

FICHE D'INFORMATION

Cadre légal : le devoir de diligence des organisations

Code criminel du Canada, article 219 : « Est coupable de négligence criminelle quiconque, en faisant quelque chose ou en omettant de faire quelque chose qu'il est de son devoir d'accomplir, montre une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie d'autrui ».

En 2004, le gouvernement du Canada a adopté le projet de loi C-45, qui a modifié le Code criminel (ajout de l'article 217.1) de manière à élargir l'obligation des employeurs de garantir la sécurité de leurs employés ou de toute personne qu'ils supervisent permettant la poursuite d'une organisation et de ses agents et cadres supérieurs.

De plus, les articles 22.1 et 22.2 imposent une responsabilité criminelle potentielle aux organisations¹ et à leurs agents pour négligence et autres infractions. D'après l'article 217.1, « Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou qui est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte des blessures corporelles pour autrui ». Les blessures corporelles incluent d'ailleurs le stress post-traumatique et autre blessure psychologique.

Quiconque travaillant pour une organisation pourrait donc être mis en accusation pour une infraction criminelle dans le cas d'un manquement aux responsabilités décrites par la loi. Une personne supervisant un travail² (gestionnaire, membre du conseil d'administration, chargé de projet, coordonnateur d'un pays, etc.) qui ne prendrait pas les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité des personnes qu'il supervise ou du public manquerait à son devoir.

Enfin, le Code criminel prévoit une présomption de participation de l'organisation à l'infraction à l'article 22.1 lorsqu'un de ses employés a lui-même participé à l'infraction, par son action ou omission, et que le cadre supérieur s'est écarté de façon marquée de la norme de diligence raisonnable pour empêcher la participation à l'infraction. La loi suppose donc que le cadre supérieur savait ou devait savoir ce qui se passait.

La défense de diligence raisonnable

L'organisation poursuivie pour négligence criminelle peut invoquer un moyen de défense fondé sur la diligence raisonnable. La jurisprudence relative aux infractions aux lois en matière de santé et sécurité permet de dégager trois éléments essentiels qui constituent le devoir de diligence : la prévoyance, l'efficacité et l'autorité.

La diligence raisonnable est le degré de jugement, de soin, de prudence, de fermeté et d'action auquel on peut raisonnablement s'attendre d'une personne dans certaines circonstances.

¹ Toutes les organisations sont visées : entreprises, syndicats, municipalités, sociétés, associations dotées d'une structure organisationnelle, etc.

² On fait référence à une personne qui a un certain contrôle sur la personne supervisée (employé, voyageur) et ce peu importe que cette personne fasse le "travail" gratuitement ou à titre onéreux.

Par conséquent, toutes les personnes concernées par l'encadrement d'une activité à l'international de l'organisation ont l'obligation d'exercer une diligence raisonnable dans tous les aspects de la planification de l'environnement de travail et de la formation du personnel et de ses voyageurs. Appliquée au contexte de santé et sécurité à l'international, la diligence raisonnable signifie que l'organisation doit prendre les précautions raisonnables, compte tenu des situations particulières du pays de destination, pour prévenir tout incident mettant en cause la santé ou la sécurité des individus lors d'activités à l'international et fournir les soins adéquats en cas d'accident, de blessures ou de maladie.

Information supplémentaire : Les peines

Pour la personne morale imputable:

- Contravention qui est sans limite lorsqu'une organisation est trouvée coupable de négligence criminelle par acte criminel;
- Le tribunal peut également imposer une probation au cours de laquelle il peut s'intégrer dans la gestion de l'organisation afin qu'elle se conforme aux normes de sécurité:
 - Le dédommagement des victimes;
 - L'élaboration de normes de sécurité;
 - L'obligation d'informer le public de l'infraction dont elle a été déclarée coupable.

Pour l'individu imputable:

- Une contravention, mais aussi une possibilité d'emprisonnement à vie pour négligence ayant causé la mort ou jusqu'à 10 ans dans le cas d'une négligence ayant causé blessure.

Les lois provinciales en matière de santé et sécurité au travail

La législation du travail relève principalement de la compétence des provinces et des territoires. Ainsi, chacune des provinces et chacun des territoires légifère en matière de santé et sécurité au travail³. Il est du devoir de chacune des organisations de prendre connaissance de la loi et de s'y conformer.

Pour consulter les normes d'emploi de la province ou du territoire de votre organisation :

- [Alberta](#) (en anglais seulement)
- [Colombie-Britannique](#) (en anglais seulement)
- [Île-du-Prince-Édouard](#)
- [Manitoba](#)
- [Nouveau-Brunswick](#)
- [Nouvelle-Écosse](#) (en anglais seulement)
- [Nunavut](#)
- [Ontario](#)
- [Québec](#)
- [Saskatchewan](#) (en anglais seulement)
- [Terre-Neuve-et-Labrador](#) (en anglais seulement)
- [Territoires du Nord-Ouest](#)
- [Yukon](#)

³ À moins que le lieu de travail désigné relève de la compétence fédérale (ex. exploitation minière et de l'énergie, industrie du transport aérien et ferroviaire, etc.).