



Diligence raisonnable

Faire preuve de diligence raisonnable, c'est agir avec le degré de prudence nécessaire, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Bien que cette fiche ait été élaborée à partir de sources reconnues comme fiables et crédibles, l'ASP imprimerie, ses administrateurs et son personnel n'assument aucune responsabilité des conséquences de toute décision prise conformément à l'information contenue dans le présent document, ou de toute erreur ou omission. Aucune reproduction intégrale ou partielle de cette publication n'est autorisée sans le consentement écrit de l'ASP imprimerie.

Production

Association paritaire de santé et de sécurité du travail, secteur imprimerie et activités connexes
7450, boul. des Galeries-d'Anjou, bureau 450
Anjou (Québec) H1M 3M3
Téléphone : 514 355-8282
Télécopieur : 514 355-6818

FI-2006 / REV2010

Toutes les personnes qui assument des responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail sont tenues de faire preuve de diligence raisonnable. Cela signifie qu'elles doivent prendre toutes les précautions raisonnables selon les circonstances pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

NOTIONS DE DILIGENCE RAISONNABLE

À titre d'employeur ou de représentant de l'employeur, vous n'êtes pas tenu de prévoir tous les accidents possibles. Cependant, vous devez prendre toutes les précautions qu'une personne raisonnable et prudente adopterait dans les circonstances, afin de prévenir les blessures ou les accidents sur le lieu de travail. Ce concept rend chaque personne imputable de ses actions ou de ses omissions.

Rappel des devoirs et des obligations

À titre d'employeur, votre responsabilité consiste à prendre des précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de vos travailleurs. Cela implique de :

- nommer le personnel de supervision approprié et en nombre suffisant
- instaurer des systèmes pour déceler et prévenir les dangers
- mettre en place les politiques et procédures visant à protéger les travailleurs contre les risques
- effectuer les suivis périodiques requis pour en assurer l'application.

L'obligation de diligence raisonnable repose sur trois devoirs : la prévoyance, l'efficacité et l'autorité.

La prévoyance implique...	L'efficacité c'est...	L'autorité exige...
<ul style="list-style-type: none"> • d'identifier les risques reliés au travail et de les contrôler à l'aide de moyens concrets • de connaître le travail demandé aux travailleurs afin d'adapter les moyens de contrôle à chaque situation ou tâche • de s'assurer que les employés ont la compétence, la formation et toutes les informations requises pour réaliser leurs tâches de manière sécuritaire • de maintenir les outils et les machines en bon état de fonctionnement 	<ul style="list-style-type: none"> • s'assurer que les travailleurs connaissent les règles de sécurité et les appliquent • offrir de la formation continue qui tient compte des risques liés à la tâche • requérir des gestionnaires qu'ils fassent respecter les règles de sécurité et le port des équipements de protection en tout temps • offrir aux travailleurs des instructions claires sur la manière d'exécuter le travail 	<ul style="list-style-type: none"> • d'exercer une surveillance étroite durant l'exécution des travaux • d'être intolérant à l'égard des conduites dangereuses de ses employés • de sévir à l'endroit de ceux et celles qui ne respectent pas les règles de sécurité • de faire respecter les règles de sécurité établies par toute la ligne hiérarchique, incluant la personne qui supervise le travail

DÉMONSTRATION D'UNE DILIGENCE RAISONNABLE

Plus le travailleur est exposé à une situation où le danger est élevé, plus grande est la nécessité de mettre en place des politiques, des méthodes et autres mesures pour prévenir le danger en question.

La *diligence raisonnable* ne s'appuie pas uniquement sur des règles écrites. Il importe également de démontrer que ces règles sont comprises, appliquées et suivies par les travailleurs. D'où l'importance de communiquer, former, soutenir et effectuer des suivis pour les pratiques de travail nécessitant d'assurer la sécurité des travailleurs.

Voici les documents qui peuvent appuyer une défense fondée sur la diligence raisonnable.

- fiche d'accueil et d'intégration du travailleur
- registre de formation incluant les dates ainsi que le contenu de la formation dispensée
- registre sur les accidents
- registre des premiers soins et premiers secours dispensés
- documents démontrant l'application de mesures disciplinaires progressives
- rapports d'inspection
- fiches d'entretien des équipements
- copie des permis de travail à chaud ou tout autre document démontrant que le travailleur doit suivre des pratiques de travail sécuritaires
- rapports d'enquête sur les accidents stipulant les mesures prises pour solutionner les causes relevées
- compte rendu des réunions du comité paritaire ou des réunions d'équipe portant sur la SST
- formulaires de pré-qualification des sous-traitants
- résultats des analyses de risque effectuées

Conséquences juridiques possibles à un manquement à la législation

	DROIT PÉNAL	DROIT CRIMINEL
Infraction en rapport	à un règlement qui contrevient au bien-être du public	à nos valeurs fondamentales
Référentiel	LSST, LATMP, règlements	Code criminel du Canada (C-21)
Poursuivant	CSST	le procureur de la Couronne
Conséquences pour l'organisation	1 ^{re} amende : 1 000 \$ à 40 000 \$ jusqu'à 200 000 \$ si récidives	<ul style="list-style-type: none">• amende sévère selon la gravité du cas aucun maximum• mesures probatoires Réf. C.Cr. art. 735 (1)
Conséquences pour la personne	1 ^{re} amende : 400 \$ à 2 000 \$ jusqu'à 8 000 \$ si récidives	<ul style="list-style-type: none">• amende sévère• emprisonnement jusqu'à perpétuité selon la gravité du cas• casier judiciaire Réf. C.Cr. art. 220 et 221

**Ne jamais présumer qu'un travailleur reconnaîtra un danger même s'il semble évident.
INFORMEZ-LE!**

