



Québec, le 15 juin 2026



Objet : Demande d'accès du 26 mai 2026
N/D : 2693960SST

La présente fait suite à votre demande du 26 mai dernier, laquelle visait à obtenir les documents suivants :

- Une copie de toutes les plaintes déposées à l'encontre de l'organisme employeur Liaison-Justice (850, 4^e Avenue, Val-d'Or (Québec), J9P 1J5, NEQ : 1142453613) depuis le 1^{er} janvier 2024, autant pour le volet santé-sécurité du travail que celui des relations de travail;
Une copie de tous les documents émis par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « Commission ») relativement à ces plaintes, notamment les avis de correction, les avis de dérogations, les rapports d'intervention, les rapports d'enquêtes et les recommandations faites à l'organisme.

Vous trouverez ci-joint une copie des plaintes repérées concernant le volet santé et sécurité du travail, ainsi que les rapports d'intervention produits, relativement ces plaintes. Conformément aux articles 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 (ci-après la « Loi sur l'accès »), et 174 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, les documents ont été élagués et dépersonnalisés afin de protéger le caractère confidentiel ou personnel de certains renseignements qu'ils contiennent.

De plus, vous trouverez ci-joint une copie du *Rapport sur le profil d'un employeur* qui répertorie les plaintes pour le volet normes du travail concernant Liaison-Justice. Toutefois, certaines informations ne peuvent vous être communiquées, car elles contiennent des renseignements personnels à caractère confidentiel, conformément aux articles 53 et 54 de la Loi sur l'accès. De plus, l'article 63.1 de la Loi sur l'accès exige des organismes publics qu'ils prennent les mesures de sécurité propres à assurer la protection des renseignements personnels. Dans cette optique, nous avons retiré le numéro d'identification unique qui est attribué par la Commission à l'employeur.

Enfin, il ne nous est pas possible de vous fournir les dossiers de plainte des salariés. En effet, selon les articles 14, 53, 54 et 59 de la Loi sur l'accès, les dossiers de plainte des salariés sont substantiellement composés de renseignements personnels à caractère confidentiel et la Commission ne peut pas les communiquer, à moins que leur divulgation ne soit autorisée par les personnes concernées. 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 du responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,

Sandrine
MacFarlane-
Drouin

Signé numériquement par Sandrine
MacFarlane-Drouin
DN : cn=Sandrine MacFarlane-Drouin,
c=CA, o=CNESST, ou=Laroche Avocats
CNESST, email=sandrine.macfarlane-
drouin@cnesst.gouv.qc.ca
Date : 2026.06.15 12:04:04 -04'00'

Sandrine MacFarlane-Drouin, avocate
sandrine.macfarlane-drouin@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : 
Télécopieur : 418 528-7245

SMD/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 II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I
DROIT D'ACCÈS

14. Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

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.



© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 24 octobre 2025

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

59. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée. Ce consentement doit être manifesté de façon expresse dès qu'il s'agit d'un renseignement personnel sensible. Toutefois, il peut communiquer un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée, dans les cas et aux strictes conditions qui suivent:

1° au procureur de cet organisme si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi que cet organisme est chargé d'appliquer, ou au Directeur des poursuites criminelles et pénales si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;

2° au procureur de cet organisme, ou au procureur général lorsqu'il agit comme procureur de cet organisme, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une procédure judiciaire autre qu'une procédure visée dans le paragraphe 1°;

3° à une personne ou à un organisme qui, en vertu de la loi, est chargé de prévenir, détecter ou réprimer le crime ou les infractions

aux lois, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;

4° à une personne à qui cette communication doit être faite en raison d'une situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée;

5° (*paragraphe abrogé*);

6° (*paragraphe abrogé*);

7° (*paragraphe abrogé*);

8° à une personne ou à un organisme, conformément aux articles 61, 63.8, 66, 67, 67.1, 67.2, 67.2.1 et 68;

9° à une personne impliquée dans un événement ayant fait l'objet d'un rapport par un corps de police ou par une personne ou un organisme agissant en application d'une loi qui exige un rapport de même nature, lorsqu'il s'agit d'un renseignement sur l'identité de toute autre personne qui a été impliquée dans cet événement, sauf s'il s'agit d'un témoin, d'un dénonciateur ou d'une personne dont la santé ou la sécurité serait susceptible d'être mise en péril par la communication d'un tel renseignement.

