect des exigences relatives au travail en hauteur (ex. : le non-port du harnais de sécurité, l'absence de garde-corps...).

SÉCURITÉ DES MACHINES

Depuis plusieurs années, la sécurité des machines est un élément important du plan d'action de la CSST. Et, bien que les efforts déployés en ce sens aient permis d'observer une diminution constante du nombre de lésions de 2006 à 2009, un grand nombre d'infractions sont encore observées en milieu de travail. À preuve, 1330 constats d'infraction ont été signifiés en 2009 en lien avec différentes exigences reliées à l'utilisation sécuritaire des machines. Rappelons que la CSST applique le principe de « tolérance zéro » au sujet de la sécurité des machines. On peut



Source : rapports annuels de la CSST.



Source : données de la direction de la comptabilité et de la gestion de l'information de la CSST.

1. À l'exception des entreprises de compétence fédérale.

Top 10 des sujets de contravention en lien avec les articles 236 et 237 de la LSST, en 2009

Nombre de constats d'infraction	Principaux thèmes contrevenus	Exemples d'exigences n'ayant pas été respectées
1458	La protection contre les chutes de hauteur	Le port du harnais de sécurité, le garde-corps, le harnais dans une nacelle...
1330	Utilisation sécuritaire des machines	Le contrôle de la zone dangereuse d'une machine, la présence et le fonctionnement des protecteurs, le cadenassage...
590	Le travail de l'inspecteur	Donner suite à l'avis de correction émis par l'inspecteur; ne pas entraver l'exercice des fonctions de l'inspecteur; ne pas reprendre les travaux avant l'autorisation de l'inspecteur...
573	Les obligations de l'employeur (LSST, art. 51)	S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes utilisées soient sécuritaires; fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état; utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur...
411	Creusements, excavations et tranchées	S'assurer que les parois d'une excavation ou d'une tranchée sont étançonnées solidement...
378	Les échelles, escabeaux et échafaudages	L'utilisation sécuritaire d'une échelle; solide amarrage des échafaudages...
282	Obligations générales du maître d'œuvre	Le maître d'œuvre doit émettre un avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction.
269	Les obligations du travailleur (LSST, art. 49)	Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et sa sécurité; veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres personnes...
227	La tenue des lieux	Les voies de circulation sans obstruction; pas d'accumulation de rebuts; évacuation des rebuts de façon appropriée...
127	Travaux susceptibles d'émettre de la poussière d'amiante	L'employeur doit déterminer le type d'amiante présent dans les matériaux; les débris de matériaux contenant de l'amiante doivent être placés dans des contenants étanches et appropriés au type de déchet; l'employeur doit former et informer le travailleur sur les risques, les méthodes de prévention et les méthodes de travail sécuritaires...

Source : données de la direction de la comptabilité et de la gestion de l'information de la CSST.

ainsi comprendre que ce sujet ait fait l'objet d'un grand nombre de constats d'infraction l'an dernier.

49 + 51

Les articles 49 et 51 de la LSST sont régulièrement cités dans différentes communications en SST. Il s'agit des obligations du travailleur et de l'employeur. Au sujet des obligations de

l'employeur, les statistiques de 2009 démontrent que 573 constats d'infraction sont en lien avec l'article 51, LSST. De ce nombre, 231 sont plus précisément associés au 3^e alinéa de cet article qui dit :

L'employeur doit s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir

sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur.

Enfin, soulignons qu'environ 4 % des procédures pénales – pour un total de 269 constats d'infraction – ont été intentées directement contre les travailleurs, en déviation à l'article 49 de la LSST qui les concerne directement.

ALLERGIE AUX AMENDES

Sachez, qu'en plus de ces 6806 constats d'infraction signifiés en 2009, au total, 55 144 dérogations ont été constatées par l'équipe d'inspecteurs de la CSST. Un conseil : rendez votre milieu de travail libre de toute trace allergène aux amendes et poursuivez votre travail de vigilance lors de vos tournées d'inspection des lieux de travail !

Pour les entreprises de compétence fédérale, voir à la page 15.

DES AMENDES PLUS SALÉES, MAIS DES INTERVENTIONS PLUS DOUCES !



PAR Isabelle Lessard

La hausse non négligeable des amendes pour des infractions de nature pénale en SST a suscité une onde d'inquiétudes dans les entreprises, quant au pouvoir d'intervention des inspecteurs de la CSST. Les critiques formulées par des employeurs à l'égard de certaines interventions sont, en effet, nombreuses. Parmi les questions soulevées : y aura-t-il cohérence et uniformité dans les décisions des inspecteurs ? dans l'émission des constats d'infraction ? Quelle sera l'attitude de l'inspecteur ? Pourra-t-il encore exiger un correctif non prévu par règlement ?

C'est sans doute pour dissiper une partie de ces inquiétudes qu'en commission parlementaire sur le projet de loi n° 35, le ministre du travail de l'époque avait demandé, à la CSST, de revoir son cadre d'intervention en prévention-inspection. Les associations patronales, par la voix du Conseil du patronat du Québec, sont allées plus loin en demandant à la CSST de revoir ses façons d'agir, notamment par l'instauration d'un code d'éthique pour les inspecteurs, l'adoption d'un mécanisme de contrôle de la qualité des interventions et la communication de ses politiques et directives en matière de prévention-inspection¹.

HAUSSE NON NÉGLIGEABLE DES AMENDES

La réponse de la CSST fut, entre autres, la mise à jour, au printemps 2010, du cadre d'intervention en prévention-inspection², lequel « vise à favoriser la cohérence et la crédibilité des interventions dans les établissements ». De plus, la CSST a conçu une nouvelle brochure à l'intention des milieux de travail³.

Bien que l'on ne se trouve pas en présence de changements drastiques, le

cadre d'intervention comprend quelques nouveautés qu'il y a lieu de souligner.

UN BREF RETOUR SUR LES POUVOIRS DE L'INSPECTEUR

Les inspecteurs de la CSST sont mandatés pour faire respecter la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et ses règlements. À cet effet, ils ont plusieurs pouvoirs, énoncés aux articles 179 et 180 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, dont celui de pénétrer à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit dans un lieu de travail et d'avoir accès aux livres, aux registres et aux dossiers de l'employeur. Ils ont également des pouvoirs d'enquête et d'examen. Bien que les inspecteurs n'émettent pas les constats d'infraction et ne fixent pas le montant des amendes, ce sont quand même eux qui interviennent dans les entreprises, qui constatent les dérogations. De là, l'inquiétude des employeurs sur ces interventions, à la lumière des nouvelles amendes « bonifiées ».

UNE INTERVENTION, ÇA SE PRÉPARE...

Rappelons que ce sont les directeurs en santé et sécurité (DSS), des différentes directions régionales de la Commission, qui assignent les dossiers d'intervention aux inspecteurs, après l'analyse des dossiers des employeurs et la définition du mandat. L'intervention en entreprise peut être le résultat d'une plainte, de l'exercice d'un droit de refus, d'un accident du travail (enquête), d'un litige au sein du CSS, d'un besoin d'assistance ou d'une visite de conformité. Depuis quelques années, les inspecteurs interviennent surtout pour l'application d'un programme régional ou provincial (ex. : plan d'action Sécurité des machines et plan d'action Construction).

Avant d'intervenir dans l'entreprise, l'inspecteur dresse un portrait de l'entreprise et se documente sur le contexte.

... ET ÇA SE RÉALISE

Lors d'une intervention, l'inspecteur commence par s'identifier et par informer l'employeur, le maître d'œuvre, l'association accréditée et le représentant à la prévention du pourquoi de sa présence.

CONVAINCRE SOUTENIR CONTRAINDRE

Comme par le passé, son intervention peut l'amener à identifier des situations devant être corrigées. Dans une telle situation, et selon un modèle développé il y a plusieurs années, la CSST préconise encore une approche fondée sur les trois éléments qui suivent.

- **Convaincre** l'entreprise de la présence de dangers et de la nécessité d'y apporter des correctifs.
- **Soutenir** l'entreprise dans la recherche de solutions permanentes et la mise en place de mesures efficaces.
- **Contraindre** l'entreprise à corriger une situation dangereuse, notamment par l'émission d'un avis de correction. Ce pouvoir de contraindre va aussi beaucoup plus loin. En effet, s'il constate un danger pouvant avoir de graves conséquences sur la SST, l'inspecteur peut « contraindre » en émettant une décision écrite sur les lieux mêmes. Par exemple, il peut arrêter les travaux, apposer un scellé et même fermer le lieu de travail.

Une nouveauté : lorsque l'intervention de l'inspecteur peut avoir des répercussions importantes pour l'entreprise (sur la production ou financières), celui-ci doit immédiatement aviser son directeur en santé et sécurité ou son chef d'équipe.

1. CPQ, *Demande du Conseil du patronat du Québec – cadre d'intervention de la CSST en prévention-inspection*, novembre 2009.

