



**LE *CODE CRIMINEL* POUR PUNIR ET
LA DILIGENCE RAISONNABLE POUR PRÉVENIR**

Présentation de :
M^e Maryline Rosan
Avocate et conseillère en santé-sécurité

Colloque ASSTSAS
Le 27 avril 2010



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**



Code criminel amendé : **RAPPEL HISTORIQUE**

« Il y a lieu de réserver au droit pénal les infractions les plus graves qui comportent une faute morale grave. (...) Le gouvernement n'a pas l'intention d'avoir recours au pouvoir du fédéral en matière de droit criminel pour s'ingérer dans le pouvoir de réglementation des provinces en matière de santé et sécurité au travail. » *

*** Tel qu'il a été rapporté par le *Canadian Centre for Occupational Health and Safety* :**
<http://cchst.info/oshanswers/legisl/billc45.html?print>



Code criminel s'applique à tous...

- **Le Code criminel vise notamment :**

Les organisations :

Entreprise, syndicat, municipalité...(art. 2, C.cr.);

Le secteur de la santé et des services sociaux n'est évidemment pas exclu !

Les **agents** de l'organisation...

ex. : Cadre supérieur, personnel de supervision, employé(e)s, entrepreneur...

- **Notez : les agents peuvent engager la responsabilité criminelle de leur organisation...**



Distinction entre une infraction réglementaire et une de nature criminelle

Deux juridictions	
Provincial	Fédéral
<ul style="list-style-type: none">• LSST et ses règlements	<ul style="list-style-type: none">• <i>Code criminel</i> (loi C-21)
<ul style="list-style-type: none">• Poursuivant : CSST	<ul style="list-style-type: none">• Poursuivant : procureur de la Couronne
<ul style="list-style-type: none">• L'accusé : organisation et/ou « agents »	<ul style="list-style-type: none">• L'accusé : organisation ou individu
<ul style="list-style-type: none">• L'état d'esprit coupable n'est pas un critère	<ul style="list-style-type: none">• L'état d'esprit coupable est un critère
<ul style="list-style-type: none">• Conséquence<ul style="list-style-type: none">– amendes	<ul style="list-style-type: none">• Conséquences<ul style="list-style-type: none">– casier judiciaire– emprisonnement– amendes



- **En matière criminelle, la personne (morale ou physique) est innocente jusqu'à preuve du contraire...**
- **Alors qu'en matière réglementaire, l'employeur est coupable jusqu'à preuve du contraire...***

*** CSST doit démontrer, hors de tout doute, les éléments d'une infraction...**



Code criminel « 101 »

- **Art. 219, C.cr.**
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 d'accomplir****montrant une insouciance déréglée ou téméraire** à l'égard de la vie et de la sécurité d'autrui
- **Notion d'« insouciance déréglée ou téméraire » :**
Il s'agit d'un écart marqué par rapport à la norme qu'observerait une personne raisonnable dans les mêmes circonstances (R.c. Beatty (2008) 1 R.C.S. 49;
- **« Devoir légal » :** obligation imposé par la Loi.



Notion de « devoir légal »...

Le « devoir légal » en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*

Ex. : art. 51, LSST (obligation de l'employeur) :

Ex. art. 49, LSST (obligation du travailleur)





Code criminel «101»

- **Les peines contre l'individu :**
 - **Si décès : passible de perpétuité (art. 220, C. cr.)**
 - **Si lésion corporelle : passible d'un maximum de 10 ans**
 - **Amende**



Amendement *Code criminel* (mars 2004) (FOCUS « Chef de service... »)

- **Intégration de l'obligation de supervision :**

Art. 217.1, C.cr. (e.e.v. 31, mars 2004)

« 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. »



17 mai 2007 : accusation contre un superviseur...

- « **Un garagiste est accusé de négligence criminelle** », *La presse, 13 mars 2009*. Un mécanicien ayant 20 ans d'expérience a été gravement blessé en tentant de vider un réservoir d'essence d'une auto avec une pompe artisanale.
- **Leçons que tous les superviseurs (ex. : chef de service) devraient en tirer.**



Constats...

- **Message clair du législateur quant à l'importance du rôle du « superviseur ».**
- **Des accusations contre le « superviseur » et non l'organisation.**
- **La faute du travailleur n'est pas un moyen de défense !**
- **L'importance du devoir d'autorité.**
- **Rappel : présomption d'innocence...**



Amendement *Code criminel* (2004)

Art. 22.1, c.cr. – Présomption contre l'organisation...

