

# Conservation de la preuve, en matière pénale, et la défense de diligence raisonnable ou de l'erreur de fait raisonnable



ASSOCIATION DE LA  
CONSTRUCTION DU QUÉBEC

## MISE EN CONTEXTE

La visite d'un inspecteur de la Commission de la construction du Québec (CCQ) sur un chantier de construction peut amener un lot d'incertitudes. En tant qu'entrepreneur, la nécessité de réagir rapidement face à cette situation engendre, par la même occasion, plusieurs questionnements, tels :

- Quelle est l'attitude à adopter ?
- Quels sont les documents à conserver ?
- Quelles sont les prochaines étapes ?



**Saviez-vous que vous pouvez recevoir un constat d'infraction jusqu'à trois (3) ans suivant la connaissance de l'infraction par le poursuivant, mais sans dépasser sept (7) ans depuis la perpétration de l'infraction<sup>1</sup> ?**

Voici une liste non exhaustive de types de constats d'infraction pouvant être émis en vertu de la loi R-20 et traités par l'équipe des relations du travail de l'ACQ :

- Ratio compagnon / apprenti.
- Surveillance immédiate.
- Absence de détention d'un certificat de compétence.
- Juridiction de métier.
- Heures non déclarées.

Lors de la réception d'un constat d'infraction, il peut être ardu, en raison des délais parfois très longs, de vous rappeler les circonstances entourant l'infraction reprochée. En conséquence, la préparation de votre défense pourrait en être affectée si vous n'avez pas adopté **EN AMONT** une procédure de conservation de la preuve documentaire à la suite de toute visite de chantier par un inspecteur de la CCQ.

## OBJECTIF

Ce document vise à aider tout entrepreneur dans le développement de bonnes pratiques en matière de conservation de la preuve documentaire à l'aide de mesures concrètes, plus particulièrement dans le cadre d'une défense de diligence raisonnable ou d'erreur de fait raisonnable advenant une poursuite pénale.

## CONSERVATION DE LA PREUVE DOCUMENTAIRE

Il est pertinent de prévoir une procédure interne de conservation de la preuve et de gestion des documents en cas de visite d'un inspecteur de la CCQ sur vos chantiers afin de préparer une défense complète et fiable lors de l'émission d'un constat d'infraction.

<sup>1</sup> Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, L.R.Q., c. R-20., art. 109.1.

La procédure peut inclure les éléments suivants, mais sans s'y limiter :

- 1 Désigner une personne-ressource responsable des dossiers qui pourra témoigner, lors de l'audition d'un procès, à l'égard de l'ensemble des questions pertinentes à ce sujet;
- 2 Regrouper l'information pertinente à la visite de chantier dans un même dossier;
- 3 Consigner des notes chronologiques des différentes démarches accomplies reliées à ce dossier (appels téléphoniques, réunions, rencontres);
- 4 Rédaction d'un **rapport de visite de chantier** à la suite de l'inspection par une personne en autorité sur le chantier, avec photos et document à l'appui, le cas échéant\*;
- 5 Transmission du résumé à la personne-ressource dans un délai de 24 h;
- 6 Recueillir, de façon contemporaine à l'événement, la déclaration détaillée de tous les témoins potentiels, incluant leurs coordonnées;
- 7 Conserver les coordonnées de toutes personnes impliquées de près ou de loin au dossier;
- 8 Confirmer tous les échanges par écrit;
- 9 Effectuer toutes les correspondances par écrit et conserver une copie;
- 10 S'assurer que cette procédure est connue de tous;
- 11 Conserver tous les **documents pertinents**.

#### EXEMPLES DE DOCUMENTS PERTINENTS POUR LE CHANTIER EN CAUSE :

*Soumission, contrat, facture, procédures ou instructions écrites données aux travailleurs, avis disciplinaire écrit ou consigné par écrit, document de fin d'emploi du travailleur, plan de chantier, programme de prévention de l'année ou du chantier, feuilles d'engagement des travailleurs pour le programme de prévention, politique disciplinaire, rapport d'inspection de chantier, rapport de formation sur chantier ou à la compagnie, etc.*

\*Vous trouverez en **annexe un modèle de rapport de visite de chantier** à la suite d'une inspection de la CCQ.