Pour l'application de la présente loi, un renseignement personnel est sensible lorsque, de par sa nature notamment médicale, biométrique ou autrement intime, ou en raison du contexte de son utilisation ou de sa communication, il suscite un haut degré d'attente raisonnable en matière de vie privée.

1982, c. 30, a. 59; 1983, c. 38, a. 55; 1984, c. 27, a. 1; 1985, c. 30, a. 5; 1987, c. 68, a. 5; 1990, c. 57, a. 13; 2006, c. 22, a. 32; 2005, c. 34, a. 37; 2021, c. 25, a. 13.



© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 24 octobre 2025

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE III **PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**

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

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

2006, c. 22, a. 34.

L.R.Q., chapitre S-2.1

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

CHAPITRE IX

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

SECTION II

LES FONCTIONS DE LA COMMISSION

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

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



SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM275541

Nom de lieu de travail : Liaison-Justice

Identification

Date de réception : 2026-03-05

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 15:10

Associée au dossier d'intervention : DPI4418807

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par :

A

Localisation du lieu de travail :

Liaison Justice

il y a un bureau à Val-d'or et un à Rouyn.

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : {Autre}

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

Violence et harcèlement réalisé par sur plusieurs travailleurs.

Sacrer, crier, intimider, menacer les employés, poing sur le bureau, déplacer chaise avec colère claquer la porte, etc. Ne respecte pas les politiques en place, dont celle de gestion et empêche les travailleurs de communiquer avec les membres du CA.

Plusieurs départs depuis et des licenciements qui seraient illégaux.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 10

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Liaison-Justice

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :

Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :

Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 850, 4e Avenue

Val-d'Or (Québec) J9P 1J5



SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM275541

Nom de lieu de travail : Liaison-Justice

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

B

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

B

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

Pas de représentant des travailleurs

L'employeur n'a pas été informé

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

Acheminée à

Direction régionale : Abitibi-Témiscamingue

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

Décision d'intervention

Date : 2026-03-09 État : Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2026-03-06 État : Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :



SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM275554

Nom de lieu de travail : Liaison-Justice

Identification

Date de réception : 2026-03-06

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 11:21

Associée au dossier d'intervention : DPI4418807

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par :

A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type :

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

Les travailleurs vivent de la violence et du harcèlement de B
La situation était correcte mais depuis l'automne ça dégénérer. Le plaignant me parle de
départs (licenciement ou départs plus ou moins volontaire) en . Les politiques mentionnent que les
travailleurs peuvent contacter les membres du CA mais ils n'ont pas les coordonnées pour le faire.

Le climat de travail est lourd et les travailleurs sont surchargés vu tous ses départs récents.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 10

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Liaison-Justice

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :

Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :

Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 850, 4e Avenue

Val-d'Or (Québec) J9P 1J5



SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM275554

Nom de lieu de travail : Liaison-Justice

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

B

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

Pas de représentant des travailleurs

L'employeur n'a pas été informé

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

Acheminée à

Direction régionale : Abitibi-Témiscamingue

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

C'est la seconde plainte dans ce milieu de travail.

Les événements rapportés par ce plaignant semble concorder avec les événements rapporté par l'autre plaigant.

Décision d'intervention

Date : 2026-03-09 État : Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2026-03-06 État : Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 mars 2026 à 10:30	DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Liaison-Justice 850, 4e Avenue Val-d'Or (Québec) J9P 1J5 Représentant de l'employeur Madame Josée Nadeau, Directrice générale	Numéro : Liaison-Justice 850, 4e Avenue Val-d'Or (Québec) J9P 1J5

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 à Liaison-Justice.

Personnes rencontrées

Plusieurs travailleurs.

(Afin de protéger ces travailleurs, leurs noms ne seront pas inscrits sur le présent rapport d'intervention)

Madame C

Madame D

Madame E

Madame F

Madame G

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
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

Monsieur H

Personnes contactées

Les plaignants

(Afin de protéger les plaignants, leurs noms ne seront pas inscrits sur le présent rapport d'intervention)

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Liaison-Justice se spécialise dans une offre de service de justice alternative qui favorise la prévention des méfaits et la résolution de différends dans une approche de responsabilisation et de réparation.

L'établissement inspecté est Liaison-Justice situé à Val-d'Or. L'établissement emploie environ ■ travailleurs non syndiqués répartis sur des quarts de travail du lundi au jeudi.

- ■
- L'employeur n'a pas d'Agent de Liaison en Santé et Sécurité;
- L'employeur n'a pas de plan d'action, mais a une grille d'identification des risques non appliquée dans l'entreprise;
- L'établissement est membre de l'ASSTSAS.

