



Régine Manacé, LL. B.
Avocate et conseillère en SST

La diligence raisonnable et la prise en charge de la santé et sécurité du travail

Les débuts et fins d'année sont souvent des moments privilégiés par les entreprises pour effectuer un bilan des lésions professionnelles. Cette démarche peut mener un employeur à se questionner sur la stratégie la plus efficace à adopter pour assumer ses obligations légales en santé et sécurité du travail (SST).

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a récemment conçu un document pour mieux prendre en charge la SST.

Il s'agit de la *Planification pluriannuelle 2020-2023*¹, qui vise tous les secteurs d'activité économique, et pour lesquels une démarche de gestion en trois étapes (identification, correction et contrôle) de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail est proposée.

Sur le plan légal, il y a un rapprochement important à faire entre le plan d'action en trois temps de la CNESST et les trois devoirs (prévoyance, efficacité et autorité) de la diligence raisonnable. Mon article vise à présenter la démarche de la CNESST pour les risques prédominants, dans une perspective de diligence raisonnable.

PLAN D'ACTION DE LA CNESST ET DILIGENCE RAISONNABLE

IDENTIFICATION DES RISQUES PRÉDOMINANTS

La CNESST indique qu'une prise en charge de la SST commence par l'identification des risques. La jurisprudence définit la première étape de la diligence raisonnable, soit la prévoyance, de façon identique, c'est-à-dire l'obligation qu'a l'employeur d'identifier les risques du travail qui doit être réalisé².

La CNESST retient cinq risques prédominants : les risques ergonomiques; l'exposition au bruit; les risques d'être frappé, coincé ou écrasé par un objet ou de l'équipement; les risques de chutes de même niveau; et les risques psychosociaux liés au travail. Je vous suggère l'article de ma collègue Louise Neveu (page 4) pour une description détaillée de ces risques. Afin de bien saisir l'importance de la prévention, je vais vous présenter quelques jugements qui illustrent les conséquences fâcheuses d'événements qui ont donné lieu à l'admissibilité des réclamations.

RISQUE ERGONOMIQUE : ILLUSTRATION JURISPRUDENTIELLE

Une travailleuse, ergothérapeute en réadaptation pédiatrique, reçoit un diagnostic d'épicondylite droite, et le Tribunal administratif du travail (TAT) juge qu'il s'agit d'une lésion professionnelle.

Voici les faits pertinents³.

- L'employeur prend un virage électronique.
- Les premiers symptômes de la travailleuse se présentent sous la forme d'un inconfort et d'un malaise en périphérie du coude droit, et ils évoluent par la suite.
- La travailleuse consulte un médecin, qui établit un diagnostic d'épicondylite droite.
- La travailleuse présente une réclamation à la CNESST en faisant la déclaration suivante : « Pour répondre aux exigences du dossier électronique de l'utilisateur, j'ai dû augmenter de façon significative l'utilisation de l'ordinateur (clavier et souris) pour lequel mon poste de travail n'est pas ajusté pour répondre à cette exigence. »
- La travailleuse évalue qu'au quotidien son temps de travail à l'ordinateur est passé de 10 à 50 %.

Le TAT motive sa décision en invoquant plusieurs éléments⁴.

- La notion d'événement imprévu et soudain comprend l'effort ou les gestes inhabituels accomplis dans le cadre d'une modification au poste de travail, ainsi que les postures contraignantes lorsque le poste de travail est mal adapté.
- Le diagnostic d'épicondylite droite est compatible avec l'événement décrit.
- L'absence de symptômes chez la travailleuse avant la modification de son poste de travail et d'autres éléments permettent de conclure que la lésion est survenue par le fait du travail.

EXPOSITION AU BRUIT : ILLUSTRATION JURISPRUDENTIELLE

La réclamation d'un retraité, ayant travaillé comme bûcheron et opérateur de débusqueuse et souffrant de surdité professionnelle bilatérale, est accueillie par le TAT.

Les faits pertinents⁵ sont présentés ci-après.

- Le travailleur a exercé le métier de bûcheron pour une papetière pendant 2 ans, soit 25 semaines par année, à raison de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours.
- Il a utilisé une scie mécanique très bruyante comme outil de travail, mais il ne portait pas de protecteurs auditifs.
- Le travailleur a œuvré pendant 32 ans chez Groupement Agro-Forestier de la Ristigouche inc., comme bûcheron et opérateur de débusqueuse.
- Il utilisait une scie mécanique très bruyante pour son travail et portait des coquilles qu'il jugeait inefficaces pour protéger son ouïe.
- Le bruit de l'équipement utilisé pour chacun des emplois était à un niveau d'intensité tel que la communication avec un collègue n'était pas possible, même s'il se trouvait à proximité.
- Le travailleur n'a pratiqué aucune activité personnelle avec une exposition significative au bruit.
- Le travailleur a subi une évaluation audiométrique dont le résultat a révélé une hypoacousie bilatérale de type neurosensoriel, confirmée par un oto-rhino-laryngologiste.

