

Législation en matière de Santé et sécurité au Canada

Législation en matière de santé et sécurité au Canada - Diligence raisonnable

Sur cette page

[Qu'entend-on par diligence raisonnable?](#)

[Pourquoi la diligence raisonnable a-t-elle une importance spéciale?](#)

[Comment un employeur met-il sur pied un programme de diligence raisonnable?](#)

[Quels documents sont requis pour faire preuve de diligence raisonnable?](#)

[Quels sont les points à prendre en considération lorsqu'on passe en revue un programme de diligence raisonnable?](#)

[Exemple de liste de vérification de la diligence raisonnable](#)

Qu'entend-on par diligence raisonnable?

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.

Lorsqu'elle s'applique à la santé et à la sécurité au travail, la diligence raisonnable signifie que les employeurs devront prendre toutes les précautions raisonnables dans certaines circonstances pour prévenir les blessures ou les incidents sur le lieu de travail. Ce devoir s'applique aussi aux situations qui ne sont pas traitées ailleurs dans la législation sur la santé et la sécurité au travail. Pour parler de précautions raisonnables, on peut également utiliser l'expression « efforts raisonnables ». Cela s'entend des précautions, des mesures ou des décisions qu'une personne raisonnable prendrait dans des circonstances similaires.

De plus, pour décrire l'approche à adopter par les employeurs, on peut parler de « ce qui est en pratique possible ». Le Programme du travail (Canada) utilise l'expression « dans la mesure du possible » et la décrit comme des précautions qui sont non seulement possibles, mais qui sont également appropriées ou rationnelles, compte tenu de la situation en cause. Les mesures à prendre sont habituellement déterminées au cas par cas.

Pour faire preuve de diligence raisonnable, l'employeur doit mettre en vigueur un plan en vue de déterminer les dangers que peut présenter le milieu de travail et de prendre les mesures correctives qui s'imposent pour prévenir les incidents ou les blessures subis à cause de ces dangers.

Pourquoi la diligence raisonnable a-t-elle une importance spéciale?

La « diligence raisonnable » est importante comme moyen de défense juridique pour une personne accusée en vertu de la législation sur l'hygiène et la sécurité au travail. S'il est accusé, un intimé peut être déclaré non coupable s'il peut prouver qu'il a exercé une diligence raisonnable. En d'autres mots, l'accusé doit être capable de prouver que toutes les précautions raisonnables ont été prises dans les circonstances afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

La diligence raisonnable est démontrée par vos actions avant que les événements ne surviennent, et non pas après.

Comment un employeur met-il sur pied un programme de diligence raisonnable?

La mise sur pied d'un programme de diligence raisonnable doit répondre aux critères suivants :

- L'employeur doit disposer de politiques, de pratiques et de procédures écrites en matière de SST. Celles-ci pourraient prouver et documenter que l'employeur a effectué des vérifications sécuritaires du lieu de travail, qu'il a déterminé les pratiques et les situations dangereuses, qu'il a effectué les changements nécessaires pour y remédier et qu'il a fourni aux employés de l'information pour leur permettre de travailler en toute sécurité.
- L'employeur doit fournir aux employés la formation et l'instruction pertinentes de façon à ce qu'ils comprennent et effectuent leur travail conformément aux politiques, aux pratiques et aux procédures établies.

- L'employeur doit éduquer et former les superviseurs afin d'en faire des [personnes compétentes](#), au sens de la législation. Les gestionnaires et les superviseurs doivent :
 - Parler de la sécurité aux nouveaux employés durant les séances d'orientation.
 - Rencontrer régulièrement les membres du personnel pour discuter de santé et de sécurité.
 - Inspecter les lieux de travail dont ils sont responsables, et prendre rapidement des mesures pour apporter les corrections requises concernant les conditions et les activités dangereuses.
 - Porter attention aux activités récurrentes et non récurrentes, et s'assurer que les employés comprennent les risques connexes et les mesures préventives à prendre.

- L'employeur doit surveiller le lieu de travail et s'assurer que les employés suivent les politiques, les pratiques et les procédures. Une consignation par écrit des sanctions progressives prises pour tout manquement aux règles de sécurité est considérée comme un acte de diligence raisonnable.

- De toute évidence, l'employeur a de nombreuses obligations, mais les employés ont aussi des responsabilités. Ils ont le devoir de prendre des précautions raisonnables pour assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues, c'est-à-dire d'adopter des pratiques de travail sécuritaires et conformes aux règlements.

- L'employeur doit avoir un programme d'enquêtes et un système de rapports d'enquête sur les incidents (accidents). Les employés doivent être encouragés à signaler les « quasi-accidents », qui doivent aussi faire l'objet d'une enquête. La mise en œuvre des recommandations et l'inclusion de l'information provenant de ces enquêtes dans des politiques, pratiques et procédures révisées et améliorées permettront aussi d'établir que l'employeur fait preuve de diligence raisonnable.

- L'employeur doit consigner par écrit toutes les activités mentionnées ci-dessus. Cela comprend suivre les pratiques de travail sécuritaires et se conformer à la réglementation. Ensuite, il disposera d'une documentation à jour qui pourra lui servir de moyen de défense contre des accusations au cas où surviendrait un incident malgré ses efforts

- L'employeur doit également s'assurer que toutes les personnes présentes sur les lieux de travail sont incluses, comme les entrepreneurs, les visiteurs, les étudiants ou stagiaires, ainsi que les bénévoles.

