

Québec, le 28 avril 2026



Objet : Demande d'accès du 8 avril 2026
N/D : 2691407SST

La présente fait suite à votre demande du 8 avril dernier, laquelle visait à obtenir les documents suivants :

1. Une copie de tous documents faisant état de rapports d'intervention concernant le climat de travail à la Municipalité de Saint-Anaclet-de-Lessard, entre le 1^{er} janvier 2009 et le 8 avril 2026 ;
2. Une copie de tous documents faisant état de rapport d'incidents en lien avec le climat de travail ou la santé psychologique des employés à la Municipalité de Saint-Anaclet-de-Lessard, entre le 1^{er} janvier 2009 et le 8 avril 2026.

Vous trouverez ci-joint une copie de l'unique rapport d'intervention repéré répondant 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, le rapport d'intervention a été élagué et dépersonnalisé afin de protéger le caractère confidentiel ou personnel de certains renseignements qu'il contient.

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
Paméla Bélanger Lapointe
DN: cn=Paméla Bélanger
Lapointe, ou=CNESST, ou=,
email=pamela.belangerlapointe@
cnesst.gouv.qc.ca,
c=QC,
Date: 2026.04.28 09:53:15
-0400

Paméla Bélanger Lapointe, avocate
pamela.belangerlapointe@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : 
Télécopieur : 418 528-7245

PBL/jr

p.j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

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

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

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

QUÉBEC

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

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

MONTRÉAL

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

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

b) Motifs

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

c) Délais

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

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

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

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

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

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

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

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

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

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

L.R.Q., chapitre 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). De même, elle peut communiquer au ministre de la Santé et des Services sociaux, au ministre des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, au ministre de la Sécurité publique et au ministre du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs tout renseignement nécessaire à l'application des lois dont ils sont responsables. Elle peut également communiquer à une association sectorielle tout renseignement nécessaire à l'exercice des fonctions de cette dernière.

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; 2025, c. 8, a. 79.

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 janvier 2026 à 13:00	DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Paroisse de St-Anaclet-de-Lessard 318, rue Principale Ouest Saint-Anaclet (Québec) G0K 1H0 Représentant de l'employeur Madame Nadia Lavoie, Trésorière et DG	Numéro : [REDACTED] Corp municipale St-Anaclet-de-Lessard 318, rue Principale Ouest Saint-Anaclet (Québec) G0K 1H0

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

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable aux mesures de prévention générales contre les risques psychosociaux au travail pour l'ensemble des établissements de la municipalité de St-Anaclet-de-Lessard.

Intervention réalisée à la suite du dépôt d'une plainte à la CNESST.

Personnes rencontrées

C [REDACTED]

D [REDACTED]

E [REDACTED]

F [REDACTED]

Personne contactée

G [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/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
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

Présentation du lieu de travail

La municipalité de St-Anaclet-de-Lessard est une administration publique.

Nombre de travailleurs : 8 au bureau administratif
7 aux travaux publics l'hiver (environ 10 l'été)
5 brigadiers
2 préposés à la patinoire
2 animateurs au local jeunesse

Présence d'un syndicat : Oui Non

SCFP local 1142

Travailleurs de ≤16 ans : Oui Non

On m'informe que la Municipalité engage de jeunes travailleurs de ≤16 ans pendant la période estivale.

Lors de la rencontre, les parties sont informées des exigences particulières qui concernent les travailleurs de 16 ans et moins et de l'adaptation nécessaire des mécanismes de prévention applicables.

Mécanismes de prévention applicables à l'établissement :

[Programme de prévention](#) (PP) Fait À élaborer

Un Programme de prévention, pour la Paroisse de St-Anaclet-de-Lessard, daté du 27 janvier 2026 a été remis par courriel à la soussignée.

Mécanismes de participation des travailleurs applicables à l'établissement :

[Agent\(e\) de liaison en santé et en sécurité](#) (ALSS) Nommé(e) À nommer

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
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

Des ALSS ont été nommés pour la corporation municipale et pour le Service des travaux publics.

Je porte à l'attention de l'employeur que tous les établissements groupant 19 travailleuses et travailleurs ou moins au cours de l'année doivent désigner un agent de liaison en santé et en sécurité.

Une travailleuse ou un travailleur qui occupe un emploi à temps plein, à temps partiel, occasionnel ou saisonnier dans un établissement peut devenir ALSS. Selon la définition de travailleur dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, un représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs ne peut être nommé ALSS.