2. CSST, *Le cadre d'intervention en prévention-inspection – Établissements*. Guide d'application, deuxième édition, 2010.

3. CSST, *Intervention en prévention-inspection. Information à l'intention de l'employeur, du maître d'œuvre et du travailleur*, 2010.

AVIS DE CORRECTION ET CONSTAT D'INFRACTION

Lorsque l'inspecteur identifie un manquement à la LSST ou à un règlement, il émet un avis de correction qui indique la dérogation, l'article précis du règlement faisant l'objet du manquement et le délai de correction accordé, lequel se doit d'être réaliste. En l'absence d'un article précis dans la réglementation, l'inspecteur peut se référer à l'article 51 de la LSST, qui porte sur les obligations générales de l'employeur. Cela a parfois causé bien des tracas à des entreprises, puisque cet article étant imprécis, il peut laisser place à beaucoup d'interprétations. Cette problématique a été prise en compte dans le nouveau cadre d'intervention de la CSST. **Dorénavant**, lorsque l'inspecteur s'appuiera sur l'article 51 pour émettre un avis de correction, il devra documenter la problématique en santé et sécurité au travail et préciser le danger auquel le travailleur est exposé.

Un autre changement important a trait au constat d'infraction (constat conduisant évidemment à l'imposition d'une amende). En effet, le rôle de l'inspecteur se limite maintenant à **dénoncer** la présence d'un danger ou des manquements significatifs, et non plus à émettre des recommandations sur la pertinence de prendre des poursuites pénales (tel qu'il était mentionné dans une ancienne version du *Manuel des opérations de la prévention-inspection* de la CSST).

Lors de son intervention, l'inspecteur évaluera également la gestion de la santé et de la sécurité du travail dans l'entreprise, c'est-à-dire l'engagement et le soutien de la haute direction, les mécanismes de participation des travailleurs, la définition des rôles et des responsabilités, la présence

d'un plan d'action en SST, la performance SST de l'entreprise, etc., afin de documenter le dossier.

SUIVI

Toutes les interventions de la CSST font l'objet d'un rapport. L'inspecteur est **dorénavant** invité à valider le mandat, avec son directeur santé-sécurité, lorsqu'une autre problématique en SST est identifiée, puis à l'informer des décisions prises. Par la suite, il effectue un suivi approprié auprès de l'entreprise.

En cas de litige avec un inspecteur, l'employeur peut désormais communiquer avec les gestionnaires régionaux pour tenter de trouver un terrain d'entente.

Finalement, il est prévu d'implanter un programme d'assurance qualité en prévention-inspection.

CODE D'ÉTHIQUE ET SYSTÈME DE PLAINTE

En réponse aux demandes du Conseil du patronat du Québec (CPQ) formulées en 2009, la CSST a aussi adopté un code d'éthique en prévention-inspection, spécifique aux inspecteurs⁴. Ce code est basé sur les valeurs guidant la CSST à l'égard de ses clients :

- le respect, ce qui se traduit par la courtoisie, l'écoute, la diligence et la discrétion;
- le professionnalisme;
- l'équité.

Enfin, un service de plaintes en éthique, en matière de prévention-inspection, est disponible par le biais du Service des plaintes et de l'évaluation de la CSST; service relevant directement du bureau du président du conseil d'administration et chef de la direction de la Commission.

Ces nouvelles façons de procéder réussiront-elles à dissiper les critiques des employeurs relativement aux interventions des inspecteurs de la CSST ? Les interventions seront-elles plus douces ? C'est un dossier à suivre !

4. Ce code d'éthique en inspectorat est inclus dans la brochure *Intervention en prévention-inspection – Information à l'intention de l'employeur, du maître d'œuvre et du travailleur*.

Notez que le *Guide sur l'éthique et la discipline*, applicable à l'ensemble des employés de la CSST, est aussi disponible depuis 2003. On y fait notamment référence aux devoirs de loyauté, de discrétion, de neutralité et d'intégrité ainsi qu'à l'importance d'éviter les conflits d'intérêt.

POUR RÉUSSIR VOTRE « BLIND DATE » AVEC L'INSPECTEUR DE LA CSST



PAR **André Cardinal**

L'endroit : resto Chez Monique.

La date : le 17 décembre 2010. L'occasion : le party de Noël.

Écoutons un peu les conversations.

- *Pis Jean, tu te souviens, en juillet, quand l'inspecteur de la CSST t'a appelé ?*
- *Mets-en ! J'savais pas quoi faire !*

Dès ce moment, l'esprit de Jean se met à vagabonder. Il se revoit écouter le message laissé par l'inspecteur sur le répondeur. Pourtant, cette journée avait bien commencé !

LA PRISE DE RENDEZ-VOUS

Étant un gestionnaire averti, Jean rappelle l'inspecteur rapidement pour savoir ce qu'il veut. Il doit démontrer que l'entreprise est sérieuse en SST et, ne pas retourner l'appel d'un inspecteur, n'est rien pour le mettre de son « bord ».

Lors de cet appel, Jean apprend que l'inspecteur désire visiter l'entreprise dans le cadre du plan d'action Sécurité des machines. Le rendez-vous est fixé pour le mercredi suivant, à 9 heures. Après avoir raccroché, Jean se demande comment préparer cette visite, afin que tout se passe bien. C'est la première fois qu'il rencontrera un inspecteur de la CSST.

SE PRÉPARER À LA VISITE

Jean prend quelques minutes pour préparer son plan de *match*.

1. *Informers les gestionnaires de cette visite.*
2. *Rencontrer les superviseurs : leur rappeler de maintenir leur vigilance quant aux équipements de protection individuelle, aux méthodes de travail, à la tenue des lieux, etc. Leur suggérer d'effectuer une tournée d'inspection supplémentaire dès lundi.*
3. *Rencontrer le comité sécurité machine pour, notamment, procéder à une mise à jour de l'évolution des projets.*

Même si l'entreprise est très dynamique en SST, il importe de faire en sorte de présenter l'entreprise sous son meilleur jour. Réaliser une petite tournée d'inspection évitera peut-être des surprises ! Car, même si le thème de la visite est la sécurité des machines, un inspecteur ne peut pas passer outre à une situation dangereuse qu'il voit. D'ailleurs, le superviseur de chaque département visité et le responsable du comité sécurité des machines devraient se joindre à la rencontre. Ils pourraient ainsi répondre aux questions de l'inspecteur et témoigner en cas de besoin.

Jean rajoute un quatrième élément : *rappeler aux personnes de demeurer calmes et polies !*

En effet, si l'inspecteur doit respecter son client, de son côté, l'employeur – ou ses représentants – ne doit pas être agressif avec lui. Un *ticket* pour entrave au travail de l'inspecteur, *ça existe !*

Un dernier et cinquième point : *être à l'heure !* Jean sait qu'être à l'heure est aussi une façon de démontrer son sérieux !

Il sait également qu'il est possible que l'inspecteur n'annonce pas sa visite si, par exemple, il intervient à la suite d'une plainte. L'entreprise doit s'assurer qu'un gestionnaire soit toujours disponible pour accompagner un inspecteur car, en l'absence d'un représentant de l'employeur, celui-ci peut effectuer sa visite uniquement avec le représentant syndical !

À 9 H, CE MERCREDI-LÀ !

Ça y est, il est là ! Jean accueille l'inspecteur. Il lui présente Paul, le délégué syndical, ainsi que Louise, la responsable du comité sécurité des machines. Tout le monde a ses équipements de protection individuelle (ÉPI)... la visite peut donc commencer.

---> suite à la page 18

SI L'HISTOIRE DU CONSTAT D'INFRACTION M'ÉTAIT RÉSUMÉE...



PAR **Isabelle Gagnon**

Dans le cadre du dossier de l'augmentation des amendes, mes collègues vous ont entretenu des nouvelles orientations de la CSST, à savoir le nouveau cadre d'intervention en prévention et en inspection de la CSST, du code d'éthique des inspecteurs, de la grille d'analyse d'opportunité, du guide de sentence, de la notion de récidive... Afin de bien mettre en place toutes les pièces du *puzzle*, nous vous présentons ces différents éléments sous la forme d'un diagramme.

Il peut arriver que la voie judiciaire soit incontournable ! Les tableaux synthèses I et II ci-contre illustrent diverses irrégularités que vous pourriez alors invoquer, s'il y a lieu, pour faire annuler le constat d'infraction, ainsi que différents moyens de défense que vous pourriez faire valoir pour faire rejeter la poursuite. Et, à la page suivante, vous trouverez un schéma présentant l'aspect plus judiciaire d'une contestation d'un constat d'infraction.

