



Maryline Rosan
B.A.A., LL. B.
Avocate et conseillère en SST

« Imputabilité! »

Un mot qui n'a jamais été aussi populaire, et pourtant...

Nous avons tous vécu la première vague de cette pandémie avec horreur. Devant nos écrans, nous ne pouvions rester insensibles aux images terribles rapportées par les médias. Un événement digne d'un film d'horreur ou de science-fiction. Mais le hic, c'est que c'était bel et bien vrai! Les décès de personnes âgées, nos aînées derrière leur fenêtre dans la solitude et la peur, faisant des signes à leur famille, du personnel de la santé qui crie « au secours! », et l'avertissement à l'ensemble de la population que ce virus mystérieux attaque la planète entière, même les plus grandes puissances du monde.

DE LA COMPRÉHENSION À L'INCOMPRÉHENSION, ET À LA QUESTION QUI TUE : QUI EST IMPUTABLE?

De manière générale, la première réaction de la population a été de comprendre l'impuissance face à cette pandémie. Nous prenions conscience que ce virus qui terrorise la planète est sans précédent.

Mais sitôt la situation à peine « maîtrisée », la compréhension de la population et des différents commentateurs a cédé à l'incompréhension : comment se fait-il que nous n'eussions pas prévu une telle situation? Et, la question qui tue : qui sont les personnes imputables? C'est de cette deuxième question que j'aimerais vous entretenir.

Jamais on n'aura soulevé un aussi grand nombre de questions sur ce sujet. Mais jamais autant de politiciens, de journalistes, de commentateurs et de critiques provenant de différents milieux – professeurs d'université, juristes, philosophes, sociologues, citoyens, etc. – se sont autant penchés sur cette question.

Dans un article du journal *Le Soleil* publié en mars 2021, qui s'intitule « Le mot de la semaine « Imputabilité » », Jean-Marc Salvé en arrive à ce constat : « En insistant sur l'imputabilité cette semaine, le gouvernement Legault a surtout voulu dire qu'il fallait que chacun sache qui fait quoi, qui est responsable de quoi. » Et, de conclure le journaliste : « De ce seul point de vue, c'est un grand pas. »



ET POURTANT, DANS LE MERVEILLEUX MONDE DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL...

En santé et sécurité du travail, l'organisation (l'employeur) est imputable, les cadres supérieurs sont imputables, les superviseurs sont imputables et, bien sûr, les travailleurs le sont aussi². Toutefois, c'est lorsque l'équipe de direction démontre qu'elle assume son imputabilité en matière de santé et sécurité du travail qu'elle peut s'attendre à ce que ses employés en fassent autant! Après tout, « un escalier ne se balaie pas de bas en haut, mais bien de haut en bas ». Vous l'avez certainement entendu plus d'une fois celle-là, n'est-ce pas?

C'est d'ailleurs pourquoi, peu de temps après l'annonce de l'état d'urgence sanitaire par le gouvernement québécois (le 14 mars 2020), le Centre patronal SST a publié un premier outil, *COVID-19 – Gérer l'urgence... pour freiner la crise*³, contenant une grille synthétique, pour rappeler aux équipes de direction leurs rôles et les actions concrètes à poser pour assumer leur leadership et démontrer leur diligence raisonnable en santé et sécurité du travail.

Pas question de douter de ce principe en SST. La position des tribunaux est unanime : le fardeau de la sécurité repose sur les épaules de l'employeur (l'organisation). Dans l'arrêt *Bell Canada c. Québec* (Commission de la santé et de la sécurité du travail), décision rendue en 1988⁴, la Cour suprême s'exprimait ainsi :

« Si la *Loi* a pour objectifs la santé et la sécurité des travailleurs, elle s'adresse principalement au gestionnaire de l'entreprise en tant que tel pour réaliser ces objectifs, pour la raison élémentaire que c'est lui qui a la propriété ou le contrôle de l'entreprise, des « établissements », des installations, de l'équipement, des lieux de travail, de l'organisation du travail et des méthodes utilisées pour l'accomplir, des techniques et des rythmes de production, des produits employés, des procédés, du matériel, de la construction d'un établissement, de la modification des installations, etc. » (J'ai moi-même mis en caractères gras les éléments ci-dessus.)

