

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).