Retenez que, malgré le fait que le processus soit enclenché, avant que l'audition ait lieu, votre avocat ou vous-même (si vous faites cavalier seul) avez

TABLEAU I – Exemples d'IRRÉGULARITÉS pouvant faire l'objet d'une requête préliminaire pour faire annuler un constat d'infraction

La prescription : le constat d'infraction a été signifié plus d'un an à compter de la date de la perpétration de l'infraction.
Erreur dans la dénomination sociale ou concernant le nom de la défenderesse, une erreur sur la personne (désignée de manière erronée comme le maître d'œuvre), etc.
Détails nettement insuffisants concernant l'infraction. En effet, il faut, à l'accusé, suffisamment de précisions sur les circonstances et les actes reprochés (les omissions ou les actions) pour qu'il puisse préparer sa défense.
Absence du nom du travailleur en cause ou de preuve du lien d'emploi.
Un délai déraisonnable s'est écoulé entre le moment de la signification du constat d'infraction et l'audition (un an a été jugé raisonnable), car cela peut entraîner un déni de justice, i.e. une incapacité de présenter une défense pleine et entière, car il y a eu la perte d'un témoin clef, la mémoire est défaillante, etc.

toujours la possibilité de vous asseoir, avec le procureur de la CSST, pour entreprendre des négociations.

certaines infractions alléguées peuvent être abandonnées, une infraction moindre peut se substituer à une infraction initiale, le montant de l'amende peut être réduit, etc. Vous connaissez la devise : « La pire des ententes vaut le meilleur des jugements » ! ➔

IL PEUT ARRIVER QUE LA VOIE JUDICIAIRE SOIT INCONTOURNABLE !

Si vous avez des éléments de défense convaincants à mettre en évidence,

TABLEAU II – Exemples de MOYENS DE DÉFENSE

Soulever un doute raisonnable sur un élément essentiel de l'infraction.	Invoquer l'absence de preuve que l'accusé est véritablement un maître d'œuvre, l'employeur ou un travailleur (lien d'emploi). La présence d'un danger n'a pas été prouvée hors de tout doute raisonnable.
Alléguer avoir fait preuve de diligence raisonnable.	Démontrer que vous avez fait preuve : <ul style="list-style-type: none"> • de prévoyance quant à l'identification des risques spécifiques à votre entreprise; • d'efficacité en mettant en œuvre des mesures concrètes de sécurité pour pallier aux risques, et surveiller leur application par les travailleurs; • d'autorité en manifestant votre intolérance lorsqu'il y a absence de respect des règles de sécurité et, si nécessaire, en appliquant les sanctions prévues. Démontrer que le travailleur a eu une conduite tout à fait imprévisible et que rien ne pouvait vous permettre de soupçonner qu'il agirait ainsi.
Invoquer l'erreur de fait raisonnable.	Établir que vous avez cru en une situation de fait inexistante qui, si elle avait vraiment existé, aurait rendu l'omission ou l'acte reproché innocent (croire que le chantier était fermé et que les travaux avaient lieu sur un autre chantier, car erreur de date ou d'adresse, etc.; penser qu'en respectant l'attestation de l'ingénieur tout était conforme).
Faire valoir l'impossibilité absolue d'agir.	Démontrer que les règles n'ont pas pu être suivies en raison d'un cas de force majeure, de difficultés considérables et de l'absence d'alternative, malgré la recherche sérieuse de solutions (ex. : l'impossibilité de corriger une dérogation, à savoir de trouver un moyen de communication alternatif pour les ambulanciers afin qu'ils puissent demander de l'aide en tout temps, car le risque d'intermittence demeure toujours possible et une limite inhérente au réseau de communication existe).
Démontrer l'erreur administrative « induite ».	Prouver qu'une personne en état d'autorité (ex. : fonctionnaire de la CSST, inspecteur, etc.), compétente en la matière, a donné un avis erroné, mais raisonnable dans les circonstances (i.e. plausible et non farfelu).

SI L'HISTOIRE DU CONSTAT D'INFRACTION M'ÉTAIT RÉSUMÉE...

Placez-vous sur la ligne de départ. Suivez les flèches et les numéros, afin de parcourir les différentes étapes du processus administratif et judiciaire d'un constat d'infraction. L'étape ultime est celle où un jugement final est rendu. Ce sera votre point d'arrivée situé à votre droite. 1, 2, 3. **Partez !**

LÉGENDE

Bleu : administratif – inspecteur
Rose : judiciaire
Turquoise : administratif – directeur régional
Vert : à noter
Violet : affaires juridiques de la CSST

1. DÉPART

Intervention ou visite de l'inspecteur (voir pages 8 et 19)

Si vous croyez être lésé par une décision ou une ordonnance d'un inspecteur (dont l'effet est immédiat), vous pouvez, dans les 10 jours de sa notification, en demandant la révision judiciaire.

Cette décision peut, dans les 10 jours de sa notification, être contestée devant la CLP (votre demande peut être instruite et décidée d'urgence).

Si vous avez omis de vous soumettre à une décision de l'inspecteur en n'arrêtant pas vos activités, en ne respectant pas la fermeture imposée ou le scellé apposé, ou en passant outre à une interdiction (ex. : vous avez malgré tout poursuivi la fabrication d'un bien, etc.).

En référence à l'article 236 de la LSST

L'inspecteur identifie un manquement à une obligation légale (en vertu de la LSST ou selon un de ses règlements) et il émet un avis de correction. (Voir page 4)

Si vous n'avez pas apporté les correctifs dans le délai inscrit sur l'avis de correction.

En référence à l'article 237 de la LSST

Si l'inspecteur dénonce une ou des situations de danger à conséquences graves **OU** constate des manquements significatifs.

Votre dossier (contenant la documentation pertinente et les commentaires de l'inspecteur) sera soumis au directeur en santé et sécurité (DSS). Il évaluera la meilleure stratégie d'intervention pour la suite du dossier. Le chef d'équipe, de l'inspecteur concerné, peut participer à cette démarche. (Voir page 6). **Si l'émission d'un constat d'infraction est considérée comme une des alternatives...**

2.

Le dossier sera acheminé aux affaires juridiques de la CSST. Les différents rôles de l'avocat régional désigné au dossier consistent à :

1) Évaluer si la preuve est suffisante pour tenter une poursuite pénale

- Il ne se substitue pas au tribunal, mais il doit s'interroger sur la capacité de sa cliente (CSST) de prouver, hors de tout doute raisonnable, tous les éléments essentiels de l'accusation.
- Il doit s'assurer que la preuve soumise est complète, bien documentée et qu'il a suffisamment de renseignements sur lesquels s'appuyer.
- Il doit, tout au long des procédures, être « raisonnablement convaincu de pouvoir établir la culpabilité du défendeur (en l'occurrence vous) et moralement convaincu que l'infraction a été commise ».
- Il doit considérer les moyens de défense ainsi que les faits (pertinents et crédibles) soumis par votre avocat ou vous-même.

2) Déterminer si les éléments au dossier sont des preuves admissibles devant le tribunal. Par exemple, doivent être exclus de la preuve

- une déclaration incriminante, si elle a été obtenue dans des circonstances mettant en doute son caractère libre et volontaire.
- une vidéo, des photos, des échantillons, etc., quand il n'est pas possible de prouver que l'objet n'a pas été altéré ou lorsque leur origine est inconnue, etc.
- des informations ou des documents (registres) obtenus non plus à l'étape de l'inspection mais, plutôt, lors d'une perquisition effectuée sans mandat.

3) Fixer le montant de l'amende en tenant compte de la preuve au dossier et en appliquant le guide de sentence. Il mentionne au directeur régional (DR) s'il y a matière à réclamer une amende plus élevée pour récidive. (Voir page 14)

4) Choisir le ou les chefs d'accusation (ex. : en vertu des articles 236 ou 237 de la LSST) et **rédiger le libellé** des infractions.

À tout moment, notamment avant que ne soit émis un constat d'infraction, vous pouvez communiquer avec votre directeur régional (DR), pour discuter du dossier (ex. : pour lui soumettre les motifs pour lesquels un constat d'infraction ne serait pas opportun). (Voir page 12)

Tout au long du processus judiciaire, votre avocat (ou vous-même si vous agissez seul) peut négocier une entente hors cour avec le procureur de la CSST (pour tout ce qui concerne les questions de droit), lequel agira en collaboration avec le DR (pour toutes les questions relatives à l'opportunité).

N.B. Il est toujours possible de communiquer avec le DR, avant d'amorcer le processus judiciaire. Il a le pouvoir d'arrêter la procédure.

Vous êtes acquitté.

Vous êtes reconnu coupable de l'infraction et condamné à payer l'amende et les frais.

Possibilité d'appel en Cour supérieure, Cour d'appel et Cour suprême du Canada.

FINAL

10. À cette étape, vous invoquez vos moyens de défense. Le **tableau II** (page précédente), vous donne quelques pistes.

