

Québec, le 26 novembre 2025



Objet : Demande d'accès du 28 octobre 2025
N/D : 2581744SST

La présente fait suite à votre demande du 28 octobre dernier, laquelle visait à obtenir une copie des documents et les données suivantes auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après, la « Commission ») :

1. Les rapports d'intervention portant sur le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel dans le secteur de la construction, de 2019 à 2025;
2. Le nombre de plaintes reçues par la Commission et le nombre de réclamations pour lésions psychologiques en lien avec le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel dans le secteur de la construction;
3. Le nombre de constats d'infractions émis à l'endroit d'employeurs du secteur de la construction en lien avec la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

En réponse au point 1 de votre demande, vous trouverez ci-joint une copie de tous les rapports d'intervention repérés permettant de répondre à votre demande.

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, et 174 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, les rapports d'intervention ont été élagués et dépersonnalisés afin de protéger le caractère confidentiel ou personnel de certains renseignements qu'ils contiennent.

En ce qui concerne le point 2 de votre demande, vous trouverez ci-joint un tableau illustrant les données relatives à la répartition des lésions professionnelles inscrites et acceptées pour le secteur de la construction, et ce, pour la période de 2019 à 2024.

D'ailleurs, vous trouverez ci-après les données relatives aux plaintes inscrites à la Vice-présidence des normes du travail. À noter que l'information est disponible soit par sexe ou soit par secteur d'activités.

Pour les années 2020 à 2024, vous trouverez les données demandées aux pages 31 et 32 du document disponible sur le site internet de la Commission au lien suivant : [Statistiques sur les risques psychosociaux liés au travail](#).

Pour l'année 2019, les données se retrouvent dans les statistiques annuelles de la Commission à la section 11, tableaux 11.3a et 11.4, lesquelles sont disponibles au lien suivant : [Statistiques annuelles 2019](#).

Veuillez prendre note que les données de l'année 2025 ne sont pas encore disponibles sur le site internet de la Commission. Néanmoins, nous vous informons que pour la période de janvier à septembre 2025, 3190 plaintes ont été déposées par des femmes, 2596 plaintes par des hommes, pour un total de 5786 plaintes, et ce, en lien avec le harcèlement psychologique.

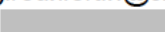
Finalement, en réponse au point 3 de votre demande, nous vous informons que la Commission ne détient aucun constat d'infraction émis à l'endroit d'employeurs du secteur de la construction en lien avec la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de 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 et les articles pertinents.

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,

 Signature numérique de
Rose-Marie Giroux Fortin
Date : 2025.11.26
10:59:29 -05'00'

Rose-Marie Giroux Fortin, avocate
rose-marie.girouxfortin@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : 
Télécopieur : 418 528-7245

RMGF/lb

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-divulgence, 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 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.

REPARTITION DES LESIONS PROFESSIONNELLES INSCRITES ET ACCEPTEES
DE 2019 A 2024

SELON LE SEXE , LE GENRE D'ACCIDENT ET L'ANNEE DE L'INSCRIPTION
POUR LES GENRE: 61600-AGRESSION SEXUEL, 61601-HARCELEMENT SEXUEL OU 61901-HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE
POUR LE SECTEUR SCIAN 06 CONSTRUCTION

GENRE D'ACCIDENT / SEXE	ANNEE D'INSCRIPTION																				
	2019			2020		2021			2022			2023			2024						
	FEMME	HOMME	TOTAL	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	
HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE	0	2	2	6	6	1	1	2	1	1	2	2	6	8	6	18	24	10	34	44	
AGRESSION SEXUELLE	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	3	0	3	
HARCELEMENT SEXUEL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	0	2	9	2	11	12	3	15	
TOTAL	1	2	3	6	6	1	1	2	3	2	5	4	6	10	16	20	36	25	37	62	

SOURCE: C.N.E.S.S.T., D.G.C.G.I., DIRECTION DE LA STATISTIQUE ET DE L'INFORMATION DE GESTION.
LESIONS ACCEPTEES AU DERNIER JOUR DE FEVRIER DE L'ANNEE SUIVANTE POUR LES ANNEES D'INSCRIPTION 2019 A 2024.
RAPPORT D25-779 PRODUIT LE 2025-10-29.

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
7 février 2019 à 9:30	DPI4284443	19 février 2019	RAP1252976

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Pélican International inc. 1000, place Paul-Kane Laval (Québec) H7C 2T2 Représentant de l'employeur Monsieur Christian Elie, président	Numéro : [REDACTED] Pélican International inc. 1300 Gérard Cadieux Salaberry-de-Valleyfield (Québec)

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

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 au harcèlement en milieu de travail.

Personnes rencontrées

Madame C [REDACTED]

Madame D [REDACTED]

E [REDACTED]

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'une entreprise se spécialisant dans la conception et la fabrication de kayaks, de canots, de pédalos et de bateaux de pêche, luges utilitaires, etc. L'établissement de Valleyfield fabrique actuellement que des kayaks et des luges.

L'entreprise fait partie du secteur d'activité « Fabrication d'équipements de transport (008) Industrie de la construction et de la réparation d'embarcations ». Il y a environ 175 travailleurs

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4284443	19 février 2019	RAP1252976

syndiqués. Dans l'entreprise, il y a trois quarts de travail, sept jours sur sept. En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- Un comité de santé et sécurité du travail se réunit mensuellement;
- Des inspections des lieux de travail sont effectuées de façon formelle une fois par mois ;
- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives mises en place au besoin ;
- De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs concernant les méthodes de travail sécuritaires.

Déroulement de l'intervention

En avant-midi, ma collègue, madame B [REDACTED], inspectrice, et moi, accueillons E [REDACTED] au bureau de la CNESST à Valleyfield. En après-midi, nous rencontrons les représentantes de l'employeur mesdames C [REDACTED] et D [REDACTED].

Description des informations transmises et recueillies**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.

Nous expliquons aux représentantes de l'employeur et au travailleur 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 psychologique ainsi que la gestion des conflits. Cette intervention ne se veut pas une enquête sur les faits rapportés, mais une démarche visant la prévention du harcèlement psychologique au travail et des lésions qui en découlent.

Obligations de l'employeur :

Nous informons l'employeur de ses obligations en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST) :

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4284443	19 février 2019	RAP1252976

« L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur », telles les situations de violence et d'harcèlement psychologique au travail.

Harcèlement en milieu de travail

Les représentantes de l'employeur nous expliquent que l'entreprise possède une politique qui décrit la procédure à suivre en cas de harcèlement en milieu de travail et réfère au formulaire à compléter.

On nous remet les documents suivants :

- Politique « Harcèlement en milieu de travail », version 2007;
- Politique « Harcèlement en milieu de travail », version 2018;
- Politique « Devoir de respect des personnes et leur intégrité physique », version 2017-10-03;
- Formulaire de recherche de solutions ou plainte;
- Procédure « Santé et Sécurité Règlements généraux », version 2018-11-19.

Les représentantes de l'employeur nous informent que certains de ces documents sont présentés et remis aux employés. Ils sont aussi disponibles dans l'intranet de l'entreprise.

On nous expose les différentes démarches qui ont été posées concernant notre présente requête, les résultats de l'enquête et les actions mises en place. L'employeur nous présente aussi d'autres situations qu'il a traitées dans le passé et des exemples de solutions mises en place.

Comme il s'agit d'informations sensibles, il est convenu que nous ne ferons pas état de ces informations dans ce rapport.

Nous spécifions à l'employeur que nous allons prendre connaissance des documents qu'il nous a soumis et des suggestions d'améliorations seront données par la suite, s'il y a lieu.

Analyse

Les documents fournis par les représentantes de l'employeur nous indiquent que le milieu de travail possède les moyens pour le traitement des plaintes sur le harcèlement psychologique ainsi que la gestion des conflits. Aussi, la rencontre avec les différentes parties et les

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
DPI4284443	19 février 2019	RAP1252976

informations qui nous ont été présentées nous indiquent que la procédure est connue des travailleurs et mise en application par l'employeur.

Les résultats de la présente analyse ont été expliqués au [REDACTED] par téléphone le 13 février 2019.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, nous encourageons l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A [REDACTED]

Inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
9 rue Nicholson, Salaberry-de-Valleyfield, QC, J6T 4M4
Tél : 450-377-6200 poste [REDACTED]
Télécopieur : 450-377-6299
Courriel : [REDACTED]

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

Direction régionale de Valleyfield
9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4
Télec. : 450 377-6299

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
2 avril 2019 à 9:30	DPI4286713	8 avril 2019	RAP1258951

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Tenco inc. 1318, rue Principale Saint-Valérien (Québec) J0H 2B0 Représentant de l'employeur Monsieur Daniel Beaudoin, Directeur chef	Numéro : [REDACTED] Tenco inc. (rue Principale, St-Valérien) 1318, rue Principale Saint-Valérien (Québec) J0H 2B0

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

Observations

Objet de l'intervention

Visite ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi et de la réglementation applicable aux risques à la santé psychologique.

Personnes rencontrées

Madame C [REDACTED]
Monsieur D [REDACTED]

Personne contactée

Monsieur E [REDACTED]

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	8 avril 2019	RAP1258951

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes susmentionnées et leur expliquons le but de notre intervention concernant les risques à la santé psychologique. Cette intervention fait suite à la demande [REDACTED]. Le contenu de la politique de l'entreprise contre le harcèlement psychologique est également traité lors de cette visite. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties. Monsieur E [REDACTED] ne peut être présent physiquement à la rencontre, toutefois l'intervention est faite en appel conférence avec lui.

Préalablement à la rencontre, la personne ayant demandé l'intervention de l'inspecteur de la CNESST est contactée pour obtenir des informations additionnelles sur les événements.

Description des observations et informations recueillies

Les personnes contactées ont été avisées que certains éléments de nature sensible ou permettant d'identifier des individus ne seront pas détaillés dans ce rapport.

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.

Nous expliquons aux parties 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 psychologique ainsi que la gestion des conflits. Cette intervention ne se veut pas une enquête sur les faits rapportés, mais une démarche visant la prévention du harcèlement psychologique au travail et des lésions qui en découlent.

Obligations de l'employeur

Nous rappelons à l'employeur ses obligations en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST) :

« L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, telles les situations de harcèlement psychologique au travail. »

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
DPI4286713	8 avril 2019	RAP1258951

Informations recueillies

Lors de la rencontre, nous obtenons les informations suivantes :

- Les situations dénoncées se seraient produites au cours des sept dernières années.
- Elles opposeraient plusieurs personnes de même niveau (travailleur-travailleur).
- Plusieurs représentants de l'employeur () auraient tous été informés des situations entre les travailleurs. Selon la , avant le début de l'année 2019 aucune action concrète n'aurait été apportée pour corriger la situation.
- Un processus informel de résolution de conflits a été proposé par l'employeur aux personnes visées en 2018, mais il a été refusé par une des parties.
- a informé la direction des ressources en 2019 de la situation vécue.
- À ce moment, une enquête a été faite par la direction des ressources humaines. Un rapport a été produit et des conclusions ont été tirées. Des mesures correctives ont été identifiées et soumises aux personnes visées.
- Une des personnes impliquées a quitté le milieu de travail de façon définitive.
- Malgré ce départ, les parties rencontrées s'entendent pour dire qu'il existe encore un problème qui pourrait résulter en plainte pour harcèlement psychologique si la situation n'est pas prise en charge. L'employeur tente actuellement de recadrer la situation auprès des personnes visées et s'assure d'une supervision constante.

Lors de la discussion, l'employeur nous résume les prochaines actions qui seront entreprises pour régler la situation. Suite aux informations recueillies, nous convenons avec les parties de faire un suivi à cet effet lors d'une prochaine intervention.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	8 avril 2019	RAP1258951

Politique contre le harcèlement psychologique

Lors de l'intervention, Mme C nous remet une copie de la politique contre le harcèlement psychologique élaborée par Groupe Alamo.

À sa lecture, nous constatons qu'elle comprend les éléments suivants :

- Objet
- Définitions
- Droit du salarié
- Obligation de la société
- Obligation des salariés
- Personnes et conduites visées
- Directives
- Procédure de dépôt de plainte informelle
- Procédure de dépôt de plainte formelle
- Confidentialité
- Plaintes externes

Nous indiquons à l'employeur les points à modifier afin que la politique soit la plus complète possible et qu'elle couvre l'ensemble des situations pour prévenir les risques à la santé psychologique des travailleurs.

Les éléments à modifier sont les suivants :

- Le champ d'application de la politique : Cette section ne comprend pas certaines personnes quant à l'interne qu'à l'externe qui peuvent harceler le personnel en place (ex : clients, membres de la haute direction, membres du conseil d'administration si applicable).

Le défaut d'inclure les personnes extérieures à l'organisation dans les catégories de personnes visées par la politique fait en sorte que l'employeur peut omettre de protéger ses travailleurs contre des actions ou comportements inappropriés ou nuisibles émanant de personnes avec qui ses travailleurs sont en relation en raison du travail.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	8 avril 2019	RAP1258951

- Section des définitions : Cette section ne comprend pas :
 - La définition du harcèlement psychologique
 - La définition du droit de gérance de l'employeur
 - Une norme en matière de comportements attendus. Il est suggéré d'inclure des exemples de comportements prohibés, d'une gestion abusive et de ce qui constitue une gestion normale.

En l'absence de telles définitions, il y a une difficulté à traiter justement les situations litigieuses. Une définition imprécise porte à interprétation et fait en sorte que tout peut-être allégué comme étant du harcèlement psychologique. Il peut en résulter une application subjective, arbitraire ou partielle des modes de traitement des plaintes.

