



C-45 DEVENU LOI C-21

Qu'en pensent les policiers?

Vous trouverez ci-après, copie d'un article paru dans « La Flûte » Journal de la fraternité des policiers de Montréal.

De notre côté : Lors du salon de la CSST tenu à Montréal les 6 et 7 octobre dernier, nous avons eu l'occasion d'en savoir un peu plus sur la criminalisation de la santé et sécurité au travail. Pour ceux qui ne sont pas encore au courant, le projet de loi C-45 (maintenant la loi C-21) est venu modifier le Code criminel du Canada depuis avril 2004. Les modifications de la loi se veulent ni plus ni moins que l'extension des articles 236 et 237 de la loi sur la santé et sécurité du travail, dans les cas de décès ou lésions permanentes.

Trois semaines après son entrée en vigueur, un superviseur de l'Ontario a déjà été accusé de négligence criminelle comme suite au décès de travailleurs sous sa responsabilité. Après avoir plaidé coupable à 3 chefs d'accusations, il fut condamné à 50,000 \$ d'amende. Bien que le législateur semble viser principalement les entreprises, toutes personnes peuvent être accusées et il semble plus aisé de constituer une preuve à l'égard d'un individu.

Est-ce qu'un travailleur peut être accusé?

Rien de plus évident, car nous parlons ici de : Quiconque par action, inactions, négligence, cause une lésion ou le décès d'une autre personne. Sur ce, nous avons été informés que les inspecteurs de la CSST ont pour directive de porter des accusations.

Et le dossier criminel? Il est clair qu'une condamnation entraîne un dossier criminel.

Doit-on craindre des amendes?

Oui, possiblement très sévère. En plus des mesures pénales déjà prévues à la Loi de la santé et sécurité du travail, le juge pourrait condamner un individu ou une organisation à des amendes et dédommagements à sa discrétion et sans limite.

Doit-on craindre l'emprisonnement?

Il semble que cette probabilité soit plus à craindre de la part des cadres et responsable de tous les niveaux. Bien que peu probable, c'est une question de circonstances, il faut toutefois garder en tête que la négligence criminelle est passible d'emprisonnement à perpétuité.

La théorie et la réalité? La loi est bel et bien en vigueur, tôt ou tard il y aura des accusations s'il y a décès, lésion physique ou psychologique d'un travailleur ou

(Suite page suivante)

C-45 devenu loi C-21

Page 1 à 3

Article du FPPM

Page 3 à 5

CSST et fond
de pension

Page 5 et 6

Négociation SST

Page 6



de toute autre personne à proximité des lieux de travail. Trop tôt pour en confirmer quelles en seront les conséquences réelles, mais qui veut mettre à l'épreuve le système judiciaire, vous?

Plus que jamais il faut agir de façon responsable et professionnelle en respectant nos **obligations** telles que définies à l'article 49 de la Loi de la santé et sécurité du travail. De plus, il est important de connaître les obligations de l'employeur libellé à l'article 51, afin d'éviter les ennuis.

Obligations du travailleur.

49. Le travailleur doit :

1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

1979, c. 63, a. 49.

Obligations de l'employeur.

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la

santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, la régie régionale et le médecin responsable, et mettre ces

(Suite page suivante)



informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

1979, c. 63, a. 51; 1992, c. 21, a. 303; 2001, c. 60, a. 167.



www.fppm.qc.ca

*(Article paru dans La Flûte du FPPM)
Le 31 mars 2004, la Loi C-21 (projet de loi C-45) est entrée en vigueur, ajoutant une obligation légale au Code criminel en*

matière de santé et sécurité du travail pour les employeurs et leurs représentants.

C'est principalement l'article 217.1 du Code criminel qui ajoute un élément nouveau au chapitre de la négligence criminelle. L'article 217.1 du Code criminel précise que : 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. Ce nouveau régime est basé sur une présomption qui facilite dorénavant la preuve en cette matière. L'entreprise est présumée avoir participé à un crime de négligence si l'on établit que les employés ont posé des gestes équivalant à un tel crime et que leurs supérieurs ont omis d'intervenir.

Les personnes visées

Les personnes visées par les nouvelles dispositions sont nombreuses. En effet, tant l'organisation que les individus sont soumis à cette nouvelle obligation. La définition de l'« organisation » démontre la volonté du législateur d'inclure toute forme d'organisation, dont les municipalités et les gouvernements. Pour ce qui est des individus, pratiquement tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation sont visés : de la personne qui dirige le travail jusqu'aux cadres supérieurs de l'organisation.

(Suite page suivante)



Ainsi, tous les agents d'une organisation qui sont habilités à diriger l'accomplissement du travail sont visés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie de l'organisation.

Les incidents visés

Les incidents visés par la nouvelle loi sont évidemment les accidents du travail. Il y aura négligence criminelle que si un décès ou des blessures corporelles en résultent. Par « blessure corporelle » on inclut les traumatismes psychologiques, par exemple le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et le stress relié au travail (dépression, burn-out). La simple existence d'un danger ne suffit pas, contrairement à une poursuite entreprise par la CSST en vertu des lois provinciales.