9. La poursuite aura le fardeau de la preuve selon les articles 236 ou 237 de la LSST.

L'article 236, LSST

Il doit y avoir un manquement à une obligation légale et une référence à la législation (loi ou règlement). La poursuite n'a pas à prouver un danger à moins que le danger soit inclus explicitement ou implicitement dans les éléments mentionnés à l'article de loi. Ex. : en vertu de l'article 51 de la LSST, elle doit prouver que le travailleur était exposé à un danger **normalement prévisible** (cette preuve est moins exigeante par opposition à l'art. 237).

OU

L'article 237, LSST (les éléments essentiels à prouver)

- **Preuve d'un danger** réel pouvant se réaliser immédiatement ou à court terme, à cause d'une condition inadéquate d'exécution d'une tâche, de la nature des choses ou d'une erreur de moyenne gravité susceptible d'être commise par un travailleur.
- **Lien de causalité** : démontrer qu'il y a un lien direct entre le comportement de l'employeur et le danger, et que cette situation inadéquate peut mener directement et sérieusement à une éventuelle ou probable blessure.
- **Éventualité d'une blessure** : au-delà d'une simple possibilité, il faut que sa réalisation soit imminente et plus probable qu'improbable.

Si votre requête est rejetée : **l'audition se poursuivra.**

Si votre requête est accueillie : **fin du dossier.**

7b. Avec votre plaidoyer de non-culpabilité, ou à cette étape, vous pouvez présenter une requête préliminaire demandant de rejeter la poursuite en soulevant des irrégularités* quant à la forme du constat d'infraction ou relativement à la procédure.

* Voir tableau I (page précédente)

7a. Préalablement à l'audition : divulgation de la preuve

Le représentant de la CSST a l'obligation de divulguer et de vous fournir l'ensemble des éléments de preuve du dossier, incluant le nom de ses témoins (indications sommaires sur l'objet de leur témoignage), pour vous permettre de présenter une défense pleine et entière.

8. L'AUDITION devant un juge de la Cour du Québec a lieu.

Si vous ne répondez pas, un jugement sera rendu contre vous sans autre avis. Vous serez condamné à payer l'amende et les frais.

5. Dans les 30 jours qui suivent la date de sa signification, vous devez faire parvenir votre plaidoyer de culpabilité ou de non culpabilité. Pour ce faire, vous remplissez la partie inférieure du constat d'infraction (que vous transmettez par courrier) et vous cochez la case de votre choix :

- 6.**
- « non coupable ».
 - « coupable de l'infraction », mais vous contestez l'amende réclamée qui est supérieure à la peine minimale. (Voir page 14)
 - « coupable » et vous payez la totalité du montant réclamé.

7.

- Vous recevrez un avis d'audition indiquant : la date, l'heure et l'endroit.
- L'audition devrait avoir lieu au Palais de justice du district où l'infraction a été commise.

N.B. Une récidive dans les deux ans de votre déclaration de culpabilité pourra entraîner une peine plus élevée. (Voir page 16)

3. Si le procureur de la CSST considère que la preuve est suffisante pour émettre un constat d'infraction, celui-ci sera transmis au DR (le poursuivant) qui décidera de l'opportunité d'intenter une poursuite pénale. En d'autres termes, c'est lui qui prendra la décision d'entamer ou non le processus judiciaire.

Sa décision sera prise en tenant compte :

- des critères inscrits dans la grille d'opportunité (voir page 12);
- de votre argumentation, si vous avez communiqué avec lui;
- de l'intérêt public, à savoir s'il est nécessaire de vous donner une amende pour que vous respectiez, à l'avenir, vos obligations en matière de SST.

Décision du DR

Aucune poursuite

Il continue la poursuite pénale **ET** décide, s'il y a lieu, de réclamer une peine plus forte selon le Guide de sentence. (Voir page 14)

4. Le DR signe le constat d'infraction. Celui-ci vous sera signifié par la poste (avec signature) ou par huissier.

LA CSST DÉVOILE SON JEU... SORTEZ VOS CARTES GAGNANTES !



PAR Sylvie Mallette

Avez-vous reçu un constat d'infraction ? Sachez que dans un souci de transparence, la CSST a levé les barrières afin que vous puissiez communiquer avec le directeur de votre bureau régional ou les unités centrales, si vous croyez que vous ne méritez pas *tout à fait* cette sentence ! Ainsi, à l'aide de la grille d'opportunité, dont les critères vous sont présentés ci-après, vous pouvez argumenter, avec la CSST, afin d'éviter ou de retirer un constat d'infraction, ou d'abaisser l'amende imposée. Adoptés en juillet 2010, ces critères servent à systématiser la prise de plainte pénale et à établir un processus uniforme, préalable à l'émission d'un constat d'infraction.

ET, SURTOUT... NE BLUFFEZ PAS !

Contrairement à ce que certaines personnes peuvent penser, ce n'est pas l'inspecteur qui poursuit. Selon M^{me} Anh Caothi, directrice santé et sécurité à la direction régionale de l'Île-de-Montréal 1, « l'intervention de l'inspecteur consiste à apprécier la gestion de la SST, à partir des constatations faites sur les lieux de travail, et à les mentionner dans son rapport d'intervention. Ainsi, la gestion de la SST devient une clé parmi les critères d'opportunité. L'inspecteur a donc un rôle administratif et non un rôle judiciaire ». Il n'en tient qu'à vous de jouer cartes sur table et de démontrer votre atout, c'est-à-dire que vous prenez en charge la SST dans votre entreprise. Car n'oubliez pas que, même si l'inspecteur ne peut poursuivre, il peut, à l'aide de ses commentaires sur les faits, orienter le directeur régional dans sa prise de décision.

CE N'EST PAS L'INSPECTEUR QUI POURSUIT

Ainsi, l'opportunité d'intenter une poursuite — tout comme celle d'y mettre fin — relève de la *discrétion du directeur régional* (en l'occurrence le poursuivant). Ainsi, lorsque le procu-

reur (avocat régional de la CSST) considère que la preuve est suffisante pour intenter une poursuite pénale, il remet le dossier au directeur régional qui, de son côté, doit considérer toutes les preuves, les facteurs ou les autres faits pertinents soumis, avant de prendre une décision. Puis, s'il le juge opportun, il intentera une poursuite pénale. C'est donc lui qui autorisera l'émission d'un constat d'infraction. Malgré son pouvoir discrétionnaire, le directeur régional doit demeurer objectif et faire preuve d'ouverture d'esprit si vous communiquez avec lui.

PREUVES ET FACTEURS À CONSIDÉRER SELON LA GRILLE D'OPPORTUNITÉ¹

Afin de décider de l'opportunité d'intenter ou de continuer une poursuite pénale, le directeur régional peut tenir compte de l'étendue des mesures que vous avez prises avant l'infraction, ainsi que celles prises depuis l'infraction. Regardons de plus près les 10 facteurs de la grille d'opportunité qu'il peut, entre autres, considérer, et dont vous auriez intérêt à discuter avec lui. Pour le convaincre de votre degré de prise en charge de la SST, vous gagnerez à bâtir votre argumentaire en vous inspirant fortement de cette grille. Petit conseil : avant de tendre la main vers le téléphone, réfléchissez et prenez du recul afin de mieux structurer votre argumentation.

Votre carte maitresse est, sans contredit, celle qui concerne la *qualité de la gestion de la santé et de la sécurité du travail* dans votre entreprise, notamment :

A) le niveau de mise en place, avant l'infraction, de mesures pour prévenir les infractions

Il s'agit, ni plus ni moins, de démontrer que vous avez fait preuve de diligence raisonnable en vous acquittant des trois devoirs suivants.

• *Devoir de prévoyance* : aviez-vous identifié les risques dans votre

entreprise et mis en place des moyens pour les contrôler et les éliminer ? Aviez-vous informé vos travailleurs de ces risques, en vous assurant qu'ils avaient la formation nécessaire ? Habituellement, gérez-vous les situations d'accidents (enquête et analyse d'accident, mise en place de correctifs, etc.) ?

- *Devoir d'efficacité* : êtes-vous certain que les travailleurs avaient l'équipement sécuritaire approprié ? Aviez-vous inspecté les outils, les équipements et les machines utilisés, afin de vous assurer de leur bon fonctionnement ? Vos machines étaient-elles équipées des dispositifs de sécurité appropriés ? Aviez-vous supervisé les travaux, afin que les travailleurs utilisent les équipements sécuritaires et appliquent les bonnes procédures de travail ?
- *Devoir d'autorité* : aviez-vous mis en place une politique d'imposition de sanctions ? Cette politique était-elle connue des travailleurs et appliquée de manière constante et uniforme par les superviseurs et les gestionnaires ?

B) le niveau d'atteinte, avant l'infraction, des objectifs de la LSST en matière de prévention

Par exemple, aviez-vous éliminé, à la source, les dangers en protégeant les travailleurs des zones dangereuses des machines ? en cadenassant le courant électrique ? en posant des garde-corps afin d'éviter les chutes en hauteur ?

