

La négligence criminelle en milieu de travail : pour une application cohérente des nouvelles dispositions du *Code criminel*

Amissi Melchiade Manirabona

Volume 40, numéro 2, 2010

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1026958ar>
DOI : <https://doi.org/10.7202/1026958ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (imprimé)
2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Manirabona, A. M. (2010). La négligence criminelle en milieu de travail : pour une application cohérente des nouvelles dispositions du *Code criminel*. *Revue générale de droit*, 40(2), 467–504. <https://doi.org/10.7202/1026958ar>

Résumé de l'article

Dans cet article, l'auteur se réfère aux tentatives d'application des nouvelles dispositions du *Code criminel* relativement à l'obligation de ceux qui dirigent l'exécution du travail par autrui, ainsi que les dispositions relatives à la négligence criminelle au sein des organisations. L'auteur relève dans un premier temps que ces nouvelles dispositions du *Code criminel* comportent un grand potentiel de fonder les accusations de négligence criminelle contre les organisations, ainsi que leurs cadres et agents en matière de santé et sécurité du travail. Cependant, l'auteur constate dans un deuxième temps que malgré l'existence de ces dispositions, la poursuite ne semble pas en profiter pour élargir le cercle des personnes susceptibles d'être poursuivies pour négligence criminelle en milieu de travail. L'auteur est d'avis que compte tenu du sentiment d'intolérance qui anime la société canadienne à l'égard des blessures ou de la mort des travailleurs à la suite de la négligence de leurs employeurs, il serait utile, lorsque les faits s'y prêtent, que la poursuite soit consciente de la nécessité de porter les accusations à l'encontre des organisations et des individus œuvrant pour leur compte afin d'aboutir à un niveau optimal de protection. L'auteur souligne toutefois que malgré la nécessité d'élargir le champ des personnes à poursuivre, les stigmates liés à une condamnation en vertu du *Code criminel* exigent que la violation des obligations par celui qui dirige l'exécution du travail soit considérée comme constituant un écart marqué, ou un écart marqué et important (équivalant à une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la santé ou de la sécurité d'autrui), de la norme de diligence raisonnable.

La négligence criminelle en milieu de travail : pour une application cohérente des nouvelles dispositions du *Code criminel*

AMISSI MELCHIADE MANIRABONA

Chercheur à la Chaire Oppenheimer de la Faculté de droit
de l'Université McGill et chercheur invité à la Faculté de droit
de l'Université d'Ottawa

RÉSUMÉ

Dans cet article, l'auteur se réfère aux tentatives d'application des nouvelles dispositions du Code criminel relativement à l'obligation de ceux qui dirigent l'exécution du travail par autrui, ainsi que les dispositions relatives à la négligence criminelle au sein des organisations. L'auteur relève dans un premier temps que ces nouvelles dispositions du Code criminel comportent un grand potentiel de fonder les accusations de négligence criminelle contre les organisations, ainsi que leurs cadres et agents en matière de santé et sécurité du travail. Cependant, l'auteur constate dans un deuxième temps que malgré l'existence de ces dispositions, la poursuite ne semble pas en profiter pour

ABSTRACT

In this paper, the author refers to attempts to apply the new provisions of the Criminal Code concerning the duty of those who have the authority to direct the performance of a work and the new provisions of the Criminal Code related to the criminal negligence liability of an organization. The author notes that the new provisions of the Criminal Code have the great potential to assert criminal negligence prosecutions not only against the organization but also against individuals such as senior officers, supervisors and other representatives. Despite this potential, the author however points out that Crown prosecutors are still reluctant to extend criminal charges to all

élargir le cercle des personnes susceptibles d'être poursuivies pour négligence criminelle en milieu de travail. L'auteur est d'avis que compte tenu du sentiment d'intolérance qui anime la société canadienne à l'égard des blessures ou de la mort des travailleurs à la suite de la négligence de leurs employeurs, il serait utile, lorsque les faits s'y prêtent, que la poursuite soit consciente de la nécessité de porter les accusations à l'encontre des organisations et des individus œuvrant pour leur compte afin d'aboutir à un niveau optimal de protection. L'auteur souligne toutefois que malgré la nécessité d'élargir le champ des personnes à poursuivre, les stigmates reliés à une condamnation en vertu du Code criminel exigent que la violation des obligations par celui qui dirige l'exécution du travail soit considérée comme constituant un écart marqué, ou un écart marqué et important (équivalant à une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la santé ou de la sécurité d'autrui), de la norme de diligence raisonnable.

persons involved in the supervision of the performance of the work. The author holds that given the Canadian society's intolerance to work-related death or injuries due to the lack of care of employers, to broaden the circle of those who may be charged could be a desirable option in order to ensure an optimal level of protection. However, the article stresses that social stigma associated with criminal conviction requires that, to be charged, anyone who owes a duty of care at workplace must depart markedly and substantially from the standard of care reaching the same level of gravity as the wanton or reckless disregard for the lives or safety of other persons. If the accused is a legal person, his failure to take preventive measures must only constitute a marked departure from what a reasonably prudent person would have done in similar circumstances.

Mots-clés : *Négligence criminelle, santé et sécurité du travail, écart marqué, écart marqué et important, responsabilité pénale de l'organisation et des individus, diligence raisonnable.*

Key-words : *Criminal negligence, workplace health and safety, marked departure, marked and substantial departure, criminal liability of the organization and individuals, due diligence.*

SOMMAIRE

Introduction	470
I. Les personnes susceptibles d'être poursuivies pour négligence criminelle en milieu de travail	475
1.1. Les poursuites à l'encontre des individus	476
1.1.1. Les poursuites à l'encontre des cadres supérieurs de l'organisation	477
1.1.2. Les poursuites à l'encontre des agents de l'organisation	480
1.2. Les poursuites à l'encontre de l'organisation	482
II. La diligence attendue de ceux qui sont impliqués dans la direction de l'accomplissement du travail par autrui	488
2.1. Généralités sur la diligence requise en vertu de l'article 217.1	489
2.2. Les critères de détermination de la raisonnable	494
2.2.1. Le devoir de prévoyance.....	495
2.2.2. Le devoir d'efficacité	497
2.2.3. Le devoir d'autorité	500
Conclusion	502

INTRODUCTION

1. Depuis le 31 mars 2004, le *Code criminel*¹ du Canada a subi des modifications importantes dans le but de faciliter les poursuites criminelles à l'encontre des organisations et de ceux qui œuvrent pour elles. Ces modifications, introduites par la Loi C-21², permettent d'asseoir les poursuites que ce soit pour les infractions de *mens rea* subjective ou celles de *mens rea* objective³. Outre les modifications portant sur les modes de participation aux infractions, la Loi C-21 impose l'obligation à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail, ou l'exécution d'une tâche, de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte des blessures corporelles pour autrui⁴. Cette obligation est principalement destinée à régir les relations entre les organisations ou leurs cadres, d'un côté, et les travailleurs ou le public en général, de l'autre. Le manquement à cette obligation expose son auteur aux accusations de négligence criminelle si les blessures ou la mort d'une personne s'ensuivent⁵.

2. Malgré l'existence de ces nouvelles dispositions, le ministère public semble avoir des difficultés à porter les accusations appropriées en ce sens. À l'exception d'une seule affaire où les poursuites nous semblent avoir été proprement engagées⁶, le ministère public est en train de sélectionner, par hasard, les personnes à poursuivre sans exploiter adéquatement le

1. *Code criminel*, L.R.C. 1985, c. C-46, [ci-après *Code criminel*].

2. *Loi modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations)*, L.C. 2003, c. 21.

3. *Code criminel*, *supra*, note 1, art. 22.1 et 22.2.

4. *Id.*, art. 217.1.

5. *Id.*, art. 220 et 221.

6. Il s'agit de l'affaire *R. v. Millennium Crane Rentals et al.* (ci-après *Millennium Crane*), dans laquelle la compagnie de location de grues de l'Ontario, Millennium Crane Rentals, ainsi que deux de ses agents, ont été accusés de négligence criminelle ayant causé la mort après qu'une grue en mauvais état, louée à la ville de Sault-Sainte-Marie, eut mortellement écrasé M. Vecchio, un employé de cette ville, le 16 avril 2009. Il est reproché à la compagnie Millennium Crane d'avoir failli à s'assurer que la grue était en bon état, de n'avoir pas exercé l'inspection de l'engin avant son usage et d'avoir employé un conducteur non qualifié. L'un des agents de la compagnie est quant à lui accusé de conduite dangereuse à l'égard de la vie d'autrui. Un procès est attendu dans les mois à venir. Voir *Canadian OH&S News*, « Crane Company and Operator Face Criminal, OH&S Charges », [En ligne]. (2 mars 2010) <http://www.ohscanada.com/issues/ISArticle.asp?aid=1000361573>

véritable potentiel de ces dispositions. Plus précisément, dans certains cas, les poursuites sont dirigées contre les individus œuvrant pour le compte des sociétés⁷, alors que dans d'autres, les poursuites sont dirigées uniquement contre les sociétés⁸. Or, de par leur formulation, les dispositions de la Loi C-21 peuvent permettre non seulement de porter des accusations de négligence criminelle à l'encontre de l'organisation, mais aussi à l'encontre de ses dirigeants et agents ou de toute autre

7. Ainsi, par exemple, en avril 2004, dans le comté de King, en Ontario, un employé de Vista Construction est mort écrasé par l'effondrement des parois d'une tranchée qu'il était en train de creuser. Le ministère public a porté les accusations de négligence criminelle causant la mort à l'encontre de M. Fantini, cadre supérieur de la société, pour avoir failli à mettre en place le système de soutènement des parois de la tranchée, ce qui a abouti au décès d'un employé. Malgré la gravité de l'accident, aucune accusation ne fut portée à l'encontre de la société Vista Construction. En mars 2005, le ministère public retira toutes les accusations de négligence criminelle initialement portées contre M. Fantini, après que ce dernier ait décidé de plaider coupable aux poursuites pénales réglementaires en vertu de l'*Occupational Health and Safety Act* (R.S.O. 1990, c. O.1). Voir *R. v. Fantini*, [2005] O.J. No. 2361 (Q.L.) (Ont. C.J.). Dans le même sens, le gérant du garage Gabriel Volkswagen de LaSalle, au Québec, est accusé de négligence criminelle causant des blessures. La poursuite reproche à M. Hritchuk d'avoir laissé, le 10 février 2005, les mécaniciens transvider de l'essence avec une pompe artisanale au lieu de l'appareil destiné à accomplir cette opération, qui était brisé. Durant la manœuvre, de l'essence a été projetée sur M. Daoust et une étincelle s'est produite au même moment. M. Daoust fut alors brûlé au troisième degré sur 35 % de son corps à l'extérieur, et sur 40 % à l'intérieur. La Cour du Québec ayant confirmé les accusations, un jugement est attendu dans cette affaire. Comme dans l'affaire *Fantini*, la poursuite n'a porté aucune accusation à l'encontre de la compagnie qui employait le gérant poursuivi, alors que ce dernier était, selon toute vraisemblance, son cadre supérieur conformément à la définition de la Loi C-21. Voir Christiane DESJARDINS, « Mécanicien blessé : le gérant de service au banc des accusés », *Cyberpresse*, [En ligne]. (10 mars 2009), <http://www.cyberpresse.ca/actualites/quebec-canada/justice-et-faits-divers/200903/10/01-834868-mecanicien-blesse-le-gerant-de-service-au-banc-des-accuses.php>.