Il est en effet très important de définir le rôle des gestionnaires en matière d'imputabilité. Le rôle de l'organisation, c'est-à-dire l'employeur, est bien défini dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), au moyen de l'article 51, qui stipule que l'employeur **doit prendre les mesures nécessaires** pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

MAIS QUE SIGNIFIE EXACTEMENT « IMPUTABILITÉ » EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL?

Dans un célèbre jugement datant de 1978 (l'arrêt *R. c. Sault Ste. Marie*⁵) et très fréquemment plaidé par les procureurs de la CNESST lors de poursuites en matière réglementaire, le plus haut tribunal du pays nous enseigne qu'au sujet des obligations en santé et sécurité du travail, l'imputabilité d'un employeur est déterminée selon sa capacité « d'exercer un

contrôle sur une situation dérogatoire, dangereuse ou inadéquate⁶. Qui plus est, « le contrôle d'une activité entraîne pour celui qui le détient une imputabilité en ce qui a trait aux conséquences de celle-ci⁷ ». Et n'oublions surtout pas que l'employeur (gestionnaires et superviseurs) a des obligations à l'égard des sous-travailleurs, c'est-à-dire les travailleurs de ses sous-traitants. Par exemple, un employeur donneur d'ouvrage est tenu de s'assurer que l'aménagement de son établissement est sécuritaire, non seulement pour ses propres travailleurs, mais également pour ceux des sous-traitants⁸.

ATTENTION : IMPUTABILITÉ NE SIGNIFIE PAS NÉCESSAIREMENT CULPABILITÉ!

En effet, une personne morale (votre organisation) ou physique (les directeurs, les superviseurs, etc.) peut être imputable sans nécessairement être déclarée coupable pour un manquement à un devoir légal. Si elle est poursuivie en matière civile, ce sont les règles du droit civil qui s'appliqueront (la faute civile, par exemple). Si elle est poursuivie en matière criminelle (devoir légal dans un contexte d'« insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie⁹ », par exemple)¹⁰ et si elle l'est dans le volet pénal, ce sont les règles en matière d'infractions réglementaires qui s'appliquent (LSST, art. 239).

À la suite d'une infraction ou d'une situation dérogatoire, toute personne morale ou physique a le droit à une défense pleine et entière. Et dire défense de diligence raisonnable, c'est dire accomplir les trois devoirs suivants : le devoir de prévoyance (ex. : diverses activités de prévention), d'efficacité (ex. : suivi sur le terrain) et d'autorité (fermeté, leadership et, si nécessaire, sanction disciplinaire)¹¹.

N'est-ce pas la portée de l'article 239 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*? Expliquée de manière pratique, la portée de cet article est « simple ». Une fois que la CNESST a démontré hors de tout doute raisonnable qu'une infraction à la *Loi sur la santé et sécurité du travail* a été commise, il y a présomption d'imputabilité de l'employeur (voir la 1^{re} partie de cet article). Ce dernier aura donc droit à une défense. En santé et sécurité du travail, la défense en est une de diligence raisonnable, qui est codifiée à l'article 239 de cette même loi. Voici la suite de cet article : « à moins qu'il (l'employeur), n'établisse que cette infraction a été commise à son insu, sans son consentement **et malgré les dispositions prises pour en prévenir sa commission** » (les trois devoirs, par exemple). (Encore une fois, j'ai moi-même mis en caractères gras les éléments ci-dessus.)

PANDÉMIE OU PAS, L'EMPLOYEUR EST IMPUTABLE!

La diligence raisonnable exige de prévenir ce sur quoi vous, les dirigeants, les gestionnaires et les superviseurs, avez la maîtrise. En ce qui a trait aux comportements sur le terrain concernant les règles sanitaires, l'employeur a l'obligation de s'assurer, notamment, du respect des recommandations de l'Institut national de la santé publique du Québec (INSPQ), des directives de la santé publique et des décrets gouvernementaux. Oui, vous êtes imputables et vous devez démontrer votre diligence raisonnable sur les éléments sur lesquels vous avez la maîtrise.

