

IMPORTANCE DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES (SSMTE)

1. Introduction

On ne peut être contre la vertu, dit-on. Tous s'accordent donc pour dire que la santé et la sécurité en milieu de travail et d'études (SSMTE) c'est important.

Au-delà de cette acception facile, pourquoi chaque personne œuvrant dans les laboratoires de recherche de la Faculté de génie devrait accorder de l'importance à la SSMTE ? Fournir des éléments de réponse à cette question est le principal objectif de ce document.

D'abord, les lois et règlements en vigueur au Québec seront traités. Ceux-ci étant nombreux et passablement complexes, l'objectif est d'en dégager les éléments essentiels pour l'atteinte des objectifs de ce cours.

Ensuite, la loi C-21 sera exposée et discutée. Si plusieurs voient souvent en cette dernière une menace importante, elle sera surtout présentée dans une optique constructive : comment peut-on la mettre à profit pour améliorer la SSMTE ?

Puis, la politique institutionnelle en matière de SSMTE sera brièvement présentée afin d'en dégager les principaux aspects.

2. Lois et règlements en vigueur au Québec

Au Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) donne le cadre directeur sur ce sujet. C'est sur celle-ci que se fondent les règlements en vigueur. C'est aussi sur la base de celle-ci que les jugements de la cour sont rendus.

D'abord et avant tout, il est essentiel de comprendre que les articles de loi à l'égard de la santé et de la sécurité du travail sont rédigés de façon à être le plus général possible. Ces mêmes articles catégorisent les personnes devant s'y soumettre en deux groupes, l'employeur et les travailleurs.

Or, dans un cadre académique, plus spécifiquement à l'Université de Sherbrooke, la mention « employeur » n'est pas limitée exclusivement à l'Université en tant qu'institution mais également à chacun de ses chercheurs qui dirigent des travaux de recherche. Pour sa part, l'appellation « travailleur » englobe elle aussi une population élargie. Les employés de l'Université, peu importe leur statut ainsi que les étudiants de tous les cycles constituent notamment les individus désignés subséquentement par les termes « travailleur » ou « employé ». Un étudiant de premier cycle ou de cycle supérieur n'est pas considéré légalement comme un

employé, mais l'Université de Sherbrooke les considère moralement au même titre que les employés en ce qui a trait à la santé et à la sécurité.

2.1 Objet de la Loi sur la santé et la sécurité du travail

Cette « loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. [...] Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet » [3].

Sur le terrain, ce sont les inspecteurs de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) qui ont la responsabilité de veiller à son application. À cet égard, ils ont plein pouvoir. Par exemple, s'ils estiment qu'un équipement, voire un lieu de travail, présente des risques importants pour la santé et l'intégrité physique des travailleurs, ils peuvent décider d'interdire l'utilisation de l'équipement ou même empêcher l'accès au lieu de travail. Leur décision est effective au moment même où elle est prise.

2.2 Obligations de l'employeur et de ses représentants

Conformément à l'article 51 (reproduit partiellement dans ce document) de la loi sur la santé et sécurité du travail (LSST, L.R.Q., Chapitre S-2.1), l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur [3]. Il doit notamment :

- S'assurer que les établissements sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur.
- S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées sont sécuritaires.
- Utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques.
- Fournir un matériel sécuritaire.
- Informer adéquatement le travailleur sur les risques et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés.
- S'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise les moyens et équipements de protection individuelle.

Également, selon l'article 62.1, un employeur ne peut pas permettre l'utilisation, la manutention ou l'entreposage d'un produit dangereux sur un lieu de travail, à moins qu'il ne soit pourvu d'une étiquette et d'une fiche de données de sécurité conformes aux dispositions de la présente loi et des règlements. Aussi, il doit s'assurer que le travailleur ait reçu la formation et l'information requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.

2.3 Obligations du travailleur

Toujours selon la LSST, l'article 49 mentionne que le travailleur a l'obligation de :

- prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
- participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- collaborer avec le comité de santé et sécurité et, le cas échéant, avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

2.4 Obligations du fournisseur

L'article 63 de la LSST stipule que « *Nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse à moins que ceux-ci ne soient sécuritaires et conformes aux normes prescrites par règlement* » [3]. Cet article est en quelque sorte l'assurance sécurité offerte par les fournisseurs aux utilisateurs.

Toutefois, il importe de comprendre que cette garantie n'est valable que tant que le produit, le procédé, l'équipement ou les autres fournitures n'aient pas été altérés et aient été utilisés correctement. Par exemple, un équipement qui aurait subi des modifications, comme le retrait d'un protecteur, échappera à cette obligation du fournisseur. L'obligation d'assurer la sécurité de l'équipement incombera dès lors à son utilisateur (habituellement, l'employeur).