Art. 22. 1 C.cr. (2004) :

- pour prouver la négligence criminelle de la part d'une organisation, la Couronne doit maintenant démontrer que :
 - un ou des agents* individuellement, ou collectivement, (ex. un chef de service ou plusieurs, ou un ou des préposés) de l'organisation a, dans le cadre de ses fonctions, commis un acte prohibé (i.e. un manquement à une obligation légale) par action ou omission)
ET
 - le ou les cadres supérieurs* **se sont écartés de façon marquée de la norme de diligence** qu'il aurait été raisonnable d'adopter dans les circonstances
- Définition de « agents »
- Définition de la notion « cadre supérieur »

* Notre formulation



- **Poursuite contre une organisation**
- **Amendes importantes : art. 735 (1), C. cr.**
- **Discrétion du juge... qui pourra considérer les critères énoncés à l'article 718.21, C. cr.**
- **Juge pourra imposer des mesures probatoires : art. 732.1 (3.1), C. cr.**



Art. 22.1, C.cr. et « Cadre supérieur »...

- **Tous les « agents » de l'organisation peuvent engager la responsabilité criminelle de l'organisation... mais la porte d'entrée vers une accusation contre une organisation : ce sont les **cadres supérieurs** !**



L'affaire Transpavé (2008)

- **Première condamnation**
- **Le 15 novembre 2006 : accusation**
- **Une méthode de travail dangereuse a été utilisée pour retirer une rangée de pavés sur une planche positionnée sous le grappin.**
- **Par manque de formation, le remplaçant ignorait le danger auquel il était exposé.**
- **Le système d'arrêt a été neutralisé**
- **Selon le plaignant : l'organisation et ses dirigeants ont fait preuve « d'insouciance téméraire et déréglée à l'égard de la vie et de la sécurité d'autrui ».**

Source : rapport d'enquête, CSST.



15 novembre 2006 : l'affaire Transpavé

- L'organisation plaide coupable :
Amende de 100 000 \$ + 10 000 \$ (amende compensatoire).
- L'amende suggérée tient compte :
 - d'un investissement de 750 000 \$ en matière de SST et de l'augmentation des dépenses en SST (*embauche de consultants en SST, contremaîtres supplémentaires, formation, main-d'œuvre pour l'entretien des machines, analyse des risques, etc.*);
 - capacité limitée de l'organisation;
 - reconnaissance de ses responsabilités.

Le juge a reproché à l'organisation de ne pas avoir fait preuve de DILIGENCE RAISONNABLE.



Leçons à tirer : l'affaire TRANSPAVÉ

- Au risque de le répéter : la porte d'entrée vers une accusation au criminel, ce sont **les cadres supérieurs**;
- Pas besoin d'être une organisation criminelle, dans le sens traditionnel du terme, pour avoir un casier judiciaire !

« Ce n'est donc pas une compagnie insensible
comme on en voit tant »

R. Transpavé... par. 11



Leçons à tirer : l'affaire TRANSPAVÉ (sentence)

« **Aucune accusation de nature pénale réglementaire n'a été portée contre Transpavé ou ses dirigeants.** S'il y en avait eu, la peine maximale qu'elle aurait pu se voir imposer aurait été une amende de 20 000 \$ », par. 16.

**Note – Les amendes tripleront en matière d'infractions réglementaires (LSST)...
Changement à partir de juillet 2010...**



Tableau 1
Articles 236 et 237 LSST, amendes auxquelles s'exposent les **employeurs**

		Juillet 2010	Janvier 2011	Janvier 2012 et ss
Résumé de l'art. 236 : <i>Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou refuse de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la présente loi ou des règlements ou incite une personne à ne pas s'y conformer commet une infraction et est passible d'une amende...</i>	Première offense	Min. : 1 000 \$ Max.: 2 000 \$	Min. : 1 500 \$ Max.: 3 000 \$	Indexation
	Récidive	Min. : 2 000 \$ Max.: 4 000 \$	Min. : 3 000 \$ Max.: 6 000 \$	Indexation
	Récidives subséquentes	Min. : 4 000 \$ Max.: 8 000 \$	Min. : 6 000 \$ Max.: 12 000 \$	Indexation
Résumé de l'art. 237 : <i>Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur commet une infraction et est passible d'une amende...</i>	Première offense	Min. : 10 000 \$ Max.: 40 000 \$	Min. : 15 000 \$ Max.: 60 000 \$	Indexation
	Récidive	Min. : 20 000 \$ Max.: 100 000 \$	Min. : 30 000 \$ Max.: 150 000 \$	Indexation
	Récidives subséquentes	Min. : 40 000 \$ Max.: 200 000 \$	Min. : 60 000 \$ Max.: 300 000 \$	Indexation



