

Québec, le 24 septembre 2025



Objet : Demande d'accès du 5 septembre 2025
N/D : 2578676SST

La présente donne suite à votre demande du 5 septembre dernier, visant à obtenir une copie des plaintes déposées depuis le 1^{er} janvier 2021 au 5 septembre 2025, concernant les employeurs suivants :

- Capwood, Capwood QG, le groupe capwood, Capital capwood, Capwood partners, Capwood district, Capwood advisors, District capwood, Conseil capwood, Construction capwwsod, Cpawood construction, Capwood marché carrier, Capwood st-jean, Capwood Arland-beaudoin, Conseils capwood (champlain-brossard), Capwwod advisors (champlain-brossard), Capwood (adoncour-GP), Capwwod (adoncou-commandité), Cpawood (champlain-brossard - GP), Capwood capital II (commanditaire), Capwood capital III (commanditaire), Capwood (Champlain-brossard - commandité), Capwood (CH - LP I), Capwood (CH - commenditaire i), Capwood (DE - Adoncour - LP), Capwood (DE - Champlain-Brossard - LP), Capwood (DE - Champlain-Brossard - Commanditaire), Capwwwood (De - Adoncour - commanditaire), ainsi que toute entité affilié au District Gourmet situé 990 route de l'Église à Québec.

Tout d'abord, la vice-présidence à l'équité salariale ne détient aucune plainte concernant les employeurs énumérés ci-dessus ou toute entité affiliée au District Gourmet, et ce, pour la période demandée.

En ce qui concerne la prévention-inspection, vous trouverez ci-joint une copie de la seule plainte (demande externe) repérée et deux rapports d'intervention, le tout, concernant Conseil Capwood inc. Toutefois, conformément aux articles 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1. (ci-après *Loi sur l'accès*) et 174 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, la plainte et les rapports d'intervention ont été caviardés et dépersonnalisés afin de protéger le caractère confidentiel ou personnel de certains renseignements qu'ils contiennent. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après, la « Commission ») ne détient pas de documents concernant les autres employeurs listés ci-dessus pour le volet prévention-inspection.

Enfin, en ce qui concerne les normes du travail, vous trouverez ci-joint le *Rapport sur le profil d'un employeur* concernant Conseils Capwood inc. Cependant, certaines informations ne

peuvent vous être communiquées, car elles constituent des renseignements personnels à caractère confidentiel, tel qu'il appert des articles 53 et 54 de la Loi sur l'accès. De plus, l'article 63.1 de la Loi sur l'accès exige des organismes publics qu'ils prennent les mesures de sécurité propres à assurer la protection des renseignements personnels. Dans cette optique, nous avons retiré le numéro d'identification unique qui est attribué par la Commission à l'employeur. La Commission ne détient pas de documents concernant les autres employeurs listés ci-dessus pour le volet normes du travail.

Nous devons vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Nous joignons une note explicative concernant l'exercice de ce recours.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer nos salutations distinguées.

La substitut de la responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,

Sandrine
MacFarlane-
Drouin

Signé numériquement par Sandrine
MacFarlane-Drouin
DN : cn=Sandrine MacFarlane-Drouin,
c=CA, o=CNESST, ou=Laroche Avocats
CNESST, email=sandrine.mactarlane-
drouin@cnesst.gouv.qc.ca
Date : 2025.09.24 16:05:49 -04'00'

Sandrine MacFarlane-Drouin, avocate
sandrine.mactarlane-drouin@cnesst.gouv.qc.ca

Téléphone : 
Télécopieur : 418 528-7245

SMD/sI

p.j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION II COLLECTE, UTILISATION, COMMUNICATION ET CONSERVATION DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

63.1. Un organisme public doit prendre les mesures de sécurité propres à assurer la protection des renseignements personnels collectés, utilisés, communiqués, conservés ou détruits et qui sont raisonnables compte tenu, notamment, de leur sensibilité, de la finalité de leur utilisation, de leur quantité, de leur répartition et de leur support.

2006, c. 22, a. 34.

L.R.Q., chapitre S-2.1

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

CHAPITRE IX

LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SECTION II

LES FONCTIONS DE LA COMMISSION

174. La Commission assure le caractère confidentiel des renseignements et informations qu'elle obtient; seules des analyses dépersonnalisées peuvent être divulguées.

