

Le Code criminel pour punir, la diligence raisonnable pour prévenir



Françoise Bouchard
asstsa

C'est sous ce thème que M^e Maryline Rosan du Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec a présenté une plénière dynamique fort appréciée par les participants. En 2004, le Code criminel du Canada a été amendé afin de faciliter les poursuites pour négligence criminelle en matière de SST contre les organisations qui ont manqué à leurs obligations légales de prévention.

Ce texte est adapté de « Faites vos devoirs et vous n'aurez ni leçon ni punition ! », *Convergence*, vol. 23, n° 3, août 2007, avec l'autorisation du Centre patronal de SST du Québec (centrepatronalsst.qc.ca).

Qu'est-ce qu'on entend par diligence raisonnable ?

L'obligation de diligence pour l'employeur comporte trois devoirs : prévoyance, efficacité et autorité. Ces trois devoirs s'inscrivent dans un processus logique. La prévoyance vise à établir les risques d'accident et les

lois, règles ou normes à respecter. L'efficacité requiert la mise en place d'activités de prévention qui contribueront à réduire les risques d'accident établis. Le devoir d'autorité oblige l'employeur à s'assurer de la bonne application des règles et des activités de prévention et à intervenir, le

cas échéant, pour démontrer son intolérance à l'égard des comportements non sécuritaires.

Le devoir de prévoyance

La Loi sur la SST impose l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures voulues pour identifier et contrôler les risques en milieu de travail. Il doit bien connaître les tâches à réaliser et le niveau de risque d'accident relié à l'exécution de chacune et définir les moyens pour les éliminer ou les réduire. Comme il a la responsabilité d'identifier les risques, il doit s'assurer que les personnes nommées pour accomplir ce mandat ont les compétences requises pour bien faire

leur travail et il doit vérifier qu'elles s'acquittent de leur tâche adéquatement.

Ce devoir est valable en tout temps. Une nouvelle tâche, réalisée de manière spontanée, dans un contexte de courte durée, nécessite le même niveau d'identification et de contrôle. Toutes les tâches effectuées par les employés, de la plus simple à la plus complexe, doivent être analysées : posture, mouvement, équipement, environnement de travail, etc. Que fait-on pour réduire le niveau de risque ? Sommes-nous conformes aux exigences légales ou réglementaires ? L'employé possède-t-il le niveau de compétence et la formation nécessaires ?

Il est impératif de bien former tout nouvel employé ou tout employé attribué à une nouvelle tâche. Cela peut se traduire par quatre étapes essentielles : transmettre l'information nécessaire, démontrer la façon dont la tâche doit être réalisée, demander à l'employé de réaliser la tâche sous la surveillance du formateur et faire le suivi en apportant les correctifs qui s'imposent.

Le devoir d'efficacité

Il consiste à réaliser les différentes activités de prévention : inspecter les lieux de travail, réaliser des enquêtes et analyses d'accidents, établir un plan d'action pour la mise en place des mesures correctives, former et informer les employés, tenir des réunions de SST, effectuer

Le devoir d'autorité oblige l'employeur à s'assurer de la bonne application des règles et des activités de prévention et à intervenir, le cas échéant, pour démontrer son intolérance à l'égard des comportements non sécuritaires.

l'entretien préventif des équipements, fournir les équipements de protection individuels, etc. Les activités doivent être planifiées, réalisées, documentées et modifiées au besoin.

Ce devoir comporte un autre aspect important : la crédibilité des gestionnaires aux yeux des employés. Par exemple, un chef de service qui émet des directives aux employés, sans tenir compte de l'aspect sécuritaire des tâches à réaliser, qui tolère un comportement non sécuritaire, qui valorise les raccourcis au détriment de la SST, etc., sera peu crédible. L'impact de cette attitude sera néfaste pour la mobilisation des employés en SST. Mais

encore faut-il que le superviseur soit présent sur les lieux de travail. Un chef de service qui dit ne pas avoir le temps d'aller sur le plancher signifie qu'il n'a pas le temps de faire son travail !

Lorsque la santé et la sécurité deviennent une valeur, elles sont intégrées au processus de production et ne représentent pas un dossier en « surplus ».

Il revient à la direction d'identifier ce qui peut expliquer l'absence de crédibilité des chefs de service : manque de formation sur les règles en place et les activités de prévention, ambiguïté des rôles et des responsabilités, absence de soutien et de reconnaissance, incohérence de la direction en regard des messages de prévention véhiculés, etc. Si un chef de service est appelé à témoigner devant les tribunaux, les faiblesses reliées à sa crédibilité pourront être imputables à la haute direction. C'est elle qui a la responsabilité d'embaucher, de former, d'outiller le personnel cadre afin que tous soient des exemples en matière de prévention.

D'autres fonctions au sein de l'établissement sont aussi visées par le dossier SST. Pensons à l'acheteur, lorsqu'il sélectionne et achète des équipements, du matériel ou autre, prend-il en considération les risques reliés à la SST ? Le choix des sous-traitants se fait-il en évaluant leur dossier de SST ? Lors des travaux de sous-traitance, qui supervise le travail des ouvriers et s'assure qu'ils respectent les règles de prévention ? Le directeur des finances permet-il l'allocation de budget concernant des travaux à réaliser pour réduire le risque d'accident ou acheter un équipement plus sécuritaire ? Lors de la conception d'un poste, l'ingénieur prend-il en considération les risques de blessure ou de maladie professionnelle ?

Le devoir d'autorité

Le droit de gérance autorise la mise en place de règles, directives, codes de conduite, etc., afin que la réalisation des activités reliées à la production, à la SST, à la qualité, au climat de travail, puisse s'effectuer selon les standards et attentes voulus. Si ces règles ne sont pas respectées, le droit de gérance autorise l'intervention auprès des personnes en cause pour faire cesser le comportement à reprocher.

Lorsqu'il est question de diligence raisonnable, ce droit de gérance se transforme en devoir d'autorité. Dans le cas où un employé se conduit de manière à entraîner un risque d'accident, l'absence d'intervention du ges-



Maryline Rosan, avocate et conseillère en SST, Centre patronal de SST du Québec.

tionnaire sera vue comme un manquement à son devoir d'autorité. L'indulgence, dans un contexte de non-respect des règles de prévention, sera mal accueillie par les tribunaux.

Toutefois, la procédure utilisée pour sanctionner devra être documentée et connue des employés. On procède généralement par gradation des mesures disciplinaires. On débute par un avis verbal, lequel est suivi d'un avis écrit. Par la suite, il peut y avoir suspension et congédiement. Pour en faire la preuve, les dossiers doivent être documentés : nom de l'employé fautif, motif de la sanction, date, mesures prises pour éviter la répétition de l'acte reproché.

Une stratégie réaliste...

Certains gestionnaires verront l'application de ces trois devoirs relever de l'utopie. Bien sûr, la priorité demeure la production. Toutefois, lorsque la santé et la sécurité deviennent une valeur, elles sont intégrées au processus de production et ne représentent pas un dossier en « surplus ». Réaliser un diagnostic de la situation et se fixer des objectifs réalistes et réalisables constituent un bon départ et une manière positive d'entreprendre un changement de culture en SST. ●