

La Loi C-21 et ses impacts en SST

L'univers légal en santé et en sécurité du travail (SST) est en constante évolution. Ainsi, les modifications récentes apportées au Code criminel canadien viennent préciser les responsabilités de chaque intervenant et incitent à mettre en place des mesures pour se protéger contre d'éventuelles poursuites judiciaires.

La Loi C-21 modifie le Code criminel en ce qui a trait à la responsabilité pénale des organisations. Entrée en vigueur le 31 mars 2004, elle fait suite à la tragédie de la mine Westray en 1992. Cette loi vient permettre la poursuite d'une organisation et de ses agents et cadres supérieurs. La Loi C-21 vise directement les manquements en matière de SST.

Un changement législatif important

Les grands aspects de cette loi portent sur la détermination de la responsabilité d'une organisation. Dorénavant, toute personne qui travaille pour une organisation (administrateur, associé, employé, mandataire, cadre) pourrait être mise en accusation pour une infraction criminelle dans le cas d'un manquement aux responsabilités décrites à la loi. Ainsi, toute personne responsable de diriger un travail doit prendre les mesures raisonnables pour assurer la sécurité des travailleurs et du public.

Toutes les organisations sont visées : entreprise, syndicat, municipalité, société, etc., ainsi que toute association dotée d'une structure organisationnelle. Les poursuites pourraient toucher tous les intervenants impliqués, de l'administrateur aux superviseurs, les sous-traitants, et même les employés qui ont fait preuve de négligence.

La diligence raisonnable devient donc la meilleure défense. Selon le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), faire preuve de diligence en matière de SST se traduit ainsi : « ... les employeurs devront prendre toutes les précautions raisonnables dans certaines circonstances pour prévenir les blessures ou les accidents sur le lieu de travail. » « Pour faire preuve de diligence raisonnable, l'employeur doit mettre en vigueur un plan en vue de déterminer les dangers que peut présenter le milieu de travail et de prendre les mesures correctives qui s'imposent pour prévenir les accidents ou les blessures subis à cause de ces dangers. »

L'article 22.2 de la loi traite de « l'intention » qui doit être prouvée en ce qui a trait à la négligence criminelle d'une organisation lors de blessures corporelles ou de mortalité. L'organisation sera reconnue coupable si un employé commet une infraction ou encore si un cadre supérieur (ou même tous les cadres collectivement) s'est écarté de la norme qu'il aurait été raisonnable d'adopter pour empêcher la participation à l'infraction. Autrement dit, même si des politiques écrites existent, si elles ne sont pas réellement appliquées, l'organisation peut être reconnue coupable.

L'article 217.1 de la loi mentionne, entre autres, qu'il incombe au superviseur d'une tâche de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte une blessure. Ce nouvel élément permet d'imputer directement la négligence criminelle aux responsables, soit les personnes en position d'autorité. Ainsi : « 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. »

L'article 219, détermine ce qu'est la négligence criminelle au sens de la loi : « Est coupable de négligence criminelle quiconque :
a) soit en faisant quelque chose ;
b) soit en omettant de faire quelque chose qu'il est de son devoir de faire ;
montre une insouciance déréglée ou



Lyse Dumas
Morneau Sobeco



Carlos Le Houx
Morneau Sobeco

La Loi C-21 vise directement les manquements en matière de SST.

La diligence raisonnable

La diligence raisonnable devient donc la meilleure défense. Selon le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), faire preuve de diligence en matière de SST se traduit ainsi :

Programme de diligence raisonnable

- 1. Réaliser un audit de conformité : pour vérifier le respect des obligations en regard de la réglementation, des normes et de la LSST ; pour prendre le pouls réel de la situation (vérifier les problèmes de communication, vérifier les risques non contrôlés, réviser les priorités, fixer de nouveaux objectifs).
- 2. Identifier et évaluer les risques et les dangers : pour déterminer les priorités d'action à l'aide d'un outil ou d'une méthode (à réaliser de façon continue par le biais d'inspection, d'entretien préventif, d'enquête d'accident ou de déclaration des employés).
- 3. Identifier les objectifs et les activités visés.
- 4. Déterminer un plan de communication et de formation.
- 5. Assurer le suivi de l'efficacité des méthodes de contrôle.
- 6. Procéder à une revue de direction (vérifier l'atteinte des objectifs, faire des rapports périodiques, revoir les conclusions de l'audit).
- 7. Documenter les activités afin de recenser les écrits nécessaires à démontrer les actions prises. Ceci permet de réaliser un processus de révision et de contrôle et de laisser des traces des actions et des activités effectuées. La documentation doit être mise à jour, diffusée et appliquée au quotidien.

SUITE DE LA PAGE 16

téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui. Pour l'application du présent article « devoir » désigne une obligation imposée par la loi. »

La gestion de la prévention

Dans ce nouveau contexte, les organisations ont tout intérêt à se doter d'un système efficace de gestion de la prévention qui démontrera qu'elles ont fait preuve de diligence raisonnable en s'assurant de la conformité de l'organisation en regard de la législation, notamment la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et les règlements qui en découlent.

La diligence raisonnable ne se limite pas à mettre sur papier la volonté de maintenir un environnement sécuritaire. La mise en application est essentielle. Le contenu d'un programme de diligence raisonnable est résumé en sept points (**encadré p. 16**) qui visent l'atteinte des objectifs et surtout la rétroaction permettant à tout système de gestion de s'ajuster et de viser l'amélioration continue par un contrôle des activités et des suivis.

Le but d'un système de gestion de la prévention est de s'assurer que les risques soient identifiés et classés par priorité. Mais, la seule identification des risques n'est pas suffisante. Il faut particulièrement s'assurer que les travailleurs comprennent bien les enjeux pour eux, acceptent de s'impliquer et reçoivent l'information et la formation nécessaires à l'accomplissement de leur travail en toute sécurité.

Mettre en place un environnement sécuritaire

Même si l'organisation s'est dotée d'une politique générale en SST, celle-ci n'est pas nécessairement représentative de ce qui se passe réellement dans l'organisation. En effet, les décisions des superviseurs, tout comme celles de la direction, sont très souvent axées sur la production et font fi des risques inhérents. Dorénavant, tous les agents d'une organisation peuvent être directement impliqués et les conséquences sont nettement plus sévères que les infractions pénales observables en vertu des articles 236 et 237 de la LSST.

Les obligations d'une organisation et de ses employés ne sont pas nouvelles. Elles sont depuis longtemps édictées aux articles 49 et 51 de la LSST. Le changement de la législation fédérale réside dans les conséquences de l'omission d'agir. Celles-ci sont nettement plus graves et impliquent non seulement l'organisation, mais tous ses agents. Présentement, plus de douze dossiers d'entreprise seraient sous étude pour une mise en accusation éventuelle. Récemment, la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) a demandé que la Loi C-21 soit appliquée dans le cas d'un employeur de Montréal chez qui est survenu un accident mortel en raison, semble-t-il, du « by-pass » du système de sécurité.

C'est donc une nouvelle loi susceptible d'avoir des conséquences majeures pour les intervenants qui seront impliqués dans un décès où il y aura négligence. Finalement, des systèmes tels que CSA Z1000-06 ou OSHAS 18001 sont des méthodologies qui assurent la mise en place et la confirmation de la volonté de l'entreprise par le biais d'une certification officielle. ●