8. Le 11 octobre 2005, un employé de la société Transpavé inc. est mort écrasé par le grappin d'un palettiseur à Saint-Eustache, alors qu'il tentait d'enlever une rangée de blocs excédentaires d'une palette. En vertu des dispositions de la Loi C-21, des accusations de négligence criminelle causant la mort furent seulement portées à l'encontre de la société Transpavé, auxquelles celle-ci a plaidé coupable. Contrairement à l'affaire *Fantini*, la poursuite n'a pas jugé bon de porter des accusations criminelles contre les cadres supérieurs de Transpavé, en dépit du fait que, selon le rapport de la CSST, ces derniers étaient au courant de la défaillance à l'origine de l'accident depuis plusieurs mois. Voir CSST, DIRECTION RÉGIONALE DES LAURENTIDES, *Accident mortel survenu à un travailleur le 11 octobre 2005 à l'entreprise Transpavé inc.*, Rapport d'enquête, 23 mai 2006, p. 25-26, [En ligne]. centredoc.csst.qc.ca/pdf/ed003606.pdf, [ci-après *Rapport de la CSST*]. En outre, aucune poursuite de nature pénale réglementaire n'a été portée à l'encontre des dirigeants de cette compagnie. Voir *R. c. Transpavé inc.*, [2008] R.J.D.T. 742 (C.Q.).

personne qui supervise l'exécution d'un travail. L'article 22.1 C.cr. prévoit qu'en matière de responsabilité pénale des organisations, il y a négligence criminelle lorsque le cadre supérieur dont relève le domaine d'activités de l'organisation qui a donné lieu à l'infraction, ou les cadres supérieurs, collectivement, se sont écartés de façon marquée de la norme de diligence pour empêcher la commission de l'acte prohibé par un ou plusieurs agents. Il en découle que dans le cas où la *mens rea* ne résulte pas d'une agrégation des conduites des cadres supérieurs, ceux-ci peuvent, à l'instar de l'organisation qu'ils dirigent, être reconnus pénalement responsables de négligence criminelle par le biais de la combinaison des articles 219 C.cr. et 217.1 C.cr.

3. De façon concrète, si la *mens rea* ne résulte pas de l'agrégation des conduites de plusieurs cadres supérieurs, le cadre supérieur qui s'est écarté de façon marquée de la norme de diligence, en manquant à l'obligation d'empêcher la commission de l'acte prohibé, peut être poursuivi pour négligence criminelle au même titre que l'organisation, si l'écart marqué atteint le degré d'insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui⁹. Ce n'est que lorsque le cadre supérieur agit en dehors de ses fonctions de représentant de l'organisation que ces agissements fonderont les poursuites à son encontre seulement et non à l'encontre de l'organisation qu'il sert. Par contre, si le cadre supérieur

9. Comme l'a indiqué le ministère de la Justice, la Loi C-21 « ne porte que sur la responsabilité pénale des organisations, et ne modifie en rien les dispositions actuelles concernant la responsabilité personnelle des administrateurs, des cadres et des employés. Les administrateurs et les cadres, comme tous les autres, sont responsables des actes criminels qu'ils ont perpétrés personnellement, quel qu'en soit le contexte ». Voir Canada, MINISTÈRE DE LA JUSTICE, *Un guide en langage simple. Modifications apportées par le projet de loi C-45 aux dispositions du Code criminel sur la responsabilité pénale des organisations*, à la p. 4, [En ligne]. <http://www.justice.gc.ca/fra/min-dept/pub/c45/c45.pdf>, (ci-après *Guide en langage simple*). En conséquence, le standard de *mens rea* n'est pas le même selon qu'il s'agit de la responsabilité pénale d'une organisation ou de celle d'une personne physique. Or, le paragraphe 22.1 (b) C.cr. indique que la *mens rea* requise pour entraîner la responsabilité pénale de l'organisation est celle correspondant à un écart marqué de la norme de diligence raisonnable requise. L'article 22.1 C.cr. ne porte pas sur la responsabilité pénale personnelle du cadre supérieur. En ce qui concerne la responsabilité criminelle des organisations, le législateur a donc clairement opté pour un niveau moins élevé de *mens rea* (l'écart marqué) plutôt que l'insouciance téméraire ou déréglée (qui est un écart marqué et important) requise en vertu de l'article 219 C.cr.

ayant agi dans le cadre de ses fonctions est poursuivi pour négligence criminelle, l'organisation devrait automatiquement être poursuivie en application de l'adage selon lequel qui peut le plus, peut le moins. En conséquence, dans les affaires *Fantini*¹⁰ et *Hritchuk*¹¹, les accusations à l'encontre des cadres supérieurs auraient pu automatiquement entraîner les accusations à l'encontre des organisations qu'ils dirigeaient, à moins que l'on estime qu'ils ont agi en dehors de leurs fonctions, ce qui n'était visiblement pas le cas en l'espèce. À l'inverse, dans l'affaire *Transpavé inc.*¹², le(s) cadre(s) supérieur(s) pouvaient être poursuivis si leurs comportements négligents avaient atteint le degré d'insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui. Néanmoins, puisque la poursuite n'a pas envisagé d'étendre les accusations au-delà de l'organisation, il est impossible de savoir exactement ce qu'il en était.

4. Après l'analyse de ces cas, le constat général que l'on peut faire est qu'il existe une hésitation qui laisse entrevoir des réticences de la part des services de poursuite à appliquer pleinement les dispositions de la Loi C-21. Il est vrai que le ministère public jouit d'un pouvoir discrétionnaire quant à l'opportunité d'intenter des poursuites. Cependant, nous pensons qu'en conformité avec les articles 22.1, 217.1 et 219 du *Code criminel*, les services de poursuite pourraient valablement élargir le champ des personnes à poursuivre pour négligence criminelle en matière de sécurité du travail. Étant donné le potentiel des nouvelles dispositions à occasionner plus de poursuites criminelles, le fait de cantonner les poursuites à une seule catégorie de contrevenants pourrait paraître, à certains égards, comme une manière de perpétuer l'impunité d'une partie de ceux qui sont responsables de l'exécution du travail. Or, c'est justement pour lutter contre ces risques d'impunité que la Loi C-21 a été adoptée car, comme le soutiennent certains auteurs, ses dispositions reflètent l'intolérance de la société canadienne à l'égard des blessures

10. *R. v. Fantini*, *supra*, note 7.

11. L'affaire *Hritchuk*, *supra*, note 7.

12. *Supra*, note 8.

et la mort des travailleurs suite à la négligence de leurs employeurs¹³. On se rappellera que l'adoption de la Loi C-21 constituait une réponse à la tragédie survenue à la mine Westray, en Nouvelle-Écosse, lors de laquelle 26 mineurs avaient péri en raison de la désactivation des détecteurs de méthane, au vu et au su des superviseurs et des gérants. Les procédures judiciaires et l'enquête publique ayant suivi cet événement avaient bien mis en évidence la difficulté, voire l'impossibilité, de poursuivre criminellement l'organisation et les dirigeants pourtant clairement responsables de la mort des travailleurs. Les modifications législatives visaient donc à remédier à cette importante lacune du régime juridique existant jusque-là¹⁴. La protection de la vie et de la sécurité des personnes en milieu de travail en particulier, et celle du public en général, contre la négligence des organisations est dès lors devenue une nouvelle composante des valeurs fondamentales protégées par le droit criminel.

5. Certes, le législateur est libre de réglementer par l'adoption de plusieurs autres systèmes normatifs tels que le droit pénal réglementaire, le droit administratif ou le droit du travail et que, selon le cas, l'un ou l'autre de ces systèmes peut être efficace¹⁵. Mais comme dans ce cas d'espèce le législateur

13. Sophie BOURQUE, Mathieu BEAUREGARD, « Quand l'accident de travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration », dans *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, 109-135, p. 111.

14. En dehors de cette lacune, il faut mentionner la faiblesse des amendes maximales imposées par les dispositions pénales de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1 (pour l'infraction la plus grave, la peine maximale pour une première offense est de 500 \$ à 1 000 \$ pour une personne physique, et de 5 000 \$ à 20 000 \$ pour une personne morale). À cela s'ajoute l'immunité civile dont jouissent l'employeur et le travailleur fautifs, lorsque leurs manquements ont entraîné une lésion professionnelle. Les nouvelles dispositions du *Code criminel* constituent donc une avancée majeure face à ces mesures peu dissuasives et un outil puissant afin de sensibiliser la haute direction des organisations à l'importance d'assurer la santé et la sécurité des employés.

15. Voir Anne-Marie BOISVERT, Hélène DUMONT, Alexandre STYLIOU, « En marge de l'affaire Lacroix-Norbourg : les enjeux substantifs et punitifs suscités par le double aspect, réglementaire et criminel, de certains comportements frauduleux dans le domaine des valeurs mobilières », (2009) 50 *C. de D.* 469-518.

a, en plus de la législation réglementaire existante¹⁶, choisi de procéder par le droit criminel, lequel implique une plus grande réprobation morale, la poursuite devrait porter des accusations criminelles de façon beaucoup plus juste en ciblant effectivement tous ceux qui sont impliqués dans la commission des infractions contre la santé et la sécurité des travailleurs. Compte tenu du fait qu'en matière de relations de travail, les mécanismes traditionnels de surveillance et de prévention se sont avérés inefficaces pour lutter adéquatement contre la négligence de ceux qui dirigent l'exécution du travail par autrui, il serait utile, lorsque les faits s'y prêtent, que le ministère public soit conscient de la nécessité de porter les accusations à l'encontre de l'organisation, de même qu'aux individus œuvrant pour son compte, afin d'aboutir à un niveau optimal de protection sociale¹⁷. Dans cet article, nous essayerons de montrer dans quelle mesure les nouvelles dispositions des articles 22.1 C.cr. et 217.1 C.cr. peuvent fonder les accusations de négligence criminelle contre l'organisation, ainsi que ses cadres et agents en matière de santé et sécurité du travail. Par la suite, nous ferons le point sur la diligence requise afin d'éviter d'éventuelles accusations criminelles pour atteintes à la sécurité ou à la santé des travailleurs.

I. LES PERSONNES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE POURSUIVIES POUR NÉGLIGENCE CRIMINELLE EN MILIEU DE TRAVAIL

6. L'article 217.1 C.cr. dispose qu'« 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 ». Comme on le voit, l'article 217.1 C.cr. ne crée pas une nouvelle infraction. Cette disposition crée un devoir dont la

16. La Loi C-21 n'interdit pas l'application concurrente des sanctions criminelles et des sanctions pénales réglementaires pour une même infraction. Le juge qui détermine la peine criminelle peut seulement tenir compte de la pénalité réglementaire déjà imposée à un contrevenant. Voir *Guide en langue simple, supra*, note 9.

