

# La diligence raisonnable

PAR M<sup>E</sup> NATALIE SAULNIER

»»» Joe Labine a reçu un constat d'infraction. Il pense avoir une bonne défense, puisqu'il a fourni à ses travailleurs l'équipement de protection individuelle requis par la réglementation. Mais est-ce suffisant? La diligence raisonnable est un des moyens de défense dont l'employeur dispose lorsqu'il fait face à des poursuites pénales en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Or, la Cour suprême du Canada a défini depuis longtemps le cadre d'analyse de cette défense en ces mots : « (...) l'accusé a fait preuve de diligence raisonnable, à savoir s'il a pris toutes les précautions pour prévenir l'infraction et fait tout le nécessaire pour le bon fonctionnement des mesures préventives<sup>1</sup> ». Au-delà de ce cadre général, les tribunaux ont établi depuis plusieurs années des critères spécifiques permettant ainsi d'évaluer cette défense. Parmi ces critères, on retrouve l'existence ou non de directives claires transmises efficacement aux employés, la supervision des employés quant à l'application de ces règles et l'utilisation et l'entretien d'équipements adéquats.

Les auteurs Mathieu Beauregard et Sophie Bourque<sup>2</sup> ont effectué une analyse de la jurisprudence canadienne en matière de SST. À la suite de l'analyse des critères élaborés par nos tribunaux, il ressort que la diligence prévue par les lois provinciales et fédérales comporte trois aspects : un devoir de prévoyance, un devoir d'efficacité et un devoir d'autorité. Au Québec, la Cour Supérieure<sup>3</sup> a d'ailleurs repris ces trois devoirs en confirmant que l'obligation de diligence de l'employeur prévue par les lois provinciales comporte ces trois composantes distinctes et essentielles.

## Le devoir de prévoyance

Le devoir de prévoyance découle de l'obligation générale de sécurité imposée par les lois provinciales aux employeurs. Les lois et règlements prévoient effectivement beaucoup de normes à respecter et dirigent l'employeur quant aux dangers potentiels dans le domaine de la SST. Il est cependant important de spécifier que

le seul respect des normes n'est pas suffisant. En effet, l'employeur est tenu de déterminer les risques reliés au travail et de les contrôler. Afin de bien remplir ce devoir, il doit examiner tous les gestes que doivent poser les employés dans le cadre de leur travail et déceler les risques qui en découlent. Chaque nouvelle tâche, même ponctuelle, doit être analysée. À la suite de cette analyse, l'employeur devra développer des moyens pour diminuer les risques adaptés à toutes les situations pouvant se présenter. Ce devoir exige également que l'employeur s'assure que ses employés ont la compétence et l'information nécessaires afin d'effectuer chacune des tâches qui leur sont demandées. Finalement, dans certains cas, l'employeur a le devoir de prendre en considération la fatigue et les erreurs de jugement de ses employés qui pourraient entraîner des situations dangereuses (ex. : tâches répétitives).

## Le devoir d'efficacité

Une fois les risques établis et les mesures prises afin de les réduire, l'employeur a le devoir de les mettre concrètement en œuvre. Par ailleurs, la Cour a dit à ce sujet : « (...) il est insuffisant pour l'employeur de se fier seulement à l'expérience et au bon sens de ses employés. Il a le devoir de prendre des mesures concrètes afin de s'assurer que ses directives soient respectées et il ne doit pas présumer qu'elles seront suivies<sup>4</sup> ». Il est clair que ce devoir regroupe plusieurs obligations. Tout d'abord, l'employeur doit s'assurer de fournir l'équipement nécessaire et adéquat aux tâches demandées. Il doit aussi donner une formation adaptée aux tâches particulières de chaque employé. Cette formation doit couvrir l'aspect technique du travail et l'aspect sécurité du travailleur. Il doit s'assurer également de la supervision des employés, autant du point de vue de la sécurité que pour le travail. À cet effet, le travailleur doit recevoir des instructions claires sur la méthode de travail sécuritaire. Finalement, un programme de prévention des accidents doit être enseigné et affiché dans

un endroit fréquenté par les travailleurs. Bref, un système efficace comprend les éléments suivants : les directives écrites de l'employeur; les procédures d'accomplissement des travaux adressées aux employés et leur expliquant comment agir face aux risques; les procédures de communication entre employés et superviseurs; l'entraînement et la supervision systématiques des employés et des superviseurs; le renouvellement de cet entraînement; et l'évaluation périodique du système en entier.

## Le devoir d'autorité

Le devoir d'autorité découle du droit de gérance d'un employeur. Afin de bien remplir ce devoir, il ne doit pas tolérer que des employés ne respectent pas les instructions. Au surplus, il doit imposer des sanctions en cas de non-respect des règles clairement établies et communiquées. L'employeur doit prendre les mesures afin qu'il y ait toujours quelqu'un en autorité sur les lieux, que cette personne agisse efficacement afin d'assurer la sécurité des travailleurs et qu'elle respecte elle-même les règles de sécurité.

L'employeur qui veut invoquer une défense de diligence raisonnable devra donc prouver qu'il a rempli son devoir de prévoyance, son devoir d'efficacité et son devoir d'autorité. Le tribunal comparera les comportements de cet employeur avec ceux d'une personne raisonnable s'adonnant aux mêmes activités.

Bien que nous aurions plusieurs questions à adresser à Joe Labine, le seul fait de fournir un équipement de protection individuelle n'est pas suffisant pour démontrer qu'il a été diligent. <<

1. R. c. *Sault Ste-Marie (Ville)*, [1978] 2 R.C.S. 1299.
2. Sophie BOURQUE et Mathieu BEAUREGARD, « Quand l'accident de travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration » (2004), *Développements récents en droit criminel*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, vol. 211, Les Éditions Yvon Blais, 204, pp. 135-136.
3. *Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada c. Commission de la santé et de la sécurité du travail*, 2009 QCCS 4707.
4. *CSST c. Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada*, 2007 QCCQ 11843.