#### LA DÉFENSE DE DILIGENCE RAISONNABLE

**C'est quoi?** Il s'agit d'un moyen de défense pouvant être utilisé dans le cadre de poursuites pénales. Il est important de comprendre que nul ne peut ignorer la loi. Ainsi, concrètement, une preuve de diligence raisonnable consiste à établir de manière très convaincante (prépondérance des probabilités, 50 % +1) que votre entreprise a manifesté un comportement diligent en prenant **toutes les précautions raisonnables** pour s'assurer de ne pas commettre cette infraction spécifique.

Il ne s'agit pas simplement d'établir que, de manière générale, l'entreprise a un souci de se conformer à la loi. Il ne s'agit pas, non plus, d'établir une quelconque bonne foi ou bonne intention. Il s'agit de démontrer que le comportement s'est manifesté de manière concrète et précise en faisant la démonstration que plusieurs démarches ont été effectuées **EN AMONT**, c'est-à-dire bien avant la commission de l'infraction.

Le tribunal fera alors l'examen de ce qu'une personne raisonnable aurait fait dans les mêmes circonstances. Cela étant, le critère d'appréciation de la faute se fera d'après la prudence, les connaissances et les aptitudes dont une personne dite raisonnable est censée faire preuve dans le même secteur d'activité spécialisé.

## Comment bien monter une défense de diligence raisonnable ?

En fonction du type d'infraction reproché et selon les circonstances, vous devrez démontrer, avec preuve à l'appui, votre rigueur, vos efforts ainsi que votre proactivité pour l'ensemble de vos démarches.

Voici une liste non exhaustive d'une variété de démarches à documenter et à joindre à votre dossier lors de l'analyse de la preuve :

### 1 Les dates pertinentes

- Date de soumission des travaux
- Date de l'obtention du contrat
- Date de début des travaux

### 2 La nature des travaux qui étaient effectués sur le chantier lors de l'infraction

- Durée des travaux
- Niveau de difficulté
- Nombre de travailleurs nécessaires

### 3 La gestion - planification du chantier où l'infraction a eu lieu

- Liste de chantiers actifs
- Planification mensuelle / hebdomadaire / journalière
- Rapports mensuels CCQ
- Feuilles de temps
- Possibilité de fermer un chantier, réassigner les travailleurs autrement

### 4 Les sources de recrutement utilisées

Demande de main-d'œuvre au Carnet référence construction (AVANT ET LA JOURNÉE MÊME)	Autres sources
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appels auprès des travailleurs disponibles (liste CCQ)</li> <li>• Appels auprès des travailleurs disponibles (liste syndicats)</li> <li>• Recherche personnalisée à la CCQ (24 h après la demande)</li> </ul> <p><b>*Vous devez conserver les listes de travailleurs demandés à la CCQ et conserver vos notes indiquant le résultat des recherches auprès des travailleurs consultés.</b></p> <p><i>= La démarche doit être réalisée au complet</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Annonces (Facebook, Indeed, site Web de la compagnie, etc.)</li> <li>• Location de main-d'œuvre à une autre entreprise</li> <li>• Agences de placement</li> <li>• Rappels de travailleurs (retraités, saisonniers)</li> <li>• Bouche-à-oreille</li> <li>• Mesures incitatives</li> <li>• Promotion des apprentis</li> <li>• Demandes d'exemption à la CCQ</li> </ul> <p><i>= Garder une preuve écrite de tous vos appels aux candidats.</i></p>

### Défense de diligence raisonnable dans le cadre d'un constat d'infraction où l'employeur est poursuivi pour un acte commis par un de ses employés dans le cours de son travail

Il faudra établir que l'événement a été accompli sans votre autorisation ou votre approbation et que vous avez pris toutes les précautions pour prévenir l'infraction en plus d'avoir fait tout le nécessaire pour le bon fonctionnement des mesures préventives<sup>2</sup>.