17. Étant donné que les compagnies sont dotées d'une personnalité juridique distincte de celle des personnes physiques œuvrant pour leur compte, la condamnation au criminel des premières n'exclut pas celle des secondes. Voir *R. v. Hwang*, [2007] B.C.J. No. 279, 2007 BCCA 68 (B.C.C.A.).

méconnaissance par ceux qui dirigent l'exécution du travail peut entraîner les poursuites pour négligence criminelle si le degré de négligence voulue est prouvé. Il s'infère de la disposition de l'article 217.1 C.cr. que ceux qui peuvent être poursuivis en premier lieu sont les individus œuvrant pour le compte de l'organisation. En deuxième lieu, étant donné qu'on est en matière d'infraction dont la poursuite exige la preuve de l'élément moral de négligence, nous verrons que l'organisation peut aussi être poursuivie si les exigences de l'article 22.1 C.cr. sont remplies.

1.1. LES POURSUITES À L'ENCONTRE DES INDIVIDUS

7. L'imposition de la responsabilité criminelle aux cadres et agents œuvrant pour l'organisation est fondée sur le fait qu'en tant que professionnels, ils sont sensibles à la responsabilité personnelle compte tenu de l'impact financier des amendes de même que des stigmates liés à une éventuelle sanction d'emprisonnement¹⁸. Il est généralement admis que la menace brandie par les poursuites criminelles à l'encontre des individus a le potentiel de pousser les cadres des sociétés à faire tout leur possible pour se conformer à la loi. En effet, plusieurs auteurs ont relevé que dans bien de cas, quel que soit le montant des amendes imposées aux organisations, celles-ci n'arrivent pas à exercer un effet de dissuasion habituellement attendu de toute peine¹⁹. En outre, bien qu'il soit reconnu que les sanctions pénales nuisent à l'image des organisations et que, de ce fait, celles-ci feront tout pour les éviter en observant la législation, force est de constater que certaines d'entre elles qui ont peu de contact avec la clientèle sont moins soucieuses de leur image corporative. Par ailleurs, la doctrine avance de façon convaincante que les sanctions pénales (amendes) importantes contre les organisations peuvent injustement se répercuter sur des parties qui n'ont rien

18. Dianne SAXE, «The Impact of Prosecution of Corporations and their Officers and Directors upon Regulatory Compliance by Corporations», (1991) 1 *J. E. L.P.* 91-128, p. 98.

19. Don HANNA, «Corporate Criminal Liability», (1988-89) 31 *Crim. L. Q.* 452-480, p. 474-479.

à voir dans la commission de la faute²⁰. En conséquence, le recours à la responsabilité pénale individuelle est fortement recommandé, car c'est lorsque les cadres de l'organisation redoutent d'être personnellement poursuivis que l'objectif de dissuasion peut être effectivement atteint²¹.

8. Au sens de l'article 217.1 C.cr., les individus qui dirigent l'accomplissement d'un travail sont généralement les cadres supérieurs de l'organisation. Toutefois, il arrive que de simples agents dirigent aussi le travail ou, à tout le moins, l'exécution d'une tâche par autrui.

1.1.1. Les poursuites à l'encontre des cadres supérieurs de l'organisation

9. Les cadres supérieurs de l'organisation constituent de véritables patrons dans la surveillance de l'accomplissement du travail par les employés. Selon le *Code criminel*, les cadres supérieurs sont des agents « [...] jouant un rôle important dans l'élaboration des orientations de l'organisation visée ou assurant la gestion d'un important domaine d'activités de celle-ci »²². Compte tenu de leur position d'autorité dans l'organisation, les cadres supérieurs sont donc tenus de prendre toutes les précautions possibles afin d'éviter que le travail qu'ils supervisent donne lieu aux blessures corporelles pour autrui.

10. Au sens de l'article 217.1 C.cr., le mot autrui vise à la fois les employés ou les autres travailleurs, y compris les bénévoles, ainsi que le public en général²³. La disposition de l'article 217.1 C.cr. montre bien qu'il importe peu que la personne victime de l'accident soit employée par l'organisation impliquée dans l'accident ou non. Il suffit qu'il y ait un lien entre les

20. ANONYME, « Increasing Community Control over Corporate Crime — A Problem in the Law of Sanctions », (1961) 71 *Yale L.J.* 280, p. 280.

21. Robert ISEMAN, « Criminal Responsibility of Corporate Officials for Pollution of the Environment », (1972) 37 *Alb. L. Rev.* 61-96, p. 63 : « [t]here is little doubt that individual liability is preferable to corporate responsibility in preventing corporate crime. It is generally accepted that fear of criminal prosecution is an effective deterrent to businessmen, professionals and the middle class ».

22. *Code criminel*, *supra*, note 1, art. 2.

23. La version anglaise de la disposition de l'article 217.1 C.cr. fait référence au travailleur ou à n'importe quelle personne, « any other person ».

blessures corporelles ou la mort et le travail effectué au sein de cette organisation. Tout comme un employé de l'organisation concernée par l'accident ou celui d'une autre organisation, un passant peut donc aussi être victime d'une conduite négligente de la part d'un ou plusieurs cadres supérieurs. Dans l'affaire *Millennium Crane*²⁴, la personne décédée n'était pas un employé de cette compagnie. Elle était au service de la Ville qui avait loué la grue.

11. Par ailleurs, le risque à l'origine des blessures ou la mort ne doit pas nécessairement émaner de l'intérieur de l'entreprise. Il découle de quelques récentes décisions australiennes que les blessures d'un employé que le travail expose aux activités criminelles des tiers peuvent donner lieu aux accusations de négligence criminelle. Il a ainsi été jugé qu'en rejetant la demande de rotation de poste faite par un gardien de bar menacé de mort par un gangster, l'employeur a violé son devoir d'offrir un environnement de travail sécuritaire²⁵. Selon le tribunal, il était prévisible pour l'employeur que le refus de la rotation comportait un risque de blessures pour l'employé au cas où l'auteur des menaces revenait pour les mettre en exécution²⁶. De plus, dans une affaire où une employée d'hôtel avait été victime des voies de fait perpétrées par une bande de cambrioleurs, le tribunal a estimé que l'employeur avait failli à son devoir de fournir un travail sécuritaire, ainsi qu'à celui de formation et d'information en vue de prévenir la survenance des dangers²⁷.

12. En vertu de l'article 217.1 C.cr., donc, les cadres supérieurs s'exposent aux poursuites pour négligence criminelle s'ils ne prennent pas les mesures voulues (équivalentes à l'écart marqué et important) dans la supervision de l'accomplissement du travail et que des blessures corporelles ou la mort d'une personne surviennent. Il faut préciser que dans cette optique, les cadres supérieurs de l'organisation sont personnellement poursuivis à titre de responsables de la supervision du travail et non en tant que gérants ou représentants patronaux. C'est pourquoi la *mens rea* requise pour l'infraction

24. Affaire *Millennium Crane*, *supra*, note 6.

25. *PAB Security Pty Ltd. v. Mahina*, [2009] NSWCA 125.

26. *Ibid.*

27. *Ogden v. Bells Hotel Pty Ltd.*, [2009] VSC 219.

imputable aux cadres de l'organisation est différente de celle requise pour l'infraction imputable à l'organisation, même si ce sont ces mêmes agents qui sont à l'origine de la commission de l'infraction. Comme nous l'avons déjà dit, alors que l'article 22.1 C.cr. dispose que l'écart marqué de la norme de diligence suffit pour entraîner la négligence criminelle de l'organisation, les cadres, personnes physiques, ne seront pas quant à eux poursuivis au criminel si leur comportement négligent ne constitue pas une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la sécurité ou de la vie des autres²⁸.

13. Dans tous les cas, pour entraîner la culpabilité criminelle, le comportement négligent requiert plus qu'une simple inattention momentanée²⁹. La défaillance qui constitue une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui (écart marqué et important) requiert que le manquement à l'obligation légale soit l'équivalent d'une mise en danger de la vie d'autrui ou d'une exposition de sa santé à un péril permanent³⁰. En outre, le risque pour la santé ou la sécurité d'autrui créé par ce comportement négligent doit être prévisible pour une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances³¹.

14. Dans l'affaire *R. v. Fantini*³², M. Fantini, cadre supérieur de la société Vista Construction, avait été averti par le propriétaire de la résidence faisant l'objet des travaux que les parois de la tranchée nécessitaient une inclinaison de 45 degrés pour éviter l'effondrement³³. Cependant, M. Fantini n'avait pas tenu compte de cet avertissement et avait plutôt, sans aucun souci, quitté le lieu de travail peu avant que l'accident se produise. De plus, il a été rapporté que l'employé mortellement accidenté ne portait ni casque de protection ni bottes de sécurité³⁴, contrairement aux exigences de la législation sur la sécurité des travailleurs dans ce domaine. Dès lors,

28. *Code criminel*, *supra*, note 1, art. 219.

29. Voir *R. c. Beatty*, [2008] 1 R.C.S. 49, par. 51-53.

30. *R. c. J.F.*, 2008 CSC 60, par. 8. Voir aussi Hamish STEWART, « F. (J.): The Continued Evolution of the Law of Penal Negligence », (2008) 60 *C.R.* (6th) 243, p. 247.

31. *R. c. J.F.*, *id.*, par. 25.

32. *R. v. Fantini*, *supra*, note 7.

33. *Id.*, par. 20.

34. *Id.*, par. 22.

il paraissait évident que M. Fantini n'avait pas pris les mesures voulues qu'une personne raisonnable placée dans le même contexte pouvait prendre afin d'éviter que le travail qu'il supervise ne donne lieu aux blessures corporelles ou à la mort du travailleur.

15. Le manquement à l'obligation de sécurité par M. Fantini constituait véritablement une mise en danger de la vie d'un travailleur équivalent à un écart marqué et important par rapport à la norme de diligence qu'observerait un superviseur raisonnablement prudent placé dans les mêmes circonstances. Dans la mesure où l'omission de M. Fantini avait clairement démontré une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la sécurité et de la vie du travailleur de sa société, les accusations de négligence criminelle initialement portées à son encontre étaient juridiquement défendables. Le fait que le ministère public ait retiré ces accusations peut paraître comme étant un retour en arrière, notamment à l'époque où les crimes commis dans le cadre des relations de travail étaient tolérés avec pour conséquence le déclin du niveau de précaution et de prudence de la part de ceux qui dirigent l'exécution du travail.

16. Comme nous l'avons souligné, en plus des cadres supérieurs, l'article 217.1 C.cr. peut aussi donner lieu aux accusations criminelles à l'encontre des agents de l'organisation qui supervisent l'exécution d'un travail ou d'une tâche donnée.

1.1.2. Les poursuites à l'encontre des agents de l'organisation

17. La disposition de l'article 217.1 C.cr. impose aussi l'obligation de diligence aux agents de l'organisation qui, bien que ne faisant pas partie de l'équipe de direction, peuvent se retrouver dans une position de supervision vis-à-vis d'un ou plusieurs travailleurs. Il s'agit, par exemple, des contre-mâîtres ou même d'autres travailleurs investis de l'autorité de superviser comment le travail ou la tâche est en train d'être réalisé³⁵. Il peut s'agir aussi des contractants

35. Norm KEITH, *Workplace Health & Safety Crimes: Bill C-45 and the New Westray Criminal Offences*, Markham, LexisNexis Butterworths, 2004, 278 p., p. 71.

