



André Cardinal  
M. Sc. A.  
Conseiller en SST

# Les enjeux de la SST

**Pourquoi s'intéresse-t-on à la santé et sécurité du travail ? Peu importe votre poste dans l'entreprise, vous avez sans doute à cœur de protéger votre équipe de travail, mais aussi de réduire vos coûts. Puisque ce numéro de Convergence s'intitule *SANTÉ ET SÉCURITÉ 101*, nous avons décidé de rappeler les principaux enjeux reliés à la santé et sécurité du travail (SST).**

**« Les enjeux de la santé et sécurité du travail sont nombreux. Personne n'est à l'abri d'un accident, mais l'employeur a tout intérêt à mettre en œuvre une gestion éclairée de la SST. »**

## PROTÉGER NOTRE MONDE!

Il va sans dire que la protection des personnes est un enjeu central en SST. Un accident peut engendrer des impacts importants pour le travailleur et également pour sa famille. De plus, puisque chaque travailleur participe à la réussite de l'entreprise en y apportant ses compétences et ses idées, l'employeur a intérêt à les garder en santé.

L'entreprise investit beaucoup dans ses ressources humaines. D'abord, embaucher un travailleur coûte cher et prend du temps. Le former à la tâche aussi! Ce serait dommage que ces compétences soient perdues pour une période plus ou moins longue.

## FAVORISER L'EMBAUCHE ET LA RÉTENTION

L'importance de protéger son personnel est encore plus vraie en cette période de pénurie de main-d'œuvre. Selon la FCEI, à la fin de 2018, il y avait près de 120 000 postes à pourvoir dans les PME<sup>1</sup> au Québec. Les personnes en recherche d'emploi ont le choix, car l'offre est plus grande que la demande.

L'embauche de personnel en période de pénurie peut amener les entreprises à baisser ses critères de sélections ou à se tourner vers l'immigration. À ce chapitre, les défis ne manquent pas. Parfois, la langue parlée et la culture sont des barrières à considérer dans l'intégration d'un travailleur immigrant. Il pourrait, par exemple, hésiter à rapporter un problème de sécurité si, dans sa culture d'origine, cela peut signifier perdre son emploi. À cet effet, nous vous invitons à consulter le site Internet de la CNESST<sup>2</sup>.

De plus, les travailleurs d'aujourd'hui sont plus mobiles (ils maîtrisent parfois plusieurs langues) et leurs attentes face au travail sont nombreuses : salariales, conciliation travail-famille, santé et sécurité du travail, etc.

## PROTÉGER VOS INSTALLATIONS

En plus d'assurer la sécurité des employés, une bonne gestion de la SST permet de protéger vos installations. En plus des conséquences humaines énormes, une explosion dans une usine peut engendrer plusieurs mois d'arrêt de production. Des employés au chômage, des clients insatisfaits, des pertes financières importantes, voilà d'autres impacts majeurs que peut avoir un accident.

## UNE QUESTION D'ARGENT

La question financière est incontournable. Les lésions professionnelles représentent des coûts importants pour l'entreprise. Même si le portrait de la santé et sécurité du travail s'est grandement amélioré au cours des 35 dernières années, il n'en demeure pas moins que c'est près de 3 milliards de dollars que versent, chaque année, les employeurs à la CNESST pour alimenter le régime de santé et sécurité du travail.

Mais, il y a plus : les systèmes de tarification en place actuellement font en sorte que, pour beaucoup d'entreprises, la facture à payer à la CNESST est influencée par les coûts générés par chaque lésion professionnelle au dossier de l'employeur.

Prenons l'exemple d'une entreprise du secteur du métal et participant au système de taux personnalisés (tableau 1). L'impact d'une lésion peut représenter 1,2 fois le coût de la lésion ou 2 fois ce coût selon la taille de l'entreprise.

TABLEAU 1 – ENTREPRISES AU TAUX PERSONNALISÉ

Masse salariale assurable annuelle	Impact d'une lésion de 10 000 \$
4 000 000 \$	Plus de 12 000 \$
8 000 000 \$	Près de 20 000 \$

Quant aux grandes entreprises participant au régime rétrospectif, chaque dollar imputé par la CNESST au dossier de l'employeur coûte au minimum 2 \$ et peut atteindre près de 5 \$.

## LES ENJEUX LÉGAUX

Bien sûr, on ne peut passer à côté des enjeux légaux liés à la SST. Ces enjeux sont issus de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et du *Code criminel du Canada*.

## LA LSST

Au Québec, la LSST est la pierre d'assise de la législation en matière de santé et sécurité du travail. On y retrouve les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs en ces domaines. Et comme beaucoup de lois, elle a des dents. La LSST prévoit qu'une personne (un travailleur, un contremaître ou un employeur) peut être mise à l'amende en cas de contravention.

La LSST prévoit deux types d'infraction : l'infraction réglementaire et l'infraction de mise en péril. Les infractions sont constatées par les inspecteurs de la CNESST lors d'une visite de conformité ou d'une enquête à la suite d'un accident grave.

Une infraction réglementaire concerne un manquement à une obligation technique. Par exemple, un chariot élévateur n'est pas muni d'une ceinture de sécurité (ou d'un autre dispositif de retenue).



Quant à l'infraction de mise en péril, elle pourrait être soulevée si un inspecteur constate, par exemple, qu'un employeur laisse ses travailleurs réparer un équipement alors qu'il n'est pas cadenassé. Ce faisant, il met directement en péril la sécurité, sinon la vie, des travailleurs.