Tel que discuté lors de la rencontre, lorsqu'une personne est désignée agent de liaison en santé et en sécurité, elle doit suivre la [formation pour les agents de liaison en santé et en sécurité](#) prévue par la CNESST.

[Comité de santé et de sécurité \(CSS\)](#)

Formé

À former

Bien que l'employeur n'ait pas d'obligation légale de tenir un CSS, un CSS est présent et se rencontre sur une base annuelle. Les membres du CSS sont

Il a été souligné lors de l'intervention que selon le [S-2.1, r. 8.3 - Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement](#) le quorum d'une réunion pour un CSS est d'au moins la moitié des représentants des travailleurs et d'au moins un représentant de l'employeur.

Selon les informations recueillies, il y aurait présentement 3 membres représentant l'employeur et 2 membres représentant les travailleurs.

Le 1^{er} octobre 2025, le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* est entré en vigueur, conformément à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST).

Pour avoir un aperçu de l'ensemble des modifications apportées par la LMRSST, consultez-le :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/mecanismes-prevention-participation-etablissement>.

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
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

Autres informations à l'égard de l'organisation de la santé et sécurité :

- Il y a des secouristes en milieu de travail de formés.

L'employeur est en démarche pour adhérer à un programme d'aide aux employés.

- Des documents d'accueil sont prévus et de la formation est donnée aux nouveaux travailleurs (ex. formations sur la plateforme MEDIAL, formation par compagnonnage). De la formation, donnée par l'APSAM, sera également suivie en avril 2026 concernant l'installation et la désinstallation de signalisation routière.

Des équipements de protection individuelle sont prévus et fournis par l'employeur.

- Il n'y a pas de registre d'accidents. Des rapports d'enquêtes ne sont pas non plus réalisés lors d'accident ou d'événement potentiellement dangereux.

Le registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours permet de prendre connaissance et d'évaluer la situation du milieu de travail en matière de santé et de sécurité. Il est aussi :

- *un outil de référence pour le travailleur en cas d'aggravation de sa blessure;*
- *un indicateur qui permet à l'employeur de mieux organiser ses premiers secours et orienter ses mesures de prévention.*

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.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-haut mentionnées et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et des informations spécifiques en lien avec la prévention des risques psychosociaux au travail. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Le 28 janvier 2026, je contacte M. **G**, par téléphone, afin de lui faire un résumé de la rencontre et recueillir des informations complémentaires.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

Description des observations et informations recueillies

Il est important de préciser que l'inspecteur en prévention-inspection ne fait pas d'enquête au sens de la Loi sur les normes du travail, sur le harcèlement psychologique ou sur les conflits, mais s'assure que l'employeur dispose de mesures de préventions contre les risques psychosociaux, comme prévu par la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST).

Pourquoi se préoccuper des risques psychosociaux du travail?

- Pour prévenir et réduire les impacts néfastes sur la santé psychologique (détresse, dépression, trouble anxieux et la santé physique (troubles musculosquelettiques, maladie cardiovasculaire)).
- Pour répondre aux responsabilités légales en matière de santé et de sécurité du travail, qui couvre aussi la santé psychologique (LSST Article 51).
- Pour réduire les coûts de santé qui nuisent à la productivité : absentéisme, roulement de personnel, présentéisme, départs prématurés à la retraite, accidents de travail, etc.

Chaque comportement nuisible, que ce soit empêcher une personne de s'exprimer, l'isoler, la dévaloriser, la discréditer, la menacer, l'agresser, l'humilier ou agir de façon déplacée avec elle, met à mal la santé psychologique d'un individu au travail. Ceux-ci doivent être éradiqués.

Le harcèlement tout comme la violence en milieu de travail, la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel et l'exposition à un événement potentiellement traumatique peuvent nuire au bon fonctionnement des milieux de travail et affecter la santé des travailleuses et travailleurs.

Certains facteurs de risques psychosociaux, isolés ou combinés, comme le manque de reconnaissance ou de soutien, une charge de travail trop lourde ou trop légère, le manque d'autonomie décisionnelle ou encore la justice organisationnelle, peuvent aussi contribuer à la détérioration de la santé physique et psychologique des travailleurs.

Tout comme les risques à la santé et à la sécurité physique des travailleuses et travailleurs, les risques psychosociaux doivent être identifiés et pris en charge par les milieux de travail.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921



Ensemble des risques et facteurs de risques psychosociaux (Source : CNESST).