(sous-traitants) de l'employeur³⁶. Si ces agents manquent à leur obligation de supervision du travail sans excuse légitime et que cette conduite dénote une insouciance déréglée ou téméraire, ils pourront valablement être poursuivis pour négligence criminelle en cas de mort ou de blessures corporelles pour autrui³⁷.

18. De plus, comme nous l'avons évoqué précédemment, si la défaillance temporaire peut constituer un écart marqué, l'écart marqué et important exige, entre autres, que cette défaillance expose la vie de la victime à un péril permanent³⁸. En outre, le risque pour la santé ou la sécurité d'autrui créé par ce comportement négligent doit être celui que peut prévoir une personne raisonnablement prudente placée dans les mêmes conditions³⁹.

19. Dans l'affaire *Transpavé*, le rapport de la CSST a mis en évidence l'insouciance déréglée et téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui imputable au contremaître. En effet, les inspecteurs ont rapporté que le contremaître avait constaté que le système à faisceau optique de sécurité était neutralisé, mais s'était abstenu de prendre les mesures correctives au motif qu'il n'avait pas de mandat de surveillance à ce sujet⁴⁰. Or, l'article 217.1 C.cr. ne requiert pas que la personne qui supervise l'exécution du travail agisse strictement dans le cadre de ses attributions. Ce qui lui est demandé, c'est de prendre les mesures voulues pour éviter que l'exécution du travail qu'il supervise ne donne lieu à la mort ou aux blessures des autres. Les superviseurs sont donc invités à ne pas avoir une vision étroite de leur mandat de surveillance. Ils doivent agir avec diligence en tout temps pour empêcher les accidents, non seulement au sein de leurs unités de travail,

36. Dans l'affaire *Millennium Crane*, l'une des personnes inculpées de négligence criminelle était un sous-traitant de la compagnie. Voir *Affaire Millennium Crane*, *supra*, note 6.

37. Voir *R. c. Tutton*, [1989] 1 R.C.S. 1392, p. 1427-1428; *R. c. J.F.*, *supra*, note 30, par. 37. Toutefois, comme ces agents n'ont pas les fonctions de cadres supérieurs, leur conduite n'engagera pas la responsabilité de l'organisation, à moins qu'au même moment, un ou plusieurs cadres supérieurs s'écartent, de façon marquée, de la norme de diligence attendue d'une personne raisonnablement prudente.

38. Voir *R. c. J.F.*, *supra*, note 30, par. 25.

39. *Ibid.*

40. *Rapport de la CSST*, *supra*, note 8, p. 43.

mais aussi au sein d'autres unités voisines. Il en découle que ce contremaître de la compagnie Transpavé avait fait montre d'une négligence grave car, selon toute évidence, une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances aurait pu prévoir que laisser perdurer la neutralisation du système de sécurité pouvait, à tout moment, donner lieu aux blessures corporelles ou à la mort. Ce contremaître était alors susceptible d'être poursuivi pour négligence criminelle si sa négligence pouvait être considérée comme constituant un écart marqué et important synonyme d'insouciance téméraire ou déréglée à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui.

20. Nous n'avons pas été en mesure de savoir si la police avait envisagé de porter des accusations criminelles à l'encontre d'éventuels individus œuvrant pour le compte de la compagnie Transpavé. Si elle ne l'a pas fait, il importe de lui rappeler que de telles accusations peuvent être justifiées lorsque le niveau de faute est suffisant pour entraîner des poursuites pour négligence criminelle relativement aux personnes physiques. Dans cette optique, nous estimons que l'action de la police de Sault-Sainte-Marie consistant à porter des accusations criminelles à la fois à l'encontre de l'organisation et des agents impliqués dans l'accident causé par la grue de Millennium Crane⁴¹ nous semble être une meilleure application des dispositions de la Loi C-21. En effet, on peut valablement avancer que la conduite d'une grue sur un chantier de construction par un opérateur sans permis valide peut constituer un écart marqué et important de la norme de diligence attendue d'une personne raisonnable dans les mêmes circonstances.

21. Outre les individus, l'organisation est également susceptible d'être poursuivie en vertu des articles 22.1 et 217.1 du *Code criminel*.

1.2. LES POURSUITES À L'ENCONTRE DE L'ORGANISATION

22. L'article 22.1 C.cr. dispose que :

[S]'agissant d'une infraction dont la poursuite exige la preuve de l'élément moral de négligence, toute organisation est

41. Affaire *Millennium Crane*, *supra*, note 6.

considérée comme y ayant participé lorsque : a) d'une part, l'un de ses agents a, dans le cadre de ses attributions, eu une conduite — par action ou omission — qui, prise individuellement ou collectivement avec celle d'autres de ses agents agissant également dans le cadre de leurs attributions, vaut participation à sa perpétration; b) d'autre part, le cadre supérieur dont relève le domaine d'activités de l'organisation qui a donné lieu à l'infraction, ou les cadres supérieurs, collectivement, se sont écartés de façon marquée de la norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter, dans les circonstances, pour empêcher la participation à l'infraction.

23. À l'instar d'autres dispositions portant sur les modes de participation criminelle, l'article 22.1 C.cr. prévoit les deux éléments nécessaires pour qu'une organisation soit poursuivie pour négligence criminelle : l'*actus reus* et la *mens rea*.

24. En ce qui concerne l'*actus reus*, l'article 22.1 C.cr. prévoit, d'une part, qu'une organisation est responsable de la conduite négligente (l'acte ou l'omission) d'un de ses agents. Le terme « agent » englobe aussi bien les employés d'une organisation que ses administrateurs, associés, mandataires ou entrepreneurs⁴². Ainsi, la conduite négligente d'un employé d'une société peut donner lieu aux poursuites de celle-ci pour négligence criminelle au même titre que la conduite d'un administrateur. À titre d'exemple, en vertu de l'article 22.1 C.cr., un cadre supérieur ou un agent mal entraîné à la conduite d'un chariot élévateur peut être à l'origine des poursuites pour négligence criminelle causant des lésions corporelles à l'encontre de la société pour laquelle il travaille, si la mise en mouvement du chariot provoque des blessures pour autrui.

25. D'autre part, l'article 22.1 C.cr. prévoit que l'infraction de négligence criminelle peut être le résultat de la somme des conduites de plusieurs agents de l'organisation. En d'autres termes, même au cas où il ne serait pas possible d'attribuer la conduite négligente à un seul agent, l'organisation pourrait toujours en être tenue responsable si l'ensemble des conduites de plusieurs agents équivaut à un acte négligent ou une omission négligente. Pour bien expliciter cette agrégation

42. *Code criminel, supra*, note 1, art. 2.

des conduites de plusieurs agents, le ministère de la Justice du Canada donne l'exemple suivant :

si trois employés débranchaient chacun un seul des systèmes de sécurité, en pensant que ce n'est pas dangereux puisque les deux autres sont actifs, ils ne seraient probablement pas poursuivis parce qu'ils n'auraient pas fait preuve d'une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie des autres mineurs. Mais le fait que les employés ne soient pas poursuivis ne signifierait pas que leur employeur ne le serait pas. Ce serait l'organisation qui, par le truchement de ses trois employés, aurait débranché les trois systèmes⁴³.

26. En ce qui concerne la *mens rea*, l'article 22.1 C.cr. prévoit que l'organisation ne peut être poursuivie pour négligence que lorsque le cadre supérieur responsable ou les cadres supérieurs pris collectivement se sont écartés, de façon marquée, de la norme de diligence attendue d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances⁴⁴.

27. Selon le ministère de la Justice, « [...] l'organisation pourrait être reconnue coupable si, par exemple, l'administrateur ayant la responsabilité des systèmes de sécurité n'a pas donné à l'employé négligent la formation nécessaire à l'accomplissement de cette tâche »⁴⁵. L'écart marqué peut également s'inférer de la conduite d'un cadre supérieur d'une mine qui laisse son travailleur y accéder, alors qu'il vient de constater que l'une de ses parois est en passe de s'effondrer.

28. En cas d'agrégation de *mens rea*, l'organisation peut être tenue responsable pour négligence criminelle, s'il s'avère que plusieurs cadres supérieurs auraient collectivement dû mettre en place des mesures visant à empêcher les agents de l'organisation d'agir de façon dangereuse et si l'ensemble de ces défaillances constitue un écart marqué par rapport à la norme de diligence attendue d'une personne raisonnable dans les mêmes circonstances pour prévenir des accidents⁴⁶. De façon concrète, dans une organisation disposant de plusieurs

43. *Guide en langue simple, supra*, note 9.

44. Comme on le voit, à l'instar de l'*actus reus*, la *mens rea* peut aussi être le résultat d'une agrégation de conduites négligentes de plusieurs cadres supérieurs.

45. *Guide en langue simple, supra*, note 9.

46. *Ibid.*

systèmes de sécurité, l'omission, par un cadre supérieur, de signaler à un agent l'interdiction de débrancher un système de sécurité avant la fin du quart de travail peut ne pas constituer un écart marqué de la norme de diligence si un seul débranchement ne met pas en danger la santé et la sécurité des individus. À l'inverse, l'omission, par plusieurs cadres supérieurs, de porter à la connaissance de leurs agents l'interdiction de débrancher le système de sécurité peut collectivement constituer un écart marqué de la norme de diligence, si plusieurs agents se mettent à débrancher un certain nombre de systèmes de sécurité causant ainsi les blessures corporelles ou la mort d'une ou plusieurs personnes.

29. En matière d'agrégation de conduites, donc, même si aucune infraction de négligence criminelle ne peut être attribuée à un seul individu, l'organisation doit assumer la responsabilité de la somme des comportements négligents de plusieurs agents travaillant pour son compte. L'organisation est alors considérée comme participant seule à l'infraction à titre principal, c'est-à-dire en la commettant réellement⁴⁷. Dans ce cas, on ne peut donc pas parler de coperpétration avec l'un ou l'autre cadre supérieur, encore moins d'aide ni d'encouragement ou de conseil à la commission de l'infraction.

30. Dans l'affaire *R. v. Chrimea Iron Works Ltd.*⁴⁸, où une caisse de métaux a mortellement blessé un agent qui tentait d'ajuster sa position sur le chariot élévateur, il s'était avéré que l'employé à l'origine de l'accident n'avait reçu aucune formation formelle sur la conduite de ce type d'engins. En outre, aucune procédure écrite n'était disponible pour le déplacement des métaux lourds au sein de l'entreprise. De même, l'usine ne disposait pas de comité de santé et de sécurité. Même si, pris individuellement, ces manquements peuvent ne pas constituer un écart marqué de la norme de diligence attendue d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances, ils peuvent l'être s'ils sont pris collectivement.

47. *Code criminel*, *supra*, note 1, art. 21 (1) (a). Il faut rappeler que l'organisation peut également être poursuivie seule si la négligence du cadre supérieur constitue un écart marqué seulement et non pas un écart marqué et important équivalent à une insouciance téméraire ou déréglée à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui.

