# la gestion des risques liÉs aux voyages

## Le cadre légal

Au Québec, les articles 51, 237 et 241 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Code civil prévoient que les administrateurs, les dirigeants, les employés ou encore, les représentants d’une personne morale puissent s’exposer à des poursuites à la suite d’actes compromettant la sécurité, la santé ou l’intégrité d’un travailleur.

L’article 1474 du Code civil stipule qu’« une personne ne peut exclure ou limiter sa responsabilité pour le préjudice matériel causé à autrui par une faute intentionnelle ou une faute lourde; la faute lourde est celle qui dénote une insouciance, une imprudence ou une négligence grossières. Elle ne peut aucunement exclure ou limiter sa responsabilité pour le préjudice corporel ou moral causé à autrui ».

Dans l'hypothèse où la négligence ne cause pas de lésion professionnelle, ce sont les règles de la responsabilité civile qui entrent en jeu (articles 1457 et 1463 du Code civil du Québec.). La responsabilité civile est le principe juridique selon lequel un individu est tenu de réparer le tort causé à autrui en raison de ses gestes (ou omissions) fautifs ou ceux de personnes ou de biens dont il est responsable. Au contraire de la législation fédérale qui revêt un aspect punitif, advenant une négligence grossière, le Code civil québécois prévoit plutôt de compenser la perte de la victime, s’il y a eu une infraction à une loi ou un règlement (pénal). Ainsi, le montant des dommages-intérêts versés à la victime s’apprécie non pas en fonction de la gravité de la faute, mais plutôt en fonction du préjudice réellement subi.

Le Code criminel canadien (article 217.1) stipule qu’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 en résulte des blessures corporelles pour autrui[[1]](#footnote-1). Les articles 22.1 et 22.2 imposent une responsabilité criminelle potentielle aux organisations et à leurs agents pour négligence et autres infractions. 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. Ainsi, toute personne responsable de diriger un travail a un devoir de diligence et donc doit prendre les mesures raisonnables pour assurer la sécurité des travailleurs et du public.

### 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 consistent 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.

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.

1. L’article 217.1 emploie le terme «autrui», qui vise à protéger le public en général, contrairement aux lois du travail (LSST), qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs. [↑](#footnote-ref-1)