

Un employeur déclaré coupable de la mort accidentelle de son employé !

Le 1^{er} mars dernier, un entrepreneur en construction a été déclaré coupable d'homicide involontaire relativement à la mort de son employé il y a déjà plus de 6 ans. C'est la première fois au Québec qu'un entrepreneur est reconnu coupable d'avoir causé la mort de son employé sur un chantier de construction. La possibilité d'une peine d'emprisonnement est à envisager.

L'événement s'est produit en 2012 alors que l'employé et l'accusé creusaient une tranchée dans le cadre de la réalisation d'un contrat. Le travailleur est mort enseveli alors qu'un manque de sécurité des parois aurait provoqué l'effondrement d'une grande quantité de graviers posés beaucoup trop près des parois de la tranchée.

Cette décision est extrêmement importante car elle vient nous rappeler que, encore aujourd'hui, il y a beaucoup trop de décès liés au travail. Il y a près de 20 décès par année (25%) qui surviennent dans l'industrie de la construction alors que la main d'œuvre ne représente que 6% des travailleurs du Québec.

Cette décision rappelle également aux employeurs l'importance de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité sur les chantiers et, pour les travailleurs, c'est un douloureux rappel des conséquences possibles du non-respect des règles de sécurité.

Suivant cette décision, comment ce malencontreux événement aurait-il pu être évité ?

D'abord, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il a accompli tous ses devoirs pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs. Ces devoirs se résument aux trois principes suivants : devoir de prévoyance, devoir d'efficacité, devoir d'autorité. C'est la Cour Suprême du Canada qui a défini pour la première fois, en 1978, 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* ». (R. c. Sault Ste-Marie (Ville) [1978] 2 R.C.S. 1299.)

Ainsi, la CNESST viendra vérifier quels sont les moyens que l'employeur a pris pour s'assurer que ses directives soient respectées et que ses employés travaillent en sécurité. La CNESST vérifiera notamment les éléments suivants :

- Est-ce que l'employeur se préoccupe que ses employés soient munis de l'équipement de sécurité au moment de leur départ vers le chantier ?
- Est-ce que l'employeur a rencontré ses contremaîtres et ses travailleurs pour faire comprendre l'importance des procédures en matière de santé et sécurité du travail et quelles sont les conséquences du non-respect de celles-ci ?
- Est-ce que l'employeur supervise ses employés ? Est-ce que des visites de contrôle sont effectuées sur les chantiers ?
- Est-ce qu'il y a des rappels verbaux et subséquemment par écrit en cas du non-respect des directives (exemple PSST) ?
- Est-ce qu'il y a une politique de mesure disciplinaire ? Est-ce que de telles mesures sont appliquées pour sanctionner le défaut de respecter les directives émises ?

La présence et l'application des mesures de sécurité élaborées dans le programme de prévention sont essentielles au bon déroulement des activités. D'ailleurs, le programme de prévention est l'outil primaire et obligatoire pour toute entreprise qui œuvre dans le domaine de la construction et ce dernier se doit d'être lu et compris, ainsi que d'être mis à jour régulièrement et appliqué à la fois par la direction que par les employés.

La mise en place d'un plan d'action spécifique annuel et le suivi de celui-ci par un conseiller en santé et sécurité du travail expérimenté est fortement à considérer pour contrôler efficacement certains éléments clés et démontrer la réelle prise en charge.

Finalement, il faut souligner toute l'importance de la mise en place d'un programme de formation. Pour les nouveaux employés, l'apprentissage des mesures de sécurité est essentiel pour éviter les accidents du travail. Pour les plus expérimentés, il est possible d'oublier certaines règles de base à adopter ou encore, se croire, beaucoup trop souvent, invincible !

Si vous souhaitez évaluer la gestion de votre santé et sécurité au travail ou être accompagnés par une équipe de professionnels expérimentés, communiquez avec un conseiller en santé et sécurité du travail de GESTESS au 450 436-1919.