- Section des rôles et responsabilités des principaux acteurs : cette section n'inclut pas toutes les catégories de personnes visées par la politique (ex: département des ressources humaines, représentants de l'employeur (haute direction, membres du conseil d'administration et autres), travailleurs, syndicat si applicable).

Cette section précise ce qui est attendu des différentes catégories d'intervenants pour le maintien d'un climat de travail sain et sécuritaire. Une imprécision de ce qui est attendu des différentes catégories d'acteurs peut contribuer à créer ou amplifier des situations de conflits, entraîner un traitement subjectif des situations et affecter la mise en application de la politique.

- Dépôt de la plainte : Le processus de dépôt d'une plainte n'est pas bien défini pour informer l'employeur d'une situation vécue par le travailleur :
 - Règles à préciser pour le dépôt de la plainte. *prévoir un formulaire pour aider les travailleurs à déposer leur plainte.
 - Définition des critères d'évaluation de la recevabilité de la plainte (des critères établis visant à évaluer la recevabilité de plainte et permettant de départager les situations qui relèvent de la politique. Pour les plaintes recevables, prévoir la mise en place de mesures temporaires acceptables pour les deux parties).
 - Délai pour l'évaluation de la recevabilité (environ 15 jours ou moins).
 - Délai pour la réalisation des actions pour le processus informel de traitement des plaintes et processus d'enquête.

Les règles entourant le dépôt d'une plainte permettent d'aider les travailleurs à formuler leur plainte et de les orienter dans les recours prévus. Cela leur permet également de connaître le nom et la personne à qui la plainte doit être déposée, son rôle en fonction de la politique ainsi

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
DPI4286713	8 avril 2019	RAP1258951

que les actions qui pourront être prises pour prévenir les risques à leur santé psychologique.

▪ Définition de la nature des interventions : La politique doit prévoir :

- Un processus informel de traitement des plaintes (résolution de conflits) :

Un mécanisme prévu pour gérer les conflits permet de traiter les conflits et les situations litigieuses qui ne sont pas du harcèlement, dissiper les malentendus tout en mettant à contribution les parties dans la recherche de consensus. Ce mécanisme devrait prévoir une définition du conflit, les différences entre un conflit et du harcèlement et une procédure de résolution. Les conflits non traités dégènèrent, peuvent affecter d'autres personnes, donner lieu à des allégations de harcèlement et faire augmenter le dépôt de plaintes.

- Un processus d'enquête :

Lorsque les moyens précédents ne fonctionnent pas ou sont refusés par au moins une des parties, l'enquête assure un traitement plus formel de la situation en litige, établit des responsabilités quant aux actes allégués, émet des recommandations quant aux mesures de redressement appropriées. L'identification de l'enquêteur doit mettre le travailleur en confiance quant à l'équité du processus. Le choix d'un enquêteur relié aux parties ou non formé en matière de techniques d'enquête et de harcèlement psychologique peut créer des situations de partialité qui peuvent décourager le travailleur d'exercer un recours et affecte la mise en application de la politique.

- Les mesures à appliquer suite au processus d'enquête :

L'enquête doit donner lieu à des conclusions et des mesures touchant le milieu de travail. Elles doivent être expliquées aux parties.

▪ Diffusion, mise à jour et évaluation de la politique :

La politique devra être diffusée à l'ensemble du personnel. La méconnaissance de la politique affecte sa mise en application.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	8 avril 2019	RAP1258951

Compte tenu des informations recueillies, des dérogations sont émises :

- La **dérogation #1** est émise afin que l'employeur procède à la mise à jour de sa politique contre le harcèlement psychologique afin d'identifier, de contrôler et d'éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, telles les situations de harcèlement psychologique au travail.
- La **dérogation #2** est émise afin que l'employeur procède à la formation des travailleurs sur le harcèlement psychologique et le contenu de la politique modifiée.

Nous convenons avec l'employeur que les gestionnaires de l'entreprise (tant les membres de la haute direction que les contremaîtres) reçoivent une formation sur le harcèlement psychologique et le contenu de la politique modifiée avant que les travailleurs soient formés sur ces aspects.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs :

Nous informons l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle concernant la mise à jour de la politique contre le harcèlement psychologique et la formation du personnel (incluant le personnel de gestion). La politique devrait être révisée aux deux ans. Enfin, les éléments traités dans le cadre de la présente intervention devront être inclus dans programme de prévention de l'établissement.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	8 avril 2019	RAP1258951

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Nous rappelons à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Une recommandation de modification du programme de prévention est formulée à l'employeur. Un suivi du programme de prévention sera effectué à cet effet.

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information.

A

Inspectrice

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

2710 rue Bachand, Saint-Hyacinthe, QC, J2S 8B6

Tél : 450-771-3900 #

Fax : 450-771-6895

Courriel :

B

Inspectrice

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

2710 rue Bachand, Saint-Hyacinthe, QC, J2S 8B6

Tél : 450-771-3900 #

Fax : 450-771-6895

Courriel :

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	8 avril 2019	RAP1258951

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Tenco inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) MISE À JOUR DE LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs puisqu'il ne met pas à jour les moyens d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique et aux conflits en milieu de travail qui soient efficaces et fonctionnels, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique.	2019-06-01	Non commencée
2	LSST / 51(9) FORMATION TRAVAILLEURS POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés des mesures de l'employeur d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique et aux conflits en milieu de travail lorsqu'ils sont exposés à une situation de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique.	2019-06-16	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Yamaska
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6
Télec. : 450 771-6895

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
8 mai 2019 à 8:30	DPI4288837	13 mai 2019	RAP1263856

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Entreprises Desjardins & Fontaine Itée 1735, rue Lavoisier Sainte-Julie (Québec) J3E 1Y6 Représentant de l'employeur Madame Véronique Desjardins, Vice-présidente	Numéro : [REDACTED] Entreprises Desjardins & Fontaine Itée 1735, rue Lavoisier Sainte-Julie (Québec) J3E 1Y6

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : A [REDACTED]	[REDACTED]	Longueuil

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 aux risques à la santé psychologique.

Personnes rencontrées

Madame B [REDACTED]
 Madame C [REDACTED]
 Monsieur D [REDACTED]

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4288837	13 mai 2019	RAP1263856

Présentation du lieu de travail

L'entreprise œuvre dans le secteur d'activité (18) fabrication de machines, et se spécialise dans la conception et la fabrication, d'accessoire pour machinerie lourde. Elle emploie environ 45 travailleurs non syndiqués répartis sur un quart de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les répondants et leur explique le but de mon intervention. Je recueille notamment des informations générales sur l'entreprise et la gestion des risques associés à la santé psychologique. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif et nous convenons des délais afin d'apporter les correctifs.

Il est à noter que l'employeur ne doit pas se limiter à corriger les éléments soulevés par l'inspectrice puisque seulement les sujets mentionnés dans ce rapport ont été vérifiés. Ainsi, il n'est pas sous-entendu que les aspects qui n'apparaissent pas au présent rapport sont conformes aux Lois, Règlements et normes en vigueur.

Description des informations recueillies

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 aux représentants de l'employeur 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 psychologique ainsi que la gestion des conflits.

Obligations de l'employeur :

J'informe l'employeur de ses obligations en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST) :

« L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, telles les situations de harcèlement psychologique au travail. »

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4288837	13 mai 2019	RAP1263856

Risques associés à la santé psychologique au travail

L'employeur a mis en place une politique en matière de harcèlement au travail et de traitement des plaintes. Ce moyen permet d'identifier, de contrôler et favorise l'élimination des événements tels que les conflits et les situations de harcèlement qui présentent des risques à la santé psychologique des travailleurs. Madame B [REDACTED] a consulté un [REDACTED] afin d'être informé sur les notions en matière de gestion des risques associés à la santé psychologique. L'employeur a également présenté la politique à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

Lors de l'intervention, la bonification de la politique est abordée. L'employeur s'engage à définir davantage l'objet et la portée de celle-ci. (ex. : ajout de la notion de harcèlement sexuel). De plus, l'employeur signera la politique en place afin de consolider son engagement. Finalement, il est recommandé que la révision de la politique réalisée tous les deux ans afin de répondre aux besoins du milieu.

[REDACTED] responsables de l'application de la politique n'ont reçu pas de formation en lien avec la gestion des risques associés à la santé psychologique au travail. Madame B [REDACTED] sera [REDACTED]. Les responsables identifiés dans la politique qui traiteront les plaintes sur le harcèlement psychologique devront être formés. **Une dérogation est émise à cet effet.**

Afin de soutenir l'employeur dans ses démarches, je transmets par courriel des documents publiés par la CNESST (Normes du travail) :

- Canevas pour élaborer une politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique au travail.
- Guide- comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail - Guide pratique de l'employeur.
- Un outil de diffusion de l'information « le harcèlement psychologique au travail, parlons-en ».

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4288837	13 mai 2019	RAP1263856

Permanence des correctifs

Le programme de prévention de l'employeur ne comprend les risques associés à la santé psychologique au travail. Madame B s'engage à apporter les modifications afin d'y ajouter ce volet.

L'employeur doit s'assurer de mettre à jour ses moyens de contrôle dans son programme de prévention afin de maintenir les correctifs à apporter en permanence. Des vérifications seront effectuées lors d'une prochaine intervention.

Mécanismes et références disponibles

Les ressources suivantes sont disponibles afin de vous soutenir dans vos actions de prévention en santé et sécurité au travail :

- la Commission de la santé et sécurité au travail CNESST (1-800-668-4612 ou www.cnesst.gouv.qc.ca);
- le centre de documentation de la CNESST (1-888-873-3160 ou www.centredoc.csst.qc.ca);
- [REDACTED];
- Les associations sectorielles paritaires.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A [REDACTED], inspectrice

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

25 boulevard de Lafayette, Longueuil, QC, J4K 5B7

Tél. : (450) 442-6200, poste [REDACTED]
[REDACTED]

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4288837	13 mai 2019	RAP1263856

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Entreprises Desjardins & Fontaine Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, [REDACTED] responsables au sein de l'entreprise pour répondre aux plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail, n'ont pas reçu la formation appropriée afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique.	2019-07-07	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de Longueuil
25, boulevard La Fayette
Longueuil (Québec) J4K 5B7
Télec. : 450 442-6090

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
6 juin 2019 à 8:45 Sans visite	DPI4286713	6 juin 2019	RAP1267229

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Tenco inc. 1318, rue Principale Saint-Valérien (Québec) J0H 2B0 Représentant de l'employeur Monsieur Daniel Beaudoin, Directeur chef	Numéro : [REDACTED] Tenco inc. (rue Principale, St-Valérien) 1318, rue Principale Saint-Valérien (Québec) J0H 2B0

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

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 2 avril 2019 (voir le rapport RAP1258951)

Personne contactée

Mme C [REDACTED]

Déroulement de l'intervention

Le 6 juin 2019, Mme C [REDACTED] nous fait parvenir par courriel une copie de la politique contre le harcèlement psychologique modifiée, le formulaire élaboré pour le dépôt d'une plainte ainsi qu'un registre de formation.

Sur réception des documents, un suivi téléphonique est fait avec Mme C [REDACTED]

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	6 juin 2019	RAP1267229

Description des observations et des informations recueillies

Le 6 juin, Mme C nous fait parvenir une copie de la politique contre le harcèlement psychologique. À la lecture du document, nous constatons que les éléments demandés en avril dernier ont tous été ajoutés à la politique. Compte tenu des informations recueillies, la dérogation #1 est considérée corrigée.

De plus, dans le même courriel Mme C nous fait parvenir une copie du formulaire élaboré pour le dépôt d'une plainte.

Enfin, elle nous fait parvenir une copie du registre de présence qui sera utilisé lors de la formation du personnel sur le harcèlement psychologique. L'employeur débutera la formation des gestionnaires le 10 juin prochain tandis que la formation des travailleurs de l'usine se fera à compter du 20 juin 2019. L'employeur demande une prolongation de délai pour la formation de l'ensemble du personnel. Compte tenu des informations recueillies, la dérogation #2 est considérée en cours et un délai supplémentaire est accordé à l'employeur pour compléter la correction.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	6 juin 2019	RAP1267229

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information.

A

Inspectrice

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

2710 rue Bachand, Saint-Hyacinthe, QC, J2S 8B6

Tél : 450-771-3900 #

Fax : 450-771-6895

Courriel :

B

Inspectrice

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

2710 rue Bachand, Saint-Hyacinthe, QC, J2S 8B6

Tél : 450-771-3900 #

Fax : 450-771-6895

Courriel :

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	6 juin 2019	RAP1267229

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Tenco inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) MISE À JOUR DE LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs puisqu'il ne met pas à jour les moyens d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique et aux conflits en milieu de travail qui soient efficaces et fonctionnels, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique. - Observé le : 2019-04-02 (RAP1258951) - Délai expire le 2019-06-01	-	Effectuée
2	LSST / 51(9) FORMATION TRAVAILLEURS POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés des mesures de l'employeur d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique et aux conflits en milieu de travail lorsqu'ils sont exposés à une situation de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique. - Observé le : 2019-04-02 (RAP1258951) - Délai expire le 2019-06-16	2019-07-19	En cours

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Yamaska
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6
Télec. : 450 771-6895

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
22 juillet 2019 à 13:30 Sans visite	DPI4286713	22 juillet 2019	RAP1272968

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Tenco inc. 1318, rue Principale Saint-Valérien (Québec) J0H 2B0 Représentant de l'employeur Monsieur Robert Caron, Principal dirigeant	Numéro : [REDACTED] Tenco inc. (rue Principale, St-Valérien) 1318, rue Principale Saint-Valérien (Québec) J0H 2B0

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : A [REDACTED]	[REDACTED]	Yamaska

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 2 avril 2019 (voir le rapport RAP1258951).