Les circonstances particulières de l'infraction

Selon M^{me} Caothi, lorsqu'on parle des circonstances particulières de l'infraction, on réfère :

- à des circonstances qui peuvent être liées aux *personnes* (par exemple, une personne en autorité était-elle présente sur les lieux au moment de l'infraction ? Cette personne connaissait-elle la situation dangereuse ? Participait-elle aux travaux ? Le

travailleur était-il le seul parmi ses quatre autres collègues à ne pas être attaché, ou tous les travailleurs se trouvaient-ils dans la même situation ?).

- *aux conditions climatiques difficiles* (le vent ou le froid rendait-il la situation périlleuse ?).
- *au temps de réalisation des travaux* (est-ce que les travaux ont été réalisés rapidement, dans l'urgence, pour éviter que la situation ne crée un préjudice à autrui ?).

Le degré de gravité de l'infraction

Lorsqu'on parle de gravité de l'infraction, on fait référence aux conséquences réelles ou potentielles concernant une lésion, l'incapacité de travailler, le nombre de victimes, etc. La situation dangereuse constatée a-t-elle mené ou pouvait-elle engendrer une lésion ? En ce qui concerne la lésion, s'agit-il d'une fracture, d'une amputation ? La lésion a-t-elle ou pouvait-elle générer une incapacité de travailler pour plusieurs jours, mois ? Y a-t-il eu un décès ?

La collaboration de l'employeur et de ses représentants

À la suite d'une dérogation, avez-vous pleinement collaboré dans la mise en place des correctifs ? Par exemple, à la suite d'une visite de l'inspecteur dans votre entreprise, celui-ci constate que, sur deux bancs de scie, on peut accéder à des pièces mobiles. Rapidement, vous entreprenez des démarches auprès d'un fournisseur, afin de corriger la situation. Par contre, si vous êtes indifférent aux manquements notés par l'inspecteur, si vous résistez ou refusez de mettre en place des correctifs ou, plus grave encore, vous nuisez, par votre comportement, à l'exercice des fonctions de l'inspecteur, ne comptez pas trop sur la chance pour vous sortir de cette impasse !

L'historique des accidents d'un employeur et ses dossiers d'intervention antérieurs

Dans votre entreprise, existe-t-il un passé qui démontre peu d'accidents ou pas d'accidents graves ? Ou, au contraire, celui-ci est-il chargé d'accidents connexes à la dérogation constatée ? Il en va de même pour les interventions antérieures effectuées par l'inspecteur. Si celles-ci sont peu nombreuses ou inexistantes, vous êtes en bonne position pour argumenter avec la CSST !

SI C'EST NÉGATIF, C'EST BON POUR VOTRE DOSSIER

Les antécédents judiciaires de l'employeur en matière de SST

« Ici, de dire M^{me} Caothi, on regarde si vous avez déjà eu un ou des constats d'infraction connexes aux manquements identifiés par l'inspecteur ». L'équation est fort simple : si c'est négatif, c'est bon pour votre dossier. Par contre, dans le cas contraire...

La prise, depuis l'infraction, de mesures supplémentaires par l'employeur permettant d'atteindre les objectifs de la loi et ne rendant plus nécessaire le recours à une poursuite pénale

Voici un énoncé ne pouvant être plus clair. Depuis l'infraction, avez-vous pris des mesures supplémentaires pour prévenir l'infraction ? Avez-vous éliminé les dangers en cadenassant, en installant des gardes protecteurs sur les machines, en étançonant vos tranchées, etc. ?

La fréquence de la commission de l'infraction

Dans le passé, avez-vous commis, à plusieurs reprises, la même infraction ? Il est évident que si les conditions de récidives sont rencontrées, le directeur régional pourra décider qu'il est opportun de réclamer la peine la plus forte (voir page 14).

Le besoin de dissuasion

La CSST évaluera, ici, si elle doit nécessairement vous envoyer un constat pour que cela vous incite à respecter la loi car, sans le *ticket*, vous n'agiriez peut-être pas. Il peut s'agir également d'une dérogation relevée dans votre entreprise, mais qui peut se retrouver dans d'autres entreprises du même secteur d'activité que vous (ex. : charriot élévateur et respect des voies piétonnières dans le secteur commerce). Aussi, tel que le rapporte M^{me} Caothi « pour faire avancer le dossier, la CSST peut juger qu'il est nécessaire de dissuader par l'émission d'un constat d'infraction ».

Le caractère technique de l'infraction

Compte tenu des circonstances entourant la commission de l'infraction, celle-ci est-elle moins importante ? « Par exemple, mentionne M^{me} Caothi, il peut s'agir ici de garde-corps qui sont munis de lisses supérieures, intermédiaires et de plaintes, dont les dimensions varient de quelques millimètres par rapport à la réglementation en vigueur tout en ayant, par ailleurs, la résistance voulue. »

CONCLUSION

En matière de santé-sécurité, assurez-vous d'avoir la bonne mise dès le départ. N'attendez pas de recevoir un constat d'infraction. En prenant le *leadership* de la SST, vous aurez, entre les mains, toutes les cartes gagnantes !

1. CSST, *Cadre d'émission des constats d'infraction*, Aide-mémoire, 2010, DC100-1345(2910-03).

1, 2, 3, ALLEZ À GO, PUIS PAYEZ !



PAR **Francine Gauvin**

Dès janvier 2011, une deuxième hausse des amendes est prévue pour les entreprises qui contreviendront à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et à un règlement, ou qui compromettront la santé et la sécurité des travailleurs.

Vous êtes probablement déjà informé que, depuis le 1^{er} juillet, les amendes de la CSST émises en cas d'infraction ont doublé, qu'elles tripleront dès janvier 2011 et, qu'à tous les ans, par la suite, elles seront revalorisées, en tenant compte de l'indice du prix à la consommation (IPC).

Ces amendes sont prévues aux articles 236 et 237 de la LSST. Ces articles font état des amendes possibles à *quiconque contrevient à la LSST et aux règlements...*, en matière de santé et de sécurité du travail (art. 236, LSST), ou *compromet directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur* (art. 237). En cas de manquement, le montant réclamé, par la CSST, sera alors inscrit sur l'avis de réclamation faisant partie du constat d'infraction.

Voici, à titre d'exemple, les amendes possibles dès 2011. En vertu de l'arti-

cle 236 de la LSST, pour une personne physique, elles se chiffreront entre 600 \$ à 1 500 \$ et, pour une personne morale, entre 1 500 \$ et 3 000 \$. Pour une infraction sévère, en vertu de l'article 237 de la LSST, s'il s'agit d'une personne physique, l'amende variera de 1 500 \$ à 3 000 \$, par opposition à une personne morale qui devra déboursier, au minimum, 15 000 \$ et, au maximum, 60 000 \$.

Lorsque la hausse des amendes a été annoncée, à l'adoption du projet de loi n° 35, en juin 2009, les employeurs se sont mobilisés pour que la CSST émette des lignes directrices quant à la façon de déterminer celles-ci afin, notamment, d'éviter des disparités régionales. La CSST a alors défini le cadre d'émission des constats d'infraction qu'elle comptait appliquer.

COMPRENDRE LES RÈGLES DU JEU DANS LA DÉTERMINATION DE L'AMENDE

Le *cadre d'émission des constats d'infraction*², produit par la CSST, est, en fait, un guide de sentence. Ce document encadre le poursuivant (CSST), dans la fixation de l'amende, et fait en sorte que celle-ci soit appropriée à l'infraction et au contrevenant. Chaque

cas de dérogation est évalué en tenant compte des facteurs aggravants ou atténuants énumérés dans ce guide. C'est un processus individualisé. Or, dès l'offense, si l'employeur communique avec son directeur régional de la CSST afin d'argumenter sur les motifs justifiant de ne pas émettre un constat d'infraction, celui-ci pourra en tenir compte au moment de déterminer l'amende. Sinon, l'employeur pourra toujours procéder ainsi lors de l'émission du constat.