La mise en place de [mécanismes de prévention et de participation](#) adaptés aux réalités de votre milieu de travail, comme le plan d'action et le programme de prévention, favorisera une culture de prévention efficace et durable.

Concernant les employeurs qui adhèrent à une mutuelle de prévention, les données recueillies quant à la prise en charge de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail, incluant la mise en place des mécanismes de prévention et de participation, pourraient servir aux fins de vérifier le respect des obligations légales ou contractuelles à titre de membre d'une mutuelle de prévention.

Déroulement de l'intervention

Suite à la réception de plusieurs plaintes concernant le milieu de travail, une inspection est réalisée à l'établissement de Val-d'Or.

À notre arrivée dans le milieu de travail, nous sommes informés qu'il n'y a plus de représentant de l'employeur dans cet établissement. J'informe un représentant de l'employeur par 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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

(faute d'avoir un numéro de téléphone pour le joindre) de ma présence dans son établissement de Val-d'Or et procède par la suite à mon inspection.

Nous rencontrons les travailleurs présents au bureau et leur expliquons le but de l'intervention soit de vérifier les mesures et moyens mis en place par l'employeur pour contrôler les risques psychosociaux dans le milieu de travail.

Nous recueillons d'abord des informations générales sur l'entreprise et à notre demande, nous rencontrons individuellement tous les travailleurs présents dans l'établissement lors de l'inspection.

Je communique les membres du conseil d'administration (CA) et demande à les rencontrer suite à mon inspection et aux constatations dans le milieu de travail.

Une rencontre virtuelle avec les membres du Conseil d'Administration a lieu le 16 mars 2026 (vu les conditions routières la rencontre en présentiel a été annulée).

Lors de ces interventions, je suis accompagnée de Madame B [REDACTED] inspectrice à la CNESST.

Description des observations et informations recueillies

Avant de débiter, il est important de comprendre que dans le texte des rapports d'intervention qui vous seront remis, l'employeur réfère à Liaison-Justice, la direction réfère à la [REDACTED], les travailleurs réfèrent à tous les travailleurs de Liaison-Justice [REDACTED], les représentants de l'employeur réfèrent à la direction et aux membres du conseil d'administration.

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.

Les entretiens réalisés avec les différentes personnes étaient une façon de cibler la présence des risques psychosociaux et d'identifier ceux-ci suite à la réception des plaintes reçues pour cet employeur.

Suite à notre récolte d'informations et suite à la consultation des documents reçus, le présent rapport sera divisé en sous-section, débutant avec la violence en milieu de travail, le

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

harcèlement psychologique, les facteurs de risques psychosociaux et en terminant avec le Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement.

Avant de débiter, je rappelle tout de même aux différents partis le rôle de l'inspecteur en prévention-inspection dans le cadre de dossier de harcèlement psychologique. L'inspecteur ne se positionne pas sur les événements et situations dénoncées. L'inspecteur ne dira pas s'il s'agit ou non de harcèlement psychologique, c'est au département des Normes du Travail de la CNESST à prendre position lors de l'analyse des plaintes. Les personnes interviewées y ont été référées.

L'inspecteur doit toutefois vérifier si l'employeur répond à ces obligations de *prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur*.

Violence en milieu de travail

Lors des entretiens réalisés avec les différentes personnes, une feuille avec les différents types de risques psychosociaux (physique, psychologique, à caractère sexuel et conduite vexatoire) est présentée. Sous chaque type de risque se trouvent des exemples de gestes, paroles, attitudes, etc. correspondant à ce risque.

Il est demandé à chaque travailleur et plaignant s'ils ont été témoins ou ont vécu des situations de violence dans le milieu de travail. Nous leur indiquons que cette violence peut provenir des différentes relations de travail tels que :

- Supérieur-subordonné
- Entre collègues
- Clientèle (parents, adolescents, citoyens) envers travailleurs
- Fournisseurs externes (partenaires) envers travailleurs

Il est important de noter que chaque travailleur à son propre vécu et certains rapportent plus de problématiques que d'autres.

