



Dominique Lebeuf, CRIA
LL.B., D.E.Sp.
Avocate et conseillère en SST

La diligence raisonnable en SST

Le concept de diligence raisonnable se retrouve dans le *Code criminel du Canada* et dans plusieurs lois ou règlements provinciaux.

Il oblige les personnes et les organisations à agir afin de prévenir la commission d'une infraction, entre autres, en matière de santé-sécurité au travail.

De plus en plus fréquentes, les poursuites judiciaires visent tant les organisations que les personnes physiques impliquées dans la prise de décision ou leur omission.¹

Rappelons l'article 217.1 du Code criminel :

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.

Le comportement est apprécié en fonction d'une norme objective, celle de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances².

« [27] La diligence raisonnable... comporte trois devoirs distincts et essentiels :³

- (a) le devoir de prévoyance qui, en matière de santé et de sécurité du travail, impose à l'employeur d'identifier les risques reliés au travail et de déterminer les mesures de sécurité appropriées;
- (b) le devoir d'efficacité qui exige la mise en place de moyens concrets pour assurer la sécurité des travailleurs en matière d'équipement, de formation et de supervision pour veiller au respect des consignes de sécurité;⁴
- (c) le devoir d'autorité qui implique l'intolérance de l'employeur à l'égard des conduites dangereuses et l'imposition de sanction aux employés qui ne respectent pas les règles de prudence.⁵

En matière criminelle, lorsque le tribunal considère qu'un individu ou une organisation n'a pas fait preuve de diligence raisonnable et que la faute commise est grave ou très grave, un verdict de condamnation pour négligence criminelle⁶ ou pour homicide involontaire coupable⁷ pourrait être rendu.

Notons que les amendes en vertu du Code criminel sont très élevées contre l'organisation quand il s'agit d'un acte criminel.⁸

Le concept de diligence raisonnable fait aussi partie intégrante des poursuites en vertu de l'article 237 LSST.

Ainsi, dans L2 Construction,⁹ la Cour supérieure précise

[22] ... la défense de diligence raisonnable vise le comportement, les actions et les précautions prises pour prévenir la commission de l'infraction. Le défendeur doit alors établir qu'il a été actif dans ses démarches pour s'informer de ses obligations.

[23] ... le défendeur a-t-il pris toutes les précautions qu'une personne raisonnable aurait prises dans les mêmes circonstances pour éviter la violation de la loi?

[24] ... cette défense permet à l'employeur de faire valoir que le danger était imprévisible ou improbable. L'événement sera imprévisible s'il échappe au contrôle de l'employeur et si les moyens de prévention connus rendent cet événement totalement imprévisible.¹⁰

Selon le tribunal,

[31] ... les six circonstances suivantes doivent être considérées :

- 1) La présence de directives claires et appropriées transmises aux employés par un moyen de communication efficace.
- 2) La mise en place de systèmes d'application, de contrôle et de supervision des directives et des employés.
- 3) L'exigence d'un programme de formation spécialisée et d'entraînement du personnel.
- 4) L'utilisation et l'entretien d'équipements adéquats.
- 5) La mise sur pied d'un programme d'urgence, s'il y a lieu.
- 6) La possibilité de sanctions administratives graduées pour inciter les employés à respecter la loi et les directives.

[32] De plus, il est bien établi qu'un employeur ne peut pas se disculper en invoquant que l'acte ou l'omission est le fait de son contremaître.

L'employeur ne doit pas non plus se fier uniquement sur l'expérience ou le bon sens de ses employés¹¹ et il doit intervenir immédiatement lorsqu'il découvre que les travailleurs ne respectent pas la santé-sécurité.¹²

Cette obligation de diligence raisonnable vise le maître d'œuvre et le sous-traitant¹³ : « Le critère déterminant est plutôt de savoir si la défenderesse a un pouvoir de contrôle sur la situation inadéquate ayant donné lieu à l'infraction. »

Notons que l'existence d'un danger ne suffit pas, encore faut-il que les travailleurs y aient été exposés¹⁴ en vertu de la LSST.

En défense, et « s'il démontre sa diligence, l'employeur n'est pas responsable de la situation dangereuse causée par une erreur grossière et inexcusable ou un geste négligent et intentionnel d'un travailleur à son insu ».¹⁵

L'on voit donc que le fardeau de preuve de l'employeur est important.

NOTES

1. Rainbow Concrete 2019-02-13. CFG Construction 2019-02-14
2. 2006 CSC 12
3. 2009 QCCS 4707
4. 2018 QCCQ 8052
5. BOURQUE, BEAUREGARD. « Quand l'accident de travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration » Éditions Yvon Blais
6. 2018 ONCA 77
7. Art. 222(5) a)b) C.cr. 2018 QCCQ 1071. 2018 QCCA 856
8. 2017 ONCJ 954
9. 2019 QCCS 141
10. 2008 QCCA 773. 2017 QCCQ 15948
11. 2001 CanLII 12623
12. 2019 QCCQ 151
13. 2018 QCCQ 9950. 2010 QCCA 1757. 2019 QCCQ 158
14. 2017 QCCQ 14770
15. 2018 QCCQ 9950