

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).