

Loi C-21

L'objet de la Loi C-21



Depuis le 31 mars 2004, le gouvernement fédéral a adopté la Loi C-21 ou Loi modifiant le Code criminel, qui introduit une nouvelle disposition :

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 (217.1, Code criminel).

Son origine

La Loi C-21 est une réponse du gouvernement canadien à la négligence de certains employeurs ayant causé des blessures ou la mort de travailleuses et de travailleurs.

Son but

Au Québec, les articles 51, 237 et 241 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) prévoyaient déjà le fait que les administrateurs, les dirigeants, les employés ou encore, les représentants d'une personne morale

puissent s'exposer à des poursuites à la suite d'actes compromettant la sécurité, la santé ou l'intégrité physique d'un travailleur.

L'établissement de la preuve pour des poursuites judiciaires contre les individus étant ardu, la Loi C-21 a été adoptée afin de rendre imputables les « organisations » et les individus en position de responsabilité lorsque toutes les mesures n'ont pas été prises pour protéger la santé, la sécurité des travailleurs ou de toute personne dans un établissement de l'employeur.

Ses principales conséquences

La portée de la loi

Cette loi n'épargne personne, ni aucun niveau hiérarchique en visant quiconque supervise un travail ou est responsable d'une activité de travail (administrateur, gestionnaire, chef d'équipe, employé, mandataire, entrepreneur, etc.). Elle oblige ainsi l'organisation à assumer la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail.

La tenue de deux enquêtes

Grâce à l'introduction de cette loi, deux enquêtes sont désormais menées : celle des inspecteurs de la CSST et celle des corps policiers, qui interviennent afin de déterminer s'il y a matière à entamer une poursuite criminelle.

La responsabilité criminelle des dirigeants

Comme les dirigeants peuvent être personnellement poursuivis et condamnés s'ils font preuve de négligence à l'égard de la santé et de la sécurité de leur personnel, les organisations se soucient de mettre en place des mesures pour démontrer qu'elles font preuve de diligence raisonnable en matière de SST.

Qu'est-ce que la diligence raisonnable?

Faire preuve de diligence raisonnable consiste à prendre toutes les précautions raisonnables pour prévenir les accidents et protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Pour se défendre à l'occasion d'une poursuite judiciaire, l'employeur doit démontrer qu'il en a fait preuve dans les circonstances entourant l'événement.

Cette obligation de l'employeur comporte trois composantes distinctes¹.

Le devoir de prévoyance, qui consiste à déceler les dangers et les risques présents dans le milieu de travail, et à prendre tous les moyens nécessaires afin de les éliminer ou de les contrôler.

Le seul respect des différentes normes en vigueur ne suffit pas à l'accomplissement du devoir de prévoyance de l'employeur.

Le devoir d'efficacité, qui signifie que l'employeur doit prendre tous les moyens nécessaires pour s'assurer que les procédures en vigueur dans l'organisation seront respectées par les travailleurs.

Le devoir d'autorité, qui est le droit de gérance de l'employeur. Celui-ci ne doit pas tolérer que des travailleurs ne respectent pas les directives établies et connues en matière de SST : il doit donc intervenir pour démontrer son intolérance à l'égard des comportements non sécuritaires.

Votre rôle en ce qui concerne la Loi C-21

En tant que responsable syndical en SST, vous avez le devoir de veiller à ce que votre milieu de travail soit sécuritaire. La Loi C-21 constitue pour vous un nouvel outil de persuasion envers votre employeur.

En effet, vous savez :

- qu'il doit faire preuve de diligence raisonnable dans sa façon de mettre en place toutes les mesures nécessaires à la SST des travailleurs;
- que la diligence raisonnable comprend trois devoirs essentiels, que vous pouvez utiliser pour convaincre l'employeur d'agir en prévention.

Vous pouvez également faire preuve de diligence raisonnable et contribuer à protéger la santé et la sécurité des travailleurs en intervenant dès le constat d'une situation à risque.

- Les travailleurs sont-ils toujours enclins à porter les équipements de protection individuelle?
- Respectent-ils toujours les consignes de sécurité?
- Leur arrive-t-il de contourner une règle pour aller plus vite?

Quelques pistes d'action à votre portée

Pour contribuer à la sécurité de vos membres, vous devez :

- connaître les lois, les normes, les programmes et les mesures qui s'appliquent en SST;
- connaître les tâches effectuées par vos membres, les risques et les mesures de sécurité qui y sont associées;
- préparer un plan d'action en SST;
- participer à l'élaboration des procédures en SST;
- vous assurer que les travailleurs connaissent les mesures de sécurité et les appliquent;
- convaincre l'employeur de fournir aux travailleurs la formation nécessaire à l'exécution de leurs tâches;
- vous assurer que les travailleurs savent comment utiliser et entretenir les équipements de protection individuelle, et qu'ils les portent;
- assurer un suivi afin que les correctifs en vue d'éliminer certains risques soient rapidement effectués;
- voir à ce que la communication et l'information en matière de SST circulent bien dans l'organisation;
- effectuer des inspections internes pour vous assurer que les outils et les équipements sont appropriés et en bon état;
- participer aux enquêtes et analyses d'accidents;
- veiller à ce que le registre d'accidents soit rempli, et ce, aussi bien pour les accidents que pour les quasi-accidents;
- intervenir lorsque des comportements non sécuritaires sont observés (sensibilisation, formation, etc.);
- renforcer les comportements sécuritaires;
- intervenir auprès de l'employeur pour décourager l'emploi de mesures disciplinaires liées à la SST, etc.

1. M^e NATALIE SAULNIER. « Prévention au travail – Droits et obligations : La diligence raisonnable », Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2013, http://www.csst.qc.ca/prevention/magazine/2013/printemps_2013/chroniques/Pages/droits_obligations.aspx, (page consultée le 1^{er} avril 2013).