Tous les éléments d'un « programme de diligence raisonnable » doivent être en vigueur avant que survienne un incident ou une blessure. Si les employeurs se posent des questions concernant la diligence raisonnable, ils doivent demander une consultation juridique pour leur [région administrative](#) pour faire en sorte que toutes les exigences en matière de diligence raisonnable soient bien respectées.

N'oubliez pas que vous faites preuve de diligence raisonnable par les actes que vous posez avant qu'un événement se produise, et non après.

On peut obtenir de plus amples renseignements sur la façon de mettre sur pied ces programmes en consultant le répertoire Réponses SST, notamment les documents suivants :

- [Éléments fondamentaux d'un programme d'hygiène et de sécurité au travail](#)
- [Guide de rédaction d'un énoncé de politique SST](#)
- [Plans d'intervention d'urgence](#)
- [Contrôle des dangers](#)
- [Inspections efficaces des lieux de travail](#)
- [Enquête sur les incidents](#)
- [Analyse de la sécurité des tâches](#)

Quels documents sont requis pour faire preuve de diligence raisonnable?

Les documents écrits sont essentiels. Parmi ceux-ci, on compte les dossiers, les rapports et les documents liés aux activités suivantes :

- Orientation, éducation et formation des travailleurs.
- Inspections en milieu de travail, y compris les mesures correctives prises.
- Rapports d'incident, y compris les mesures correctives prises.
- Notes du superviseur (p. ex. les inspections du superviseur, les rencontres avec les travailleurs ou les entrepreneurs concernant la sécurité, etc.).
- Compte rendu de réunion du Comité de santé et de sécurité.
- Registre d'équipement et registre d'entretien.
- Entraînement et exercices d'intervention en cas d'urgence.
- Instructions ou pratiques de travail sécuritaires, y compris les modifications.
- Formulaire et listes de vérification utilisées pour suivre les pratiques de travail sécuritaires (p. ex. les permis d'accès aux espaces clos).
- Dossiers d'échantillonnage et de surveillance liés aux essais d'exposition.
- Statistiques sur la fréquence et la gravité des blessures, etc.
- Application des règles et des procédures relatives à la santé et à la sécurité.

Quels sont les points à prendre en considération lorsqu'on passe en revue un programme de diligence raisonnable?

Lorsque vous passez en revue votre programme de diligence raisonnable, il peut être pertinent de vous poser les questions suivantes :

1. Une personne raisonnable peut-elle prédire ou anticiper un incident ou un accident?
2. Quelle est la gravité des préjudices que peuvent subir les travailleurs?
3. A-t-on la possibilité de prévenir les incidents?
4. Qui est responsable de prévenir les incidents?

Exemple de liste de vérification de la diligence raisonnable

Liste de vérification de la diligence raisonnable

Oui	Non	
		Est-ce que vous connaissez et comprenez vos responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité?
		Des procédures précises sont-elles en vigueur en vue de détecter et de prévenir les dangers?
		Avez-vous intégré la sécurité dans tous les aspects de votre travail?
		Fixez-vous des objectifs en matière de santé et de sécurité tout comme pour la qualité, la production et les ventes?
		Avez-vous consacré suffisamment de ressources à la santé et à la sécurité?
		Avez-vous adopté des mesures de maîtrise appropriées pour les dangers identifiés?
		Avez-vous expliqué à tous les employés leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité et vérifié qu'ils les comprennent bien?
		Les employés ont-ils été formés à travailler de façon sécuritaire et à utiliser l'équipement de protection individuelle qui convient?
		Existe-t-il une procédure de rapport sur les dangers qui encourage les employés à signaler à leur superviseur toutes les situations et pratiques non sécuritaires?
		Les gestionnaires, superviseurs et travailleurs sont-ils tenus responsables de la santé et de la sécurité de la même façon qu'ils sont responsables de la qualité?
		L'aspect sécurité entre-t-il en ligne de compte lorsqu'on achète du nouvel équipement ou qu'on change de processus?
		Veillez-vous à ce que les entrepreneurs, les bénévoles et toute autre personne présente sur les lieux de travail soient assujettis aux mêmes normes de sécurité?
		Tenez-vous des dossiers sur les activités de votre programme et sur les améliorations qui leur sont apportées?
		Répondez-vous aux préoccupations et aux recommandations des travailleurs, du comité de santé et de sécurité (ou d'un représentant) et des autres personnes?
		Examinez-vous les éléments des rapports, comme les rapports d'inspection ou d'incident, et prenez-vous des mesures correctives? Documentez-vous ces actions?
		Tenez-vous des dossiers sur la formation reçue par chaque employé?

		Effectuez-vous les vérifications nécessaires pour vous assurer que toutes les politiques et les marches à suivre sont régulièrement respectées?
		Vos dossiers montrent-ils que vous prenez des mesures disciplinaires quand un employé ne respecte pas les procédures de sécurité?
		Passez-vous en revue votre programme de SST au moins une fois par année et y apportez-vous des améliorations?

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2019-11-29

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.