Le TAT motive sa décision en invoquant plusieurs éléments⁶.

- La preuve présentée devant le Tribunal confirme que le travailleur souffre d'une atteinte auditive bilatérale.
- Il est probable que l'atteinte auditive du travailleur ait été causée par le bruit, comme l'indique le rapport de l'audiologiste.



- L'ensemble de la preuve présentée, incluant la description des tâches et le témoignage du travailleur, a permis de conclure à son exposition à un bruit excessif dans le cadre professionnel.

FRAPPÉ, COINCÉ OU ÉCRASÉ PAR UN OBJET OU DE L'ÉQUIPEMENT : ILLUSTRATION JURISPRUDENTIELLE

Le diagnostic de choc post-traumatique, posé chez un aide-opérateur, est reconnu comme une lésion professionnelle par le TAT.

Les faits pertinents⁷ se présentent comme suit.

- L'aide-opérateur subit un accident du travail lorsque sa main et son poignet droits sont écrasés dans une machine alors qu'il tente de récupérer une feuille de métal.
- La lésion professionnelle est consolidée avec atteinte permanente et limitations fonctionnelles.
- Ultérieurement, un diagnostic de choc post-traumatique est posé.
- Le travailleur présente une réclamation à la CNESST pour une récurrence, rechute ou aggravation.

Le TAT motive sa décision en s'appuyant sur les éléments ci-après⁸.

- L'événement d'origine nécessitera trois interventions chirurgicales.
- La preuve démontre que l'aide-opérateur n'est plus en mesure de travailler sur des machines

fixes comme celle sur laquelle il s'est blessé, ou sur d'autres, similaires.

- La preuve indique que le travailleur ne doit pas retourner chez l'employeur puisque les lieux physiques sont devenus « un stimulus évocateur ».
- Le diagnostic de choc post-traumatique, qui apparaît 14 mois après l'accident, constitue une modification de l'état de santé du travailleur.
- Le suivi médical démontre que ses symptômes psychologiques sont exclusivement reliés à son accident du travail.

CHUTES DE MÊME NIVEAU : ILLUSTRATION JURISPRUDENTIELLE

Une préposée à la salubrité subit une déchirure du ménisque interne au genou gauche, et le TAT conclut qu'il s'agit d'une lésion professionnelle.

Voici les faits pertinents⁹.

- La travailleuse est âgée de 60 ans et œuvre pour un centre hospitalier.
- La réclamation écrite de la travailleuse à la CNESST indique que le jour de l'accident, elle gare son véhicule dans le stationnement légèrement enneigé de l'établissement.
- Au moment où la travailleuse s'apprête à quitter le stationnement, elle perd pied sur la surface glacée, qui est masquée par une fine couche de neige.
- Elle tombe au sol, sur le genou gauche.

- Le médecin de la travailleuse pose un diagnostic de déchirure du ménisque interne du genou gauche.

Le TAT motive sa décision en invoquant deux éléments¹⁰.

- Le récit de la travailleuse concernant l'événement allégué demeure constant tout au long du suivi médical.
- Le médecin traitant n'a évoqué aucune autre cause pour expliquer l'origine de la déchirure méniscale, de même que le médecin orthopédiste.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX : ILLUSTRATION JURISPRUDENTIELLE

Une technicienne ambulancière reçoit un diagnostic de trouble d'adaptation avec anxiété secondaire, et sa réclamation est acceptée par le TAT.

Les faits pertinents¹¹ se présentent comme suit.

- L'employeur de la travailleuse lui offre un poste à temps plein.
- La travailleuse hésite avant de quitter son poste à temps partiel, car sa nouvelle coéquipière potentielle a la réputation d'être une incompetente.
- La technicienne accepte le nouveau poste et certains incidents se produisent avec sa coéquipière lors de la réponse aux appels d'urgence.

- La travailleuse devient anxieuse et éprouve fréquemment des symptômes : maux de ventre et de tête, diarrhée et perte de sommeil.
- Elle dénonce la situation à son supérieur, mais ne reçoit pas le soutien qu'elle espérait.
- La travailleuse a consulté un médecin, qui la met en arrêt de travail et pose le diagnostic de trouble d'adaptation avec anxiété secondaire.

Le TAT motive sa décision en mettant en avant plusieurs éléments¹².