Malgré le premier alinéa, la Commission peut communiquer à la Régie du bâtiment du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur le bâtiment (chapitre B-1.1). De même, elle peut communiquer à la Commission de la construction du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20). Elle peut également communiquer au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale tout renseignement relatif à une indemnité ou à un paiement d'assistance médicale qu'elle verse ou qu'elle est susceptible de verser à une personne et qui est nécessaire à l'application de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1).

1979, c. 63, a. 174; 1990, c. 31, a. 8; 1994, c. 12, a. 67; 1997, c. 63, a. 128; 1998, c. 36, a. 193; 2001, c. 44, a. 30; 2005, c. 15, a. 172; 2012, c. 25, a. 76.



SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM255219

Nom de lieu de travail : Conseils Capwood inc

Identification

Date de réception : 2023-02-23

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 10:41

Associée au dossier d'intervention : DPI4362541

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Employeur

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

B aurait un comportement harcelant envers ses travailleurs et ceux du district gourmet. Il touche de manière déplacée les travailleuses et dit des commentaires désobligeants. Il crie après ses travailleurs et ceux du district lorsqu'il n'est pas satisfait du travail effectué. Il a travaillé sous l'influence de l'alcool la fin de semaine du [redacted] et aurait menacé de mort un travailleur du district (une plainte officielle à la police sera déposée).

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Conseils Capwood inc

Numéro de client : [redacted]

Secteur d'activité économique principal :

Finances, assurances et affaires immobilières

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail : [redacted]

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :

Finances, assurances et affaires immobilières

Adresse ou localisation : 990, route de l'Église, bureau 500

Québec (Québec) G1V 3V5



SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM255219

Nom de lieu de travail : Conseils Capwood inc

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé

Ne sait pas si l'employeur a été informé

Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Capitale-Nationale

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2023-02-23 État : Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2023-02-23 État : Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
2 mars 2023 à 9:30	DPI4362541	9 mars 2023	RAP1417482

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Conseils Capwood inc 1215, chemin Du Tremblay, bureau 132 Longueuil (Québec) J4N 1R4 Représentant de l'employeur Monsieur Denis Epoh, Président	Numéro : [REDACTED] Conseils Capwood inc 990, route de l'Église Québec (Québec) G1V 3V5

Inspecteurs	Numéro
[REDACTED]	[REDACTED]
Rédigé par : A [REDACTED]	[REDACTED]
Aussi présents : B [REDACTED]	[REDACTED]

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la gestion des risques psychosociaux en lien avec la violence/agressions physiques et psychologiques au sein de l'entreprise.

Personne rencontrée

Madame C [REDACTED] QG et District Gourmet

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Conseils Capwood inc. (le QG et District Gourmet)* œuvre dans le secteur d'activité (29) *Finances, assurances et affaires immobilières*. L'entreprise offre un service de restauration

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4362541	9 mars 2023	RAP1417482

mutualisé. Un total de 9 restaurants sont exploités indépendamment l'un de l'autre et sont sous la gestion d'employeur distinct. Les 9 restaurants possèdent, pour certains, une salle à manger et d'autres seulement des comptoirs-bars. Le District Gourmet quant à lui possède la salle à manger commune et s'occupe de placer la clientèle à l'aide d'hôte et d'hôtesse et effectue le service aux tables qui leur appartiennent.

Le District Gourmet emploie environ 60 travailleurs non syndiqués répartis sur deux quarts de travail, soit de jour et de soir.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme C et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une collecte spécifique des informations concernant les risques psychosociaux. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de Mme C.

Description des observations et informations recueillies

Régime intérimaire

Le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation est mis en place pour préparer les milieux de travail à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action, du comité de santé et de sécurité, du représentant en santé et en sécurité et de l'agent de liaison en santé et en sécurité, selon leur groupe. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au **Groupe prioritaire 6 et compte 20 travailleurs et plus**. Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

- 1) L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, **l'identification des risques (IDR) et l'analyse des risques (ADR)** pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement : L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. L'ADR est un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4362541	9 mars 2023	RAP1417482

[Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

[Analyser les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

- 2) L'employeur et les travailleurs doivent former un **comité de santé et de sécurité** : les membres du comité doivent participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur, ils doivent établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, l'article 291, LMRSSST s'applique.

[Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

- 3) Les travailleurs doivent désigner un **représentant en santé et en sécurité** : il est nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST.