48. *R. v. Chrimea Iron Works Ltd.*, [2007] O.J. No. 726 (Ont. Ct.J.).

Dans ce sens, si ces manquements relèvent conjointement de la responsabilité de plusieurs cadres supérieurs d'une même organisation, c'est la somme des conduites de ces cadres qui constituerait un écart marqué par rapport à la norme de diligence qu'observerait une personne raisonnablement prudente placée dans le même contexte.

31. La négligence criminelle en vertu de l'agrégation de la conduite matérielle de plusieurs agents, ainsi que de l'agrégation des fautes de plusieurs cadres supérieurs, constitue une innovation importante apportée par la Loi C-21. En effet, contrairement à la doctrine de l'identification⁴⁹, l'agrégation implique que la responsabilité de l'organisation repose essentiellement sur le cumul des conduites qui, prises individuellement, ne constitueraient pas un écart marqué par rapport à la norme qu'observerait une personne raisonnable et diligente. L'agrégation des conduites et des fautes est un outil efficace, car elle vise à empêcher une organisation d'« évite[r] la responsabilité pénale par la fragmentation »⁵⁰ des comportements de ses cadres et agents.

32. L'écart marqué par rapport à la norme de diligence est plus élevé qu'un simple écart qui relève de la négligence civile, car la première permet de sanctionner un comportement blâmable, alors que la dernière s'intéresse à la répartition de la perte⁵¹. Selon la Cour suprême :

[S'il] faut considérer comme une infraction criminelle chaque écart par rapport à la norme civile, quelle qu'en soit la gravité, on risque de ratisser trop large et de qualifier de criminelles des personnes qui en réalité ne sont pas moralement blâmables. Une telle approche risque de porter atteinte au principe

49. La doctrine de l'identification qui, jusqu'à l'entrée en vigueur de la Loi C-21, était le seul mécanisme disponible en droit canadien pour asseoir la responsabilité criminelle des personnes morales, stipulait que l'organisation ne pouvait être poursuivie pour une infraction de *mens rea* que lorsque c'est son âme dirigeante qui l'aurait commise en vue d'en faire bénéficier, au moins en partie, à cette organisation. L'arrêt clé qui a consacré la doctrine de l'identification en droit canadien a été rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Canadian Dredge & Dock Co. c. La Reine*, [1985] 1 R.C.S. 662.

50. Darcy L. MACPHERSON, « Extending Corporate Criminal Liability: Some Thoughts on Bill C-45 », (2004) 30 *Man. L.J.* 253-284, p. 272.

51. *R. c. Beatty*, *supra*, note 29, par. 6.

de justice fondamentale voulant qu'une personne moralement innocente ne doive pas être privée de sa liberté⁵².

33. Il est vrai que le simple écart et l'écart marqué dérogent tous à la norme à laquelle on s'attendrait à voir se conformer une personne raisonnablement prudente. Mais comme nous venons de le voir, leur distinction tient aux degrés. Plus précisément, contrairement à un simple écart, l'écart marqué suppose l'existence d'un état mental blâmable⁵³. Toutefois, le degré de l'écart marqué est inférieur à celui de l'écart marqué et important, évoqué précédemment, qui dénote un état mental plus blâmable⁵⁴.

34. Il est entendu que dans l'évaluation de la diligence, le tribunal doit tenir compte des pratiques et procédures mises en place par la personne responsable de la sécurité au sein de l'organisation, ainsi que des pratiques adoptées par d'autres organisations relevant du domaine d'activités qui comporte un degré de risque comparable⁵⁵. Cette approche correspond à ce que l'on appelle couramment la faute organisationnelle ou la culture corporative fautive chère à plusieurs auteurs⁵⁶. Selon la théorie de la culture corporative fautive, on ne peut pas mieux attribuer l'intention criminelle à une organisation, si on n'adopte pas une approche qui tienne en considération ses politiques, sa structure et sa culture organisationnelles ayant activement encouragé la commission de l'infraction ou empêché le respect de la loi. En effet, c'est à travers ses politiques et pratiques organisationnelles qu'une entreprise exprime son intention, qui est différente de celle des individus œuvrant pour son compte⁵⁷. Pour

52. *Id.*, par. 34.

53. *Id.*, par. 7.

54. *R. c. J.F.*, *supra*, note 30, par. 12-16.

55. *C.S.S.T. c. Mines Sigma (Québec) Ltée*, [1992] T.T. 391, p. 461.

56. Brent FISSE, John BRAITHWAITE, « The Allocation of Responsibility for Corporate Crime: Individualism, Collectivism and Accountability », (1988) 11 *Sydney L. Rev.* 468-513, p. 479; James GOBERT, « Corporate Criminality: Four Models of Fault », (1994) 14 *Legal Stud.* 393-410, p. 408; Jonathan CLOUGH, « Bridging the Theoretical Gap: The Search for a Realist Model of Corporate Criminal Liability », (2007) 18 *Crim. L. F.* 267-300, p. 275-276; Amissi MANIRABONA, « Le droit pénal des organisations face à l'internationalisation de la conduite criminelle: Le cas de la société *Anvil Mining Ltd* au Congo », (2009) 13 *Can. Crim. Law Rev.* 217-246, p. 219.

57. Brent FISSE, « Reconstructing Corporate Criminal Law: Deterrence, Retribution, Fault, and Sanctions », (1983) 56 *South. Cal. L. R.* 1141-1246, p. 1190.

être efficace, la responsabilité pénale doit alors viser à sanctionner les pratiques et attitudes déficientes de l'organisation qui sont à la base de la contravention à la loi.

35. Par ailleurs, le respect de la loi requiert un certain niveau de diligence de la part de ceux qui dirigent l'accomplissement du travail.

II. LA DILIGENCE ATTENDUE DE CEUX QUI SONT IMPLIQUÉS DANS LA DIRECTION DE L'ACCOMPLISSEMENT DU TRAVAIL PAR AUTRUI

36. Même si l'article 217.1 C.cr. introduit une nouvelle obligation légale pour ceux qui dirigent ou supervisent l'exécution du travail ou d'une tâche par autrui, il ne prévoit pas de nouvelles mesures spécifiques de sécurité requises en milieu de travail. Selon Keith, la disposition de l'article 217.1 C.cr. doit donc être vue comme participant au renforcement des obligations déjà existantes en droit de la santé et la sécurité du travail⁵⁸. L'obligation découlant de l'article 217.1 C.cr. s'avère donc être une élévation au statut criminel de certaines graves violations des obligations réglementaires relatives à la santé et à la sécurité du travail⁵⁹. Par conséquent, si la violation d'une norme de diligence attendue d'une personne raisonnable en vertu de 217.1 C.cr. s'apprécie à partir des obligations prévues par les lois sur la santé et la sécurité du travail, elle doit toutefois constituer une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui pour pouvoir passer le test de la négligence criminelle⁶⁰.

37. La disposition de l'article 217.1 C.cr. institue un ensemble de nouveaux devoirs, dont l'omission peut constituer l'*actus*

58. N. KEITH, *supra*, note 35, p. 71.

59. Toutes les lois provinciales portant sur la santé et la sécurité du travail, de même que le *Code canadien du travail*, partie II, prévoient, outre des obligations particulières, une obligation générale pour l'employeur de prendre les mesures raisonnables afin de protéger la santé et la sécurité de ses employés. Le manquement à ces obligations constitue une infraction pénale statutaire, dont les sanctions sont habituellement plus sévères lorsque l'employeur a agi de manière à compromettre sérieusement la santé d'un employé. En vertu de l'article 217.1 C.cr., on se trouve dans une infraction criminelle si le manquement à ces obligations constitue un écart marqué par rapport à la norme de diligence attendue d'une personne raisonnable placée dans les mêmes conditions.

60. *Code criminel*, *supra*, note 1, art. 219 (1).

reus de l'infraction de négligence criminelle définie à l'article 219 (1) (b) C.cr. Il s'ensuit que la personne qui omet de remplir le devoir prévu à l'article 217.1 C.cr. ne sera coupable de négligence criminelle que si la *mens rea* requise par l'article 219 C.cr. (l'insouciance téméraire ou déréglée) est en outre présente. La diligence raisonnable peut être considérée comme un moyen pour atteindre des résultats ou respecter les règles, et ainsi éviter de violer la disposition de l'article 217.1 C.cr. Mais elle peut aussi être invoquée comme un moyen de soulever le doute ou de se disculper lorsqu'on est accusé de n'être pas parvenu à atteindre les résultats attendus. Avant d'aborder les actions concrètes nécessaires pour ne pas violer la disposition de l'article 217.1 C.cr., il importe de se référer d'abord aux généralités portant sur la notion de diligence.

2.1. GÉNÉRALITÉS SUR LA DILIGENCE REQUISE EN VERTU DE L'ARTICLE 217.1

38. Le droit criminel est longtemps resté en marge de la gouvernance des entreprises. Celles-ci ont toujours fonctionné en vase clos, en se disant que les lois sur les sociétés, ainsi que quelques législations connexes, suffisaient pour bien régler leurs activités. Or, malgré les nombreux accidents mortels au sein des entreprises, le droit des sociétés n'a pas réellement imposé d'obligations spécifiques aux dirigeants des sociétés. Leur unique préoccupation a toujours été l'augmentation des profits pour les actionnaires. Le respect des autres devoirs ne relevait généralement pas de la priorité des cadres supérieurs des sociétés. Leur violation ne faisait alors pas l'objet d'inquiétudes particulières étant donné le coût minime qu'elle emportait en cas de condamnation⁶¹. La Loi C-21 vient décidément changer la donne en raison du coût élevé associé à une possible condamnation pour négligence criminelle. Désormais, les conduites dangereuses au sein d'une entreprise mettront clairement en jeu la responsabilité de ceux qui dirigent l'exécution du travail. Ces derniers ne doivent plus se comporter comme avant. Des investissements

61. Voir *supra*, note 14.

devront être engagés, soit pour réparer sans délai les déficiences des outils de travail, soit pour améliorer la qualité du matériel de travail existant. En plus, de nouvelles façons de diriger la réalisation du travail doivent être mises à contribution. Compte tenu du fait qu'aussi bien les organisations que leurs dirigeants ou employés sont susceptibles d'être criminellement poursuivis, ils doivent davantage se préoccuper des devoirs que la nouvelle loi leur impose afin de minimiser le plus possible les cas d'atteintes à la vie et à la sécurité d'autrui et ainsi éviter les poursuites à leur encontre.

39. L'article 217.1 C.cr. impose l'obligation à ceux qui dirigent l'accomplissement ou l'exécution d'un travail de « prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui ». L'expression « mesures voulues » n'est cependant pas définie par le *Code criminel*. En l'absence des éclaircissements issus des décisions judiciaires sur le sujet, il peut être difficile de savoir exactement ce qui constitue les « mesures voulues ». Néanmoins, étant donné que nous sommes en matière de relations de travail, la diligence raisonnable s'évalue d'abord par rapport au respect de la législation sur la santé et la sécurité du travail⁶². Autrement dit, la défaillance aux devoirs imposés par les lois portant sur la santé et la sécurité du travail peut conduire à la violation de l'obligation prévue à l'article 217.1 C.cr., et ainsi donner lieu aux poursuites pour négligence criminelle si la *mens rea* est jugée suffisante pour ce crime.

