

## **UN DIRIGEANT D'ENTREPRISE EST DÉCLARÉ RESPONSABLE DE LA MORT ACCIDENTELLE D'UN TRAVAILLEUR**

**Revue internationale sur le travail et la société**

**Auteur : Jean-Claude Bernatchez**

Année : 2018

Volume : 1

Numéro : 1

Pages : 10-12

Lien : [https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa\\_no\\_site=280](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=280)

ISSN : 1705-6616

Sujets : Accident de travail, responsabilité de l'employeur

Les entreprises ont toujours fonctionné avec le principe sacré de la non responsabilité personnelle ou le « *No Personal Liability* ». Cela était entré dans les mœurs du management des entreprises. Mais voilà que ce principe sacré fut récemment remis en cause par la Cour du Québec dans l'affaire Fournier<sup>1</sup> en 2018.

L'entrepreneur en construction Sylvain Fournier a été condamné à une peine d'emprisonnement d'un an et demi de prison suite à l'accident de travail qui a causé la mort de son salarié. Ce dernier est décédé suite à un affaissement de terrain dans un chantier d'excavation dans la cité de Montréal en 2012. Suite à cela, l'entrepreneur Sylvain Fournier, qui était en l'occurrence le supérieur immédiat du salarié décédé, a été déclaré coupable d'homicide involontaire. C'est la première fois au Québec qu'un employeur est tenu criminellement responsable d'un décès suite à un accident de travail.

Il faut dire que l'entrepreneur précité possédait une petite entreprise de construction et qu'à ce titre, il était le supérieur hiérarchique du salarié décédé accidentellement. Sylvain Fournier participait directement à l'ouvrage en compagnie du salarié accidenté. Selon le tribunal, il avait mal planifié l'exécution du travail en plus de manquer de diligence pour faire appel à l'aide d'urgence dans les moments qui ont suivi l'accident.

Il s'impose ici de retracer les dispositions législatives ou réglementaires pertinentes. L'article 3.15 du *Code de sécurité pour les travaux de construction* prévoit qu'un « employeur doit s'assurer que les parois d'une excavation ou d'une tranchée sont étançonnées solidement, avec des matériaux de qualité et conformément aux plans et devis d'un ingénieur ». Toutefois aucun étançonnement n'est exigé lorsque le roc est sain ce qui n'était pas le cas dans l'affaire sous-rubrique. Un roc sain est solide au point d'exiger du dynamitage pour y faire une tranchée.

S'ajoutent les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui indique essentiellement ce qui suit à son article 51 : « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ». Un employeur doit finalement « informer adéquatement le travailleur sur les risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié ».

Finalement, l'article 217 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* confie une obligation personnelle à celui ou celle qui supervise le travail d'un salarié de la manière suivante : « 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 ».

De ce qui précède, un constat s'impose. Les dirigeants d'entreprises n'ont plus la sécurité personnelle d'antan en matière de gestion de la main-d'œuvre. Ils peuvent maintenant, si l'optique de la Cour du Québec est maintenue par les tribunaux supérieurs, être

personnellement condamnés pour des fautes allant jusqu'à l'homicide involontaire. Cela est un virage radical par rapport à la tradition.

Certes l'affaire Fournier est spécifique. Il s'agissait d'un entrepreneur d'une petite entreprise qui travaillait avec son employé le jour de l'accident. Cela dit, la Cour du Québec ouvre une porte qui rend l'avenir incertain relativement à la responsabilité personnelle des dirigeants. Le « *No Personal Liability* » en prend ici pour son compte. Même s'il n'y a pas eu, à ce stade-ci, de demande de révision judiciaire du jugement de la Cour du Québec dans l'affaire Fournier, ce principe traditionnel de la non responsabilité personnelle des dirigeants franchira vraisemblablement la porte d'entrée de la Cour suprême dans un avenir prévisible.

---

<sup>1</sup> Reine c. Fournier, 2018, QCCP 1071, 500-01-088108-136, 2018-03-01