Amendes minimums et maximums, pour une infraction commise par une organisation, en regard des articles 236 et 237 de la LSST¹

		1 ^{er} juillet 2010 (personne morale)	1 ^{er} janvier 2011 (personne morale)	1 ^{er} janvier 2012 et années suivantes
Article 236, LSST	Première offense	Min. 1 000 \$ Max. 2 000 \$	Min. 1 500 \$ Max. 3 000 \$	Indexation du montant des amendes selon l'IPC
	Récidive	Min. 2 000 \$ Max. 4 000 \$	Min. 3 000 \$ Max. 6 000 \$	Indexation
	Récidives subséquentes	Min. 4 000 \$ Max. 8 000 \$	Min. 6 000 \$ Max. 12 000 \$	Indexation
Article 237, LSST	Première offense	Min. 10 000 \$ Max. 40 000 \$	Min. 15 000 \$ Max. 60 000 \$	Indexation
	Récidive	Min. 20 000 \$ Max. 100 000 \$	Min. 30 000 \$ Max. 150 000 \$	Indexation
	Récidives subséquentes	Min. 40 000 \$ Max. 200 000 \$	Min. 60 000 \$ Max. 300 000 \$	Indexation

1. *Soyez plus sécuritaires, soyez plus productifs.* Cadre d'émission des constats d'infraction. (www.csst.qc.ca/amendes) (septembre 2010)

2. *Soyez plus sécuritaires, soyez plus productifs.* Intervention en prévention-inspection, information à l'intention de l'employeur, du maître d'œuvre et du travailleur. CSST, DC200-1052 (2010-04) (www.csst.qc.ca/amendes) (septembre 2010)

Exemples de circonstances aggravantes selon l'article 237, LSST, à partir du 1^{er} janvier 2011

Critères de détermination de la sentence	Valeurs suggérées Personne physique 1 500 \$ à 3 000 \$	Valeurs suggérées Personne morale 15 000 \$ à 60 000 \$	Remarques
Condamnations antérieures (excluant les cas de récidives)	(+-) 300 \$	(+-) 6 000 \$	
Comportement du défendeur	(+-) 300 \$	(+-) 9 000 \$	
Degré de responsabilité	(+-) 300 \$	(+-) 6 000 \$	- Personne en autorité qui est présente sur le lieu de travail.
	(+-) 300 \$	(+-) 9 000 \$	- Lorsqu'une infraction est commise au vu et au su d'une personne en autorité.
	(+-) 600 \$	(+-) 9 000 \$	- Lorsqu'une personne en autorité a été avisée préalablement et/ou avait connaissance de l'état dérogatoire (infraction délibérée).
	(+-) 600 \$	(+-) 9 000 \$	- Lorsqu'une personne en autorité se met elle-même en danger.
	(+-) 600 \$	(+-) 12 000 \$	- Lorsqu'une personne en autorité commande la perpétration d'une infraction.
	(+-) 1 500 \$	(+-) 6 000 \$	- Lorsqu'une personne en autorité a toléré qu'un dispositif de sécurité soit contourné ou retiré.

À moins de circonstances exceptionnelles, pour une première offense, l'amende imposée sera le montant minimum prévu. Toutefois, selon la preuve, si la CSST considère qu'une amende plus élevée serait plus équitable et rejoindrait davantage les objectifs de la loi, elle appliquera le guide de sentence, afin de déterminer l'amende qui sera de nature à mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Ce guide comporte une grille qui tient compte d'un certain nombre d'éléments, à l'aide d'un système de pointage. Les valeurs qui s'y trouvent sont strictement données à titre indicatif. En effet, une série de critères permettront de déterminer le montant de la sentence. Ce guide prend en compte, s'il y a lieu, le lourd fardeau économique que cela pourrait occasionner à l'employeur fautif, ainsi que d'autres critères, notamment : la qua-

lité de la gestion de la SST, la collaboration de l'employeur, son historique d'accidents, son historique en matière de constats d'infraction, etc. Ce type d'analyse est également utilisé dans les cas de récidives.

EN CAS D'INFRACTION, PEUT-ON NÉGOCIER UNE AMENDE ?

Cela dépend ! Il y a une ouverture pour atténuer le montant d'une amende, *mais la négociation sur le montant de l'amende se fera en tenant compte du guide de sentence et devra surtout être privilégiée lors de la première opportunité raisonnable*² (voir page 12). Dans de telles situations, tout en se référant aux critères qui s'appliquent, la CSST tiendra compte des circonstances particulières de chaque cas. C'est elle qui, de façon cohérente, décidera s'il est opportun de retirer un constat, de réduire une amende ou, dans l'intérêt public, d'inciter une entreprise à

atteindre les objectifs de la loi et d'en respecter l'esprit. La CSST jouit d'un pouvoir discrétionnaire, compte tenu de la suffisance d'une preuve.

CONCLUSION

Nous vous invitons à consulter, au www.csst.qc.ca, le *cadre d'émission des constats d'infraction*, élaboré pour guider les actions de la CSST en matière de détermination de la peine mais, surtout, à tout mettre en place pour que votre entreprise ne commette pas d'infraction. Prenez le virage de la prévention, décrivez les responsabilités, en matière de santé-sécurité, de tout votre personnel. Formez vos gens, encadrez-les et, au besoin, en cas de non-respect des règles de sécurité en place, appliquez des mesures disciplinaires. Vous n'avez pas le choix, il en va de votre responsabilité et de votre crédibilité pour établir un environnement de travail sécuritaire !

---> suite de la page 5

Entreprises de compétence fédérale

Pour les entreprises de compétence fédérale, il existe une séquence d'interventions spécifiques pouvant également mener à des amendes. Voici les étapes d'intervention lors du non-respect du *Code canadien du travail, partie II* (CCT).

1. L'agent des affaires du travail rédige une **Promesse de conformité** volontaire lorsqu'il constate une non-conformité au CCT. L'employeur fautif s'engage à corriger la situation.
2. Par la suite, l'agent effectue une **visite** afin de s'assurer que les changements aient été effectués.
3. Si les modifications n'ont pas été apportées, l'agent émettra une **Directive**. Celle-ci impose à l'employeur d'engager des mesures pour corriger la situation rapidement.
4. En cas de non-respect d'une directive, l'employeur recevra une **Poursuite** et sera cité devant un tribunal (possibilité d'amende).



LA NOTION DE RÉCIDIVE EN SST « LA QUESTION QUI TUE » : COMMENT INTERVIENDRA LA CSST ?

INFORMATION JURIDIQUE

Maintes fois, vous l'avez entendu et, à l'heure actuelle, vous le savez sans doute : le législateur est passé à l'acte ! Depuis le premier juillet 2010, la *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail*¹ est entrée en vigueur. Les amendes ont doublé. Et, d'ici quelques semaines, soit à partir du 1^{er} janvier 2011, elles tripleront par rapport aux montants initiaux.

Parmi les inquiétudes soulevées, plusieurs gestionnaires se demandent comment la CSST appliquera, dans la pratique, la notion de récidive. Bien sûr, la loi prévoyait déjà des sanctions plus sévères en cas de récidive. Toutefois, avec l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, les amendes en cas de récidive seront d'autant plus importantes que le législateur a introduit la notion de 2^e récidive, générant des amendes pouvant atteindre jusqu'à 300 000 \$.

Examinons, dans un premier temps, ce qu'est une « récidive » d'un point de vue juridique. Et, dans un deuxième temps, la position de la CSST en regard de l'application de cette notion.



PAR **Maryline Rosan**

> QU'EST-CE QU'UNE RÉCIDIVE EN SST ?

Lors de notre *Convergence* du mois d'août 2010 (rubrique : *Information juridique*)², nous avons fait un bref rappel des nouvelles dispositions des articles 236 et 237 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Ainsi, autant l'article 236 que 237 de la loi prévoient des sanctions plus sévères en cas de récidive. Rappelons que, pour une **première récidive**, dans le contexte d'une infraction qualifiée de mineure (art. 236, LSST), l'employeur pourrait écoper, à compter du 1^{er} janvier 2011, d'une amende variant de 3 000 \$ à 6 000 \$ et, **pour toute récidive additionnelle**, l'amende s'élèvera à 6 000 \$ jusqu'à un montant maximal de 12 000 \$. Et, dans le cas d'une infraction plus grave (art. 237 de la LSST), c'est-à-dire dans un contexte où le défendeur *a agi de manière à compromettre, directement et sérieusement, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique* d'un travailleur, l'amende, pour une **première récidive**, se chiffrera entre 30 000 \$ et 150 000 \$ et, **pour toute récidive additionnelle**, de 60 000 \$ à 300 000 \$.

Pour qu'il y ait récidive, la personne morale, en l'occurrence l'employeur,

ou la personne physique, soit le travailleur ou quiconque doit avoir commis **une nouvelle infraction**, et avoir **déjà été condamné par jugement définitif pour une infraction similaire ou de même nature**, et ce, dans un certain délai. Un jugement est définitif après l'écoulement des délais d'appel et après que le défendeur ait écoulé tous ses recours.

UN JUGEMENT EST DÉFINITIF APRÈS L'ÉCOULEMENT DES DÉLAIS D'APPEL

L'article 236 du **Code de procédure pénale** précise que *lorsqu'une loi prévoit une peine plus forte en cas de récidive, elle ne peut être imposée que si la récidive a eu lieu dans les deux ans de la déclaration de culpabilité du défendeur pour une infraction à la même disposition que celle pour laquelle la peine plus forte est réclamée.* (Nos soulignés)

Il est important de noter que la date de deux ans est calculée à partir de la date de la déclaration de culpabilité du défendeur, et non de la date de la commission de l'infraction ou celle de l'émission du constat.