À cet égard, la cour peut prendre en considération les circonstances suivantes<sup>3</sup> :

	Mesures	Exemples (non exhaustifs)
1	La présence de directives claires et appropriées transmises aux employés par un moyen de communication efficace.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politiques écrites présentées et remises à l'embauche ainsi qu'un rappel annuel.</li> <li>• Faire signer une lettre d'engagement pour chacune des procédures.</li> <li>• Réunions, pauses informatives (noter la date, le lieu, les sujets abordés, les personnes présentes).</li> </ul>
2	La mise en place de systèmes d'application, de contrôle et de supervision des directives et des employés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérification de la validité de la carte de compétence auprès de la CCQ.</li> <li>• Registre interne d'heures travaillées.</li> <li>• Inspection régulière de vos chantiers.</li> </ul>
3	L'existence de programmes de formation spécialisée et d'entraînement du personnel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation des travailleurs, du personnel administratif et des gérants de projets au niveau de la loi R-20 et ses règlements ainsi que les conventions collectives.</li> </ul>
4	L'utilisation et l'entretien d'équipements adéquats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erreur grossière du travailleur.</li> <li>• Acte isolé.</li> </ul>
5	La mise sur pied de programme d'urgence, s'il y a lieu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procédures d'urgence lors des périodes de vacances ou de pointes.</li> </ul>
6	La possibilité de sanctions administratives graduées pour inciter les employés à respecter la loi et les directives.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique sur les mesures disciplinaires en cas de manquements.</li> <li>• Copie des avis disciplinaires remis en cas de manquements.</li> <li>• Avis verbal consigné dans un rapport en cas de manquements (preuve à l'appui).</li> <li>• Copie des rencontres disciplinaires (compte-rendu).</li> </ul>

Il est à noter qu'il vous est toujours possible de faire valoir que l'infraction découle d'un événement imprévisible ou improbable ou encore qu'il résulte d'une erreur grossière à la condition de démontrer que vous avez pris toutes les mesures raisonnables pour l'éviter.

<sup>2</sup> R. c. Sault Ste. Marie, [1978] 2 RCS 1299.

<sup>3</sup> Québec (Procureur général) c. Jacques Lamont Itée, 2005 QCCQ 43125, par. 18.



## LA DÉFENSE D'ERREUR DE FAIT RAISONNABLE

**C'est quoi ?** Il s'agit d'un moyen de défense connexe et très semblable à celui de la diligence raisonnable. Alors que «la diligence raisonnable se rapporte au comportement de l'individu, aux moyens qu'il a pris pour se conformer à la disposition en question («*caractère raisonnable de sa conduite*»), l'erreur de fait raisonnable se concentre sur son état d'esprit, sur la conformité de sa croyance avec celle d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances («*caractère raisonnable d'un état d'esprit*»)»<sup>4</sup>.

Ce moyen de défense sera recevable uniquement si votre entreprise établit, par prépondérance de preuve, qu'elle a cru pour des motifs raisonnables à un état de faits inexistant qui, s'il avait existé, aurait rendu l'acte ou l'omission innocent. Plus concrètement, l'erreur raisonnable de fait doit répondre à deux critères<sup>5</sup>:

### 1 L'erreur doit être sincère et honnête (test subjectif)

La première condition consiste à se demander si votre entreprise s'est méprise quant à la situation factuelle. Votre défense échouera en l'absence d'une preuve que vous avez, de fait, été induit en erreur et que cette erreur a mené à l'action posée ou à l'omission.

### 2 L'erreur doit être raisonnable (test objectif)

Le tribunal devra comparer le comportement de votre entreprise à celui d'une personne (morale) raisonnable placée dans un contexte similaire. Il doit s'agir d'une erreur invincible, c'est-à-dire d'une erreur que toute personne (morale) raisonnable à la place de votre entreprise aurait commise.

À cet égard, vous devrez démontrer avoir fait des efforts raisonnables pour connaître la situation et ainsi avoir pris toutes les précautions pour vous conformer à la loi. En somme, l'erreur attribuable à une ignorance volontaire, une inattention, un oubli ou encore une distraction n'est pas raisonnable. Il ne doit pas y avoir eu de négligence ou d'insouciance quant à la méprise des faits.

## EFFORTS RAISONNABLES

L'ignorance passive de la loi ne constitue pas un moyen de défense valable en matière pénale<sup>6</sup>. Il est important de justifier, lors de votre procès, que vous avez **cherché activement** à connaître vos obligations légales particulières à l'industrie de la construction qui vous sont imposées. Il s'agit d'un domaine fortement réglementé et donc, les exigences en matière de preuve d'une défense de diligence raisonnable ou d'erreur de fait raisonnable sont d'autant plus élevées pour les employeurs œuvrant dans ce secteur d'activité.