Personne contactée

Mme B [REDACTED], [REDACTED]

Déroulement de l'intervention

Mme B [REDACTED] me transmet par courriel, en date du 19 juillet 2019, les documents suivants : les registres des formations sur le harcèlement psychologique offertes les 2, 8 et 16 juillet 2019 ainsi que la liste des absents.

Description des observations et des informations recueillies

Le 19 juillet, Mme B [REDACTED] me fait parvenir une copie de la liste des participants aux formations sur le harcèlement psychologique ayant eu lieu les 2, 8 et 16 juillet. Mme B [REDACTED] me transmet également la liste des travailleurs absents pour vacances, maladies ou autre et

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	22 juillet 2019	RAP1272968

m'informe que ces derniers recevront ladite formation à [REDACTED], soit en août 2019. La dérogation #2 est considérée en cours et un délai supplémentaire est accordé à l'employeur pour compléter la correction.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint.

Un délai supplémentaire est accordé à l'employeur pour compléter les correctifs.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A [REDACTED]

Inspectrice

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

2710, rue Bachand, Saint-Hyacinthe, QC, J2S 8B6

Tél. : 450-771-3900 poste [REDACTED]

Fax : 450-771-6895

Courriel : [REDACTED]

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	22 juillet 2019	RAP1272968

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Tenco inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(9) FORMATION TRAVAILLEURS POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés des mesures de l'employeur d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique et aux conflits en milieu de travail lorsqu'ils sont exposés à une situation de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique. - Suivi le : 2019-06-06 (RAP1267229) - Délai expire le 2019-07-19 - Observé le : 2019-04-02 (RAP1258951) - Délai expire le 2019-06-16	2019-09-05	En cours

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Yamaska
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6
Télec. : 450 771-6895

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
5 septembre 2019 à 16:15 Sans visite	DPI4286713	9 septembre 2019	RAP1277310

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Tenco inc. 1318, rue Principale Saint-Valérien (Québec) J0H 2B0 Représentant de l'employeur Monsieur Robert Caron, Principal dirigeant	Numéro : [REDACTED] Tenco inc. (rue Principale, St-Valérien) 1318, rue Principale Saint-Valérien (Québec) J0H 2B0

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : A [REDACTED]	[REDACTED]	Yamaska

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 2 avril 2019 (voir le rapport RAP1258951).

Personne contactée

Mme B [REDACTED]

Déroulement de l'intervention

Mme B [REDACTED] me transmet par courriel, en date du 4 septembre 2019, les registres des formations sur le harcèlement psychologique offertes depuis le dernier suivi.

Le 5 septembre 2019, après avoir pris connaissance des documents, je contacte Mme B [REDACTED] afin de lui faire part de mes constatations.

Description des observations et des informations recueillies

La majorité des travailleurs absents qui n'avaient pas reçu la formation sur le harcèlement

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	9 septembre 2019	RAP1277310

psychologique offerte en juillet 2019 a été formée les 22 et 27 août dernier. À cet effet, Mme B [redacted] me fait parvenir par courriel les registres des formations sur le harcèlement psychologique.

Lors du suivi téléphonique fait avec Mme B [redacted] elle précise qu'il reste à former [redacted] travailleurs et s'engage à les rencontrer d'ici le 15 septembre 2019.

La dérogation #2 est considérée corrigée.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

Mme B [redacted] m'indique que le programme d'accueil a été mis à jour afin d'informer et de former les nouveaux travailleurs sur la politique contre le harcèlement psychologique. Selon Mme B [redacted] le formulaire élaboré pour le dépôt d'une plainte est disponible aux travailleurs sur le réseau de l'entreprise, ainsi qu'à la cafétéria des employés. En plus, les actions prises dans le cadre du présent dossier seront ajoutées au programme de prévention sous forme de plan d'action de l'établissement.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint.

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le programme de prévention, le comité de santé et sécurité du travail, les séances d'information ou de formation, la supervision, etc., afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A [redacted]

Inspectrice

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

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
DPI4286713	9 septembre 2019	RAP1277310

2710, rue Bachand, Saint-Hyacinthe, QC, J2S 8B6

Tél. : 450-771-3900 poste [REDACTED]

Fax : 450-771-6895

Courriel : [REDACTED]

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286713	9 septembre 2019	RAP1277310

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Tenco inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(9) FORMATION TRAVAILLEURS POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés des mesures de l'employeur d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique et aux conflits en milieu de travail lorsqu'ils sont exposés à une situation de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique. - Suivi le : 2019-07-22 (RAP1272968) - Délai expire le 2019-09-05 - Suivi le : 2019-06-06 (RAP1267229) - Délai expire le 2019-07-19 - Observé le : 2019-04-02 (RAP1258951) - Délai expire le 2019-06-16	-	Effectuée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Yamaska
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6
Télec. : 450 771-6895

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
14 février 2024 à 10:00	DPI4378506	20 février 2024	RAP1457233

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Pélican International inc. 1000, place Paul-Kane Laval (Québec) H7C 2T2 Représentant de l'employeur Monsieur Christian Elie, président	Numéro : [REDACTED] Pélican International inc. 1000, place Paul-Kane Laval (Québec) H7C 2T2

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A [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 afin de prévenir et traiter les situations de violence et de harcèlement.

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 afin de prévenir et traiter les situations de harcèlement.

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 d'une plainte en matière de harcèlement psychologique.

Personnes rencontrées

Mme B [REDACTED]
M. C [REDACTED]
Mme D [REDACTED]
M. E [REDACTED]

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/ssst. 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
DPI4378506	20 février 2024	RAP1457233

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Pélican International inc. œuvre dans le secteur d'activité (08) – Fabrication d'équipements de transport et se spécialise dans la conception et la fabrication de kayaks, de canots, de pédalos et de bateaux de pêche. Elle emploie environ 150 travailleurs syndiqués répartis sur 3 quarts de travail.

Prise en charge de la santé-sécurité au travail

Il y a un programme de prévention;
Il y a un comité de santé et sécurité du travail;
Il y a des secouristes formés et des trousse de premiers soins accessibles dans tous les départements;
Les nouveaux travailleurs sont formés et informés sur les méthodes de travail sécuritaires.
Il y a un plan d'accueil et de formation instauré pour tous les travailleurs;
Les travailleurs utilisent les équipements de protection individuelle;
Des inspections des lieux de travail sont effectuées régulièrement de façon formelle;
L'enquête et analyse d'accident est appliquée.
L'assignation temporaire est appliquée;
Le plan de mesures d'urgence et la sécurité incendie sont établis.

LMRSST (nouvelles obligations)

À compter du 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail devront mettre en place le [régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation](#). Ce régime est instauré dans le cadre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) afin de préparer les milieux de travail au déploiement et à la mise en œuvre des mécanismes de prévention et de participation qui entreront en vigueur à la date fixée par le gouvernement.

En connaissant son groupe prioritaire, l'employeur et les travailleuses et travailleurs peuvent utiliser [l'outil Web](#) pour déterminer les obligations concernant l'application du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Après avoir répondu au questionnaire, ils connaîtront les éléments ou les mécanismes de prévention et de participation à mettre en place dans l'établissement.

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

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4378506	20 février 2024	RAP1457233

L'employeur doit mettre en application un **programme de prévention** : conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), son contenu est prescrit à l'article 59, LSST. [Programme de prévention | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

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

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, LMRST s'applique.

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

Les travailleurs doivent désigner un représentant en santé et en sécurité : il doit être 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 \(gouv.qc.ca\)](#)

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes susmentionnées et leur explique le but de mon intervention. Par la suite, je recueille des informations auprès des représentants de l'employeur et des représentants des travailleurs en les invitant respectivement à présenter leurs points de vue. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la prévention par les milieux de travail.

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
DPI4378506	20 février 2024	RAP1457233

Description des observations et informations recueillies

Lors de l'intervention, l'employeur me présente les documents suivants:

- Politique, Harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail et traitement des plaintes, mise à jour le 1^{er} février 2024;
- Formulaire de recherche de solutions ou plainte;
- Formulaire de plainte – Association des employés de Pélican international;
- Logigramme -Politique de harcèlement - traitement des plaintes;
- Document présenter aux travailleurs en septembre 2023 concernant le harcèlement.

Lors de l'intervention, les représentants de l'employeur et la partie syndicale me présentent la politique et le processus de traitement des plaintes de harcèlement psychologique ou sexuel. L'employeur m'informe que lorsqu'il reçoit une plainte, le dossier est traité dans les 7 jours. Dans un premier temps, il procède à l'analyse des informations et il informe le plaignant par écrit de la décision d'enquêter ou de ne pas enquêter. L'employeur mentionne que dans la majorité des cas, le traitement de la plainte est complété dans les 14 jours. Par la suite, le plaignant et la personne mise en cause sont rencontrés. Les représentants de l'employeur et la partie syndicale s'entente pour dire qu'il y a une bonne prise en charge des plaintes de harcèlement psychologique ou sexuel.

À la lecture de la politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail et traitement des plaintes, je constate que l'employeur n'a pas désigné de personne pour le traitement des plaintes de harcèlement. L'employeur doit inscrire le nom et les coordonnées de cette ou ces personnes sur le document en question. Ce qui fait en sorte de limiter le risque d'une lésion psychique. **Une dérogation n° 1 est émise à cet effet.**

L'employeur mentionne que lors d'une rencontre en septembre 2023, tous les travailleurs ont été informés de la politique de harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que du traitement des plaintes. De plus, l'employeur a affiché la procédure sur le babillard. J'informe l'employeur qu'il doit informer les travailleurs de la mise à jour de ladite politique. **Une dérogation n° 2 est émise à cet effet.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permet d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

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
DPI4378506	20 février 2024	RAP1457233

Mécanismes et références disponibles

De multiples publications peuvent être téléchargées sans frais sur les sites Internet de la CNESST et des associations sectorielles paritaires [ASP]. Elles sont accessibles à partir de :

CNESST : www.cnesst.gouv.qc.ca

INSPQ : www.inspq.qc.ca

IRSST : www.irsst.qc.ca

LMRSST : [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

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.

Conclusion

À la suite des observations et des informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Le cas échéant, les correctifs exigés dans l'avis de correction doivent être apportés dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, des sanctions sont prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

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
DPI4378506	20 février 2024	RAP1457233

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A [REDACTED], inspectrice
Service de la prévention-inspection – Laval
Direction de la prévention-inspection – Rive-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection – Montréal et Rive-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1700 boulevard Laval, 2e étage, Laval, QC, H7S 2G6
Tél. : [REDACTED]
Courriel : [REDACTED]

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4378506	20 février 2024	RAP1457233

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Pélican International inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur puisqu'il n'y a pas de politique à jour concernant la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. Il y a un risque de lésion puisque, l'employeur doit notamment désigner la ou les personnes avec leurs coordonnées qui interviennent comme responsables du traitement de la plainte.	2024-03-15	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En fait, les travailleurs ne sont pas informés de la mise à jour de la politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique. Il y a un risque de lésion professionnelle.	2024-03-17	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection

Laval

1700, boulevard Laval

Laval (Québec) H7S 2G6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
26 mars 2024 à 11:30	DPI4378506	28 mars 2024	RAP1462100

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Pélican International inc. 1000, place Paul-Kane Laval (Québec) H7C 2T2 Représentant de l'employeur Monsieur Christian Elie, président	Numéro : [REDACTED] Pélican International inc. 1000, place Paul-Kane Laval (Québec) H7C 2T2

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A [REDACTED]	[REDACTED]

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 14 février 2024 pour les correctifs mis en place (voir le rapport RAP1457233).

Personnes rencontrées

Mme B [REDACTED]
Mme C [REDACTED]
M. D [REDACTED]

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes susmentionnées et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur la politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail et traitement des plaintes. Par la suite, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4378506	28 mars 2024	RAP1462100

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la prévention par les milieux de travail.

Description des observations et des informations recueillies

Mme B [REDACTED] confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1457233).

L'employeur me transmet par courriel le 22 février 2024, les documents suivants :

- Politique de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail et traitement des plaintes, mise à jour le 15 février 2024.
- Communication du 15 février 2024—Identification des personnes responsables de l'application de la politique.
- Photo de l'affichage de la communication et de la politique de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail et traitement des plaintes sur le babillard des travailleurs.
- Capture d'écran de l'ordre du jour de la rencontre opérationnelle quotidienne du 22 février 2024. [REDACTED] sont informés de la mise à jour de la politique de harcèlement et invités à transmettre l'information à leur équipe.

L'employeur me présente sa politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail et traitement des plaintes. Il a désigné deux personnes pour le traitement des plaintes de harcèlement et il a inscrit les coordonnées de ces personnes. L'employeur a informé ses travailleurs de la mise à jour de la politique lors de rencontre d'équipe et en affichant la nouvelle politique sur le babillard des travailleurs. La partie syndicale me confirme que les travailleurs ont été informés de la mise à jour de la politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail et traitement des plaintes. **Les dérogations no 1 et 2 sont corrigées.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permet d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

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
DPI4378506	28 mars 2024	RAP1462100

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.