[Représentante ou représentant en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Gestion de la santé et de la sécurité du travail

En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés et des trousse de premiers soins sont disponibles ;
- Des rondes visuelles informelles des lieux de travail sont effectuées chaque semaine ;
- L'entreprise possède différentes politiques dans le milieu de travail, soit contre le harcèlement psychologique, sur la consommation d'alcool et de drogue au travail, etc.

Mme C m'informe que plusieurs actions en santé et sécurité du travail sont entamées au sein de l'organisation. En effet, l'identification et l'analyse de risque sont débutées. Un programme d'accueil des nouveaux travailleurs est également en cours de construction. Une première réunion pour le comité de santé et de sécurité du travail est prévue en mars prochain. Le comité comptera probablement 2 représentants des travailleurs et deux représentants de l'employeur.

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une décision d'un inspecteur peut présenter une demande de révision dans un délai de 10 jours. Un formulaire *Demande de révision* est disponible au cnesst.gouv.qc.ca/sst. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4362541	9 mars 2023	RAP1417482

J'informe l'employeur que le représentant santé et sécurité qui sera nommé est un atout important au sein de l'entreprise. Il pourra participer à la réalisation de plusieurs actions en cours tel que le CSS, l'inspection des lieux de travail ainsi que l'identification et l'analyse de risque.

Nous convenons donc qu'un suivi sera effectué dans 3 mois afin de vérifier la mise en place de divers éléments permettant à l'employeur de se structurer en santé et sécurité du travail tels que :

- Moyen concret pour effectuer l'inspection des lieux de travail ;
- Réalisation de l'identification et de l'analyse de risque ;
- Nomination d'un représentant en santé et sécurité du travail ;
- Finalisation du programme d'accueil et de formation des nouveaux travailleurs ;
- Création du comité de santé et de sécurité du travail ;
- Structuration des réunions d'équipe ;
- Création des formulaires d'enquête et analyse d'accident ;

Situation de violence physique, psychologique et sexuelle en milieu de travail

Nous intervenons à la suite d'événements survenus au sein de l'entreprise entre un des restaurants sous la responsabilité d'un autre employeur et de travailleurs de Conseils Capwood inc. Des situations de violence verbale, physique et sexuelle ont été rapportées à Mme C .

Explication du rôle de l'inspecteur

Le rôle de l'inspecteur de la CNESST est de s'assurer que l'employeur met en place des moyens afin d'identifier, d'éliminer et de contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs. Il ne fait pas d'enquête au sens de la Loi sur les normes du travail dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail.

J'explique à Mme C que le but de l'intervention est de s'assurer que le milieu de travail possède les moyens visant à effectuer le traitement des plaintes sur le harcèlement

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une décision d'un inspecteur peut présenter une demande de révision dans un délai de 10 jours. Un formulaire *Demande de révision* est disponible au cnesst.gouv.qc.ca/sst. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4362541	9 mars 2023	RAP1417482

psychologique ainsi que sur la violence en milieu de travail. Cette intervention ne se veut pas une enquête sur les faits rapportés, mais une démarche visant la prévention des risques psychosociaux au travail et des lésions qui en découlent.

Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail

La politique de prévention du harcèlement en place dans l'entreprise a été présentée aux travailleurs lors d'une rencontre d'équipe en janvier 2023. Je constate que la politique contient plusieurs éléments permettant de s'assurer de prévenir le harcèlement en milieu de travail ainsi que diverses mesures pour s'assurer de contrôler lorsqu'une problématique est soulevée par un travailleur. La procédure contient les éléments suivants :

- *Objectifs*
- *Portée*
- *Définition*
- *Énoncé de politique*
- *Attentes envers le personnel*
- *Traitement des plaintes et des signalements*
- *Principes d'intervention*
- *Annexe 1 : Reconnaître le harcèlement psychologique*
- *Annexe 2 : Personne responsable désignée par l'employeur*

Après les événements, la situation problématique a été dénoncée à l'employeur par plusieurs travailleurs. L'employeur a pris en charge les risques créés par la situation problématique vécue par les travailleurs afin de s'assurer de faire cesser les comportements non appropriés. Pour ce faire, une enquête interne a été effectuée. Les résultats de l'enquête ont permis la mise en place de plusieurs mesures. Les mesures mises en place ont permis de corriger et de contrôler la situation. Les comportements indésirables ont cessé dans un délai très court, soit à l'intérieur d'une semaine. Les travailleurs ont été informés des mesures mises en place ainsi que des ressources à leur disposition s'ils éprouvent le besoin de discuter des événements.

