



- Sommaire -

■ **Un accident de travail qui devient... CRIMINEL ! - Le cas de Transpavé inc.**

■ **Le nouveau programme canadien de protection des salariés, une arme de taille face à l'entreprise en faillite.**

▲ **Un accident de travail qui devient... CRIMINEL ! - Le cas de Transpavé inc.**

La santé et sécurité au travail, on le sait, c'est important. Il est pratiquement impossible d'écouter une bonne partie de nos Glorieux sans voir une publicité de la CSST à ce propos. Et pour cause ! Celle-ci est trop souvent négligée, que ce soit par les employeurs ou les travailleurs. Cependant, il faut savoir que dans certaines circonstances, cette négligence peut mener plus loin qu'une simple réclamation de la part d'un travailleur; elle peut aller jusqu'à une accusation criminelle ! Voyons ce qui s'est passé dans le cas de la compagnie Transpavé inc.

La compagnie Transpavé inc. a récemment été jugée par la Cour du Québec, chambre criminelle et pénale, à la suite d'un accident de travail. Les faits découlant de la poursuite sont très simples. La compagnie est une usine de fabrication de dalles et de blocs de béton à Saint-Eustache. Le 11 octobre 2005, un jeune employé meurt écrasé par le grappin d'un palettiseur, alors qu'il tentait d'enlever une rangée de blocs excédentaires d'une palette, à la suite d'un carambolage de planches chargées qui y ont été apportées. Un tel accident n'aurait jamais dû survenir, car il y avait un système de faisceau optique qui arrêtrait le palettiseur lorsqu'une personne passait dans l'optique de ce faisceau lumineux. Malheureusement, le système de sécurité avait été désactivé. L'enquête n'a pu démontrer qui l'avait désactivé. Il est à noter que les dirigeants de l'entreprise n'avaient pas eu connaissance de ce débranchement au moment de l'accident.

Certains s'étonneront, mais dans un cas comme celui-ci, une compagnie peut se faire reconnaître coupable d'un acte criminel et être condamnée au paiement d'une amende. Cette amende n'est soumise à aucun maximum lorsque l'accusation est déposée par acte criminel. Le *Code criminel*, par l'ajout d'un article en 2004, énonce maintenant que « toute personne qui dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilitée à le faire doit prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui. » De plus, un autre article dans le *Code criminel* prévoit qu'une compagnie est considérée comme ayant participé à l'infraction lorsque celle-ci a été commise par l'un de ses employés et qu'elle n'a pas démontré de diligence raisonnable pour empêcher que cette infraction soit commise par l'employé.

Dans le cas de Transpavé inc., la compagnie a plaidé coupable à l'infraction. En effet, il existait de solides éléments de preuve démontrant qu'un employé avait désactivé le système de protection. De plus, la preuve avait démontré que la compagnie avait été informée au début de la saison de production que le système avait été neutralisé. Cela étant, elle avait donc l'obligation de faire diligence raisonnable pour empêcher que cette neutralisation ait lieu à nouveau. L'enquête a révélé que cela n'avait pas été le cas. En effet, elle aurait dû mettre en place un système plus efficace pour empêcher que cette neutralisation se reproduise comme, par exemple, en effectuant des vérifications quotidiennes du système et en cadenassant la boîte électrique où se trouvait le relais électrique qui était neutralisé.

Les éléments énoncés précédemment ont amené le tribunal à imposer une peine de 100 000 \$ à la compagnie Transpavé inc. Afin d'en arriver à ce montant, le juge a pris divers éléments en compte, dont le montant de 750 000 \$ dépensé en santé et sécurité au travail par la compagnie à la suite des événements de même que les bénéfices nets de la compagnie pour l'année 2007.

On ne saurait donc insister sur l'importance de la sécurité au travail. Cependant, il faut réaliser que l'employé ayant effectué la neutralisation du faisceau optique aurait pu, lui aussi, être impliqué dans la poursuite criminelle. Aussi, vous devez savoir que les amendements au *Code criminel* de 2004 ont élargi la notion d'«organisation», laquelle ne se limite pas seulement à une compagnie. Cette notion est beaucoup plus large et pourrait viser les structures moins formelles, comme une simple association de personnes. Tout ceci n'appelle qu'à un seul commandement : PRUDENCE !