Conclusion

À la suite des observations et des informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le programme de prévention afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A [REDACTED], inspectrice
Service de la prévention-inspection – Laval
Direction de la prévention-inspection – Rive-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection – Montréal et Rive-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1700 boulevard Laval, 2e étage, Laval, QC, H7S 2G6
Tél. : [REDACTED]
Courriel : [REDACTED]

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4378506	28 mars 2024	RAP1462100

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Pélican International inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur puisqu'il n'y a pas de politique à jour concernant la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. Il y a un risque de lésion puisque, l'employeur doit notamment désigner la ou les personnes avec leurs coordonnées qui interviennent comme responsables du traitement de la plainte. - Observé le : 2024-02-14 (RAP1457233) - Délai expire le 2024-03-15	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En fait, les travailleurs ne sont pas informés de la mise à jour de la politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique. Il y a un risque de lésion professionnelle. - Observé le : 2024-02-14 (RAP1457233) - Délai expire le 2024-03-17	-	Effectuée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection

Laval

1700, boulevard Laval

Laval (Québec) H7S 2G6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
25 septembre 2024 à 9:00	DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Construction OÏKOS inc. 580, rue Marius-Fortier Québec (Québec) G1C 0N4 Représentant de l'employeur Monsieur Pierre-Yves Charest, Président	Numéro : Construction OÏKOS inc. 580, rue Marius-Fortier Québec (Québec) G1C 0N4

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	
Aussi présents : B	

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 aux activités de l'entreprise suite à une demande externe.

Personnes rencontrées

Monsieur C

Madame D

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Construction OÏKOS Inc. œuvre dans le secteur d'activité 1 – bâtiments et travaux publics et se spécialise dans la construction. Elle emploie environ 135 travailleurs, dont les travailleurs syndiqués en chantier, œuvrant dans des quarts de travail de jour en semaine.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

La rencontre a lieu au 2500 rue Beaurevoir, Québec, dans les bureaux administratifs de l'employeur.

Gestion de la santé et sécurité du travail

Je discute avec l'employeur afin d'en apprendre davantage sur sa gestion de la santé et sécurité. Celui-ci me confirme que :

- Des travailleurs sont formés à titre de secouristes en milieu de travail;
- Une trousse de premiers secours est disponible dans le milieu de travail;
- [REDACTED]
- Un comité de santé et sécurité est élaboré et actif;
- L'employeur détient un programme de prévention;
- Des formulaires de déclaration et d'enquête des accidents de travail sont disponibles et compilés par l'employeur;
- Lors de l'arrivée d'un nouveau travailleur, les règles de sécurité sont données au travailleur et une tournée des lieux est effectuée. Par la suite, le travailleur est jumelé à un travailleur d'expérience. Il y a un programme d'accueil et de formation formel au sein de l'entreprise.
- L'employeur n'embauche pas de travailleurs de moins de 16 ans.
- L'employeur me confirme appliquer le régime intérimaire des mécanismes de prévention et participation.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre l'employeur ci-dessus et leur explique le but de mon intervention. Je discute des éléments de la demande externe. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de l'employeur. Une dérogation est émise et le délai de correction est convenu avec l'employeur.

Description des observations et informations recueillies

Une demande externe est reçue à la CNESST dénonçant l'absence de mesures correctives et de prévention, en lien avec le harcèlement psychologique et sexuel dans le milieu de travail.

Rôle de l'inspecteur

L'inspecteur de la CNESST s'assure que l'employeur met en place des moyens pour identifier, corriger, contrôler et éliminer les risques à la santé physique et psychologique dans le milieu de

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
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

travail. Il s'assure que l'employeur respecte ses obligations en matière de santé et sécurité au travail.

L'inspecteur 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.

Obligations de l'employeur

Je rappelle à l'employeur ses obligations en vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) :

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur ;

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Obligation des travailleurs

L'article 49 de la LSST indique que le travailleur doit :

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes.

Mesure en place pour prévenir une situation de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail

L'employeur détient une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail, récemment mise à jour en juillet 2024. L'employeur confirme que les travailleurs du bureau administratif, environ 65, ont tous pris connaissance et signé la politique. Le 18

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
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

septembre 2024, l'employeur nous transmet le document par courriel. Sur place, nous obtenons une copie papier.

La dernière version de la politique n'a pas été partagée aux travailleurs de chantier.

La politique de l'employeur contient les sections suivantes :

- Objectifs
- Portée
- Définition
- Énoncé de politique
- Attentes envers le personnel
- Traitement des plaintes et des signalements
- Confidentialités des plaintes et des signalements
- Principes d'intervention
- Mesures de protection
- Signature
- Annexe 1 : reconnaître et gérer le harcèlement psychologique ou sexuel
- Annexe 2 : Programmes d'information et de formation en matière de prévention du harcèlement psychologique

Nous passons en revue la politique de l'employeur. Les constats suivants sont faits à l'employeur sur certaines sections:

Définitions

La politique de l'employeur définit la notion de harcèlement psychologique. D'autres notions sont nommées telles que : droit de gérance, stress liés au travail, conflit interpersonnel, etc. Toutefois, ces notions ne sont pas définies. L'employeur doit les définir afin que les travailleurs soient en mesure de différencier les comportements ou situations vécues en milieu de travail et qu'ils appliquent adéquatement la politique. D'autres notions pertinentes en matière de risques psychosociaux peuvent être ajoutées, telles que : violence, abus de pouvoir, menace, incivilité et intimidation.

Attentes envers le personnel

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
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

Nous discutons du rôle des gestionnaires (contremaîtres, surintendant) dans le contexte de la politique. La politique décrit bien les attentes de l'employeur envers le personnel, mais elle est muette sur les attentes de l'employeur envers ses gestionnaires. En effet, les gestionnaires ont un rôle clé en matière de prévention du harcèlement, puisque ce sont eux qui reçoivent ou sont témoins de comportements au premier niveau. Ils doivent rapporter les situations à l'employeur et agir pour faire cesser un comportement contraire à la politique. L'employeur doit détailler les attentes envers ses gestionnaires.

Délai de traitement

Dans la section principes d'intervention, il est inscrit que l'employeur s'engage à traiter les plaintes dans les plus brefs délais. L'employeur n'a pas établi de délai de traitement. Je l'informe que celui-ci doit être défini, concret et connu par les travailleurs. Un délai de traitement clair dans la politique permet de réduire le stress et l'incertitude reliés au processus de dénonciation. Le délai doit être établi même si l'enquête est effectuée par une ressource externe.

Mesure de protection

Une section mesure de protection est présente après les principes d'intervention. Ces mesures sont en place pour protéger les travailleurs victimes de harcèlement et qui participent au traitement des plaintes. Je demande à l'employeur de préciser, notamment dans les principes d'intervention, que des mesures transitoires seront mises en place dès la connaissance de la plainte ou du signalement pour que cesse toute forme de situations de harcèlement alléguées et soumises (ex : séparer la victime et la personne mise en cause si elles travaillent sur le même département ou horaire, etc.). Des moyens doivent être pris, le temps de réaliser l'enquête, afin de s'assurer de retirer le travailleur de la situation problématique. Ces moyens doivent être pris avant même le début de l'enquête et non seulement une fois les conclusions de l'enquête connues. L'employeur n'a pas à préciser exactement quelles seront les mesures transitoires, puisque ceux-ci peuvent varier en fonction de la situation, mais les travailleurs doivent être avisés de leur existence.

Mécanismes de plaintes CNESST et syndicat

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
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

Je demande à l'employeur de s'assurer que l'ensemble des mécanismes de plainte existants pour les travailleurs soient indiqués. En effet, pour les travailleurs syndiqués, des mécanismes sont existants pour traiter des plaintes ou des situations en contactant les délégués syndicaux qui achemineront le tout à la centrale syndicale. De plus, il est possible pour les travailleurs de faire une plainte aux normes du travail. Ces différents mécanismes doivent être indiqués, puisqu'ils sont d'autres moyens et mesures pour les travailleurs vivants du harcèlement ou des risques psychosociaux.

Soutiens aux victimes

Lorsque l'employeur dispose de ressources ou de contacts en cas de détresse psychologique, exemple en lien avec des assurances, l'employeur doit les ajouter à sa politique puisqu'il s'agit de ressources pouvant aider les travailleurs victimes de harcèlement ou exposés à des risques psychosociaux. Les travailleurs peuvent utiliser ces ressources avant même de débiter un processus de plainte, ou pendant ledit processus. L'employeur peut aussi ajouter d'autre référence de ressources en santé mentale qu'il possède ou connaît, le cas échéant.

Mise à jour de la politique

Comme discuté, la mise à jour de la politique est récente. Une section signature est présente dans le document. L'employeur doit s'assurer de mettre à jour la politique et de l'évaluer. L'employeur me confirme que la politique sera ajoutée avec les documents d'embauche pour les nouveaux travailleurs.

Formations

Formation pour effectuer les enquêtes

Les deux responsables de la politique et chargés de réaliser les enquêtes sont Madame D [redacted] et Monsieur C [redacted]. Tous deux me confirment ne pas avoir suivi de formation à cet effet leur permettant : d'évaluer la recevabilité, d'effectuer une enquête impartiale et d'émettre les conclusions de cette enquête. La politique indique aussi qu'il est aussi possible que l'enquête soit réalisée par une personne externe à l'organisation. L'employeur me confirme ne pas avoir de contact actuellement pour une ressource externe. Je l'informe que s'il reçoit une plainte prochainement, il doit être en mesure de la traiter et donc d'avoir un contact externe défini à cet effet. De plus, les responsables devront suivre une formation d'enquêteur leur permettant de traiter les plaintes.

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
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

Formation des travailleurs portant sur le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail

Les travailleurs n'ont pas suivi de formation en matière de harcèlement et de violence en milieux de travail. Différentes formations sont indiquées dans l'annexe 2 de la politique, mais l'employeur n'a pas actuellement mis en place de formation pour les travailleurs. En plus de présenter la politique, l'employeur doit s'assurer de former les travailleurs afin qu'ils soient en mesure de distinguer les différents concepts (harcèlement, droit de gérance, incivilité, etc.) et de connaître les méthodes afin de dénoncer les situations vécues dans le milieu de travail.

Formation des gestionnaires et superviseurs portant sur le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail

Il n'y a pas eu de formations pour les gestionnaires, les contremaîtres et les surintendants, afin de reconnaître et intervenir en cas de harcèlement ou de tout autres comportement non autorisés dans l'entreprise. Il est nécessaire que les gestionnaires et toutes autres personnes en autorité soient formées sur les risques psychosociaux, puisque comme mentionné, ils agissent souvent comme premier contact avec les travailleurs. Les rôles et responsabilités du gestionnaire, en plus des éléments de la formation aux travailleurs, doivent leur être communiqués. Savoir reconnaître le harcèlement, les conflits ou toutes autres situations pouvant mener à des risques psychosociaux, permet aux gestionnaires d'intervenir adéquatement lors d'une situation en lien avec la politique. L'employeur détient actuellement des capsules en ligne pour les gestionnaires. Il s'agit cependant de vidéos et cela ne permet pas à l'employeur de s'assurer que les gestionnaires, environ 20 personnes, sont bien formés et comprennent tous adéquatement leur rôle, notamment en lien avec la politique interne. Je demande à l'employeur de s'assurer de donner également une formation aux gestionnaires, en plus des capsules vidéo mentionnées.

Autres mesures discutées

L'employeur m'informe des autres mesures qu'il désire mettre en place en lien avec la politique de prévention du harcèlement, notamment :

- Mettre en place une adresse courriel pour la réception des plaintes;
- Fournir la politique dès l'embauche, spécialement pour les travailleurs de chantier;
 - Résumer la politique et/ou mettre en place un code de conduite découlant de la politique en lien avec les travailleurs de chantier;
- Mettre des affiches dans les roulottes de chantier en lien avec la dénonciation et la

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
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

politique;

- Ajouter les risques psychosociaux et la politique dans les pauses SST sur les chantiers;
- Mettre en place des sondages de climat de travail et des boîtes de réception de plaintes;
- Mettre en place des communications sur la politique et le harcèlement.

Mise en application de la politique

J'informe l'employeur que la politique doit être appliquée. Il ne peut pas s'agir d'un document uniquement théorique. L'employeur doit être en mesure de prendre complètement en charge le risque de harcèlement psychologique ou sexuel, et mettre les mesures de prévention en place pour prévenir, reconnaître, agir et gérer le risque. L'ensemble des acteurs de l'entreprise, travailleurs, contremaîtres, surintendants, la direction, etc. doivent collaborer pour rendre le milieu de travail plus sain et exempt de harcèlement. Il appartient à l'employeur de mettre des stratégies en place pour que les éléments inscrits dans la politique se reflètent sur le terrain.

Plan d'action

Considérant l'ensemble des éléments plus haut, je demande à l'employeur d'élaborer un plan d'action visant la révision de la politique, la diffusion de la mise à jour à l'ensemble des travailleurs, les différentes formations portant sur le harcèlement en milieu de travail (enquêteurs, travailleurs et gestionnaire), le calendrier de déploiement des dites formation, la mise en application de la politique ainsi que toute autre action jugée pertinente sur le sujet et discutée lors de l'intervention. **La dérogation #1 est émise.**

Dans ce plan d'action, je demande à l'employeur que les actions suivantes soient réalisées avant la prochaine visite prévue le 19 novembre 2024 :

- Mettre à jour sa politique et la diffuser aux travailleurs
- Donner la formation interactive en ligne aux gestionnaires en matière de harcèlement.
- Détenir une ressource externe définie pour la réalisation d'enquête
- L'employeur pourra me présenter le reste des actions lors du suivi, ainsi que les délais raisonnables pour les mettre en place.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

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.