À notre connaissance, au moment de la rédaction du présent article, la doctrine abordait très timidement, ou à peu près pas (pour ne pas dire : du tout), la notion de récidive dans le contexte de la santé et sécurité du travail. La raison est probablement due au fait que très peu de cas de récidives, en vertu de la LSST, ont été répertoriés dans les jugements.

À l'analyse des articles 236 et 237 de la LSST, on peut distinguer deux types de récidives. Celui que nous qualifierons de *spécifique* qui est visé par l'article 236 de la LSST, et la récidive *générale* que vise l'article 237.

En général, l'avis d'infraction sous l'article 236 de la LSST réfèrera également à un autre article, soit d'un règlement ou de la LSST. Pour ce qui est de l'article 237 de la LSST, les tribunaux sont généralement d'avis que son élément matériel exige la démonstration d'un *danger*³. Pour qu'il y ait récidive, en vertu de l'article 236 de la LSST, le poursuivant (CSST) doit prouver, hors de tout doute raisonnable, que le défendeur (employeur ou travailleur) a commis une nouvelle infraction, **mais au même article** de la loi ou du règlement visé par la dérogation, et ce, après avoir été condamné définitivement pour une première infraction à cette même disposition. Prenons l'exemple d'un employeur qui fut reconnu, pour la première fois, coupable d'une infraction réglementaire pour avoir toléré que ses travailleurs utilisent un charriot élévateur sans s'être assuré que ces derniers aient reçu une formation de caristes, contrevenant ainsi à l'article 256.3 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST). Si cet employeur est reconnu coupable d'une nouvelle infraction, en vertu de l'article 236 de la LSST, par exemple pour avoir omis de fournir gratuitement un équipement de protection individuelle,

1. La *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail* a été sanctionnée le 10 juin 2009 afin, notamment, de majorer certaines indemnités de décès et certaines amendes, et d'alléger les modalités de paiement de la cotisation pour les employeurs.

2. *Convergence*, août 2010, p. 19.

3. Pour une distinction entre danger et risque, voir CLICHE, Bernard, Serge LAFONTAINE et Richard MAILHOT. *Traité de droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 91-92.

contrevenant ainsi à l'article 338 du même règlement, cette deuxième infraction ne devrait pas être considérée comme une récidive de la première. Les deux infractions visant deux dispositions différentes.

Qu'en est-il de la récidive en vertu de l'article 237 de la LSST ? Puisqu'il s'agit d'une infraction de *mise en péril*, l'infraction qualifiée de récidive devra également en être une de mise en péril. Par exemple, le fait de tolérer que des travailleurs circulent sur un échafaudage en hauteur, dans des conditions non sécuritaires, de sorte qu'il y a un danger réel de chute, pourrait être qualifié une infraction de mise en péril. De même que de tolérer qu'une procédure de cadenassage soit contournée, lors des travaux sous haut voltage. Reste à savoir si les tribunaux, de façon unanime, se contenteront seulement du critère de *mise en péril*, pour qualifier la nouvelle infraction de récidive. Les plaideurs représentant la défense auront intérêt à explorer la validité d'une interprétation plus restrictive de la notion de récidive, dans le contexte d'une infraction commise selon l'article 237 de la LSST.

À CE JOUR, LES CAS DE RÉCIDIVES SONT EXCEPTIONNELS

LE TRAITEMENT DES CAS DE RÉCIDIVES PAR LA CSST

Dans le cadre d'un colloque organisé par le Centre patronal de santé et sécurité du travail⁴, la notion de récidive fut parmi l'un des nombreux sujets abordés par les conférenciers de la CSST : MM. Jean Lajeunesse, directeur régional, secteur Île-de-Montréal 1, et Normand Paulin, directeur général prévention-inspection. D'intéressantes précisions furent alors apportées quant au traitement des cas de récidives.

D'abord, il importe de souligner que les cas de récidives sont exceptionnels. À titre d'exemple, en 2009, la CSST avait répertorié 47 cas potentiels de récidives, sous l'égide de l'article 237 de la LSST, pour l'ensemble de la province. Parmi ceux-ci, environ une quinzaine furent jugés à ce titre.

Qu'arrivera-t-il des infractions commises avant le 1^{er} juillet 2010 pour lesquelles ils ont été condamnés, se demandent certains employeurs ? La CSST va-t-elle en tenir compte dans l'évaluation des infractions commises dans l'intervalle de deux ans ? Évidemment, les employeurs souhaiteraient bien que le « compteur parte à zéro ». Car, dans bien des cas, avant le 1^{er} juillet 2010, ils avaient renoncé à entreprendre des recours judiciaires pour contester leur constat d'infraction, notamment à cause des frais extrajudiciaires (ex. honoraires, expertises...). Mais, depuis l'augmentation des amendes, les enjeux s'avèrent drôlement plus importants. S'ils avaient su... peut-être auraient-ils exercé un recours pour contester certains de ces constats.

Pour la CSST, il est clair que, chaque cas, est un cas d'espèce. Et chaque dossier sera évalué au mérite. Tous les dossiers sont désormais examinés par un comité central mis en place par la CSST. En plus d'analyser ces dossiers, à l'aide des critères énoncés dans la « grille d'opportunité pour émettre ou retirer un constat d'infraction » [voir page 12], le comité considérera deux facteurs supplémentaires pour déterminer s'il s'agit bel et bien d'une récidive. Ces facteurs sont : 1) les circonstances relatives à la déclaration antérieure de culpabilité et 2) la structure organisationnelle du défendeur et sa gestion globale de la SST.

À titre d'exemple, pour le premier facteur, si l'employeur a déjà plaidé cou-

pable à la première infraction, le comité en tiendra favorablement compte dans l'évaluation du dossier. Par contre, si l'employeur a plaidé non coupable, mais qu'après avoir entrepris des recours judiciaires, il fut déclaré coupable, il se pourrait que ce facteur joue en sa défaveur.

« ET SI L'EMPLOYEUR A PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS, OU À TITRE DE MAÎTRE D'ŒUVRE DE PLUSIEURS CHANTIERS DE CONSTRUCTION, QU'ARRIVE-T-IL ? »

Dans le cas de l'employeur qui a plusieurs établissements ou celui d'un maître d'œuvre de plusieurs chantiers de construction, pour évaluer s'il s'agit d'une récidive, la CSST prendra-t-elle en considération l'historique, en matière d'infractions survenues dans l'ensemble des établissements de l'employeur ou des chantiers de construction couverts par le maître d'œuvre ? Tiendra-t-elle plutôt seulement compte de l'historique de l'établissement ou du chantier où le constat d'infraction a été donné ?

Pour décider s'il s'agit d'une récidive, la CSST se demandera qui avait le contrôle véritable de la situation qualifiée de dérogatoire.

Par exemple, dans le cas de l'employeur qui a plusieurs établissements, si le véritable pouvoir n'est pas détenu par l'établissement, mais par le siège social de l'employeur, le constat sera imputable à ce dernier, à titre d'organisation. On tiendra alors compte de l'historique en matière d'infractions de tous les établissements puisque, dans ce cas, c'est le siège social (l'organisation) qui a le contrôle véritable de l'aspect santé et sécurité du travail. Par ailleurs, si l'enquête révèle que l'établissement a une structure qui fait en sorte que, concrètement, le contrôle appartient

4. Augmentation des amendes, comment interviendra la CSST ?, colloque du Centre patronal de SST, à Montréal, le 23 septembre 2010, et à Québec, le 24 septembre 2010.

à l'établissement, c'est l'établissement (ou son gestionnaire) qui sera imputable.

Dans le contexte d'un chantier de construction, la situation est un plus complexe. Mais le même raisonnement s'applique. Il s'agira de déterminer la personne qui avait le véritable contrôle des chantiers et d'évaluer les circonstances particulières de chaque cas.

« LE MAÎTRE D'ŒUVRE VERSUS LE SOUS-TRAITANT : QUI RECEVRA LE CONSTAT ? »

Plusieurs employeurs sont d'avis que, lorsqu'un inspecteur constate que le

travailleur d'un sous-traitant enfreint la loi, il a le réflexe de faire porter le chapeau au maître-d'œuvre. Or, dans bien des cas, c'est le sous-traitant, à titre d'employeur, qui devrait être imputable des actions de son travailleur.

Pour la CSST, la loi est claire. Le maître d'œuvre a des obligations légales et les sous-traitants, à titre d'employeurs qui œuvrent sur un chantier, aussi. **L'imputabilité de chacun des acteurs** sera donc évaluée en fonction de leurs obligations respectives. Et le comité tiendra compte des circonstances particulières de chaque infraction.

CHAQUE CAS EST UN CAS D'ESPÈCE !

Au risque de le répéter : chaque cas est un cas d'espèce ! Par ailleurs, l'instauration d'un comité central qui examinera les cas de récidives, selon les critères établis dans la grille d'opportunité, et le rôle du directeur régional, qui accepte de communiquer avec l'employeur qui se croit lésé, devraient, en principe, assurer une plus grande cohérence des actions des inspecteurs de la CSST sur le terrain. Un dossier à suivre de près !