Tableau 2
Articles 236 et 237 LSST, amendes auxquelles s'exposent les **INDIVIDUS**

		Juillet 2010	Janvier 2011	Janvier 2012 et ss
Résumé de l'art. 236 : <i>Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou refuse de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la présente loi ou des règlements ou incite une personne à ne pas s'y conformer commet une infraction et est passible d'une amende...</i>	Première offense	Min. : 400 \$ Max.: 1 000 \$	Min. : 600 \$ Max.: 1 500 \$	Indexation
	Récidive	Min. : 1 000 \$ Max.: 2 000 \$	Min. : 1 500 \$ Max.: 3 000 \$	Indexation
	Récidives subséquentes	Min. : 2 000 \$ Max.: 4 000 \$	Min. : 3 000 \$ Max.: 6 000 \$	Indexation
Résumé de l'art. 237 : <i>Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur commet une infraction et est passible d'une amende...</i>	Première offense	Min. : 1 000 \$ Max.: 2 000 \$	Min. : 1 500 \$ Max.: 3 000 \$	Indexation
	Récidive	Min. : 2 000 \$ Max.: 4 000 \$	Min. : 3 000 \$ Max.: 6 000 \$	Indexation
	Récidives subséquentes	Min. : 4 000 \$ Max.: 8 000 \$	Min. : 6 000 \$ Max.: 12 000 \$	Indexation



Leçons à tirer : l'affaire TRANSPAVÉ (sentence)

« Il n'y a aucune planification ou quelque préparatif que ce soit pour commettre l'infraction. Il y avait un comité de santé et sécurité du travail chez Transpavé ainsi qu'un code de conduite, des règlements et des normes que devaient suivre les employés. Ce n'est donc pas de façon active ou positive que l'entreprise a commis l'infraction, mais par inaction, de façon passive, sans planification. », par. 13. (Les soulignés sont les nôtres)



Évolution de la notion de défense de diligence raisonnable

En 1976 : BG Checo (Cour supérieure)

Ne pas compter sur la seule expérience des travailleurs.

Une « action positive » est requise.



Diligence raisonnable

Ex. : art. 239, LSST

« ... la preuve qu'une infraction a été commise par un représentant, un mandataire ou un travailleur à l'emploi d'un employeur suffit à établir qu'elle a été commise par cet employeur à moins qu'il n'établisse que cette infraction a été commise à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions prises pour prévenir la commission. »

- **à son INSU**
- **SANS son CONSENTEMENT**
- **et malgré les DISPOSITIONS PRISES POUR PRÉVENIR SA COMMISSION**



La diligence raisonnable, en résumé

TROIS TYPES DE DEVOIR*

- **Le devoir de prévoyance**
- **Le devoir d'efficacité**
- **Le devoir d'autorité**

Évolution des trois types de devoirs :

- **R. c. Transpavé (2008) QCCQ 1598;**
- **Compagnie Abiti-consolidated c. CSST, 2009 QCCS 4707;**

* **BOURQUE, Sophie et Mathieu BEAUREGARD. *Quand l'accident devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration.***



Diligence raisonnable

Les **CADRES SUPÉRIEURS** et, par alliance, l'**ORGANISATION** **ne font PAS** preuve de **DILIGENCE RAISONNABLE** lorsqu'ils :



- ne considèrent pas la sécurité comme faisant partie des orientations stratégiques de l'organisation;
- font preuve de laxisme face à une situation ou à une condition dangereuse qu'ils connaissent ou auraient dû connaître;
- font défaut de s'assurer que les superviseurs et les gestionnaires ont la formation, l'information et le support managérial nécessaires pour accomplir leurs devoirs légaux en matière de sécurité (voir ci-dessous);
- ne s'assurent pas que leur équipe de supervision comprend et possède les habiletés nécessaires pour assumer leurs responsabilités en matière de prévention.