Ainsi, il est essentiel de toujours faire preuve de prudence dans l'utilisation de tous produits, procédés, équipements, matériels et matières dangereuses avant leur utilisation, *a fortiori* lorsque ceux-ci ne sont pas neufs; leur sécurité originale pourrait avoir été compromise. Il est aussi très important de se référer aux manuels d'instructions ou spécifications techniques du fabricant.

2.5 Règlements connexes

Il existe plus d'une quarantaine de règlements connexes à la LSST¹. Par exemple, on retrouve :

- le code de sécurité pour les travaux de construction;
- le règlement sur les établissements industriels et commerciaux;
- le règlement sur l'information concernant les produits dangereux;
- le règlement sur la santé et la sécurité du travail.

La CNESST a également le pouvoir de décréter diverses directives. Par exemple, le *Plan d'action Sécurité des machines – Tolérance zéro*, lancé en 2005, qui « s'attaque aux dangers attribuables à l'accès à des pièces en mouvement pouvant causer des lésions graves à des travailleurs pendant des activités de production, d'entretien et de réparation » [1]. Depuis, il n'y a plus aucune tolérance envers les pièces mécaniques mobiles qui sont accessibles.

On retiendra ici que le monde législatif entourant la santé et la sécurité du travail est très complexe. Les quelques principes mis en exergue dans cette section suffisent à donner un cadre général pour travailler en sécurité, mais il ne faut pas hésiter à consulter la documentation législative lorsque des informations particulières sont requises.

3. Loi C-21 : un puissant levier pour améliorer la SSMTE

Cette section présente une loi, encore méconnue, qui pourrait pourtant avoir des conséquences graves.

3.1 Origine et grandes lignes de la Loi C-21

En 1992, la mine Westray, située en Nouvelle-Écosse, a été le théâtre de la pire catastrophe minière au Canada depuis 1958 : une explosion de méthane a tué 26 mineurs [6].

À la suite de cet accident, deux dirigeants de la mine ont été accusés notamment de négligence criminelle ayant causé la mort. Selon plusieurs travailleurs, des manquements importants en regard des exigences de sécurité relatives à l'exploitation minière auraient été commis. En particulier, les détecteurs de gaz auraient été désactivés afin de maximiser la productivité. Malgré une évidence pour plusieurs qu'il s'agissait de négligence criminelle, la couronne ne parvenait pas à présenter la preuve dans le respect des exigences du code criminel. Après plusieurs tentatives, allant jusqu'en Cour suprême de Canada, la couronne a abandonné la poursuite, faute de preuve suffisante.

Devant cet échec, un groupe de politiciens et de lobbyistes s'est organisé et a proposé un amendement au Code criminel du Canada pour que celui-ci tienne les dirigeants d'entreprises responsables lorsqu'il aura été établi qu'ils ont négligé de faire le nécessaire pour protéger leurs

¹ Au besoin, consulter le lien suivant : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1>.

employés. Après plusieurs revers, cet amendement a été finalement accepté et est entré en vigueur le 31 mars 2004. C'est la loi C-21.

Cette loi stipule notamment « *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 en résulte des blessures corporelles pour autrui et de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur* » [2].

Dans une organisation comme l'Université de Sherbrooke, toutes personnes responsables d'une activité de travail ou de recherche pourraient être tenues personnellement responsables en cas de négligence à la suite d'un accident grave. Les sanctions prévues par le Code criminel en cas de négligence criminelle sont très sévères :

- la prison à perpétuité dans le cas où un décès serait survenu;
- un maximum de dix ans d'emprisonnement pour des lésions corporelles graves;
- une amende (non limitée) dans tous les cas.

Un point important mérite ici d'être souligné : il est envisageable qu'une étudiante ou un étudiant ayant obtenu son diplôme d'ingénieur et qui poursuit ses études dans des laboratoires de recherche, soit aussi tenu responsable de négligence en cas d'accident. En effet, étant potentiellement habilité à diriger l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche, une étudiante ou un étudiant pourrait, en théorie, se retrouver dans le giron de cette loi. Dans ce cas, plutôt que d'attendre ce que dira la jurisprudence à cet égard, aussi bien s'atteler à la tâche et faire le nécessaire pour éviter des poursuites sur ce plan !

3.2 Trois devoirs pour faire preuve de diligence raisonnable

La meilleure façon de se protéger contre d'éventuelles poursuites pour négligence criminelle est de faire preuve de diligence raisonnable. La diligence raisonnable inclut trois devoirs.