Mécanismes et références disponibles :

- Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel
 - <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/reconnaitre-harcelement-psychologique-sexuel>
- Exemples de situation de harcèlement au travail
 - [Exemples de situation de harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- Risques psychosociaux au travail
 - [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

Le cas échéant, les correctifs exigés dans l'avis de correction doivent être apportés dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, des sanctions sont prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

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](https://www.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
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

A [REDACTED], Inspecteur
Service prévention-inspection Capitale-Nationale
Direction de la 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
Cellulaire : [REDACTED]
Courriel : [REDACTED]

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391224	2 octobre 2024	RAP1483738

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Construction OÏKOS inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Plan d'action : Harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, corriger et contrôler un risque, puisqu'il n'a pas établi de plan d'action concernant la mise à jour de sa politique, les formations sur le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail pour l'ensemble de ses travailleurs et ses gestionnaires, ainsi que ses différentes mesures correctives, ce qui peut occasionner un risque physique ou psychologique pour les travailleurs victimes de harcèlement.	2024-11-18	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
15 janvier 2025 à 9:30	DPI4387520	15 janvier 2025	RAP1496308

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Pavage Béton TC inc 142, rue Maltais Sept-Îles (Québec) G4R 3J5 Représentant de l'employeur Monsieur Jean-Philippe St-Gelais, secrétaire	Numéro : Pavage Béton TC inc 142, rue Maltais Sept-Îles (Québec) G4R 3J5

Inspecteurs	Numéro

Rédigé par :

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 3 octobre pour vérifier les correctifs ainsi que les mesures de contrôle mis en place

Personne rencontrée

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4387520	15 janvier 2025	RAP1496308

Déroulement de l'intervention

Je rencontre monsieur B et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail. Par la suite, nous échangeons sur contenu du programme de prévention. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de monsieur B

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

Monsieur B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP 1484791).

Représentant en santé et sécurité

Les travailleurs devront se nommer un représentant(e) en santé et sécurité. Le représentant en santé et sécurité a pour fonction de faire l'inspection des lieux de travail, de faire des recommandations au comité de santé et de sécurité et de porter plainte à la CNESST. Pour de plus amples informations sur le sujet, je réfère l'employeur au lien suivant :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/representant-sante-securite-etablissement>

Presse hydraulique

La presse hydraulique rouge d'une capacité de 30 tonnes est dorénavant munie de polycarbonate sur les côtés. **La dérogation no 1 est effectuée.**

Détecteur de monoxyde de carbone et de dioxyde d'azote

L'employeur s'est procuré deux détecteurs de monoxyde de carbone et de dioxyde d'azote de marque Honeywell, modèle E3SA. **La dérogation no 6 est effectuée.** Je rappelle à l'employeur que les détecteurs doivent être calibrés minimalement une fois par année.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4387520	15 janvier 2025	RAP1496308

Douche oculaire

L'employeur s'est procuré une douche oculaire. **La dérogation no 9 est effectuée.** J'informe l'employeur qu'il est utile d'avoir un registre d'entretien et de changement du liquide de la douche oculaire afin de s'assurer de réaliser un entretien adéquat sur la douche.

Programme de prévention

L'employeur me remet une copie de son programme de prévention. Je remarque que la politique contre le harcèlement psychologique n'est pas à jour et est incomplète. En effet, la politique doit prévoir :

- « Les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, dont un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel
- Les programmes d'information et de formation spécifiques à la prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement
- Les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail
- Les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, tout comme l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur
- Le nom des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes ou les signalements
- Les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation
- Le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur
- Les mesures visant à assurer la confidentialité :
 1. d'une plainte
 2. d'un signalement
 3. d'un renseignement

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
DPI4387520	15 janvier 2025	RAP1496308

4. d'un document reçu

- Les mesures visant à assurer la confidentialité des documents rédigés ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le délai de conservation doit être d'au moins 2 ans. »

Source : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/politique-prevention-prise-en-charge-harcelement>

La dérogation no 10 est émise. Pour de plus amples informations sur le sujet, je réfère l'employeur au lien suivant :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/politique-prevention-prise-en-charge-harcelement>

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

Le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* peut être consulté au lien suivant :

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/s-2.1,%20r.%2013>

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](https://www.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
DPI4387520	15 janvier 2025	RAP1496308

Conclusion

Pour donner suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint. Une nouvelle dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint. Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Le cas échéant, les correctifs exigés dans l'avis de correction doivent être apportés dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, des sanctions sont prévues par la LSST. Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A

inspectrice

Service de la prévention-inspection Côte-Nord

Direction de la prévention-inspection Nord et Ouest

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

700, boul. Laure bureau 236

Sept-Îles (Québec) G4R 1Y1

418 964-3900,

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4387520	15 janvier 2025	RAP1496308

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Pavage Béton TC inc	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(7) La presse hydraulique rouge d'une capacité de 30 tonnes présente dans le garage n'est pas munie d'un écran protecteur muni d'un polycarbonate (Lexan) sur l'avant et sur les côtés pour protéger le travailleur contre la projection de pièces. - Suivi le : 2024-10-03 (RAP1484791) - Délai expire le 2024-11-03 - Observé le : 2024-07-03 (RAP1474678) - Délai expire le 2024-09-02	-	Effectuée
6	LSST / 51, al. 1(8) L'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour s'assurer que l'émission de monoxyde de carbone (CO) et de dioxyde d'azote ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité du travailleur sur son lieu de travail en n'installant pas de détecteur de monoxyde de carbone et de dioxyde d'azote de type industriel dans le garage. Il y a risque d'intoxication au monoxyde de carbone ou au dioxyde d'azote advenant la présence méconnue élevée de monoxyde de carbone ou de dioxyde d'azote à l'intérieur du garage. - Suivi le : 2024-10-03 (RAP1484791) - Délai expire le 2025-01-05 - Observé le : 2024-07-03 (RAP1474678) - Délai expire le 2024-10-01	-	Effectuée
9	RSST / 75 Il y a absence d'une douche oculaire mise à la disposition d'un travailleur, alors qu'une matière corrosive ou une autre matière dangereuse est susceptible de causer rapidement des dommages graves ou irréversibles aux yeux des travailleurs. - Observé le : 2024-10-03 (RAP1484791) - Délai expire le 2025-01-05	-	Effectuée

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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4387520	15 janvier 2025	RAP1496308

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Pavage Béton TC inc	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
10	LSST / 51, al. 1(5) Il n'y a pas de méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur puisque la politique relative à la violence et au harcèlement n'a pas été révisée alors que des modifications légales ont eu lieu. Il y a un risque de lésion psychique pour les travailleurs.	2025-03-16	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
Côte-Nord
700, boulevard Laure
Bureau 236
Sept-Îles (Québec) G4R 1Y1

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Côte-Nord
235, boulevard La Salle
Baie-Comeau (Québec) G4Z 2Z4

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
22 mai 2025 à 10:30	DPI4403396	23 mai 2025	RAP1512782

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : ENL81099781 Constructions R Cloutier inc. 4450, avenue Jean-Duchesne Case postale 264, succ. Bureau-Chef Shawinigan (Québec) G9N 6T9 Représentant de l'employeur Monsieur Pierre Cloutier, Président	Numéro : ETA602226163 Constructions R. Cloutier inc. 4450, avenue Jean-Duchesne Shawinigan (Québec) G9N 6T5

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Pierre Truchon	22222
Aussi présents : Julie Lavoie	54479

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 en lien avec le harcèlement psychologique.

Personne rencontrée

Monsieur Pierre Cloutier, président

Travailleur présent dans l'établissement lors de l'intervention

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Constructions R. Cloutier inc.* œuvre dans le secteur d'activité Bâtiments et travaux publics (001). Elle emploie environ 3 travailleurs dans l'établissement et environ 6 à 10 travailleurs sur des chantiers de construction. L'entreprise fait partie d'une mutuelle de prévention.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4403396	23 mai 2025	RAP1512782

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la prévention par les milieux de travail.

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons monsieur Cloutier et lui expliquons le but de notre intervention. Nous recueillons des informations générales. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif.

Description des observations et informations recueillies

Harcèlement psychologique

Nous nous présentons suite à la réception d'une plainte à la CNESST au niveau du harcèlement psychologique.

Nous vérifions s'il y a présence d'une politique contre le harcèlement psychologique. L'employeur croit qu'il y a une politique via son programme de prévention, mais n'est pas en mesure de nous la présenter lors de l'intervention.

Nous rappelons à l'employeur son obligation de se doter d'une politique contre le harcèlement psychologique.

Une dérogation est émise (#1).

Aussi, l'employeur devra présenter sa politique contre le harcèlement psychologique à l'ensemble de ses employés. Une feuille de présence signée par les travailleurs sera demandée, attestant qu'ils ont été informés de la politique.

Une dérogation est émise (#2).

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers. Il doit notamment s'assurer de mettre en place des mesures de contrôle.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4403396	23 mai 2025	RAP1512782

Mécanismes et références disponibles :

- [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Pierre Truchon, Inspecteur

Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec

Direction de la prévention-inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord

Direction des opérations et prévention-inspection – Capitale-Nationale et réseau régional

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

1055, boulevard des Forges, bureau 200

Trois-Rivières (Qc) G8Z 4J9

Téléphone : (800) 668-6210 #3486

Courriel : pierre.truchon@cnesst.gouv.qc.ca

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4403396	23 mai 2025	RAP1512782

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4403396	23 mai 2025	RAP1512782

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Constructions R Cloutier inc.	ENL81099781

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(16) Procédure pour le traitement des plaintes: L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé, sur les lieux de travail, à une situation de violence psychologique, en ce qu'il n'y a pas de politique et de procédure de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.	2025-06-16	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) Information aux travailleurs sur les risques et le traitement des plaintes de harcèlement: L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur le risque psychosocial de harcèlement et le processus de dépôt de plainte, d'enquête et de suivi.	2025-06-16	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
29 juillet 2025 à 10:00	DPI4398862	13 août 2025	RAP1521312

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Contrôles Laurentide Itée 18000, route Trans-Canada Kirkland (Québec) H9J 4A1 Représentant de l'employeur Monsieur George Hatzigeorgiou, Directeur de finances	Numéro : [REDACTED] Contrôles Laurentide Itée 18000, route Trans-Canada Kirkland (Québec) H9J 4A1

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A [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 aux risques psychosociaux (RPS) et le harcèlement psychologique.

Personne rencontrée

Madame B [REDACTED]

Personne contactée

C [REDACTED]

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4398862	13 août 2025	RAP1521312

Présentation du lieu de travail

L'entreprise « Contrôle Laurentide » œuvre dans le secteur d'activité (16) et se spécialise dans la fourniture de solutions d'automatisation et de fiabilité. Étant un partenaire d'Emerson pour l'est du Canada, elle vend, distribue et assure le service, notamment, des produits de cette marque, tels des vannes, des actionneurs, des régulateurs et de l'instrumentation. Elle emploie environ 400 travailleurs non syndiqués.

Prise en charge de la santé et la sécurité au travail (SST)

En début de rencontre, je discute des mécanismes de gestion SST en place avec l'employeur. Je suis en mesure de constater plusieurs moyens afin d'assurer une prise en charge du milieu, tel que :

- Un comité de santé et de sécurité en place ;
- Un plan d'action pour l'année en cours ;
- Un programme d'accueil et d'encadrement pour les nouveaux travailleurs.

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Déroulement de l'intervention

Je rencontre MmeB [REDACTED] et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4398862	13 août 2025	RAP1521312

Description des observations et informations recueillies

Mise en contexte, rôle de l'inspecteur en santé et sécurité du travail
et obligations de l'employeur

L'inspecteur en santé-sécurité ne fait pas enquête au sens de la Loi sur les normes du travail (LNT) dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail, mais vérifie que l'employeur mette en place des moyens afin d'éliminer les risques à la santé des travailleurs.

Il évalue le processus de prise en charge de l'employeur quant au harcèlement dans son milieu de travail afin que cesse la situation qui porte atteinte à la santé psychologique d'un travailleur.

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), article 51 5°, l'employeur doit :

- *utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur.*
- *16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.*

Au niveau de la prévention des risques psychosociaux, il y a trois niveaux de prévention à prendre en considération :

Prévention primaire : Prévenir ou diminuer, à la source, la possibilité que de l'incivilité, ou de la violence puisse survenir.

Il faut alors mettre en place des mesures qui touchent la formation et l'information des travailleurs, l'aménagement des lieux de travail et l'organisation du travail.

Prévention secondaire : Malgré les mesures servant à prévenir l'incivilité, le harcèlement ou la violence, il est possible que ces derniers se produisent.

L'employeur doit donc mettre en place des procédures d'intervention afin de contrôler la situation et minimiser sur le champ l'impact d'une telle situation. Des moyens de communication et une procédure d'intervention spécifique sont des exemples d'éléments à prendre en considération à ce niveau.

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
DPI4398862	13 août 2025	RAP1521312

Prévention tertiaire : Outre une éventuelle lésion physique, l'employeur doit également prendre en considération la santé psychologique du travailleur victime ou témoin d'un acte de violence afin d'en limiter autant que possible l'impact.

Ainsi, des mesures de soutien psychologique doivent être mises en place, par exemple, ne pas laisser un travailleur victime ou témoin d'un acte d'incivilité, de harcèlement ou de violence sans accompagnement et apporter rapidement un soutien ou une aide psychologique à la victime dans les heures et les jours qui suivent.

De plus, à ce niveau, il est important de mettre en place des mécanismes de contrôle et d'analyse de la situation, soit déclarer l'agression en accident du travail, analyser l'agression en interne, réévaluer le risque et si besoin adopter de nouvelles mesures de prévention.

Le succès d'une prise en charge efficace de la santé et la sécurité dans un milieu de travail repose sur 5 conditions :

1. L'engagement et le soutien de la haute direction.
2. La participation des travailleurs.

La CNESST privilégie la mise en place des activités qui favorisent la participation des travailleurs à l'identification des risques et des moyens de prévention en leur donnant les ressources et le temps nécessaires.