J'invite l'employeur à continuer d'être vigilant et d'offrir aux travailleurs les ressources nécessaires en lien avec les situations vécues au travail.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4362541	9 mars 2023	RAP1417482

La permanence des correctifs est une priorité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'employeur doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs perdurent dans le temps.

Conclusion

À la suite des observations et informations recueillies lors de cette intervention, aucune dérogation n'est émise.

Un suivi de la prise en charge de l'employeur sera effectué à la fin du mois de juin 2023.

Je demeure disponible pour un complément d'information.



A

Inspectrice en Prévention-Inspection

Prévention-inspection — Capitale-Nationale et Centre-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
425, rue du Pont, 5e étage
Québec (Québec) G1K 9K5
418 266-4000,

ANNEXE

Distribution des copies

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, des copies du présent rapport seront distribuées aux personnes et organismes suivants (selon l'article 183) :

- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre
- association accréditée
- comité de chantier
- comité de santé et de sécurité
- directeur de la santé

LSST, art. 183

L'inspecteur communique le résultat de son enquête ou de son inspection à l'employeur, à l'association accréditée, au comité de chantier, au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et au directeur de la santé publique; il leur transmet, le cas échéant, copie de l'avis de correction.

Lorsqu'il n'existe pas de comité, l'employeur doit afficher une copie de l'avis de correction et des décisions dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Télec. : 418 266-4110

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
27 juin 2023 à 9:00	DPI4362541	3 juillet 2023	RAP1431723

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Conseils Capwood inc 1215, chemin Du Tremblay, bureau 132 Longueuil (Québec) J4N 1R4 Représentant de l'employeur Monsieur Denis Epoh, Président	Numéro : [REDACTED] Conseils Capwood inc 990, route de l'Église Québec (Québec) G1V 3V5

Inspecteurs	Numéro
[REDACTED]	[REDACTED]
Rédigé par : A [REDACTED]	[REDACTED]
Aussi présents : B [REDACTED]	[REDACTED]

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 2 mars 2023 afin vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs.

Personne rencontrée

Madame C [REDACTED] QG et District Gourmet

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme C [REDACTED] et nous discutons de la mise en place des divers éléments de prise en charge dont nous avons discuté lors de la précédente intervention. À la fin de la rencontre, j'effectue un récapitulatif auprès de cette dernière et je l'encourage à continuer ses

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4362541	3 juillet 2023	RAP1431723

efforts en prévention.

Description des observations et informations recueillies

Mme C me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1417482).

Elle m'informe que divers éléments ont été mis en place depuis notre dernière rencontre.

Pour l'inspection des lieux de travail, un document général a été créé et les directeurs et représentants des travailleurs devront s'assurer que les composantes qui s'appliquent dans leur secteur sont présentes dans la liste et faire l'ajout au besoin. Le document général couvre les pratiques de travail, l'aire de travail et d'entreposage, les produits chimiques, les équipements, l'affichage, les secouristes, etc. L'inspection sera effectuée mensuellement par un responsable des 3 départements, soit la restauration, le marché Carrier et la cuisine.

En ce qui concerne l'identification et l'analyse de risque, Mme C m'informe qu'ils n'ont pas encore débuté

Le représentant en santé et sécurité du travail sera nommé sous peu. Mme C m'informe qu'un représentant sera nommé par secteur.

Un programme d'accueil et d'intégration a été créé. Nous discutons des bonifications pouvant être apportées, soit d'y ajouter une portion portant sur la SST. De plus, lors de l'intervention nous discutons du guide de la CNESST : *Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs* qui contient une base intéressante à ajouter.

En ce qui concernant le comité de santé et de sécurité du travail, les trois secteurs de l'entreprise sera représenté. Un travailleur et un directeur des 3 secteurs siégeront sur le comité. Les rencontres seront organisées et structurées à l'aide d'ordre du jour et de compte-rendu et se tiendront mensuellement. Des rencontres ponctuelles seront tenues au besoin.