40. De façon générale, la diligence raisonnable exige qu'un employeur prenne les précautions nécessaires afin d'éviter la commission de l'infraction⁶³. Pour qu'un employeur se disculpe en cas d'infraction de négligence, il doit prouver que l'infraction a été commise à son insu et sans son consentement, malgré le déploiement des dispositions qu'aurait prises un employeur prudent et diligent pour prévenir sa commission⁶⁴.

62. Voir N. KEITH, *op. cit.*, note 35, p. 118; Norm KEITH, James FERGUSON, « Bill C-45 and the Canadian Petroleum Industry », (2005-2006) 43 *Alta. L. Rev.* 159-181, p. 166.

63. *R. c. Sault-Ste-Marie*, [1978] 2 R.C.S. 1299, p. 1326.

64. *C.S.S.T. c. Compagnie Commonwealth Plywood*, [2008] QCCQ 11799, par. 71.

41. Toutefois, la nature des dispositions nécessaires pour éviter la commission des infractions n'est pas facile à déterminer. En la matière, chaque cas est donc un cas d'espèce. Dans *R. v. Commander Business Furniture Inc.*⁶⁵, la Cour de justice de l'Ontario a décidé que la diligence raisonnable ne signifie pas qu'on exige d'une personne de faire des efforts d'un super-humain, mais tout simplement d'avoir un niveau élevé de conscience et d'action décisive, prompte et continue⁶⁶. Dans *C.S.S.T. c. Marc Filiatreault Couvreur inc.*, il a été jugé que la diligence raisonnable requiert que l'employeur

prenne des mesures concrètes et positives pour s'assurer que la loi soit respectée. Il ne suffit pas [non plus] de simplement donner des directives aux employés, en présumant que les instructions seront suivies. Encore faut-il prendre des moyens pour s'assurer que les directives sont respectées⁶⁷.

42. Bien qu'il soit admis que l'évaluation de la diligence dépend habituellement des circonstances de chaque cas d'espèce, en matière de sécurité du travail, la diligence attendue d'une personne qui supervise les employés œuvrant dans un domaine donné est d'un niveau plus élevé par rapport à la diligence attendue d'un citoyen ordinaire, dans la mesure où il s'agit généralement des activités spécialisées⁶⁸. Cependant, il importe de souligner qu'en matière criminelle, la Cour suprême a jusque-là refusé d'attacher à la notion de « personne raisonnable » des compétences particulières⁶⁹. Avec les récentes évolutions sur la possibilité de poursuivre les organisations pour négligence criminelle, il est possible qu'il ait y une évolution de cette approche de la Cour suprême sur la question. Mais il sera toujours inévitable de placer chaque cas dans son propre contexte étant donné que même

65. *R. v. Commander Business Furniture Inc.*, [1992] 9 C.E.L.R. (N.S.) 185. (Ont. Ct.J. Prov. Div.).

66. *Id.*, par. 240.

67. *C.S.S.T. c. Marc Filiatreault Couvreur inc.*, [2001] T.T., 500-63-005091-001, par. 14 (T.T.). Voir aussi *C.S.S.T. c. 2855-2909 Québec inc.*, [2002] T.T., 500-63-005756-017, par. 11 (T.T.).

68. Voir *La Reine c. Légaré Auto limitée*, J.E. 82-191 (C.A.).

69. Voir *R. c. Gosset*, [1993] 3 R.C.S. 76. [Motifs de la majorité].

les entreprises opérant dans des secteurs d'activités semblables ne sont pas exposées aux risques similaires.

43. Par ailleurs, bien que l'existence de mécanismes de gestion puisse témoigner de la bonne volonté pour éviter la survenance de l'infraction, elle ne constitue pas une garantie d'impunité, surtout lorsque ces mécanismes n'ont pas été convenablement exploités ou accompagnés d'autres mesures nécessaires, notamment le fait de s'assurer que les directives sont respectées et que les employés travaillent en sécurité⁷⁰.

44. En définitive, si la diligence raisonnable suppose que celui qui dirige l'accomplissement d'un travail ou d'une tâche fasse tout ce qui pourrait être raisonnablement attendu d'une personne prudente et diligente afin d'éviter la survenance de l'accident, il n'est généralement pas exigé que les précautions prises soient économiquement rationnelles. Il suffit qu'elles soient jugées suffisantes pour une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances⁷¹. Ainsi, quoiqu'il soit admis que la diligence raisonnable n'exige pas un comportement exemplaire⁷², encore moins la recherche de la perfection⁷³, celui qui dirige l'accomplissement du travail ou de la tâche doit envisager tout danger ou risque pour la santé ou la sécurité d'autrui qu'une personne raisonnable dans les mêmes circonstances doit prévoir.

45. La diligence raisonnable oblige donc ceux qui dirigent l'exécution du travail au sein d'une organisation à anticiper tous les risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs. Dans l'affaire *Fantini*⁷⁴, tous les indices avaient montré que M. Fantini, cadre supérieur de la société Vista Construction,

70. C.S.S.T. c. *Marc Filiatreault Couvreur*, *supra*, note 67, par. 15. Selon la juge Handman du Tribunal du travail, les « moyens que l'employeur doit prendre pour s'assurer que ses directives sont respectées et que ses employés travaillent en sécurité comprennent les suivants : 1. vérifier que les employés sont munis de l'équipement de sécurité au moment de leur départ vers le site; 2. rencontrer le(s) contremaîtres(s) afin de faire comprendre l'importance des instructions et les conséquences du non-respect; 3. faire surveiller les employés et/ou faire des visites de contrôle au chantier; 4. faire des rappels verbaux et subséquemment par écrit en cas du non-respect des directives; 5. émettre des avertissements et, si nécessaire, imposer des mesures disciplinaires pour sanctionner le défaut de respecter les directives émises ».

71. *R. v. Canon inc.* [1995] O.J. No 4311 (Ont. Prov.Ct.).

72. C.S.S.T. c. *Compagnie Commonwealth*, *supra*, note 64, par. 75.

73. *Id.*, par. 81.

74. *R. v. Fantini*, *supra*, note 7.

ne s'était pas préoccupé de prendre des mesures nécessaires pour s'assurer que son employé travaille dans des conditions de sécurité nécessaires. Le fait d'avoir laissé son employé travailler dans la tranchée sans respecter les normes de sécurité prévues en la matière, malgré les recommandations du propriétaire du terrain, a démontré un dangereux manque de prudence caractéristique d'une négligence criminelle. Dans l'affaire *Transpavé*⁷⁵, l'absence de diligence caractéristique de la négligence criminelle s'inférait du fait que les cadres supérieurs de la compagnie étaient depuis longtemps conscients de la défaillance du système à l'origine de l'accident, mais n'avaient pris aucune mesure pour y apporter des solutions susceptibles d'assurer la sécurité des travailleurs.

46. Si, en matière réglementaire, la « négligence simple » suffit à fonder la responsabilité pénale⁷⁶, en ce qui concerne la négligence criminelle, le seuil de négligence requis est plus élevé. Selon la jurisprudence récente, en matière de négligence criminelle, la conduite de l'accusé doit généralement constituer un écart marqué et important par rapport à la norme de diligence de la personne raisonnable⁷⁷. Il s'ensuit qu'une simple violation de la législation réglementaire ne saurait donner lieu aux accusations de négligence criminelle⁷⁸. En effet, les stigmates associés à une condamnation en vertu du *Code criminel* exigent que la violation des obligations prévues à la législation sur la santé et la sécurité du travail soit considérée comme un écart marqué ou un écart marqué et important de la norme de diligence raisonnable pour qu'elle atteigne le niveau de culpabilité requis pour la négligence criminelle. Ainsi donc, la diligence raisonnable au regard de l'article 217.1 C.cr. exige que la personne physique qui dirige l'exécution du travail par autrui ne fasse pas preuve d'une négligence comparable à de l'insouciance déréglée ou téméraire (écart marqué et important) à l'égard de la vie ou de la sécurité des employés⁷⁹. Comme nous l'avons déjà

75. R. c. *Transpavé inc.*, *supra*, note 8.

76. Anne-Marie BOISVERT, « La négligence criminelle, la négligence pénale et l'imprudence en matière réglementaire : quelles différences ? », (2000) 5 *Rev. Can. D.P.* 247.

77. R. c. *J.F.*, *supra*, note 30.

78. N. KEITH, *supra*, note 35, p. 119.

79. Voir R. c. *J.F.*, *supra*, note 30, par. 37.

souligné, si l'accusé est une organisation, le seuil du standard de faute est cependant moins élevé et correspond à un écart marqué par rapport à la norme de diligence attendue d'une personne placée dans la même situation.

47. Par ailleurs, en matière de négligence criminelle, contrairement au domaine des infractions réglementaires, il n'y a pas de renversement du fardeau de la preuve. Si la poursuite ne parvient pas à apporter la preuve suffisante de l'écart marqué et important de l'accusé, celui-ci a droit à l'acquiescement en cas de moindre doute soulevé par la défense⁸⁰. Néanmoins, comme nous l'avons déjà dit, les tribunaux supérieurs n'ont pas encore élaboré sur le seuil de diligence suffisant pour fonder un acquiescement en matière de négligence criminelle. Tout se fait donc au cas par cas. Cependant, la violation de certains devoirs spécifiques par ceux qui dirigent l'accomplissement du travail par autrui peut donner des indications quant à l'absence de diligence raisonnable équivalant à l'écart marqué ou à l'écart marqué et important si des dangers à la vie et à la sécurité d'autrui en résultent.

2.2. LES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DE LA RAISONNABILITÉ

48. La lecture du jugement de la Cour du Québec dans l'affaire *Transpavé*⁸¹ suggère que la diligence raisonnable requiert l'observation de certains devoirs spécifiques par ceux qui dirigent l'exécution du travail. Ces devoirs sont essentiellement ceux qui sont déjà prévus aux lois sur la santé et la sécurité du travail et notamment, au Québec, l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁸². Il s'agit, entre autres, du devoir de prévoyance, du devoir d'efficacité et du devoir d'autorité que nous analyserons successivement.

80. *R. c. Hundal*, [1993] 1 R.C.S. 867. Toutefois, comme nous l'avons déjà vu, si la conduite négligente n'est pas d'un degré suffisant pour emporter la responsabilité pénale d'une personne physique, elle peut constituer un écart marqué et ainsi entraîner la responsabilité pénale d'une organisation pour laquelle cette personne œuvre.

81. *R. c. Transpavé inc.*, *supra*, note 8.

82. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, *supra*, note 14.