Documents remis par l'employeur :

Le 28 janvier 2026, M. D me fait parvenir, par courriel, les documents suivants :

- Programme de prévention 2026 - Paroisse de St-Anaclet-de-Lessard (1). 281 pages;
- Plan d'action SST 2026 - Paroisse de St-Anaclet-de-Lessard. 50 pages;
- Politique de prévention du Harcèlement_oct2022_VF. 12 pages;
- Directive sur les communications internes et le traitement des préoccupations. 3 pages.

Mesures de prévention des risques et facteurs de risque psychosociaux pour l'ensemble des établissements de la municipalité :

Politique

- Une Politique visant la prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail (ci-après appelée Politique) est en vigueur. Le document remis par l'employeur est daté du 3 octobre 2022. La politique a été présentée aux travailleurs en 2022 et une copie leur a été

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
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

transmise par courriel. La Politique serait également disponible au garage et à l'hôtel de ville.

Dans cette politique, il y est défini ce qui constitue du harcèlement et des comportements qui sont non tolérés. Un formulaire pour le dépôt d'une plainte formelle en matière de harcèlement est aussi prévu (ANNEXE 1 de la Politique).

Une Politique contre le harcèlement au travail et une Politique de gestion des risques psychosociaux sont également présentes dans le nouveau Programme de prévention (PP) (version du 27 janvier 2026).

On me mentionne qu'une mise à jour de la Politique en vigueur sera effectuée à la suite de l'appropriation du contenu du nouveau PP.

- Lors de la mise à jour, l'employeur devra s'assurer que la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique prévoit les points suivants tels que décrit à l'article 81.19 de la [Loi sur les normes du travail](#) :
 1. *les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;*
 2. *les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement;*
 3. *les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;*
 4. *les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, la personne désignée pour prendre en charge ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;*
 5. *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;*
 6. *le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;*

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

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

7. *les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.*

De plus, cette politique doit faire partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action, selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail ([chapitre S-2.1](#)).

Je rappelle que la prévention dans les milieux de travail est une responsabilité partagée. L'application de la politique ne repose pas seulement sur l'employeur, les travailleurs doivent également y adhérer.

- Dans la Politique, deux ressources ont été désignées pour accueillir les plaintes de harcèlement psychologique, de conduite d'incivilité ou de violence au travail. Soit la direction générale ou un élu désigné par résolution si la plainte vise la direction générale.

Cependant, lors de l'intervention, on me mentionne que les deux personnes désignées pour recevoir les plaintes sont Mme C et M. D.

Lors de la mise à jour de la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique, l'employeur devra s'assurer que le nom des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes ou les signalements est connu et clair pour tous.

Il est requis de désigner minimalement deux personnes. Dans les petits milieux de travail, il est d'autant plus important de s'assurer que ces personnes, par leurs fonctions et relations, pourront être impartiales dans le traitement de la plainte.

- On me mentionne que les personnes désignées ont uniquement comme mandat de s'assurer de la recevabilité d'une plainte.

Les enquêtes, lorsque requises, seront menées par une firme externe qui sera mandatée afin de recueillir, de valider et d'analyser l'information servant à constituer un dossier complet.

Informations complémentaires

Une analyse de recevabilité doit être menée dès la réception d'un signalement ou d'une plainte afin de s'assurer de ne pas déclencher un processus d'enquête dans un cas où 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
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

plainte serait vouée à l'échec, frivole ou abusive. En d'autres mots, la conduite doit être vraisemblablement du harcèlement (vexatoire, répétée, portant atteinte à la dignité ou intégrité). C'est la raison pour laquelle il s'agit d'une étape cruciale préalable à l'enquête et qui doit être menée avec rigueur et compétence.

Comme mentionné lors de l'intervention, un délai maximal de 10 jours est recommandé pour informer le plaignant de la recevabilité de sa plainte.

Formations

- Lors de l'intervention, Mme **C** et M. **D** me mentionnent ne pas avoir suivi de formation spécifique en matière de prévention du harcèlement psychologique alors qu'ils sont désignés pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement. Tel que prévu à l'alinéa 2 de l'article 81.19 susmentionné. **Un avis de dérogation est émis à ce sujet.**

Il est à noter que si un élu, ou une autre ressource, est désigné pour effectuer cette fonction, celui-ci devra également suivre la formation requise.

- Les travailleurs n'ont pas suivi de formation en lien avec les risques et les facteurs de risques psychosociaux (ex. formation sur la civilité en milieu de travail, résolution de problèmes, etc.). **Un avis de dérogation est émis à ce sujet.**

L'employeur devra s'assurer que les travailleurs ainsi que les gestionnaires aient les formations requises pour l'accomplissement de leurs responsabilités en matière de prévention des risques et les facteurs de risques psychosociaux présents dans les milieux de travail.