<sup>4</sup> Hugues PARENT, *Traité de droit criminel*, «Tome II - La culpabilité, 4e édition», Éditions Thémis, 2019, p. 535.

<sup>5</sup> *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Services de peintures Éric inc.*, 2014 QCCQ 3155, par. 17 à 27.

<sup>6</sup> *Lévis (Ville) c. Tétrault; Lévis (Ville) c. 2629 4470 Québec inc.*, [2006] 1 R.C.S. 420, 2006 CSC 12, par. 30.

## À RETENIR

- Le délai entre la visite d'un inspecteur sur un chantier et l'émission d'un constat d'infraction peut être très long d'où l'importance d'adopter **EN AMONT** une procédure de conservation de la preuve documentaire pour toute visite de chantier afin d'être préparé, le moment venu.
- Gardez toujours une trace écrite de vos démarches. La force de votre dossier sera tributaire de la qualité de votre preuve documentaire advenant une poursuite pénale.
- Sachez qu'un dossier bien monté peut faire la différence lors du procès ou encore lors de la négociation d'une réduction de la peine, si les faits le permettent.
- *À l'impossible nul n'est tenu.* Rappelez-vous de cet adage bien connu lorsque vous devez faire la démonstration, par le biais de vos multiples démarches, que vous avez pris toutes les mesures nécessaires et raisonnables **AVANT** l'infraction alléguée afin d'éviter de la commettre.
- Finalement, n'attendez pas de recevoir un constat d'infraction pour communiquer avec votre conseiller en relations du travail. Ce dernier pourra vous éclairer sur vos diverses obligations reliées à la loi et aux règlements dans l'industrie de la construction et pourra vous aider dès les premières étapes de vos démarches.



# Rapport de visite à la suite d'une inspection CCQ



ASSOCIATION DE LA  
CONSTRUCTION DU QUÉBEC

## INFORMATIONS SUR LA VISITE :

Date de la visite : \_\_\_\_\_

Durée de la visite (heure d'arrivée et de départ) : \_\_\_\_\_

Nom de l'entreprise visée par la visite : \_\_\_\_\_

Adresse du lieu/chantier de la visite : \_\_\_\_\_

Nature des travaux : \_\_\_\_\_

Nom du donneur d'ouvrage (s'il y a lieu) : \_\_\_\_\_

## INFORMATIONS DU OU DES REPRÉSENTANTS DE LA CCQ :

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

De quelle façon s'est-il identifié? \_\_\_\_\_

À quel moment de la rencontre (début, milieu, fin), l'inspecteur s'est-il identifié à vous? \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

Téléphone/Cellulaire : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

De quelle façon s'est-il identifié? \_\_\_\_\_

À quel moment de la rencontre (début, milieu, fin), l'inspecteur s'est-il identifié à vous? \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

Téléphone/Cellulaire : \_\_\_\_\_

## IDENTIFICATION DES PERSONNES RENCONTRÉES PAR LE(S) INSPECTEUR(S) DE LA CCQ ET LES INFORMATIONS ÉCHANGÉES

Nom : \_\_\_\_\_ Fonction : \_\_\_\_\_

Coordonnées: \_\_\_\_\_

Tél./Cellulaire: \_\_\_\_\_

Vous êtes-vous identifié verbalement ou en remettant un document à l'inspecteur ?

\_\_\_\_\_

Quel document? \_\_\_\_\_

À quelle étape de la rencontre, vous êtes-vous identifié (début, milieu, fin)?

Étiez-vous identifiable en tant que représentant de l'entreprise (camion, équipement, vêtements)?

\_\_\_\_\_

### **Est-il prêt à témoigner**

Si oui, a-t-il déjà témoigné? \_\_\_\_\_

Si non, pourquoi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **Informations échangées – questions/réponses**

Questions: \_\_\_\_\_

Réponse: \_\_\_\_\_

Questions: \_\_\_\_\_

Réponse: \_\_\_\_\_

Questions: \_\_\_\_\_

Réponse: \_\_\_\_\_

## IDENTIFICATION DES PERSONNES RENCONTRÉES PAR LE(S) INSPECTEUR(S) DE LA CCQ ET LES INFORMATIONS ÉCHANGÉES

Nom : \_\_\_\_\_ Fonction : \_\_\_\_\_

Coordonnées: \_\_\_\_\_

Tél./Cellulaire: \_\_\_\_\_

Vous êtes-vous identifié verbalement ou en remettant un document à l'inspecteur ?