En agissant ainsi, vous augmentez la qualité de votre analyse en impliquant les personnes directement exposées aux risques d'agression, vous facilitez l'intégration des moyens de prévention par les travailleurs et leur efficacité et vous mettez en application un moyen de prévention important : la reconnaissance.

3. Responsabilités en santé et sécurité des travailleurs et de l'employeur ; c'est-à-dire que chacun doit jouer son rôle dans la prise en charge de la santé et la sécurité. La loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) définit les responsabilités.

4. L'organisation de la prévention ; soit l'élaboration et la mise en place d'un programme de

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
DPI4398862	13 août 2025	RAP1521312

prévention, sa présentation aux travailleurs, la formation et l'entraînement des travailleurs, etc.

5. L'évaluation de la performance en santé et sécurité doit se faire chaque année et en communiquer les résultats aux travailleurs. Il faut également faire des enquêtes et analyses rigoureuses des accidents du travail et des incidents, en y incluant ceux de nature psychologique.

Constatations lors de la visite

Démarches entre l'employeur et le requérant

[REDACTED] un conflit avec un autre employé, des mesures ont été mises en place par l'employeur pour essayer de régler la situation. [REDACTED]

Les évaluations de rendements étaient faites par les ressources humaines au lieu du superviseur pour éviter les conflits.

Un processus disciplinaire pour des motifs visés par des droits de gérance de l'employeur a été mis en place.

Politique de prévention pour le harcèlement psychologique

L'employeur s'est doté d'un plan d'accueil et d'intégration pour les nouveaux travailleurs.

Un plan de formation en ligne doit être suivi par tous les nouveaux employés, les ressources humaines effectuent un suivi rigoureux pour s'assurer que le programme est complété dans les délais accordés.

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
DPI4398862	13 août 2025	RAP1521312

L'employeur possède une politique de prévention pour le harcèlement psychologique.

Elle est disponible dans le portail de l'employeur, tous les travailleurs ont pris connaissance de la politique.

Je constate qu'il manque certains éléments à la politique comme :

- Les noms et les coordonnées des personnes à contacter en cas de plainte ;

Une dérogation (No 1) est émise afin que l'employeur inclue les éléments manquants à sa politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique.

Une dérogation (No 2) est émise afin que l'employeur s'assure que tous les travailleurs prennent connaissance de la nouvelle politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

Site WEB de la CNESST

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>

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](https://www.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
DPI4398862	13 août 2025	RAP1521312

Risques psychologiques

INSPQ

<https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail>

Norme CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700- 803/2013

Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail — Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Le cas échéant, les correctifs exigés dans l'avis de correction doivent être apportés dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, des sanctions sont prévues par la LSST. Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A

Inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Direction générale des opérations en prévention-inspection Montréal et Rive-Nord
Direction de la prévention-inspection Montréal
5, Complexe Desjardins, Basilaire
Montréal (Québec) H5B 1H1
Cellulaire :
Courriel :

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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4398862	13 août 2025	RAP1521312

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Contrôles Laurentide Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Bonification de la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les risques de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Il manque des éléments à la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique.	2025-09-28	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) Formation des travailleurs sur la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail en ce que les travailleurs doivent prendre connaissance de la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique.	2025-09-28	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-2
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 août 2025 à 13:00	DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Pelican Intl inc. 1000, place Paul-Kane Laval (Québec) H7C 2T2 Représentant de l'employeur Monsieur Danick Lavoie, Président	Numéro : Pelican Intl inc. 1300, boulevard Gérard-Cadioux Salaberry-de-Valleyfield QC J6S 6L8

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 l'application du régime intérimaire de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), à la tenue des lieux et aux risques psychosociaux.

Personnes rencontrées

B

C

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

D

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Pélican Intl.* située à Salaberry de Valleyfield est dans le secteur d'activité (008) Fabrication d'équipements de transport et se spécialise dans le thermoformage pour la fabrication d'embarcations de plastiques. Elle emploie environ 117 travailleurs syndiqués répartis sur 3 quarts de travail. Information sur la prise en charge de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail (mécanismes de prévention et de participation) :

- Présence d'un programme de prévention (PP) de 2024 ;
- Présence d'un comité en santé et sécurité (CSS);
- Présence d'un représentant en santé et en sécurité (RSS);

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST), pour assurer la prise en charge de la prévention par les milieux de travail.

Déroulement de l'intervention

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

Je me présente sur rendez vous à l'établissement en compagnie de E inspectrice à la CNESST. Je rencontre les personnes mentionnées plus haut et j'explique le but de l'intervention. Je recueille des informations sur la prise en charge de la santé et de la sécurité. J'effectue une visite des lieux et je discute avec les travailleurs. Des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Nous discutons du contexte de l'entreprise.

Régime intérimaire (mécanismes de prévention et de participation)

J'informe les parties des obligations du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. La mise en place du régime intérimaire est également un des éléments de base de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST). Pour plus d'informations : [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#).

J'informe les parties des mécanismes requis, considérant que l'établissement appartient à un groupe prioritaire et compte plus de 20 travailleurs :

- [Programme de prévention](#) spécifique à l'établissement et mis à jour annuellement ;

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

Mécanisme de participation : former un [comité de santé et de sécurité](#) (CSS);

Mécanisme de participation : nomination d'un(e) [représentant\(e\) en santé et en sécurité dans un établissement](#) (RSS).

La mise à jour du programme de prévention est planifiée chaque année et sera effectuée prochainement. La prochaine rencontre du comité SST est prévue en septembre. Je rappelle à l'employeur qu'il a l'obligation de maintenir les mécanismes du régime intérimaire en place.

Organisation de la santé et de la sécurité

- Présence de 8 secouristes en milieu de travail formés répartis sur 3 quarts de travail et  secouristes seront reformés prochainement;
- Des trousse de premiers soins sont à la disposition des travailleurs dans l'établissement dans chaque département, dont un défibrillateur;
- Il y a un registre d'accidents/incidents du travail, puis des enquêtes et analyses d'accident sont effectuées;
- Un processus est en place pour l'accueil et l'intégration des nouveaux travailleurs, notamment un manuel de l'employé ainsi qu'une présentation des risques SST effectuée à chaque nouveau travailleur (Powerpoint).

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

Politiques en santé et sécurité du travail

Des politiques sont en vigueur dans l'établissement, notamment :

- *Interdiction de consommer drogues et alcool au travail;*
- *Harcèlement psychologique ou sexuel;*

Les politiques sont présentées à l'ensemble des travailleurs et elles sont intégrées dans le manuel de l'employé.

Risques psychosociaux

J'informe les parties que la CNESST a identifié trois risques psychosociaux liés au travail (RPS) qui sont priorisés en prévention-inspection soit la violence (physique, psychologique, conjugale, familiale ou à caractère sexuel), le harcèlement et l'exposition aux événements potentiellement traumatiques. Pour plus d'informations : [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

On me remet la politique *Harcèlement psychologique ou sexuel* et on m'informe que celle-ci a été mise à jour cet été selon le Code d'éthique adopté par le conseil administratif du *Groupe Pélican* ainsi que le nouveau logo de l'entreprise. La date de la mise à jour n'est pas indiquée. La politique contient notamment les sections suivantes : définition, champ d'application, objectifs et responsabilités. Ensuite, on me présente deux documents :

- *Formulaire de recherche de solutions ou plainte de 2014*
- *Politique de harcèlement – traitement des plaintes* qui présente un logigramme sans date.

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

Les documents ne comportent pas de nom d'entreprise et ne sont pas indiqués dans la politique.

J'informe les représentants de l'employeur de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*. Depuis septembre 2024, tous les employeurs qui ont déjà une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement doivent mettre à jour le contenu pour tenir compte des changements en vigueur. Pour plus d'information : [Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail](#) | [Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

Le contenu de la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement doit notamment prévoir :

- les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, dont un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;
- les programmes d'information et de formation spécifiques à la prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement;
- les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

- les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, tout comme l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;
- le nom des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes ou les signalements;
- les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation;
- le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;
- les mesures visant à assurer la confidentialité :
 - d'une plainte ;
 - d'un signalement ;
 - d'un renseignement ;
 - d'un document reçu;
- les mesures visant à assurer la confidentialité des documents rédigés ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le délai de conservation doit être d'au moins 2 ans.

Je constate que plusieurs éléments ne sont pas intégrés dans la politique, notamment les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, 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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ainsi que le nom des personnes désignées pour prendre en charge une plainte.

Une dérogation est constatée.

J'informe l'employeur qu'il doit mettre à jour le contenu de sa politique pour qu'elle tienne compte des changements règlementaires. Ces changements visent notamment à mettre en place des mesures pour prévenir le harcèlement psychologique ainsi qu'à faciliter l'exercice des recours dont disposent les personnes qui en sont victimes.

Je réfère les parties au site de la CNESST sur les éléments du contenu obligatoire. Divers outils, dont un aide à la rédaction, sont accessibles au lien suivant :

[Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

Formation des travailleurs

Ensuite, l'employeur doit informer et former les travailleurs sur la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement, dont les mécanismes internes de gestion du harcèlement. La politique doit être accessible, connue des travailleurs et appliquée dans le milieu de travail.

Une dérogation est constatée.

Formation des personnes responsables de traiter les plaintes

Ensuite, les personnes identifiées pour le traitement des plaintes doivent être formées sur les modalités d'évaluation et d'intervention dans un contexte de plainte ou de signalement.

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

Un suivi sera effectué lors de la prochaine intervention.

Visite du département de thermoformage:

Tenue des lieux

- Les extincteurs ont fait l'objet d'une inspection par la firme spécialisée en octobre 2024;
- Les panneaux électriques et les issues de secours sont dégagés.
- Les voies de circulation sont dégagées.
- Les issues de secours sont identifiées et de l'éclairage d'urgence est disponible.
Un plan d'évacuation est en vigueur dans l'établissement ;
- Les escabeaux observés sont conformes à la norme Échelles portatives, CSA Z11 tel que prescrit par l'article 25 du règlement (RSST).

Nous discutons des mesures pour prévenir le risque de chute de même niveau ainsi que l'exposition au bruit. Je réfère les parties au lien suivant : [Exposition au bruit | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#).

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

Il est à noter que l'employeur ne doit pas se limiter à corriger les éléments soulevés par l'inspectrice. L'employeur doit prendre en charge la santé et la sécurité du travail, c'est à-dire mettre en place les mesures nécessaires pour identifier, puis éliminer ou réduire et contrôler les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs tout en favorisant leur participation. Ainsi, il n'est pas sous-entendu que les aspects qui n'apparaissent pas au présent rapport sont conformes aux Lois, Règlements et normes en vigueur.

Mécanismes et références disponibles

En plus des références intégrées dans ce rapport, j'invite l'employeur à consulter les références suivantes :

- SITE DE LA CNESST : [Prévention et sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1>
- <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>
- RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL :

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2013>

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci joint.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Le cas échéant, les correctifs exigés dans l'avis de correction doivent être apportés dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, des sanctions sont prévues par la LSST. Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A

Inspectrice

Direction de la prévention-inspection Centre-Sud

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

9 rue Nicholson, Salaberry-de-Valleyfield, QC, J6T 4M4

D

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
DPI4408870 DPI4408895	8 septembre 2025	RAP1525535

Inspectrice

Direction de la prévention-inspection Centre Sud

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

9 rue Nicholson, Salaberry-de Valleyfield, QC, J6T 4M4



AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4408870	8 septembre 2025	RAP1525535

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Pelican Intl inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DU HARCÈLEMENT L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler un risque, à savoir l'exposition au harcèlement psychologique et les risques de violence physique ou psychologique, puisque des éléments à considérer dans la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement ne sont pas prévu. Il y a un risque d'une prise en charge déficiente des situations de harcèlement psychologique et d'harcèlement psychologique.	2025-10-29	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) Formation des travailleurs sur la politique L'employeur n'assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriée 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, en ce que les travailleurs doivent être formés sur la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement ainsi que les procédures à suivre en cas de harcèlement psychologique.	2025-10-29	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)

Pour nous rejoindre	cnesst.gouv.qc.ca/sst
Service de la prévention-inspection	Service de la prévention-inspection
Montréal C. et O.	Montréal C. et O.
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage	9, rue Nicholson
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5	Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
1 octobre 2025 à 10:00	DPI4398862	1 octobre 2025	RAP1529022

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Contrôles Laurentide Itée 18000, route Trans-Canada Kirkland (Québec) H9J 4A1 Représentant de l'employeur Monsieur George Hatzigeorgiou, Directeur de finances	Numéro : [REDACTED] Contrôles Laurentide Itée 18000, route Trans-Canada Kirkland (Québec) H9J 4A1

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A [REDACTED]	[REDACTED]

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 29 juillet 2025 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les risques psychosociaux (voir le rapport RAP1521312).

Personne rencontrée

Madame B [REDACTED]

Déroulement de l'intervention

Je rencontre B [REDACTED] et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés. Par la suite, nous échangeons sur la permanence des correctifs et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de Mme B [REDACTED]

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4398862	1 octobre 2025	RAP1529022

Le plan d'action et le programme de prévention constituent les outils privilégiés par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

Mme^B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1521312).

Constatations lors de la visite

La politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique a été modifiée pour ajouter les noms et les coordonnées des personnes à contacter en cas de plainte.

La politique est déposée sur le portail de l'employeur, tous les travailleurs ont un délai pour en prendre connaissance de la politique.

Considérant que l'employeur dispose d'une procédure de suivi rigoureuse pour s'assurer que tous les employés suivent leurs formations et prennent connaissance des politiques.