2.2.1. Le devoir de prévoyance

49. Situé au cœur de l'obligation générale de sécurité prévue à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁸³, le devoir de prévoyance est imposé à l'employeur ou à ses représentants en vue de rechercher les dangers potentiels et mettre en œuvre les mécanismes nécessaires pour les éradiquer⁸⁴. Il peut, par exemple, y avoir manquement au devoir de prévoyance lorsque l'employeur omet d'utiliser les mécanismes sécuritaires de réalisation du travail. Dans l'affaire *Plomberie Fortin inc.*⁸⁵, il a été reproché à l'employeur d'avoir agi de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur lors des travaux de creusement de tranchée exécutés dans des conditions non sécuritaires. En effet, les travailleurs étaient installés au fond d'une tranchée au sol composé d'argile et de terre végétale et dont les parois étaient complètement à la verticale. Selon le tribunal, la santé et la sécurité des travailleurs étaient effectivement en danger, car il y avait à tout moment, le risque d'effondrement et d'affaissement des parois de la tranchée sur les travailleurs⁸⁶. Dans l'affaire *Fantini*⁸⁷, il était reproché à l'accusé d'avoir laissé la victime creuser une fosse profonde dans une terre faiblement compacte sans respecter les normes recommandées, notamment l'inclinaison des parois de la tranchée à 45 degrés⁸⁸. Les faits de ces deux affaires sont similaires, sauf que les conséquences ont été différentes, car dans la première affaire, le danger ne s'était pas matérialisé. Mais curieusement, dans la première affaire, les poursuites ont été dirigées contre la société seulement, alors que dans la seconde, les accusations ont visé le cadre supérieur. Dans l'affaire *Millennium Crane*⁸⁹, la poursuite reproche à l'organisation d'avoir failli, entre autres, au devoir d'inspection de l'engin de travail afin de s'assurer qu'il

83. *Ibid.*

84. *C.S.S.T. c. G.T.E. Sylvania Canada Ltée*, [1984] T.T. 382.

85. *C.S.S.T. c. Plomberie Fortin inc.*, 2007 QCCQ 13656 (CanLII).

86. *Id.*, par. 89-90.

87. *R. v. Fantini*, *supra*, note 7.

88. *Id.*, par. 7.

89. *Affaire Millennium Crane*, *supra*, note 6.

soit en bon état avant son usage. Dans *Hritchuk*⁹⁰, le gérant de l'entreprise est poursuivi pour avoir laissé les employés sous sa responsabilité travailler de façon non sécuritaire en omettant de faire réparer l'outil approprié pour l'exécution des tâches à l'origine de l'accident.

50. Par ailleurs, l'employeur a l'obligation d'identifier les risques reliés au travail et de les contrôler⁹¹. Dans le jugement *Transpavé*, la Cour du Québec a estimé que la défaillance au devoir de prévoyance s'inférait du manque de volonté de l'employeur d'identifier les causes de carambolages des planches, alors que de tels incidents n'étaient pas exceptionnels⁹².

51. L'employeur doit certes développer des mécanismes visant la réduction des risques. Mais ces mécanismes doivent par la suite être adaptés à mesure que les risques évoluent. Ainsi, il a par exemple été jugé que dans le domaine de la construction, les conditions changent tellement vite que la sécurité des employés devient un défi continu⁹³. L'employeur doit donc être clairvoyant et innover dans sa façon d'identifier et d'éliminer les dangers reliés à ses activités⁹⁴. Le manque d'avertissements de la part des inspecteurs chargés de la santé et de la sécurité du travail n'est pas un prétexte pour que l'employeur n'améliore pas les conditions de travail conformément à la loi⁹⁵. De même, nul ne peut s'exonérer en arguant que le défaut avait duré longtemps sans qu'il donne lieu aux blessures⁹⁶. L'employeur doit, en tout moment, s'assurer que ses agents travaillent avec des outils sécuritaires⁹⁷.

90. *Supra*, note 7.

91. S. BOURQUE, M. BEAUREGARD, *loc. cit.*, note 13, p. 121.

92. *R. c. Transpavé inc.*, *supra*, note 8, par. 6.

93. *R. v. Meridian Construction Inc.*, [2005] N.S.J. No. 379, par. 13 (Q.L.) (NSPC).

94. *C.S.S.T. c. Canada Mayer inc.*, [2008] QCCQ 5207, par. 42 (CanLII) (C.Q.).

95. *C.S.S.T. c. Alpha Vico inc.*, cité dans : *C.S.S.T. c. Bardeaux Lajoie inc.*, [2006] QCCQ 7949, par. 24 (CanLII) (C.Q.).

96. Voir Christiane DESJARDINS, « Un garagiste est accusé de négligence criminelle », *Cyberpresse*, [En ligne]. (13 mars 2009), <http://www.cyberpresse.ca/actualites/quebec-canada/justice-et-faits-divers/200903/13/01-836099-un-garagiste-est-accuse-de-negligen-ce-criminelle.php>. Plutôt que jouer contre la responsabilité pénale de l'organisation, une pratique défectueuse qui dure longtemps peut constituer un facteur aggravant, car elle connoterait alors une culture corporative fautive sciemment ou négligemment entretenue.

97. *Id.*

52. En outre, l'employeur doit prendre des initiatives d'examiner tous les gestes posés par les travailleurs dans le cadre de leur emploi et identifier les risques qui peuvent en découler⁹⁸. Même si l'employeur n'est pas tenu de toujours avoir un contremaître sur chaque chantier, il reste tenu par l'obligation de s'assurer que ses travailleurs et ses représentants travaillent en toute sécurité⁹⁹. Toutefois, l'employeur n'est pas assujéti à l'obligation de surveillance constante et prolongée de ses salariés¹⁰⁰. Dans l'affaire *Fantini*¹⁰¹, ce n'est pas le fait que le superviseur a quitté le lieu de travail qui était en soi incriminé, mais plutôt le fait que l'employé n'avait pas été mis dans des conditions sécuritaires de travail. En conséquence, étant donné que M. Fantini avait déjà opté pour ne pas observer les normes de sécurité recommandées, l'accident se serait produit même en sa présence.

53. En vertu de la législation sur la santé et la sécurité du travail, le manquement au devoir de prévoyance qui occasionne des dangers à la santé et la sécurité d'autrui équivaut à la commission d'une infraction. Mais il n'en est pas le seul moyen. Il est aussi possible de commettre l'infraction en manquant au devoir d'efficacité.

2.2.2. Le devoir d'efficacité

54. Le devoir d'efficacité oblige l'employeur à dispenser à ses travailleurs une formation adéquate à la hauteur du risque lié à chacune de leurs tâches¹⁰². L'employeur doit former adéquatement ses employés, non seulement en ce qui concerne les méthodes de production, mais aussi en matière des moyens sécuritaires d'effectuer le travail¹⁰³. Ensuite, l'employeur doit s'assurer que la formation est bien comprise au moment de son application¹⁰⁴. Dans des secteurs d'activités où un programme de prévention des accidents est exigé, ce

98. S. BOURQUE, M. BEAUREGARD, *supra*, note 13, p.122.

99. C.S.S.T. c. *Plomberie Fortin inc.*, *supra*, note 85, par. 113.

100. C.S.S.T. c. *Imprimerie Ste-Julie inc.*, [2008] QCCQ 8606, par. 67 (CanLII) (C.Q.).

101. *R. v. Fantini*, *supra*, note 7.

102. S. BOURQUE, M. BEAUREGARD, *loc. cit.*, note 13, p. 124.

103. *R. c. Transpavé inc.*, *supra*, note 8, par. 7.

104. C.S.S.T. c. *Compagnie Commonwealth*, *supra*, note 64, par. 96.

dernier doit être enseigné aux travailleurs tant à l'embauche qu'au cours du travail, et l'écrit le matérialisant doit être quotidiennement mis à leur portée. Les programmes de prévention doivent cependant être accompagnés d'un suivi régulier pour s'assurer qu'ils sont bien mis en œuvre. À eux seuls, ces programmes ne suffisent pas pour empêcher la commission des infractions par des employés agissant dans le cadre de leurs fonctions. Des accusations peuvent donc être portées en cas de survenance d'accidents, malgré l'existence d'un programme de prévention. Ces programmes peuvent seulement être considérés lors de la détermination de la peine.

55. L'employeur ne doit pas se fier à l'expérience et au bon sens des travailleurs. Dans *Chrima Iron Works Ltd.*¹⁰⁵, la Cour supérieure de l'Ontario a décidé que l'employeur ne peut pas compter uniquement sur la longue expérience d'un superviseur et se passer des procédures écrites de sécurité au travail¹⁰⁶. Cependant, lorsque l'employé possède une expérience dans l'accomplissement d'un travail, l'employeur n'est pas tenu à un degré de surveillance continue et rigoureux¹⁰⁷. Toutefois, il est bien établi que l'objectif de la législation sur la santé et la sécurité au travail vise la prévention des accidents, en protégeant le travailleur contre ses propres erreurs de sorte que l'imprudence ou la négligence de celui-ci ne change rien à la commission de l'infraction par l'employeur¹⁰⁸. En revanche, même s'il est admis que les fautes d'un travailleur ne peuvent servir d'échappatoire aux manquements de l'employeur¹⁰⁹, lorsque le travailleur possède la formation, la connaissance et l'expérience nécessaires, des gestes imprévisibles de sa part n'entraînent habituellement pas les poursuites contre son employeur si ce dernier a mis en œuvre les mesures préventives appropriées¹¹⁰. Un geste imprévisible est celui qu'un employeur raisonnablement prudent placé dans les mêmes circonstances ne peut

105. *R. v. Chrima Iron Works Ltd.*, [2007] O.J. No. 726 (Ont. Ct.J.).

106. *Id.*, par. 39.

107. *C.S.S.T. c. Imprimerie Ste-Julie inc.*, *supra*, note 100, par. 77.

108. *C.S.S.T. c. Canada Mayer inc.*, [2008] QCCQ 5207, par. 59 (CanLII) (C.Q.).

109. *Id.*, par. 60.

110. Jean-Pierre VILLAGGI, *La protection des travailleurs : l'obligation générale de l'employeur*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, 475 p., p. 192-193.

pas envisager. Il est admis qu'un événement qui se produit rarement n'est pas nécessairement imprévisible¹¹¹.

56. Néanmoins, un employeur n'est pas irresponsable du simple fait que l'employé fautif a violé les politiques ou les instructions expresses qu'il a reçues¹¹². Il suffit qu'il ait agi dans le cadre de ses attributions pour qu'il y ait la commission de l'infraction engageant la responsabilité de l'employeur. Il appartient donc à l'employeur de s'investir afin de détecter et décourager les possibilités de commission des infractions par ses agents, malgré les instructions qu'ils ont eues.

57. En somme, l'employeur doit « s'assurer positivement, de façon attentive et constante, que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires »¹¹³. Le fait que les employés considèrent que la manière dont ils exécutent une tâche donnée n'est pas dangereuse ne décharge pas l'employeur de l'obligation d'efficacité¹¹⁴.