Le **devoir de prévoyance** implique l'analyse et l'identification des risques auxquels s'exposent les travailleurs. C'est l'objet du document *DÉMARCHE D'ANALYSE DES RISQUES*, présenté dans le cadre de ce cours. En accomplissant ce devoir, l'employeur (ou son représentant) parvient à prévoir les accidents qui pourraient survenir.

Le **devoir d'efficacité** vise à identifier et mettre en place les bons moyens de prévention pour éviter que ne surviennent des accidents : protecteurs, dispositifs de protection, signalisation, méthodes de travail, équipements de protection, formation, etc. C'est l'objet du document *DÉMARCHE DE RÉDUCTION DES RISQUES*, présenté dans le cadre de ce cours. En accomplissant ce devoir, l'employeur (ou son représentant) s'assure de mettre en place des mesures préventives efficaces.

Enfin, le **devoir d'autorité** a pour but d'appliquer et de faire respecter les moyens mis en place pour éviter que ne surviennent des accidents. Bien souvent, il s'agit du maillon faible de l'employeur. En effet, il est fréquent d'observer un certain laxisme en regard du respect des moyens mis en place pour prévenir les accidents :

- protecteurs retirés et non remplacés;
- règles et méthodes de travail non respectées;
- équipements de protection (lunettes protectrices, sarrau, etc.) non portés;
- autorisation d'exécuter une tâche accordée sans pourtant avoir formé le travailleur;
- laisser-aller dans le maintien de l'ordre sur les lieux de travail; etc.

Or, un employeur qui fait preuve de laxisme envers son devoir d'autorité rend quasi inutile les efforts faits pour prévoir et prévenir les accidents possibles. En agissant de la sorte, en plus d'exposer ses travailleurs à de graves accidents, il s'expose directement à des poursuites pour négligence criminelle. Pour l'employeur, exercer son autorité n'est pas un privilège, ni un abus de pouvoir; c'est un devoir.

Par ailleurs, pour faire preuve de diligence raisonnable, il faut pouvoir démontrer que les trois devoirs ont été faits. Pour pouvoir le démontrer, la documentation des actions prises à cet égard est la meilleure arme. On peut penser par exemple à :

- consigner par écrit l'analyse des risques;
- afficher clairement les règles et méthodes de travail;
- tenir un registre des formations suivies par les travailleurs;
- exiger que des fiches d'autorisation pour l'exécution de tâches comportant des risques particuliers soient complétées (cadenassage, travail à chaud, travail en hauteur, etc.);
- mettre à jour, sur une base fréquente, des fiches d'inspection des lieux de travail;
- remettre des avertissements écrits aux travailleurs ayant commis des manquements en regard des moyens de prévention mis en place;
- prévoir une gradation des sanctions en fonction de la gravité des manquements ou de récurrence; etc.

Enfin, on ne peut pas prédire avec certitude l'avenir; un accident demeure toujours possible. Ce qui importe, c'est de ne pas avoir attendu bêtement qu'il se produise. Si une personne a essayé de prévoir ce qui pourrait survenir, si elle a mis en place des moyens efficaces pour assurer la sécurité et si elle a exercé son autorité pour que ces moyens soient respectés, elle a alors été raisonnablement diligente.

Advenant un accident, si elle a documenté ses actions, elle devrait alors parvenir à faire la preuve de sa diligence raisonnable.

4. Politique institutionnelle en matière de SSMTE

Légalement, comme les lois et règlements visent les employeurs et les travailleurs, certains membres de la communauté universitaire se trouvent exclus, dont les étudiantes et les étudiants. Tel qu'indiqué au début de la section 2, l'Université de Sherbrooke souhaitait élargir la portée des lois et règlements en affirmant, sur le plan moral, que tous les membres de la communauté universitaire doivent en respecter l'esprit.

Le 14 décembre 1992, l'Université de Sherbrooke a adopté la *Politique 2500-004 – Santé et sécurité en milieu de travail et d'études*. Une refonte en profondeur de la politique originale a été adoptée par le Conseil d'administration le 27 mai 2013 [5].

« L'Université de Sherbrooke confirme la priorité qu'elle accorde à la santé et à la sécurité en milieu de travail et d'études en adoptant la présente politique. L'Université veut créer et maintenir un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire et, à cette fin, requiert l'engagement de chacun des membres de la communauté universitaire, de toute association et de toute entreprise qui œuvre à l'Université. Cette politique s'inscrit dans le contexte du plan stratégique de l'Université ainsi que dans une pratique de gestion des risques » [5]

Cette politique précise *« que tout règlement ou toute directive qui en découlent s'adressent à tous les membres de la communauté universitaire »* et définit cette dernière comme étant composée de *« toute employée ou tout employé de l'Université, toute employée ou tout employé à contrat et toute étudiante ou tout étudiant »* [5].