\_\_\_\_\_

Quel document? \_\_\_\_\_

À quelle étape de la rencontre, vous êtes-vous identifié (début, milieu, fin)?

Étiez-vous identifiable en tant que représentant de l'entreprise (camion, équipement, vêtements)?

\_\_\_\_\_

### **Est-il prêt à témoigner**

Si oui, a-t-il déjà témoigné? \_\_\_\_\_

Si non, pourquoi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **Informations échangées – questions/réponses**

Questions: \_\_\_\_\_

Réponse: \_\_\_\_\_

Questions: \_\_\_\_\_

Réponse: \_\_\_\_\_

Questions: \_\_\_\_\_

Réponse: \_\_\_\_\_

**1** Est-ce qu'il y a un registre de présence ou d'entrée et sortie sur ce chantier ?

---

---

---

**2** Est-ce qu'il y a un agent de prévention sur le chantier ? Si oui, son nom (possibilité de corroborer des faits à partir de son journal quotidien) : \_\_\_\_\_

---

---

---

**3** Est-ce que vos salariés et votre compagnie sont identifiés à votre entreprise sur ce chantier (exemple : casque de sécurité avec logo, gilet avec logo, camion lettré ou pancarte sur le chantier identifié à votre compagnie) ? \_\_\_\_\_

---

---

---

**4** Est-ce toujours les mêmes salariés de votre entreprise qui sont au chantier depuis le début ? Si oui, nom et date de début. \_\_\_\_\_

---

---

---

**5** Est-ce que le(s) inspecteur(s) vous ont avisé d'une possibilité d'infraction ? Si oui, à qui cet avis a-t-il été donné ainsi que le poste occupé ? (Nommer l'infraction qui vous est reprochée)

---

---

---

**6** Vos apprentis avaient-ils une personne à qui se référer au besoin (s'il y a lieu) présente ou non sur le chantier ? Si oui, son nom et comment pouvaient-ils la joindre ?

---

---

---

**7** Est-ce qu'il y avait d'autres entrepreneurs du même métier que celui de votre entreprise, sur le chantier lors de la visite ? Si oui, les nommer.

---

---

---

**8** Est-ce qu'il y avait des salariés de ces compagnies près de vos salariés ? Si oui, qui et expliquez ce qu'ils faisaient comme travaux :

---

---

---

**9** Est-ce que vous avez fait des démarches pour obtenir de la main-d'œuvre s'il y a lieu ? Si oui lesquelles ? (se référer au guide de l'employeur)

---

---

---

**10** Est-ce qu'il y a une raison qui explique la commission de cette infraction ?

---

---

---

**11** Est-ce qu'il y a des circonstances atténuantes qui viennent expliquer l'infraction commise ?

---

---

---

**12** Est-ce que vous avez procédé à la vérification de la validité du certificat de compétence de votre ou vos salariés et quelle est la procédure mise en place dans votre entreprise pour cette validation ?

---

---

---

---

### AUTRE TÉMOIN

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

Tél./Cellulaire : \_\_\_\_\_

**Est-il prêt à témoigner**

Si oui, a-t-il déjà témoigné? \_\_\_\_\_

Si non, pourquoi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Informations additionnelles :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### AUTRE TÉMOIN

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

Tél./Cellulaire : \_\_\_\_\_

**Est-il prêt à témoigner**

Si oui, a-t-il déjà témoigné? \_\_\_\_\_

Si non, pourquoi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Informations additionnelles :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### AUTRE TÉMOIN

Nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

Tél./Cellulaire : \_\_\_\_\_

**Est-il prêt à témoigner**

Si oui, a-t-il déjà témoigné? \_\_\_\_\_

Si non, pourquoi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Informations additionnelles :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





ASSOCIATION DE LA  
CONSTRUCTION DU QUÉBEC

[acq.org](http://acq.org)