58. L'obligation de former, d'informer et de surveiller est une obligation continue de façon que l'employeur est parfois obligé de rappeler régulièrement à l'employé que son travail présente un danger, surtout lorsque ce dernier n'a pas assez d'expérience relativement à la tâche à exécuter. Dans *Transpavé inc.*, la Cour du Québec a jugé qu'il y a eu manquement au devoir d'efficacité, car « sachant qu'il arrivait que le système de sécurité à faisceau optique était neutralisé à l'occasion, elle [la compagnie] devait s'assurer qu'il soit toujours en fonction lorsque le palettiseur était en opération »¹¹⁵. Selon la CSST, l'employé mortellement blessé manquait d'expérience relativement à la tâche à exécuter, car il n'était là que pour remplacer le titulaire du poste en pause de 15 minutes¹¹⁶. De même, il a été rapporté que la méthode de travail utilisée pour l'enlèvement des pavés était dangereuse et que l'employeur se devait d'y apporter des solutions appropriées

111. C.S.S.T. c. *Compagnie Commonwealth*, *supra*, note 64, par. 64.

112. Jennifer ARLEN, « Evolution of Corporate Criminal Liability: Implications for Managers », dans Robert GANDOSSY, Jeffrey SONNENFELD (dir.), *Leadership and Governance from the Inside Out*, Hoboken, NJ, 2004, 820 p., p. 191-194.

113. C.S.S.T. c. *Plomberie Fortin inc.*, *supra*, note 85, par. 54.

114. *Id.*, par. 112.

115. *R. c. Transpavé inc.*, *supra*, note 8, par. 7.

116. *Rapport de la CSST*, *supra*, note 8, p. 42-43.

en mettant en place « une méthode précise de travail qui n'expose pas inutilement le travailleur à un danger »¹¹⁷. Enfin, toujours d'après la CSST, « la gestion de la santé et de la sécurité était déficiente » en ce qui concerne les inspections périodiques, les procédures sécuritaires de travail et les mesures de surveillance et de formation¹¹⁸. Dans l'affaire *Millennium Crane*¹¹⁹, la violation du devoir d'efficacité résulte du fait que, selon la poursuite, l'organisation a employé un opérateur qui n'avait pas de permis nécessaire à la conduite des grues.

2.2.3. Le devoir d'autorité

59. La formation est une chose, mais la mise en œuvre de la matière apprise en est une autre. Le devoir d'autorité impose à l'employeur de s'assurer, à chaque instant que les employés respectent les consignes de sécurité qu'ils ont apprises, ainsi que les mécanismes mis en place¹²⁰. Dans *Modern Niagara*, la Cour de justice de l'Ontario a par exemple jugé que :

[M]odern Niagara had a general safety policy made known to all workers, there were “toolbox talks” from time to time, and safety audits by the safety consultant. The evidence is clear, however, that with respect to gas pressurization tests the respondent did nothing more to supplement the apprenticeship training, nor to ensure that the system they said was in place was being properly followed.

The jurisprudence indicates that it is the duty of the employer to ensure that there is a safe system in place, that it is operating effectively, and that the person in charge is doing what he is supposed to be doing.¹²¹

60. En d'autres termes, une société peut avoir les plus beaux programmes et les plus belles politiques sécuritaires du

117. *Id.*, p. 42.

118. *Id.*, p. 43.

119. *Affaire Millennium Crane*, *supra*, note 6.

120. *Recyclage Miller c. C.S.S.T.*, cité dans : *C.S.S.T. c. Bardeaux Lajoie inc.*, [2006] QCCQ 7949, par. 41 (CanLII) (C.Q.).

121. *Ontario (Ministry of Labour) v. Modern Niagara Toronto Inc.*, [2006] O.J. No. 3684, par. 71-72 (Q.L.) (O.C.J.).

monde. Il demeure que cela restera toujours insuffisant si cette société ne fait pas le suivi nécessaire afin de s'assurer que ces mécanismes sont convenablement mis en œuvre. Dans l'affaire *Transpavé*¹²², la Cour du Québec a jugé que la société a « manqué à son devoir d'autorité en ne s'assurant pas que les employés respectent les consignes de sécurité mises en place »¹²³. En effet, comme nous l'avons déjà noté, les enquêteurs de la CSST avaient relevé que le contremaître de la compagnie qui avait constaté que le faisceau optique de sécurité était neutralisé n'avait pris aucune mesure correctrice¹²⁴.

61. L'employeur doit se montrer rigoureux face au risque que des employés omettent d'adopter les consignes de sécurité nécessaires. La Cour du Québec a estimé, dans l'affaire *Plomberie Fortin inc.*¹²⁵, que l'employeur a l'obligation de voir à ce « que ses travailleurs et ses représentants travaillent en toute sécurité [...] en leur faisant des rappels de directives à cet effet, tout en s'assurant que ces précautions soient suivies, et à défaut, en prévoyant des sanctions »¹²⁶. L'imposition de sanctions afin d'assurer le respect des normes de sécurité est perçue comme un aspect important de la diligence de l'employeur¹²⁷. Dans cette optique, l'obligation générale de sécurité exige que l'employeur ne soit pas découragé par les recours éventuels des employés faisant l'objet de sanctions devant les tribunaux compétents en matière de travail¹²⁸.

62. Par ailleurs, le devoir d'autorité s'étend aussi au travail des superviseurs de la société. L'employeur doit s'assurer que ses superviseurs ou contremaîtres respectent et font respecter les règles de sécurité d'une manière appropriée, notamment en faisant comprendre aux travailleurs l'importance des instructions et les conséquences du non-respect¹²⁹.

122. *R. c. Transpavé inc.*, *supra*, note 8.

123. *Id.*, par. 8.

124. *Rapport de la CSST*, *supra*, note 8, p. 43.

125. *C.S.S.T. c. Plomberie Fortin inc.*, *supra*, note 85.

126. *Id.*, par. 113.

127. *C.S.S.T. c. Imprimerie Ste-Julie*, *supra*, note 100, par. 63.

128. S. BOURQUE, M. BEAUREGARD, *loc. cit.*, note 13, p. 125.

129. *C.S.S.T. c. Marc Filiatreault Couvreur*, *supra*, note 67, par. 15.

CONCLUSION

63. Cet article montre que plusieurs personnes peuvent en même temps être poursuivies pour négligence criminelle en vertu de l'obligation de sécurité du travail prévue à l'article 217.1 C.cr. Contrairement aux pratiques récentes consistant à restreindre le cercle des personnes susceptibles d'être poursuivies pour négligence criminelle en milieu de travail, nous avons pu voir qu'aussi bien les cadres supérieurs que les agents d'une organisation sont visés par l'obligation de sécurité à l'égard de ceux dont ils dirigent l'exécution du travail ou à l'égard du public en général. Or, les cas rapportés traduisent un manque de cohérence, voire même une réticence, à appliquer pleinement les nouvelles dispositions. Les principes d'équité et de justice militent en faveur d'un traitement uniforme des dossiers, de manière à poursuivre toutes les personnes criminellement responsables, lorsque la preuve le permet.

64. Ainsi donc, il est possible que dans une même affaire, les poursuites pour négligence criminelle soient intentées à l'encontre des agents de l'organisation ainsi que des cadres supérieurs de cette dernière, lorsqu'ils possèdent individuellement la *mens rea* requise par cette infraction. De même, les poursuites pour négligence criminelle peuvent être dirigées à l'encontre de l'organisation elle-même, lorsque les conditions prévues à l'article 22.1 C.cr. sont réunies. Essentiellement, cela requiert qu'un ou plusieurs agents de l'organisation commettent un acte matériel négligent à la suite d'un écart marqué par rapport à la norme de diligence attendue d'un ou plusieurs cadres supérieurs de cette organisation. Selon toute vraisemblance, à part les cas où il y a agrégation de *mens rea*, les cadres supérieurs de l'organisation, et éventuellement ses agents, seront susceptibles d'être poursuivis en application des articles 217.1 C.cr. et 219 C.cr., en plus de l'organisation. À cet égard, l'action de la police de Sault-Sainte-Marie qui, dans l'affaire *Millennium Crane*¹³⁰, a porté des accusations de négligence criminelle causant la mort à la fois à la compagnie et à ses cadres et agents, nous semble juridiquement

130. *Affaire Millennium Crane*, *supra*, note 6.

fondée. En revanche, les cadres supérieurs de l'organisation pourront être poursuivis seuls s'ils n'ont pas agi en tant que représentants patronaux.

65. Par ailleurs, comme nous l'avons déjà mentionné, afin d'éviter la responsabilité pour négligence criminelle, les cadres ou les employés qui supervisent l'exécution du travail au sein d'une organisation doivent respecter les devoirs résultant de la législation sur la santé et la sécurité du travail notamment le devoir de prévoyance, le devoir d'efficacité et le devoir d'autorité. Cependant, la simple défaillance à l'obligation de diligence en vertu de la législation relative à la santé et à la sécurité du travail ne suffit pas pour donner lieu aux poursuites pour négligence criminelle. Les stigmates reliés à une condamnation en vertu du *Code criminel* exigent que la violation des obligations par celui qui dirige l'exécution du travail soit considérée comme constituant un écart marqué et important de la norme de diligence raisonnable équivalant à une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la santé ou de la sécurité d'autrui. Les poursuites pour négligence criminelle seront donc évitées chaque fois que la violation de la législation sur la santé et la sécurité du travail, bien que punissable en vertu du droit pénal réglementaire, n'atteint pas le degré comparable à une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la santé ou de la sécurité d'autrui. La solution sera toutefois différente pour l'organisation, le paragraphe 22.1 (b) C.cr. n'exigeant pas un tel niveau de *mens rea* pour ce qui est de la responsabilité pénale des organisations¹³¹. Dans ce cas, la violation des obligations issues de la

131. Comme nous l'avons déjà noté, il est possible de conclure à la négligence criminelle d'une organisation sans que l'agent auquel la conduite négligente est imputée n'ait personnellement fait preuve d'insouciance téméraire ou déréglée. En effet, la conduite d'un agent qui n'atteint pas le degré d'insouciance déréglée ou téméraire (écart marqué et important) pourrait uniquement donner lieu à un écart marqué par rapport à la norme de diligence de la part de l'organisation, qui est suffisant à rendre cette dernière criminellement responsable par négligence. À titre d'exemple, un employé qui adopte un comportement dangereux pour autrui et qui cause la mort ou une lésion corporelle à une autre personne, pourrait voir sa conduite imputée à l'organisation si cette conduite constitue un simple manquement au devoir d'efficacité, c'est-à-dire si la conduite de l'employé aurait pu être empêchée par une formation adéquate par le(s) cadre(s) supérieur(s). Dans ce cas, on voit bien que la conduite dangereuse de l'agent s'explique par une formation inadéquate, un manquement qui n'atteint visiblement pas le degré d'insouciance téméraire ou déréglée.

législation sur la santé et la sécurité du travail par les cadres supérieurs, bien que n'atteignant pas le degré comparable à une insouciance déréglée ou téméraire, sera imputable à l'organisation en tant que négligence criminelle, si elle passe le test d'écart marqué de la norme de diligence d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

Amissi Melchiade Manirabona, LL.D.
B1-1045, boul. Alexis-Nihon
Saint-Laurent (Québec) H4R 1S1
Tél. : 514 680-8475
amissi06@hotmail.com

Note de l'auteur : L'auteur remercie tous les évaluateurs qui ont apporté leur regard critique aux versions précédentes de cet article. Il demeure toutefois responsable d'éventuelles erreurs ou omissions qui y subsisteraient.