Je laisse l'employeur s'assurer que tous les travailleurs prennent connaissance de la nouvelle politique.

La dérogation (No 1) effectuée.

La dérogation (No 2) est effectuée.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4398862	1 octobre 2025	RAP1529022

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A

Inspectrice

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

Direction générale des opérations en prévention-inspection Montréal et Rive-Nord

Direction de la prévention-inspection Montréal

5, Complexe Desjardins, Basilaire

Montréal (Québec) H5B 1H1

Cellulaire :

Courriel :

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4398862	1 octobre 2025	RAP1529022

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Contrôles Laurentide Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Bonification de la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les risques de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Il manque des éléments à la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique. - Observé le : 2025-07-29 (RAP1521312) - Délai expire le 2025-09-28	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(9) Formation des travailleurs sur la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail en ce que les travailleurs doivent prendre connaissance de la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique. - Observé le : 2025-07-29 (RAP1521312) - Délai expire le 2025-09-28	-	Effectuée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-2
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
19 décembre 2022 à 9:00	DPI4358943	22 décembre 2022	RAP1410557

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Réhabilitation du O inc. 5270, boulevard Cléroux Laval (Québec) H7T 2E8 Représentant de l'employeur Monsieur Danick Dufresne, Président	Numéro : [REDACTED] Réhabilitation du O inc. 5270, boulevard Cléroux Laval (Québec) H7T 2E8

Inspecteurs	Numéro
[REDACTED]	[REDACTED]
Rédigé par : A [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 tenue des lieux, l'entretien et l'utilisation sécuritaire des véhicules ainsi que la prise en charge de la santé et sécurité en lien avec la politique alcool et drogue et le harcèlement psychologique.

Personnes rencontrées

M. B [REDACTED]

M. C [REDACTED]

Mme D [REDACTED]

M. E [REDACTED]

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4358943	22 décembre 2022	RAP1410557

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Réhabilitation du O inc.* œuvre dans le secteur d'activité (01) - *Bâtiments et travaux publics* et se spécialise dans les travaux de génie civil. Elle emploie environ 80 travailleurs; environ 50 sont attirés aux chantiers de construction, environ 20 occupent la fonction de chauffeur de machinerie lourde et camion-outils, [REDACTED] à l'atelier mécanique et [REDACTED] qui assurent le volet administratif au siège social. Seuls les travailleurs qui œuvrent sur les chantiers sont syndiqués.

Organisation en santé et sécurité du travail

Des secouristes certifiés sont présents à l'établissement;

L'établissement dispose d'un programme de prévention;

Il y a un comité de santé et sécurité du travail. Trois rencontres sont organisées annuellement et il est paritaire;

Des inspections informelles des lieux de travail sont effectuées;

Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives mises en place au besoin;

De la formation est donnée aux travailleurs concernant les méthodes de travail sécuritaires.

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la prévention par les milieux de travail.

LMRSST

J'informe l'employeur que des mécanismes de préventions et de participation doivent être déployés par l'employeur depuis le 6 avril 2022 en raison du Régime intérimaire des mécanismes de préventions et de participation. L'employeur doit :

- **Continuer de respecter l'obligation d'appliquer un programme de prévention** jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention en établissement;
- Former un **comité de santé et de sécurité (CSS)** dans tous les établissements, comptant

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
DPI4358943	22 décembre 2022	RAP1410557

20 travailleurs et plus; et

- Un **représentant en santé et en sécurité** (RSS) doit être désigné par les travailleurs dans tous les établissements de 20 travailleurs et plus.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre d'abord M. C [REDACTED] et lui explique le but de mon intervention. J'effectue la visite de l'atelier mécanique en sa présence. Je recueille ensuite des informations générales sur l'entreprise et la prise en charge de la santé et sécurité auprès de M. B [REDACTED]. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Lors de l'intervention, je suis accompagné par M. F [REDACTED], inspecteur en formation.

Description des observations et informations recueillies

À l'établissement, il y a un atelier mécanique au rez-de-chaussée ainsi que des bureaux au niveau du deuxième étage. Une cour arrière permet l'entreposage de la machinerie et des équipements.

Tenue des lieux

L'accès à l'atelier mécanique est contrôlé par une carte d'accès qui en réserve l'usage aux [REDACTED] travailleurs qui y sont assignés. Des travaux de maintenance légers, tels que soudure et réparations mineures de la machinerie et des équipements, y sont effectués.

De manière générale, les postes de travail et voies de circulation sont dégagés et pourvus d'éclairage. Il y a trois issues de secours qui sont clairement identifiées avec des affiches lumineuses et qui sont pourvues d'un système d'éclairage d'urgence en cas de panne de courant. Les portes de ces issues sont pourvues de barre poussoir. Il y a également six portes de garage pour permettre l'accès des véhicules.

Utilisation sécuritaire de la machinerie et entretien

L'entreprise emploie environ 20 chauffeurs et possède des véhicules lourds, des véhicules-outils et des camionnettes. M. C [REDACTED] me confirme que toutes les camionnettes sont équipées

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
DPI4358943	22 décembre 2022	RAP1410557

de pneus d'hiver mais que les véhicules lourds et les véhicules-outils n'en sont pas équipés, tel que permis par la SAAQ.

Un chauffeur est assigné à chacun des véhicules de sorte qu'il en assure lui-même l'entretien. Seule la saleuse est utilisée par [REDACTED] travailleurs. Du produit nettoyant, du papier et des gants sont accessibles pour les chauffeurs. Je constate que la cabine d'un véhicule lourd dans l'atelier mécanique est maintenue en état de propreté.

Prévention concernant les facultés affaiblies en milieu de travail

Je questionne l'employeur à propos des mécanismes mis en place afin de s'assurer qu'aucun travailleur à l'établissement n'exécute son travail alors qu'il a les facultés affaiblies par l'alcool, la drogue ou une substance similaire. M. C [REDACTED] m'informe d'abord qu'en raison de la nature des travaux réalisés, notamment la conduite de véhicules lourds, une politique de tolérance zéro est appliquée. Une politique d'entreprise est élaborée à cet effet et est accessible dans le programme de prévention de l'employeur.

MM. C [REDACTED] et B [REDACTED] me mentionnent que tous les travailleurs ont été informés du contenu de la politique alcool et drogue et que deux rappels sont faits annuellement. Le travailleur rencontré dans l'atelier, M. E [REDACTED], me confirme qu'il est informé de cette politique.

Pour éviter les risques liés aux facultés affaiblies dans les milieux de travail, l'employeur et les travailleurs doivent respecter leurs obligations.

Employeur

- Il doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail lorsque ses facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue ou une substance similaire et que son état représente un risque à la santé et sécurité du travail.
- Il doit prendre des mesures pour encadrer les facultés affaiblies en milieu de travail.
- Il doit informer le personnel des mesures qu'il prend.
- Il doit veiller à ce que ces mesures soient appliquées.

Travailleur

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
DPI4358943	22 décembre 2022	RAP1410557

- S'il a les facultés affaiblies par l'alcool, la drogue ou une substance similaire et que son état représente un risque à la santé et sécurité du travail, il ne doit pas exécuter son travail.

L'état d'une personne, sous l'influence de l'alcool, de la drogue ou de substances similaires, peut représenter un risque d'accident dans un milieu de travail. Par exemple, une travailleuse ou un travailleur avec les facultés affaiblies peut voir ses réflexes diminuer ou sa capacité d'attention réduite.

Une diminution des facultés peut entraîner des conséquences graves lorsqu'une tâche est accomplie, notamment la conduite de véhicules lourds. C'est à l'employeur de déterminer les tâches dont l'exécution avec les facultés affaiblies représente un risque.

Prévention concernant les risques à la santé psychique

L'employeur me mentionne que le moyen dont il dispose pour prévenir les risques liés à la santé psychique est la « Politique contre le harcèlement psychologique » inclus à son programme de prévention.

J'ai examiné la politique en présence de M. B [REDACTED] et certaines lacunes ont été identifiées :

- Il n'y a pas de définition claire, précise et complète des comportements qui peuvent avoir un impact sur la santé psychologique. Ceci entraîne des difficultés à traiter justement certaines situations litigieuses et porte à interprétation.
- Les noms et fonction des personnes responsables de l'application de la politique et qui doivent être contactées ne sont pas indiqués. Ceci entraîne une difficulté dans l'application de la procédure par le travailleur qui n'est pas suffisamment informé de la marche à suivre.
- Une procédure informelle de traitement des plaintes (résolution de conflits) n'est pas présente. Procéder trop rapidement à une enquête peut intimider le plaignant.
- Le mécanisme de traitement des plaintes ou des signalements n'est pas déterminé. Ceci peut décourager les travailleurs à faire une plainte et nuire à son efficacité.

Une dérogation (n° 1) est émise afin que la politique contre 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
DPI4358943	22 décembre 2022	RAP1410557

psychologique de l'employeur soit modifiée en ce sens.

Les travailleurs doivent également être informés du contenu de cette politique et des mécanismes mis en place par l'employeur pour identifier, éliminer et contrôler les risques à la santé reliés au harcèlement psychologique. **Une dérogation (n° 2) est émise à cet effet.**

Je réfère l'employeur au « Guide d'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes » et au modèle de politique élaboré par la CNESST. Ces documents lui sont transmis par courriel.

Risques psychosociaux au travail

Je tiens à préciser que la protection de la santé psychologique et psychique des travailleurs est une obligation de l'employeur. Il se doit d'assurer un milieu sain. L'employeur a l'obligation d'identifier et de contrôler les risques psychosociaux (RPS) dans son milieu de travail. Cette obligation fut renforcée le 6 octobre 2021 par l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. L'article 51 mentionne que :

*L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique **et psychique** du travailleur. Il doit notamment :*

[...]

16° *prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.*

De même, l'article 49 de la LSST indique que le travailleur doit :

2° *prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique **ou psychique**;*

3° *veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique **ou psychique** des autres personnes*

Enfin, l'article 9 de la LSST indique que :

*Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique **et psychique**.*

Les obligations de l'employeur ne se limitent pas aux travailleurs identifiés comme victimes d'intimidation ou de violence. Tous les travailleurs doivent être protégés contre les risques

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
DPI4358943	22 décembre 2022	RAP1410557

psychosociaux, y compris ceux visés par une dénonciation. Les mécanismes de résolution de conflits et de prévention de la violence appliqués par l'employeur doivent tenir compte de ce principe.

Les travailleurs doivent veiller sur leur santé psychique et sur celles de leurs collègues en dénonçant les situations de violence ou de harcèlement vécues ou constatées. Ils sont également invités à participer à l'identification des risques.

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.

Mécanismes et références disponibles

Pour plus d'information sur la prévention des lésions psychologiques et liés à la gestion du risque alcool et drogue en milieu de travail, j'invite l'employeur à consulter les documents suivants :

Violence en milieu de travail :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-en-milieu-travail>

Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

Facultés affaiblies en milieu de travail (CNESST) :

www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/facultes-affaiblies-en-milieu-travail

Gestion du risque alcool et drogues – politique d'entreprise (Via prévention)

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](https://www.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
DPI4358943	22 décembre 2022	RAP1410557

www.viaprevention.com/wp-content/uploads/2018/07/VP_Politique_alcooletdrogues.pdf

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, deux dérogations sont constatées et inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Le cas échéant, les correctifs exigés dans l'avis de correction doivent être apportés dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, des sanctions sont prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A

Inspecteur

Service de la prévention-inspection – Laval

Direction de la prévention-inspection – Rive-Nord

Direction générale des opérations en prévention-inspection – Montréal et Rive-Nord

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

1700 boul. Laval, Laval, QC, H7S 2G6

Tél : 450 967-3200 poste

Fax : 450 629-0147

Courriel :

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4358943	22 décembre 2022	RAP1410557

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Réhabilitation du O inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur puisque la politique établie pour une situation pouvant avoir un impact sur la santé psychique sur les lieux de travail n'est pas complète en ce qu'elle ne contient pas: - les définitions claires, précises et complètes des comportements non acceptables; - les noms et fonctions des personnes responsables de l'application de la procédure; - du mécanisme de traitement de plainte, ce qui occasionne un risque de harcèlement psychologique.	2023-01-29	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur n'a pas informé/formé les travailleurs sur les mécanismes mis en place pour prévenir les lésions psychologique en cas de harcèlement ou autres conflits, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, ce qui occasionne un risque de lésions psychiques.	2023-01-29	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection

Laval

1700, boulevard Laval

Laval (Québec) H7S 2G6

Télec. : 450 629-0147

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
5 septembre 2025 à 10:00	DPI4406312 DPI4407854	9 septembre 2025	RAP1525839

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] L. Fournier et fils inc. 1095, rue Léo-Fournier Val-d'Or (Québec) J9P 6X6 Représentant de l'employeur Monsieur Serge Fournier, Président	Numéro : [REDACTED] L. Fournier et fils inc. 1095, rue Léo-Fournier Val-d'Or (Québec) J9P 6X6

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A [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 L. Fournier et fils inc.

Personnes rencontrées

Madame B [REDACTED]

Madame C [REDACTED]

Monsieur D [REDACTED]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise L. Fournier et fils inc. œuvre dans le secteur d'activité 001-Bâtiment et travaux publics et offre des services dans le transport, le béton, le génie civil et le secteur minier. L'établissement inspecté est L. Fournier et fils inc. situé sur la rue Léo-Fournier à Val-d'Or. L'établissement emploie environ 500 travailleurs non syndiqués répartis sur différents sites.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4406312 DPI4407854	9 septembre 2025	RAP1525839

- L'entreprise possède un programme de prévention;
- L'entreprise est membre de l'ASP Construction et de l'ASP Multiprevention;
- Il y a quelques CSS chez l'employeur;
- Il y a plusieurs préventionnistes (14) chez l'employeur.