Le pouvoir des inspecteurs de la CNESST est régi par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Après avoir rappelé, entre autres, que l'objet de cette loi est l'élimination même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs (art. 2, LSST), la Juge Fannie Turcot de la Cour du Québec¹², dans un jugement, conclut ce qui suit :

« Le Tribunal est d'opinion que les règles de l'art en matière de santé publique sont ici établies par l'INSPQ et que ses recommandations régissent la façon dont doivent se comporter les acteurs dans leur milieu de travail. Les mesures mises en place par un employeur doivent s'inscrire dans le respect de ces recommandations.

« Il faut être sans vergogne pour ne pas suivre les recommandations de l'INSPQ puisqu'en ne les respectant pas, l'employeur met en péril la santé de ses employés. Les recommandations de l'INSPQ ne sont que le reflet du gros bon sens à adopter dans la situation épidémiologique actuelle.

« Ces recommandations sont loin d'être excessives et n'exigent pas de l'employeur la prise de mesures coûteuses ou abusives. Elles deviennent impératives dans le contexte actuel.

« Le défaut de respecter ces recommandations minimales constitue de la négligence, ou à tout le moins de l'insouciance marquée, dans la mesure où leur but ultime est de prévenir davantage de décès tout en permettant aux travailleurs de se remettre au travail de façon sécuritaire.

« En conclusion, le défaut d'appliquer ces mesures minimales de contrôle du risque contrevient à l'article 51(5) de la *Loi* et constitue par le fait même une infraction à l'article 236 de la *Loi*. »

RENDEZ-VOUS AUX GRANDES RENCONTRES DE LA CNESST

J'aurai le plaisir de prononcer une conférence sur la notion d'imputabilité le 10 juin prochain. Cette conférence aura pour titre *Les poursuites pénales et criminelles : comment déterminer l'imputabilité en SST de l'organisation ou de ses agents?*¹³ Au plaisir de vous y retrouver à l'occasion de cet événement en ligne.

RÉFÉRENCES

1. SALVET, Jean-Marc. « Le mot de la semaine: «imputabilité»... », *Le Soleil*, [En ligne], 21 août 2020, [www.lesoleil.com/chroniques/jean-marc-salvet/le-mot-de-la-semaine-imputabilite-40559286ca2de27e5284e698ba9a49eb].
4. Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail), 1988 CanLII 81 (CSC), [1988] 1 RCS 749, <https://canlii.ca/t/1ftgn>
5. R. c. Sault Ste. Marie, [1978] 2 R.C.S. 1299, <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/2605/index.do>
7. Hydro-Québec c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2020 QCCS 2760, <https://canlii.ca/t/j9h1v>
9. Code criminel, L.R.C. 1985, c. C-46, art. 219, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-46/section-219.html>
12. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. 8653631 Canada inc., 2020 QCCQ 6684, <https://canlii.ca/t/jblz4>

NOTES

2. Sur demande, nous offrons une conférence destinée à vos cadres supérieurs qui s'intitule *Les enjeux en SST... ce que tout cadre supérieur doit savoir!*
3. Vous trouverez cet outil à www.centrepatronalsst.qc.ca/media/2056/guide-covid-19.pdf.
6. Voir Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9090-52 (<https://canlii.ca/t/gxh1d>), un jugement de la Cour du Québec sous la plume de Salvatore Mascia, J.C.Q.; appel rejeté par la Cour supérieure (<https://canlii.ca/t/ht40t>).
8. Des nuances s'imposent; nous vous suggérons de suivre la formation *Sous-traitance générale et maîtrise d'œuvre* (www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-et-evenements/leadership-sst/sous-traitance-generale-et-maitrise-doeuvre-formation-web-91734), et de consulter ces jugements de principe : <https://canlii.ca/t/2f7g1>, <https://canlii.ca/t/hvqcg>.
10. Nous vous recommandons notre formation sur le *Code criminel* du Canada et les lois en SST : www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-et-evenements/leadership-sst/code-criminel-du-canada-et-lois-en-sst-obligations-et-diligence-raisonnable-formation-web-91684.
11. Mais au fait, connaissez-vous à quel moment il serait justifié de donner une sanction disciplinaire? Le devoir d'autorité exige dans certaines circonstances une sanction disciplinaire.
13. Plus de détails à www.grandesrencontrescnesst.com/description/icalrepeat.detail/2021/06/10/686/-/les-poursuites-penales-et-criminelles-comment-determiner-l-imputabilite-en-sst-de-l-organisation-ou-de-ses-agents.