La formation sur la prévention des risques et les facteurs de risques psychosociaux doit faire partie du plan de formation initiale et continue pour les travailleurs et les gestionnaires.

Rôles et responsabilités

Je constate qu'il existe des divergences et des questionnements en lien avec les rôles et les responsabilités de chacun (travailleurs syndiqués, cadres, maire et conseillers). Ces divergences et l'absence de définition claire des rôles de chacun créent de la méfiance et des conflits entre les divers intervenants selon les propos recueillis. Des enjeux liés à la charge de travail et au fonctionnement du Comité de relation de travail ont aussi été soulevés. **Un avis**

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
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

de dérogation est émis à ce sujet.

Je demande à l'employeur de préciser par écrit le rôle, les responsabilités et si applicable les pouvoirs de chacun des intervenants au sein de la Municipalité de St-Anaclet (travailleurs syndiqués, cadres, maire et conseillers). Le fruit de cette réflexion devra être inclus au programme de prévention et présenté aux personnes concernées.

Dans un but d'efficience et d'impartialité, je m'attends à ce que la démarche soit effectuée en accord avec les recommandations des divers organismes et ministères œuvrant dans ce domaine (ex. APSAM, Fédération québécoise des municipalités, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation).

Climat de travail

Les deux parties s'accordent pour dire qu'il existe actuellement des conflits, de l'incivilité et de la violence psychologique dans le milieu de travail. Les comportements hostiles ou antipathiques peuvent provenir de travailleur et de personnes en autorité. La situation perdure depuis environ trois ans, mais elle n'est cependant pas généralisée en ce que les conflits ne concernent pas l'ensemble des personnes travaillant à la municipalité. Cependant, ces comportements affecteraient un grand nombre de personnes qui en sont témoins et nuit au climat de travail.

Bien que la Politique ait été présentée en 2022, les mécanismes en place sont peu utilisés (plainte informelle, médiation, plainte officielle). On me mentionne que les travailleurs ne font pas confiance aux mécanismes en place et/ou ils craignent de subir des représailles.

Compte tenu des informations recueillies auprès des parties, l'employeur devra s'assurer qu'une démarche d'enquête et d'analyse dans le milieu de travail soit effectuée en tenant compte des facteurs de risques psychosociaux afin de définir clairement la problématique qui est actuellement vécue dans le milieu. **Un avis de dérogation est émis à ce sujet.**

Cette démarche a pour objectif d'aider le milieu à cibler les causes qui occasionnent les tensions au sein de l'équipe et faciliter la mise en place de mesures afin d'améliorer le climat de travail.

Selon les conclusions de cette démarche, un plan d'action spécifique pourrait être demandé à l'employeur afin de mettre en place des mesures de prévention et de correction dans le milieu.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

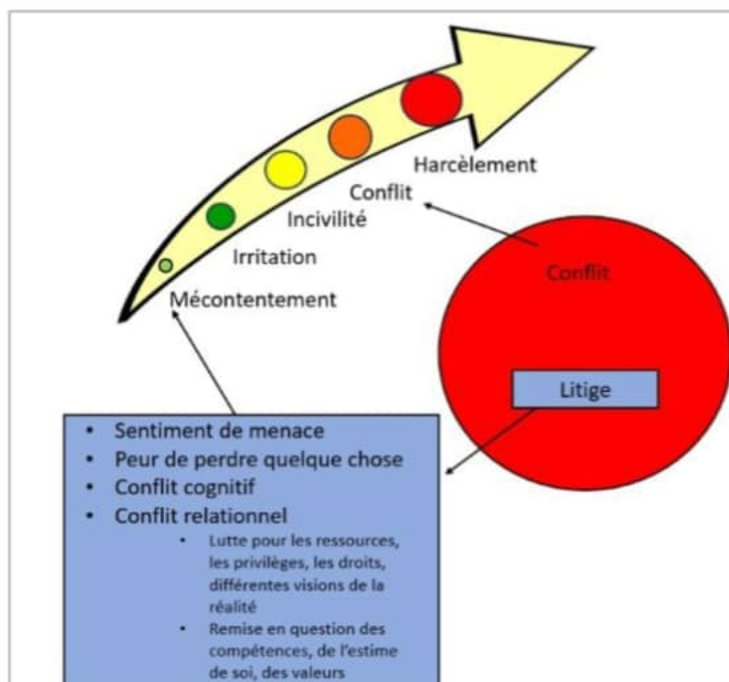
Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

Exemple de ressource externe : Ministère du Travail [Obtenir des services de médiation-conciliation en milieu de travail | Gouvernement du Québec](#)

Informations complémentaires :

Intervenir rapidement en gestion de conflit permet d'éviter que la situation s'envenime et prévient le risque de harcèlement psychologique. Aussi, votre façon d'agir et votre positionnement seront primordiaux à la résolution d'un conflit. Vos actions ou inactions, qu'elles découlent d'une maladresse ou d'un inconfort, pourraient aggraver la situation bien malgré vous.