L'obligation de diligence raisonnable

Mais quelle est véritablement l'obligation de la personne visée ? Elle doit prendre les « mesures voulues » pour éviter un accident du travail. Par « mesures voulues » le Code criminel réfère à des mesures raisonnables selon les circonstances. En matière de négligence criminelle, il doit être démontré que le comportement reproché dévie nettement de la norme. La norme de la diligence raisonnable prévue par les lois provinciale et fédérale sera celle retenue. Cette obligation comporte trois aspects. Tout d'abord, un devoir de prévoyance qui impose à l'employeur l'obligation

d'identifier les risques reliés au travail et à les contrôler. Il doit ainsi développer des moyens visant à diminuer les risques et voir à la mise en oeuvre de ces moyens en supervisant le travail. Les moyens doivent être adaptés à chaque situation ou chaque tâche particulière. De plus, l'employeur doit s'assurer que ses employés ont la compétence et l'information nécessaires pour effectuer leur travail. Ici intervient le second aspect de l'obligation de diligence soit le devoir d'efficacité. En effet, il s'agit pour l'employeur de mettre en oeuvre concrètement les moyens définis. Il doit donc s'assurer que les employés possèdent l'équipement sécuritaire nécessaire selon le travail à effectuer. L'employeur doit aussi donner à ses employés une formation continue et sur mesure adaptée aux risques de chaque tâche particulière. C'est ici qu'entre en ligne de compte le programme de prévention des accidents qui doit être intégré dans l'entreprise. Un système efficace comprend plusieurs éléments dont des directives écrites, des procédures à suivre, l'entraînement et l'évaluation périodique du système.

Enfin, le dernier aspect de l'obligation de diligence est le devoir d'autorité qui implique que l'employeur fasse preuve d'intolérance à l'égard des



conduites dangereuses. Il doit imposer des sanctions en vue de voir au respect des règles de sécurité. L'employeur a aussi un devoir d'assurer une présence continue et active d'une personne en autorité par rapport aux employés.

Les sanctions imposées

Comme il est impossible d'emprisonner une organisation, les sanctions prévues pour celle-ci sont des amendes. Le montant varie selon le crime qui lui est reproché ainsi que le type de procédure entreprise pour établir sa culpabilité. Ainsi dans le cas d'un acte criminel, le montant de l'amende est illimité. Il sera fixé par le tribunal selon le cas et les facteurs établis au Code criminel à l'article 718.21. Dans le cas des infractions punissables sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, le montant maximum est de 100 000 \$. Pour ce qui est des personnes physiques, elles sont aussi passibles d'amendes mais également d'emprisonnement. Ce nouveau régime établi par la Loi C-21 vient s'ajouter à l'obligation déjà prévu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui prévoit sensiblement le même devoir de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Les employeurs devront donc redoubler de vigilance en cette matière puisqu'ils sont dorénavant soumis à deux régimes de

responsabilités. Depuis son entrée en vigueur, une poursuite a été entamée en Ontario. À la suite de l'enquête policière, le superviseur des travaux d'une firme de construction a été accusé de négligence criminelle ayant causé la mort.

CSST ET FOND DE PENSION

Lorsque vous êtes en arrêt de travail CSST, le fait de ne pas contribuer, pendant une période plus ou moins longue, dans votre fond de pension peut avoir des effets significatifs. Aussi, en vertu du régime de retraite, vous pouvez contribuer à votre fond de pension pour une période de deux ans à partir du début de votre arrêt de travail.

Il suffit d'en faire la demande auprès de votre employeur, alors vous aurez à verser votre partie de contribution et l'employeur sera dans l'obligation de cotiser sa part. Vous pouvez aussi contribuer de façon rétroactive, en vertu de la Loi des accidents du travail et maladies professionnelles (LATMP). Vous avez droit à un an si vous oeuvrez

dans une entreprise de moins de 20 employés et de deux ans si vous travaillez dans une entreprise de plus de 20 travailleurs.

Si par malheur vous deveniez invalide total et que vous aviez fait valoir votre droit dans les délais prescrits, une exception à l'application de la loi pourrait imposer à la CSST le paiement de



vos prestations suite à la période de deux ans et ce jusqu'à la prise de la retraite.

Réf : Régime de retraite
Lois sur les accidents et
maladies professionnelles,
articles : 236 à 240.

NÉGOCIATION ET SANTÉ SÉCURITÉ

Comme vous le savez, nous sommes en négociation de la Convention collective. Plusieurs demandes relatives à la santé sécurité sont sur la table et ces demandes devraient régler la majeure partie de nos problématiques récurrentes.

Les vêtements de travail, équipements de protection et bunker, produits de nettoyage, désinfection, formations, comités paritaires, programme d'activité physique, prévention du suicide, PAE, installations, véhicules, pneus, temps travail/repos, assignation temporaire, retrait préventif, examen médical, immunisation, récupération des avances salaire, sont au centre de nos revendications.

La négociation actuelle se veut un élément essentiel à l'atteinte de nos objectifs, elle est la meilleure occasion pour régler nos problématiques de santé et sécurité. Il ne faut pas manquer

cette chance, nous devons demeurer solidaires, c'est le seul moyen d'y arriver.

Tous ensemble derrière nos objectifs!

*Roch Francoeur
Vice-président Santé et Sécurité
RETAQ (FSSS-CSN)*

De très joyeuses fêtes à tous



**Pour rejoindre votre syndicat : RETAQ, 6630 Papineau Montréal, H2G 2X2
Tél. :514-728-6565 & 1-800-661-1556 Fax : 514-728-2397**

Courriel : courriel@retaq.org

Mise en page : Yves Coderre, V.P. Info/Mob et informatique Courriel : ycoderre@retaq.org