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes citées ci-haut et leur explique le but de mon intervention soit de vérifier les moyens et mesures mises en place par l'employeur pour assurer la protection des travailleurs concernant les risques psychosociaux.

Je recueille des informations générales sur l'entreprise.

À ma demande, Monsieur D se retire de la rencontre afin de discuter du dossier d'un travailleur et pour préserver la confidentialité de ce travailleur et des personnes concernées.

À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties (mes observations ont été partagées avec Monsieur D avant son départ).

Description des observations et informations recueillies

La santé du travail comprend la santé physique et la santé psychologique. Les risques psychosociaux liés au travail doivent aussi être pris en charge, de la même façon que les autres risques à la santé et à la sécurité. Voici les 5 risques psychosociaux ciblés par la CNESST, le harcèlement au travail, la violence en milieu de travail, la violence conjugale ou familiale, la violence à caractère sexuel en milieu de travail et l'exposition à un événement potentiellement traumatique. Autour de ces risques psychosociaux gravite les facteurs de risques que sont entre autres : le soutien des collègues et du superviseur, la reconnaissance, la charge de travail, l'autonomie décisionnelle et la justice organisationnelle. Les facteurs de risques peuvent contribuer à la présence de risques psychosociaux.

La présence de risques psychosociaux en milieu de travail peut contribuer au développement des troubles musculosquelettiques, en plus d'augmenter les risques d'accidents, de détresse psychologique et de maladie cardiovasculaire.

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
DPI4406312 DPI4407854	9 septembre 2025	RAP1525839

En 2021, une modification est apportée à la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail (LSST) par l'ajout de l'alinéa 16 à l'article 51.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

Aussi, depuis 2019, un employeur est dans l'obligation de posséder une politique de prévention du harcèlement en milieu de travail. Toutefois, depuis septembre 2024, plusieurs modifications ont dû être apportées à cette politique afin de répondre aux nouvelles obligations de l'employeur avec la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

Dans le but de vérifier si l'employeur répond à ses obligations, je discute avec les personnes citées ci-haut et je consulte les documents suivants :

- *Politique violence et harcèlement au travail* (révisé 01 décembre 2024);
- *Programme de prévention en santé et sécurité au travail*;

La politique est divisée en deux sections, soit la prévention de la violence en milieu de travail et la prévention du harcèlement en milieu de travail. La politique est remise à tous les nouveaux employés dès leur embauche, elle est alors signée par ceux-ci. Pour les « anciens » travailleurs, la politique est disponible sur la plateforme *BAMBOO*. Chaque travailleur a un accès à cette plateforme. Lorsque la politique est mise à jour, elle se retrouve sur cette plateforme également. Il est de la responsabilité des ressources humaines de s'assurer que les formations requises et la lecture et la signature des politiques soient faites par tous les travailleurs. Cette responsabilité ne revient pas au superviseur direct ou au gestionnaire.

Concernant la section sur la violence en milieu de travail.

- Je constate que la seule forme de violence qui est répertoriée est la violence physique. L'employeur ne définit pas la violence familiale ou conjugale, la violence à caractère sexuel, la violence verbale et la violence psychologique;
- La politique de la violence dicte aux travailleurs des actions claires à suivre lorsque face à une situation de violence;

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
DPI4406312 DPI4407854	9 septembre 2025	RAP1525839

- Aucun programme de formation n'est indiqué dans la politique. Aucune formation ne semble être donnée aux travailleurs concernant la violence;
- Des rappels et discussions au sujet de la violence et du harcèlement sont faits lors des rencontres *toolbox* et lors des pauses SST. Ces rappels seraient documentés;
- Les gestionnaires et superviseurs sont formés durant une semaine en début d'année, les sujets de la violence et du harcèlement font partie des formations;
- Aucune coordonnée n'est inscrite dans la politique pour dénoncer une situation de violence, la politique mentionne de se référer au superviseur direct ou aux ressources humaines;
- Dans la politique, il n'y a pas de formulaire type de dénonciation d'une situation; Je suis toutefois informé par l'employeur que ce formulaire est présent sur la plateforme *BAMBOO*;

Cette section de la politique est incomplète. L'employeur doit voir à la bonifier.

Concernant la section de la politique sur la prévention du harcèlement.

- Le harcèlement est défini, ainsi que les différentes formes que ce dernier peut prendre;
- La politique n'indique pas *les programmes d'information et de formation spécifiques à la prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement*; L'employeur mentionne que les travailleurs ne sont pas formés sur ce point;
- La politique ne définit pas les comportements à adopter et ceux non encouragés (prohibés), que ce soit au travail ou lors d'activités sociales liées au travail;
- La politique fournit les modalités pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur. La politique présente l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur en cas de plainte formelle ou informelle;
- *Le nom des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes ou les signalements* n'est pas indiqué. On mentionne un poste, soit le supérieur direct ou les ressources humaines. Aucune coordonnée n'est indiquée. Sachez que les personnes qui reçoivent les plaintes doivent être formées. L'employeur doit donc s'assurer de former tous ces supérieurs directs et tous ces gens aux ressources humaines;
- *les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation* ne sont pas entièrement écrites. Une sous-section de la politique *Assurance contre les représailles* mentionne des mesures de protection.

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
DPI4406312 DPI4407854	9 septembre 2025	RAP1525839

L'employeur me mentionne également que dans selon ce qui lui est rapporté, le mise en cause et la plaignant seront séparés (changement de quart de travail par exemple). Dans certains cas, le mise en cause pourrait être suspendue avec paie chez lui le temps de l'enquête. Ces éléments visant à assurer la protection des travailleurs que ce soit la présumée victime, le plaignant, le témoin ou le mise en cause devraient être inscrits dans la politique;

- *le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur me semble bien défini;*
- Concernant la confidentialité, bien que l'employeur souligne l'importance de celle-ci, l'application de la confidentialité et les moyens pour l'assurer ne sont pas définis. De plus, puisque les personnes susceptibles de recevoir des plaintes ou des signalements sont nombreuses (supérieurs directs et ressources humaines), plusieurs personnes peuvent être en contact avec des documents « confidentiels » avant d'atteindre la personne qui jugera de la recevabilité de la plainte et ceux qui feront enquête;

Quelques aspects importants devant être présents dans *Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique (Politique de violence et de harcèlement au travail)* ne le sont pas.

L'employeur doit former ces travailleurs et l'employeur doit bonifier sa *Politique de violence et de harcèlement au travail*. **Deux dérogations sont émises.**

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/politique-prevention-prise-en-charge-harcelement>

De plus, Madame C me mentionne qu'il existe au sein de l'entreprise des mesures de gestion du conflit. Ces mesures qui peuvent prévenir le harcèlement en milieu de travail ne sont toutefois pas inscrites dans la politique. J'inviterai l'employeur à ajouter une section à sa politique sur la gestion de conflit (déroulement de la gestion du conflit, médiation, mesures mises en place : changement de quart, etc.).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4406312 DPI4407854	9 septembre 2025	RAP1525839

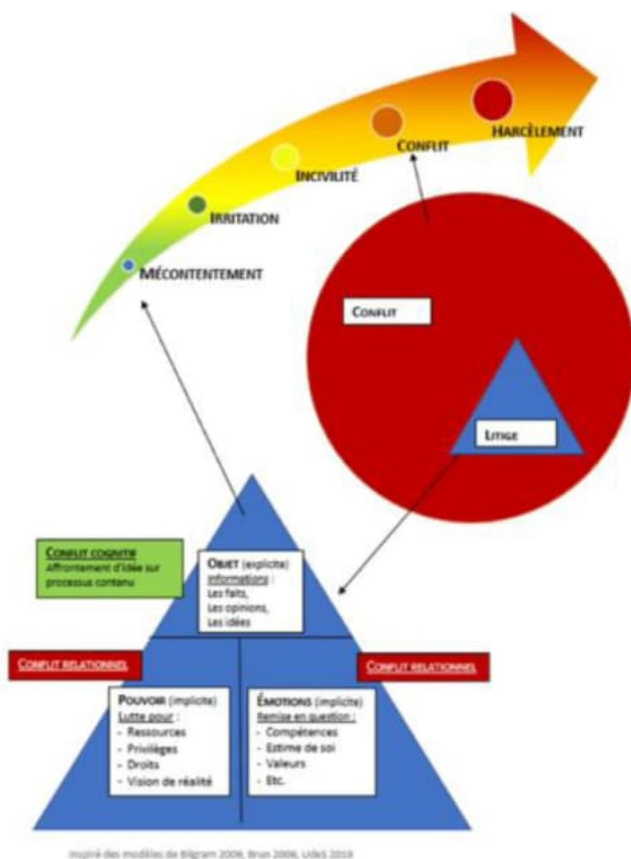


Figure 1 : Gestion du conflit

(source : Carrefour RH, Larose, N., *La gestion des conflits et la posture du gestionnaire*, 30 novembre 2023)

Sachez que lorsque les dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement entreront en vigueur (régime permanent) votre *Politique de violence et de harcèlement au travail* devra être incluse à votre programme de prévention.

Votre programme de prévention devrait également identifier les risques psychosociaux (RPS) présents dans votre milieu de travail, les moyens et les mesures mises en place pour les éliminer ou réduire et contrôler ces risques. Actuellement, votre programme de prévention n'aborde que le harcèlement, qui renvoie à votre politique.

Voici quelques liens pour vous aider à connaître davantage les RPS et les facteurs de RPS.

<https://www.inspq.qc.ca/nouvelles/lancement-de-la-video-de-sensibilisation-les-risques-psycho-sociaux-vous-de-jouer>

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
DPI4406312 DPI4407854	9 septembre 2025	RAP1525839

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/risques-psychosociaux-lies-au-travail>

La deuxième partie de l'intervention touche un dossier spécifique d'un [REDACTED]. Toutefois, après avoir récolté les informations présentées ci-dessous, aucune dérogation n'est émise sur ce point.

- Le dossier remonte à l'année 2022 ([REDACTED]);
- Une enquête interne a été réalisée lorsque la plainte a été reçue par les ressources humaines en 2022-2023;
- Le personnel ayant réalisé l'enquête interne n'était toutefois pas formé pour réaliser ce type d'enquête;
- Des actions concrètes ont été mises en place par l'employeur, soit de la formation et la séparation (changement de quart de travail) des deux parties (présumée victime et le mise en cause) suite à cette enquête;
- Ces mesures ont permis de faire cesser les actes répréhensibles jusqu'à récemment;
- Un soutien psychologique a été offert à la présumée victime, [REDACTED];
- L'employeur n'est pas au courant d'une situation plus récente entre la présumée victime et le mise en cause;
- [REDACTED]

Puisque l'employeur, pour répondre à ses obligations *de prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique* doit être mis au courant d'une telle situation et puisque le travailleur *doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique*, aucune dérogation n'est émise sur ce point. Des recommandations verbales sont toutefois adressées aux deux parties.

Dans le cadre de ce dossier, j'aimerais rappeler aux deux parties le rôle de l'inspecteur en santé et en sécurité au sujet du harcèlement en milieu de travail. Le rôle de l'inspecteur demeure le même que pour tous les autres risques en milieu de travail. L'inspecteur ne peut pas statuer s'il est face à une situation de harcèlement ou non. Ce sont les *Normes du travail* de la CNESST qui pourront statuer sur ce fait, par le dépôt d'une plainte.

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](https://www.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
DPI4406312 DPI4407854	9 septembre 2025	RAP1525839

Le rôle de l'inspecteur vise à s'assurer que l'employeur prend en charge les risques psychosociaux et que des mesures préventives appropriées sont en place.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

Ressources diverses violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

<https://www.violenceconjugaleautravail.com/>

<http://www.cavac.qc.ca/>

<http://www.rcentres.qc.ca/>

<http://www.maisons-femmes.qc.ca/>

<http://www.fede.qc.ca/>

<http://www.alliance2e.org/>

<http://www.sosviolenceconjugale.ca/>

<https://www.acoeurdhomme.com/>

Informations générales sur la formation donnée aux travailleurs

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail/formation-travailleuses-travailleurs>

Intégration des nouveaux travailleurs (plan de formation)

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/demarche-dintegration-vos-nouveaux-travailleurs>

Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail (LSST)

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/tdm/lc/S-2.1>

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](https://www.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
DPI4406312 DPI4407854	9 septembre 2025	RAP1525839

Règlement sur la Santé et la Sécurité du Travail (RSST)

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/s-2.1,%20r.%2013>

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Le cas échéant, les correctifs exigés dans l'avis de correction doivent être apportés dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, des sanctions sont prévues par la LSST. Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

Je demeure disponible pour un complément d'information.



Inspectrice

Abitibi Témiscamingue et Nord du Québec

Direction de la prévention-inspection Nord et Ouest

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

1185, rue Germain, 2e étage

Val-d'Or (Québec) J9P 6B1

T: 819 354-7100

C

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4406312	9 septembre 2025	RAP1525839

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
L. Fournier et fils inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler un risque, à savoir le harcèlement et la violence à caractère sexuel, puisque le politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique n'est pas à jour.	2025-11-04	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail. En effet, les travailleurs n'ont pas suivi un programme d'informations et de formations spécifiques sur la prévention du harcèlement, de la violence et de la civilité. Il y a des risques de blessures physiques et/ou psychologiques.	2025-12-04	Non commencée

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).

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.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
Abitibi-T.
33, rue Gamble Ouest
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2R3

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Abitibi-T.
1185, rue Germain, 2e étage
Val d'Or (Québec) J9P 6B1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808