Ainsi, même si une étudiante ou un étudiant (1^{er}, 2^e ou 3^e cycle) ne peut être légalement considéré comme un travailleur, cette politique affirme clairement qu'elle ou il doit se conformer à ses exigences en matière de santé et sécurité du travail. C'est d'ailleurs pourquoi son titre a été élargi : santé et sécurité en milieu de travail **et d'études** – SSMTE.

Tout manquement à l'égard de cette politique, ou de ses règlements afférents, dont la Directive 2600-042 en matière de SSMTE [5], constitue un délit passible de sanctions disciplinaires, selon le Règlement des études².

Dans le même esprit que les droits des travailleurs prévus par les lois et règlements, cette politique précise que les membres de la communauté universitaire ont notamment droit :

- à des conditions de travail ou d'étude qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique;
- à des services de formation, d'information et de conseil en matière de SSMTE;
- de refuser d'exécuter une tâche considérée dangereuse;
- à un retrait préventif ou à un report d'activités pédagogiques, sans pénalité, lorsque des risques pour leur santé sont présents, notamment dans le cas d'une grossesse.

² Au besoin, voir l'article 9.4.2 g) du Règlement des études :

https://www.usherbrooke.ca/registraire/fileadmin/sites/registraire/documents/Reglement_des_etudes/9.4.2.pdf.

Évidemment, aux droits des personnes sont rattachées... leurs obligations ! Ainsi, dans le même esprit que les obligations des travailleurs prévues par les lois et règlements (présentées à la section 2.3), la section 6 de cette politique précise que les membres de la communauté universitaire ont notamment l'obligation de :

- prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique;
- veiller à ne pas mettre en danger d'autres membres;
- participer à l'identification et à la réduction des risques d'incidents et d'accidents;
- collaborer à l'application de cette politique.

Les deux dernières puces révèlent deux aspects forts pertinents dans le cadre de ce cours : les étudiantes et étudiants ont **l'obligation** de participer à l'amélioration de la SSMTE et ont **l'obligation** de collaborer pour appliquer la politique institutionnelle de SSMTE.

5. Conclusion

Les lois et règlements en matière de santé et sécurité du travail sont nombreux et leur portée est très vaste. Ils décrivent entre autres les droits des travailleurs, de même que les obligations des employeurs, des fournisseurs et des travailleurs.

Parmi les lois en vigueur, la Loi C-21 mérite à elle seule une très grande attention, en raison de la gravité des sanctions prévues si une personne est reconnue coupable de négligence criminelle. Ainsi, pour éviter d'être poursuivie sous un tel chef d'accusation, toute personne devrait veiller à réaliser ses trois devoirs (prévoyance, efficacité, autorité) et bien documenter ses actions à cet égard. Ce n'est qu'ainsi qu'elle parviendra à faire la preuve de sa diligence raisonnable.

Cette loi force donc toute personne à agir avec diligence; il s'agit d'un puissant levier pour améliorer la SSMTE.

Pour sa part, en adoptant une politique institutionnelle de SSMTE, l'Université de Sherbrooke a affirmé l'importance qu'elle accorde à ce sujet. Cette politique **exige** que, à titre de membres de la communauté universitaire, les étudiantes et les étudiants s'engagent notamment :

- 1) à respecter les moyens de prévention existants et;
- 2) à contribuer à leur amélioration.

La SSMTE, c'est l'affaire de tous.

6. Références

- [1] Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Plan d'action Sécurité des machines*, <https://www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero/Pages/secureite-des-machines.aspx>
- [2] Gouvernement du Canada, *Code criminel du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-46/index.html>
- [3] Gouvernement du Québec, *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST, ch. S-2.1)*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1>
- [4] Gouvernement du Québec, *Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST, ch. S-2.1, r. 13)*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1>
- [5] Université de Sherbrooke, *Politique 2500-004 – Santé et sécurité en milieu de travail et d'études*, <https://www.usherbrooke.ca/accueil/fileadmin/sites/a-propos/documents/direction/politiques/2500-004.pdf>
- [6] Wikipedia, *Mine Westray*, http://fr.wikipedia.org/wiki/Mine_Westray.
- [7] Université de Sherbrooke, *Directive 2600-042 - Directive relative à la santé et à la sécurité en milieu de travail et d'études*, <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/fileadmin/sites/a-propos/documents/direction/directives/2600-042.pdf>