Dans ces cas, la CNESST émettra des constats d'infraction enjoignant la personne visée à payer une amende en lien avec l'infraction. La personne peut s'acquitter de l'amende (elle avoue alors sa faute) ou contester cette amende et tenter de convaincre le tribunal qu'elle n'est pas fautive. Ici, l'enjeu principal est monétaire.

## LE CODE CRIMINEL

Cependant, du côté du Code criminel, les enjeux sont plus « sérieux ». Qui dit Code criminel dit... amendes salées, mauvaise publicité et peut même vouloir dire emprisonnement.

En 2004, le gouvernement du Canada a modifié le Code criminel afin de faciliter les poursuites contre les personnes et les organisations. Ces modifications faisaient suite à un grave accident minier au cours duquel de nombreux travailleurs avaient perdu la vie. À cette époque, les poursuites criminelles intentées contre l'entreprise avaient été arrêtées puisque la couronne n'avait pas de preuve suffisante pour espérer faire condamner quiconque dans le dossier.

Compte tenu de la grogne populaire, le gouvernement a décidé d'agir et de modifier le Code criminel. Sans entrer dans les détails, le Code prévoit qu'« *il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui* » (art. 217.1). »

À titre d'exemple, prenons le cas d'un contremaître qui, pour rattraper un retard de production, accepte que trois travailleurs réparent un équipement sans le cadenasser. Si un accident survenait, il

pourrait être poursuivi au criminel. Mais qu'en est-il du surintendant du département qui n'est pas intervenu lorsqu'il a constaté le raccourci emprunté par le contremaître et les travailleurs ? Lui aussi s'expose à des poursuites criminelles. En combinant les deux comportements, on ouvre la porte à ce que l'entreprise soit elle aussi poursuivie puisqu'une organisation s'expose à des poursuites criminelles si d'une part, l'un de ses agents a manqué à un devoir légal en SST (ici, le superviseur) et d'autre part, le cadre supérieur en autorité n'a rien fait pour empêcher la situation de se produire (ici, le surintendant du département).

## TROIS DEVOIRS

Personne ne veut vivre un grave accident ou une poursuite criminelle. Et pour s'en prémunir, l'entreprise doit faire preuve de diligence raisonnable. Le concept de diligence raisonnable a été défini, il y a longtemps, par les tribunaux. Les auteurs Mathieu Beauregard et Sophie Bourque ont effectué une analyse de la jurisprudence et ont déterminé que la diligence raisonnable se compose de trois devoirs<sup>4</sup> : un devoir de prévoyance, un devoir d'efficacité et un devoir d'autorité.

Le devoir de prévoyance consiste, pour l'employeur, à demeurer vigilant et à rechercher les dangers auxquels sont exposés ses travailleurs. Pour ce faire, il doit connaître les exigences réglementaires qui le concernent, ses procédés, ses méthodes de travail afin d'identifier les dangers présents. Il devra ensuite prendre les moyens pour éliminer ces dangers ou diminuer le risque d'accident : procédures de travail, inspection des lieux, etc. La prévoyance ce n'est pas se fermer les yeux, mais être à l'affût des dangers.

Le devoir d'efficacité consiste quant à lui, à s'assurer que les mesures de prévention retenues soient mises en place et que leur pérennité soit garantie. Ce devoir se traduira de différentes façons : donner de la formation aux travailleurs afin qu'ils comprennent et appliquent les procédures de travail, assurer une supervision appropriée afin que le travail soit fait de façon sécuritaire, etc.

Quant au devoir d'autorité, il réfère au droit de gérance de l'employeur. Ce dernier ne doit pas tolérer les manquements aux règles de sécurité et il doit intervenir en cas de manquement. On réfère ici au fait que l'employeur devra démontrer son sérieux en appliquant, au besoin, des mesures disciplinaires.

## LE CODE CIVIL

Terminons en ajoutant que des manquements en matière de santé et sécurité du travail peuvent aussi engendrer des poursuites civiles. Par exemple, un de vos livreurs utilise la grue mobile de façon inappropriée et endommage le bâtiment de votre client... le monsieur ne sera pas content! Il vous poursuivra peut-être au civil et cessera sans doute de faire affaire avec vous.

## DES ENJEUX À RAPPELER

Comme vous avez été à même de le constater, les enjeux de la SST sont nombreux. Personne n'est à l'abri d'un accident, mais l'employeur a tout intérêt à mettre en œuvre une gestion éclairée de la SST afin de minimiser les risques de lésion professionnelle chez ses travailleurs, protéger ses installations et finalement son image. Vous ne souhaitez pas que votre entreprise fasse la une des journaux ou des bulletins de nouvelles pour une gestion inadéquate de la SST.

## NOTES

1. <https://www.cfib-fcei.ca/fr/media/penuries-de-main-doeuvre-dans-les-pme-430-000-emplois-restes-vacants-au-canada-au-3e>
2. <https://www.csst.qc.ca/prevention/theme/immigration/Pages/Employeurs.aspx>
3. Dans le contexte d'une poursuite criminelle, l'action ou l'omission doit engendrer des lésions corporelles graves ou la mort pour ouvrir la porte à des poursuites.
4. Sophie BOURQUE et Mathieu BEAUREGARD. « Quand l'accident de travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration » (2004), *Développements récents en droit criminel*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, vol. 211, Les Éditions Yvon Blais, 204, pp. 135-136.