Diligence raisonnable

Le Chef de service **ne fait PAS preuve de DILIGENCE RAISONNABLE** s'il :

- ne respecte pas les règles de sécurité en vigueur dans son service, donnant ainsi un mauvais exemple;
- ne possède pas la formation ou les connaissances nécessaires (lois, règlements, identification des risques) concernant les risques dans son secteur et dans le service qu'il gère;
- ne connaît pas (ou ne fait pas l'effort de connaître) les risques liés aux différentes tâches des employés qu'il supervise, et ne fait aucune démarche auprès de ses supérieurs pour pallier à cette lacune;
- connaît l'existence d'un danger, mais ne règle pas la situation ou ne fait pas de démarches pour informer les personnes ou ceux qui ont l'autorité pour régler la situation;





Diligence raisonnable (suite)

Le Chef de service **ne fait PAS preuve de DILIGENCE RAISONNABLE** s'il :

- « ferme les yeux » sur les situations dangereuses, comme un non-respect du port d'un équipement ou l'existence d'une méthode de travail non sécuritaire;
- n'informe pas suffisamment ses employés des risques et ne fait pas de suivi afin de s'assurer du respect des règles de sécurité;
- ne fait pas le suivi de l'entretien préventif des équipements;
- fait preuve de laxisme lorsque vient le temps de réaliser une enquête d'accident ou une inspection en SST dans son service;
- n'intègre pas la prévention à son rôle de supervision.





DILIGENCE RAISONNABLE...

- Un **représentant des travailleurs** ou les **membres du comités de SST** ne font pas preuve de « diligence raisonnable » :
- quiconque « ferme les yeux » sur les situations dangereuses : conditions et comportements
- ne fait pas le suivi des situations dangereuses...



La LSST crée des obligations pour tous les « acteurs » :

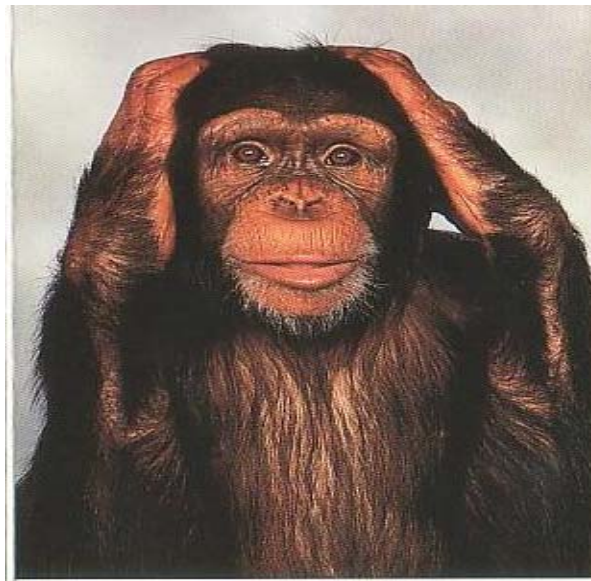
1. L'**employeur** vis-à-vis **ses travailleurs**
ex. : l'article 51, LSST
2. Un **sous traitant** est un employeur !
3. Le **travailleur** vis-à-vis lui-même et les « autres »
(art. 49, LSST)
4. Le **travailleur autonome** qui a une double obligation
(art. 7, LSST)
5. Le **maître d'œuvre** (Partie II)
(art. 196, LSST)



Réflexions...

On n'hésite guère à faire preuve d'autorité pour un travail mal fait, mais on hésite lorsqu'il s'agit d'un problème de comportement en SST.

- **LA QUESTION QUI TUE :
PPPPPPPOURRRRRRRRRRRRQUOI ?**





Qu'est-ce qu'une « culture » pour une organisation ?

« C'est essentiellement la somme des **valeurs**, des croyances, des attitudes et comportements, et des rituels, intégrés à tous les niveaux de l'organisation, qui déterminent la façon dont l'ensemble du personnel, de la haute direction jusqu'aux employés de production, pensent et agissent vis-à-vis la sécurité. »



Qu'est-ce qu'une « culture » pour une organisation ?

« La culture est à une institution, ce que la personnalité est à l'individu. La culture d'une organisation, tout comme la personnalité d'un individu, peut être forte, originale et remarquable ou, au contraire, mal affirmée, commune et médiocre. »

Jean Laliberté



Objet de la LSST...

- Art. 1, LSST : Élimination du danger à la source...
- **« Le plus « grand danger à la source » dans une organisation, c'est l'absence d'une culture de prévention de la direction jusqu'aux travailleurs ».**

(ma citation)



Qu'est-ce qu'une « culture » pour une organisation ?

Vous êtes les gardiens des valeurs en SST de votre organisation, mais la GRANDE question qui tue...



Merci !

**M^e Maryline Rosan, avocate et conseillère en SST
Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec**

www.centrepatronalsst.qc.ca