- Lorsqu'une travailleuse exerce un métier comme celui de « paramédic », dont la vie des gens peut dépendre, œuvrer avec une personne qui fait preuve de lacunes professionnelles peut effectivement devenir une situation très stressante.
- Il est objectivement raisonnable de croire que la situation engendrait une pression importante pour la travailleuse, débordant du cadre normal de travail d'un « paramédic ».
- Le Tribunal estime que la travailleuse a réussi à démontrer une juxtaposition d'événements qui sortent du cadre normal du travail et qui constituent en soi un événement imprévu et soudain.

CORRECTION ET CONTRÔLE DES RISQUES PRÉDOMINANTS

La CNESST insiste sur le fait que l'identification des risques ne suffit pas : sa méthodologie de la gestion des risques comporte deux étapes supplémentaires, soit la correction et le contrôle des risques. Ces dernières sont interreliées et comparables aux devoirs d'efficacité et d'autorité de la diligence raisonnable. La jurisprudence traite du devoir d'efficacité en indiquant que l'employeur ne doit pas se limiter à identifier les risques. Il doit déterminer des mesures de sécurité appropriées, sensibiliser les superviseurs aux questions de sécurité et s'assurer qu'ils fassent respecter les règles aux travailleurs¹³. La jurisprudence décrit le devoir d'autorité de l'employeur comme un exercice de leadership en matière de SST, de droit de gérance et d'intolérance à l'égard des conditions et des actions dangereuses, et de sanctions, au besoin¹⁴.

D'une part, lorsqu'un travailleur ne respecte pas les règles de sécurité, il risque des sanctions disciplinaires de son employeur. D'autre part, le travailleur s'expose et expose son employeur à des poursuites judiciaires en matière pénale (réglementaire), et même en matière criminelle.

Par exemple, le travailleur et l'employeur, ou les deux, peuvent être poursuivis pour ne pas s'être conformés à l'une des règles de la LSST (article 236). Ils peuvent être poursuivis pour une action ou une omission qui compromet directement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur (article 237).

Sur le plan criminel, l'article 217.1 du *Code criminel* (C. cr.) stipule 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 »¹⁵. Le travailleur, l'employeur ou les deux peuvent être poursuivis pour négligence criminelle (article 219)¹⁶ s'ils manquent au devoir énoncé à l'article 217.1 du C. cr.

En conclusion, la SST ce n'est pas simplement une question de préférence, c'est un devoir légal. Il est fondamental pour le travailleur et l'employeur de faire front commun afin que les milieux de travail soient sécuritaires. Il faut identifier, corriger et contrôler les risques au travail, donc faire preuve de diligence raisonnable. D'ailleurs, je fais le vœu que les employeurs et travailleurs de tous les secteurs d'activité prennent un nouveau départ en 2021. Je souhaite que le *Guide de la Planification pluriannuelle 2020-2023* de la CNESST soit utilisé comme référence et adapté en fonction des risques propres à chacune des organisations. Enfin, je souhaite que les bilans des lésions professionnelles de l'année 2021 reflètent les efforts qui auront été fournis pour une meilleure prise en charge de la SST.

Bonne année 2021!

RÉFÉRENCES

1. CNESST. *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023*. [Fichier PDF], CNESST, c2020, 17 p. [www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-7005web.pdf].
2. Produits forestiers résolu (usine Girardville) c. UNIFOR, section locale 497, 2017 CanLII 52735 (QC SAT), par. 156, <<http://canlii.ca/t/h5cf0>>
3. Centre montérégien de réadaptation et Milord, 2020 QCTAT 2400 (CanLII), par. 1-4, <<http://canlii.ca/t/j8f4h>>
4. Ibid., par. 14
5. Bélanger et Groupement Agro-Forestier de la Ristigouche inc., 2019 QCTAT 2972 (CanLII), par. 1, 3-4, 48 et 49, <<http://canlii.ca/t/j19bm>>
6. Ibid., par. 32 et 50
7. Ryerson Canada inc., 2019 QCTAT 4103 (CanLII), par. 1-3, <<http://canlii.ca/t/j2fq6>>
8. Ibid., par. 12, 15, 19, 23 et 25
9. Royer et Centre hospitalier Clinique Nord, 2020 QCTAT 3049 (CanLII), par. 1, 4-5 <<http://canlii.ca/t/j9cp0>>
10. Ibid., par. 29
11. Boivin Bernier et CETAM, 2020 QCTAT 2622 (CanLII), par. 1, 6, 15, 20 et 22, <<http://canlii.ca/t/j8qp>>
12. Ibid., par. 37 et 41
13. Ibid., référence n° 2
14. Ibid.
15. *Code criminel du Canada*, L.R.C. 1985, c. C-46, art. 217.1
16. Ibid., art. 219