Pour les rencontres d'équipes qui ont lieu deux fois par année, des documents explicatifs comprenant les sujets traités ont été créés. Chaque travailleur présent signe et date le

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une décision d'un inspecteur peut présenter une demande de révision dans un délai de 10 jours. Un formulaire *Demande de révision* est disponible au cnesst.gouv.qc.ca/sst. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4362541	3 juillet 2023	RAP1431723

document. Lors de la dernière rencontre, il y a eu présentation des politiques officielle de l'entreprise (harcèlement, vacances, plan d'avancement des employés).

Mme C m'informe que les formulaires d'enquête et d'analyse d'accident ne sont pas encore en place. Nous discutons du principe de l'EAA et de ce que ce type de document doit contenir. Elle m'informe que pour le moment, le registre d'accident est rempli dès qu'un accident survient et que 10 travailleurs et les agents de sécurité ont leur cours de premiers soins et de premier secours en milieu de travail.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, toutes les actions devant être prises en charge par les parties dans le dossier sont effectuées ou en processus de l'être.

J'encourage l'employeur à se servir des différents mécanismes mis en place dans l'entreprise afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail. J'encourage également l'employeur à continuer sa prise en charge au sein du milieu de travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.



A

Inspectrice en Prévention-Inspection

Prévention-inspection — Capitale-Nationale et Centre-Nord

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

425, rue du Pont, 5e étage

Québec (Québec) G1K 9K5

418 266-4000,

ANNEXE

Distribution des copies

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, des copies du présent rapport seront distribuées aux personnes et organismes suivants (selon l'article 183) :

- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre
- association accréditée
- comité de chantier
- comité de santé et de sécurité
- directeur de la santé

LSST, art. 183

L'inspecteur communique le résultat de son enquête ou de son inspection à l'employeur, à l'association accréditée, au comité de chantier, au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et au directeur de la santé publique; il leur transmet, le cas échéant, copie de l'avis de correction.

Lorsqu'il n'existe pas de comité, l'employeur doit afficher une copie de l'avis de correction et des décisions dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Télec. : 418 266-4110

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

Guichet de l'Ouest du Québec

GI.net 12c

Produire le rapport sur le profil d'un employeur

Rapport : GS030303R
Destinataire : Charlebois, Martin
Date rapport : 2025-09-15 14:48:56

Paramètres du rapport

Identifiant employeur :

Matricule: 1169270833

Suffixe:

Identifiant: [REDACTED]

Matricule: 1169270833

Suffixe:

Langue: Français

Type: Entreprise

Nbre de sal: Entre 6 et 10

État juridique:

Charte: Fédéral

Nom: CONSEILS CAPWOOD INC.

Adresse: 990 RTE ÉGLISE APP: 270 QUÉBEC QUÉBEC CANADA
G1V 3V5

Activité économique: Autres exploitants immobiliers

Type de ciblage:

No dossier	U. A.	Sta. D.I.	Type serv.	Resp.	Date début	Date fin	Salaire		Pourboire		Jour férié		Congés/Absences		Frais		Avis		Vacances		Congé fin d'année	
							Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant
[REDACTED]	30	TER	PL122	AD	2021-[REDACTED]	2021-[REDACTED]																
[REDACTED]	30	TER	PLHP	KM	2021-[REDACTED]	2022-[REDACTED]																
[REDACTED]	40	TER	PLPEC	CM	2021-[REDACTED]	2022-[REDACTED]																

*** Fin du Rapport ***

Note 1: Le(s) numéro(s) de dossier grisé(s) indique(nt) l'existence d'une version de réclamation administrateur.

Note 2: Le terme « EMPLOYEUR RÉCIDIVISTE » signifie que l'employeur a déjà été reconnu coupable dans au moins 2 dossiers de type « Pénal » traités par la DGAJ dans GI.net.

Note 3: (*) est affiché lorsque l'employeur a été reconnu coupable d'une infraction pénale dans GI.net pour ce dossier.

Note 4: (\$) est affiché lorsque le dossier comporte une activité « CONSTINF Constat d'infraction » concernant cet employeur et réalisée dans ce dossier. De plus, si l'employeur a été identifié dans au moins une activité « CONSTINF » présente dans ce dossier mais réalisée dans un autre dossier (cas de fusion), pour chaque activité trouvée, le numéro du dossier d'origine s'ajoute sous le numéro de dossier et les caractères « (\$) » s'affichent à la droite du numéro de dossier d'origine.

Note 5: (J) est affiché lorsque le dossier est transféré à la DAJ dans leur gestionnaire juridique.