---> suite de la page 8

1. *Intervention en prévention-inspection – Information à l'intention de l'employeur, du maître-d'œuvre et du travailleur*, DC 200-1052 [http://www.csst.qc.ca/publications/200/dc_200_1052.htm] (septembre 2010)

2. Art. 193, LSST : [...] *l'employeur peut, dans les 10 jours de sa notification, contester la décision de l'inspecteur*. Attention ! Un rapport d'intervention ne devrait contenir que des constatations (contrairement à l'avis de correction où sont indiquées les corrections à apporter, et lequel constitue une décision). Malgré cela, certains rapports d'intervention ont été considérés comme des décisions, compte tenu de leur contenu. Lisez bien ces documents afin de protéger vos droits.

Durant la visite, le rôle des représentants de l'employeur était de faire valoir les réalisations de l'entreprise, d'expliquer le niveau d'avancement des projets, les embûches rencontrées, etc. Le but était de démontrer à l'inspecteur que, même si tout n'était pas parfait, des efforts sérieux avaient été entrepris.

Jean avait appris tout cela en lisant une brochure traitant de l'intervention de l'inspecteur sur le site Internet de la CSST¹. Puis, l'inspecteur lui en a offert une copie.

AVANT DE SE DIRE AU REVOIR

Avant de quitter, l'inspecteur a transmis ses constatations à l'employeur quant aux situations à corriger et aux délais pour apporter les corrections (correctif immédiat, sept jours, 30 jours, etc.). Ces délais devaient être réalistes et pouvaient faire l'objet de discussions. Jean

s'est assuré de bien comprendre les attentes de l'inspecteur.

Au besoin, l'inspecteur aurait pu indiquer les situations devant être dénoncées auprès de ses supérieurs. En effet, toute situation fautive peut engendrer l'émission d'un constat d'infraction par le directeur régional de la CSST.

Tout cela a ensuite été confirmé par écrit : rapport d'intervention, avis de correction. En cas de désaccord, une contestation² aurait été possible mais, malgré celle-ci, l'employeur aurait été obligé de se conformer aux décisions de l'inspecteur.

De son côté, Jean a aussi documenté la visite pour ses dossiers : endroits visités, nom des personnes rencontrées, sujets abordés, commentaires émis, etc. Il a noté si l'inspecteur a pris des photos ou des échantillons.

Un inspecteur doit préserver les secrets industriels et ne doit pas intervenir en matière de relations de travail. Jean lui rappellera poliment ces règles, au besoin.

DE RETOUR AU RESTO CHEZ MONIQUE

– *Pis Jean, ça s'est quand même bien passé ta rencontre avec l'inspecteur !*
– *Ben oui, on n'a pas eu de ticket ! Les quelques corrections exigées ont vite été réglées et l'inspecteur, lors de sa visite de contrôle, s'est dit content de nos correctifs. Par chance que la SST, c'est sérieux chez nous !*
– *Ouais, j'me demande comment un inspecteur réagit devant une entreprise moins sérieuse ?*
– *J pense que ça doit faire en sorte que le party de Noël est ben plate !*

SUPERVISEUR/INSPECTEUR, ÉVITEZ LE FAR WEST À TOUT PRIX !

LE COIN DU SUPERVISEUR

Qui n'a pas vu ce film : *Il était une fois dans l'Ouest* ? Western-spaghetti dont l'action se déroule lors de la conquête de l'Ouest américain, plus précisément lors de la construction d'un chemin de fer. Henry Fonda y joue une crapule embauchée par le patron du chemin de fer pour hâter sa construction, Jason Robards interprète un vengeur silencieux et, Charles Bronson, un aventurier à l'harmonica. Vous vous rappelez sûrement d'une scène remarquable de ce film où les cowboys se regardent en chiens de faïence pendant un long moment, prêts à tirer. C'est de cette scène dont nous voulons vous parler, car elle représente, en tous points, les attitudes et les comportements à éviter lorsqu'on est superviseur, qu'on reçoit la visite d'un inspecteur de la CSST et que, justement, on sent que la soupe est chaude !



PAR François Boucher

> LES FOIS OÙ ÇA VA MAL ENTRE LE SUPERVISEUR ET L'INSPECTEUR

Selon un inspecteur de la CSST que nous avons rencontré, il arrive peu souvent qu'un superviseur collabore mal avec l'inspecteur et que cela donne naissance à une infraction, mais cela arrive parfois et c'est dommage. On peut d'ailleurs prendre connaissance, à la page 4, des statistiques rattachées aux infractions et constater que, en 2009, 590 infractions ont porté sur le non-respect du travail de l'inspecteur (i.e. : ne pas donner suite à son avis de correction, entraver l'exercice des fonctions de celui-ci, reprendre les travaux avant son autorisation...). Cela représente 8,7 % du nombre total d'infractions, soit près d'une infraction sur 10. Cela porte à réfléchir, considérant l'augmentation des amendes. Y aurait-il lieu d'être plus poli et vigilant ?

MAIS IL EST OÙ LE PROBLÈME ?

Nous avons demandé à notre inspecteur de nous dresser quelques portraits de superviseurs problématiques, voici les trois exemples les plus fréquents.

Le superviseur qui attend que le travailleur émette une plainte à la CSST

Parfois, mentionne notre inspecteur, on se rend à l'entreprise pour répondre à une plainte d'un travailleur. S'il s'avère que la plainte est fondée et qu'on s'aperçoit que le superviseur

était au courant de la situation avant que le travailleur porte plainte : l'amende est difficile à éviter. Les superviseurs doivent tenir compte des commentaires des employés afin que ceux-ci n'aient pas à en venir là.

Le superviseur qui se voit comme victime

Nous rencontrons parfois, précise-t-il, des gestionnaires avec cette mentalité particulière : comme ils fournissent des équipements sécuritaires à leurs employés, ils se disent que c'est à eux de s'assurer de leur propre sécurité par la suite. Si un de leurs travailleurs subit un accident, ils diront que c'est de sa faute et qu'il aurait dû utiliser l'équipement intelligemment. Ces superviseurs se placent alors en victime, en adoptant le raisonnement suivant : « je lui fournis le bon équipement, il l'utilise mal, il se blesse et je dois payer pour cela ». Ce type de superviseur devrait comprendre que sa responsabilité ne s'arrête pas au simple fait de fournir l'équipement. Il doit aussi former et, surtout, faire respecter les consignes. Ce genre d'attitude, de la part d'un représentant de l'employeur, amène un inspecteur à dénoncer la situation auprès de son directeur qui, lui, émettra un constat.

Le superviseur qui pratique le « je m'en foutisme »

Un autre type de superviseur, et celui-là ne s'aide vraiment pas pour éviter un ticket, est le « je m'en foutisme ». Nous parlons ici du superviseur qui dit

ne pas connaître la règle, alors qu'on sait très bien que c'est faux. Il en rajoute souvent : *Dis-moi quoi faire, c'est ton job et, si ça me tente, je vais l'essayer*. Quand on tombe sur un pareil individu, on a tendance à sortir le crayon. Ce type de superviseur a aussi de fortes chances d'aggraver le constat de son entreprise. Il ne cherche réellement pas à résoudre les problèmes.

Maintenant, le superviseur qui « s'aide »

Selon notre inspecteur, ce n'est pas compliqué, si le superviseur est proactif, si on sent que la SST est une valeur pour lui et si, encore mieux, on voit qu'il se rend compte de ses limites et qu'il désire s'améliorer : *il n'y en a pas de problème !* Dans certains cas, même en situation de non-conformité, il est tout à fait possible qu'un superviseur démontrant une telle attitude permette d'éviter l'amende. Par exemple, si l'inspecteur constate qu'un employé travaille en hauteur sans être attaché, il est tout à fait possible que cette entreprise n'obtienne pas de constat d'infraction si le superviseur est capable de démontrer que l'employé avait, à sa disposition, un harnais, et qu'il avait été formé pour l'utiliser. Il arrive même que l'amende soit donnée seulement au travailleur, dans une telle situation. Le superviseur idéal affiche une tolérance zéro. Il a de la « pogne », comme on dit, il n'aura pas peur d'agir lors d'une situation à risque, et ce, autant en ce qui concerne les équipements que les employés.

Autre temps, autres mœurs ! *Il était une fois dans l'Ouest* a été tourné à la fin des années 1960; il relatait l'époque des cowboys. Ce temps est révolu. L'inspecteur a beaucoup de pouvoir, la majorité des gestionnaires le savent, mais un petit 9 % restent à persuader !

www.centrepatronalsst.qc.ca



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6

TÉLÉPHONE : 514 842-8401
TÉLÉCOPIEUR : 514 842-9375