Auteurs : Me Claude Mageau
en collaboration avec M. Jean-Sébastien Sauvé

▲ **Le nouveau programme canadien de protection des salariés, une arme de taille face à l'entreprise en faillite.**

Le 7 juillet dernier, plus de 3 ans après son adoption au Parlement canadien, le ministre du Travail et de l'Agence de développement économique du Canada, l'honorable Jean-Pierre Blackburn, annonce enfin l'entrée en vigueur du Programme de protection des salariés (PPS). Plus qu'une simple mesure sociale, le PPS est un programme audacieux visant à renforcer la protection des travailleurs dont les employeurs font faillite. Il combine un amendement à la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* facilitant les recours des salariés contre les faillis et la mise sur pied d'un programme gouvernemental de versement des salaires impayés.

Le PPS est ainsi constitué de deux volets différents mais ayant le même objectif fondamental, soit de permettre aux salariés de ne pas être les grands perdants à la suite de la faillite de l'entreprise les ayant embauchés.

Premier volet

Le premier aspect du PPS vise le paiement rapide des salaires et de toute paye de vacances dus aux salariés travaillant dans une entreprise en faillite ou mise sous séquestre. En effet, le gouvernement canadien indemniser, par le biais du PPS, les salariés qualifiés qui en feront la demande. Le salarié pourra ainsi recevoir une partie du salaire qui lui est dû sans devoir affronter les autres créanciers de l'entreprise en faillite. Le programme prévoit toutefois un montant maximum d'indemnisation, soit 4 semaines de la rémunération hebdomadaire assurable en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (jusqu'à concurrence de 3 000 \$).

Deuxième volet

Le second aspect du PPS vise à faciliter les recours face aux entreprises en faillite. En effet, la loi mettant en vigueur le Programme de protection des salariés contient un amendement à la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* créant ainsi une « super priorité » bénéficiant aux salariés. Ces derniers bénéficieront dès lors des créances de premier rang eu égard aux montants qui leur sont dus. Le salarié pour lequel l'indemnisation gouvernementale ne couvre pas la totalité des salaires impayés pourra exercer ce recours prioritaire contre son employeur pour la différence entre le montant total dû et l'indemnisation reçue du gouvernement. Le gouvernement canadien, étant subrogé dans les droits du salarié jusqu'à concurrence de l'indemnisation versée, pourra bénéficier de cette super priorité pour aller chercher dans les poches des entreprises en faillite une partie des sommes qu'il a versées aux salariés dans le cadre du programme. Il est à noter que la créance maximum pouvant être due à l'employé équivalait à 6 mois de salaire.

Finalement, la loi instituant le programme prévoit un recours subrogatoire, au bénéfice du gouvernement canadien, contre les administrateurs des personnes morales devenues insolubles, une mesure qui se veut exceptionnelle. Les administrateurs de la compagnie en faillite pourront également être poursuivis personnellement par les salariés, dans la mesure où leurs créances n'ont pas été totalement recouvertes lors de la liquidation de l'entreprise, et ce, tel que le prévoit les articles 96 de la *Loi sur les compagnies* et 119 de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Il est toutefois possible pour les administrateurs aguerris de se protéger d'une telle mesure. En effet, la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (articles 50 et ss. LFI) de même que celle prévoyant les arrangements avec les créanciers permettent à la compagnie de faire des propositions aux créanciers, libérant ainsi les administrateurs des sommes dues aux salariés par l'entreprise en faillite.

En conclusion, le salarié canadien est ainsi beaucoup mieux protégé qu'auparavant grâce à ce programme audacieux qui vient modifier les rapports salariés-employeur-créanciers dans le cas de la faillite d'une entreprise.

Auteur : Félix-Antoine Michaud, stagiaire en droit

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip^{MC} ?
[Désabonnement](#)

www.clcw.ca

[S'abonner aux Juriclips](#)

- CLCW -

Avec ses 14 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval et Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or et Amos), de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges) et du Centre-du-Québec (Plessisville), et plus de 230 ressources dont près de 130 professionnels du droit dédiés, Cain Lamarre Casgrain Wells est devenu sans contredit aujourd'hui le cabinet d'avocats le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le Juriclip^{MC} est un bulletin électronique d'information juridique offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques précises qui vous donnent accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

- Notre expertise -

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes aguerris actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels du droit mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

- Mise en garde -

Le Juriclip^{MC} ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.