Plusieurs signes peuvent annoncer un conflit. Par exemple une personne qui remet en question la « normalité » d'une situation ou qui fait des commentaires cyniques. Ces comportements laissent assurément entrevoir un agacement caché. Une chose est certaine, le **mécontentement** est le point de départ à tout conflit. L'image ci-dessous illustre d'ailleurs la façon dont un conflit se présente et dégénère.



Source : [La gestion des conflits et la posture du gestionnaire](#)

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
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

Un conflit est donc basé sur un litige. À sa source, il y a un sentiment de menace qui dissimule la peur de perdre quelque chose, que ce soit tangible ou intangible. La menace mène ensuite au **mécontentement**. La première étape du conflit se caractérise donc par le moment où quelqu'un dit ou fait quelque chose qui heurte, dérange, blesse ou en agace un autre.

L'**irritation** est la réaction interne face aux comportements répétés régulièrement (gestes ou paroles).

L'**incivilité** se traduit par des comportements, attitudes et paroles désagréables (ex. le refus de saluer ou de travailler avec quelqu'un). Les politesses de base sont omises et cela provoque souvent un malaise chez les autres collègues.

Le **conflit** est ensuite ressenti par tout le monde. Il provoque des tensions et se traduit par un climat lourd. Des clans peuvent se former, ce qui risque de créer une situation perdurable ainsi que de mener aux dépôts de plaintes pour **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

- Les associations sectorielles sont des organismes autonomes et paritaires, sans but lucratif, fondées et administrées par des associations d'employeurs et de travailleurs. Elles ont pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant aux secteurs d'activités qu'elles représentent des services de formation, d'information, de recherche et de conseil. Il vous est possible de rejoindre votre association aux coordonnées suivantes :

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur «affaires municipales»
(APSAM)

Téléphone : 1 800 465-1754

<http://www.apsam.com/>

Exemples :

- [Risques psychosociaux | APSAM](#)

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
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

- Des outils et des documents ont été développés de façon à vous soutenir dans vos efforts de prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Ceux-ci sont disponibles sur le site internet de la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca).

Exemples :

- [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)
- [Facteurs de risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

Conclusion

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.



A [REDACTED]
Inspectrice
Service prévention-inspection - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et Bas-Saint-Laurent
Direction de la prévention-inspection - Sud-Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
180, rue des Gouverneurs, 2e étage
Rimouski (Québec) G5L 8G1
Tél : [REDACTED] ou 1-800-668-2773 poste [REDACTED]
Courriel: [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/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
DPI4414314	5 février 2026	RAP1542921

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

Paroisse de St-Anaclet-de-Lessard

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(9) Formation des personnes désignées pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement: 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 le travail qui lui est confié, en ce que les personnes désignées pour recueillir les plaintes ou les signalement en matière d'harcèlement psychologique, de conduite d'incivilité ou de violence au travail n'ont pas reçues de formation concernant les risques et facteurs de risques psychosociaux.	2026-03-30	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) Formation - Risque psychosociaux: L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques reliés à leur travail en ce que ceux-ci ne sont pas informés/formés sur les risques et facteurs de risques psychosociaux afin d'identifier, de comprendre et prévenir les facteurs de stress, de harcèlement et de violence au travail.	2026-03-30	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(3) Rôles et responsabilités: L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail ne porte pas atteinte à la santé et à l'intégrité psychique du travailleur en ce que les rôles, pouvoirs et responsabilités des divers intervenants ayant à travailler en étroite collaboration (travailleurs, personnel cadres, élus municipaux) ne sont pas clairement définis, ce qui mène à une éventualité de conflits et présente un danger d'atteinte à la santé psychologique.	2026-04-27	Non commencée
4	LSST / 51, al. 1(5) Climat de travail: L'employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité psychique des travailleurs, en ce qu'il n'a pas utilisé les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les risques et facteurs de risques psychologiques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs.	2026-05-27	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
G.-Î.-M. et B.-St-L.
180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski (Québec) G5L 7P3

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1

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