Concernant, la violence de la part de la clientèle envers les travailleurs, celle-ci semble bien contrôlé dans le milieu de travail. Les personnes interviewées indiquent qu'il existe une procédure dans laquelle il est clairement indiquée qu'un client qui est violent d'une quelconque façon (langage grossier, violence physique, etc.) avec les travailleurs verra son dossier mis en échec. Les personnes rencontrées nous expliquent les conséquences d'une mise en échec, les conséquences étant importantes, la mesure semble assez dissuasive. Les personnes

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
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

interviewées nous indiquent que les clients signent une feuille qui leur indique cette procédure, ils sont donc en connaissance de cause. Je demande aux travailleurs s'ils ont un bouton de « panique » dans leur bureau lorsqu'il rencontre un client seul. Je suis informée que c'est le cas. Toutefois, l'utilisation du bouton ne semble pas connue de tous (certains nous mentionnent que le bouton serait « actifs » dans d'autres endroits de rencontre, ce qui serait surprenant).

Deux recommandations sont émises à l'employeur sur ce point :

- 1- Bien informer tous les travailleurs du mode de fonctionnement des boutons de « panique »;**
- 2- Ces boutons doivent être testés afin d'assurer leur bon fonctionnement avec la centrale à laquelle ils sont reliés. Ces tests devraient être documentés.**

Je suis informé que les rencontres n'ont pas toujours lieu dans les bureaux de l'établissement. Les rencontres sont parfois dans des lieux prédéterminés tels que le centre jeunesse, un centre de santé, une école, etc. La protection des travailleurs est également à prévoir lorsqu'ils sont en dehors du lieu de travail. Les travailleurs ne devraient pas être isolés lors de ces rencontres, les personnes présentes dans les établissements où sont rencontrés les clients devraient toujours être avisées que ces rencontres ont lieu et dans quel local. J'invite l'employeur à s'assurer que ces procédures sont complètes et connues de tous sur ce point.

Concernant la violence entre travailleurs, celle-ci ne semble pas présente. Bien qu'un événement particulier impliquant deux travailleurs nous soit rapporté par quelques personnes interviewées, tous s'accordent pour dire que ce n'est pas une problématique dans le milieu de travail.

Les problématiques qui nous sont rapportées sont :

- Violence de [REDACTED] envers les travailleurs

Les personnes interviewées nous mentionnent que [REDACTED] est en poste depuis [REDACTED]. Ils nous mentionnent que la première année, le climat de travail et les comportements de [REDACTED] étaient corrects (correct est le terme employé par ceux-ci). C'est à l'automne 2025 que la situation a pris un « tournant ». D'ailleurs on nous mentionne [REDACTED] départs en [REDACTED], dans l'entreprise.

Toujours dans le but de protéger les personnes interviewées, le détail des événements rapportés ne sera pas inscrit dans le présent rapport. De plus, plusieurs de ces événements touchent un autre département de la CNESST ou même d'autres organismes.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

Voici une liste de comportements dénoncés par les personnes interviewées que [REDACTED] aurait fait subir aux travailleurs : Menacer, intimider, crier, sacrer, frapper du poing le bureau de travail, claquer les portes, isoler des travailleurs, critiquer, dénigrer, etc.

Les paroles suivantes nous sont rapportées :



Les comportements suivants nous sont rapportés :

- S'imposer dans le bureau du travailleur alors qu'ils ne sont pas disponibles pour une rencontre;
- Claquer la porte des bureaux;
- Placer avec violence (plus de force que nécessaire) une chaise pour s'asseoir;
- Frapper le bureau du poing ;
- Se braquer devant le travailleur, bras sur le bureau, au-dessus de ce dernier qui est assis dans sa chaise (position d'intimidation);
- Fusiller du regard;
- Rire et dénigrer le travail des travailleurs (en rencontre d'équipe ou avec un autre travailleur);

Ces comportements démontrent clairement des problématiques de violence psychologique, de violence physique, et voire de conduite vexatoire (ainsi perçu par les travailleurs) dans le milieu de travail. J'ajoute que ces propos nous sont rapportés par plus d'une personne interviewée, [REDACTED]

Les travailleurs n'ont personne vers qui se tourner, aucun contact à joindre en dehors de [REDACTED] pour partager les problématiques de violence vécues dans le milieu de travail. Il nous est d'ailleurs rapporté que lorsqu'une personne a tenté de contacter les membres du CA pour leur signifier les problématiques, [REDACTED] En plus d'être illégal, cet événement démontre clairement

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

que l'employeur n'assure pas la protection des travailleurs dans le milieu de travail et ne respecte pas ses propres politiques qui permettent aux travailleurs de joindre les membres du CA pour :

- 1- dénoncer une situation de harcèlement psychologique et ;
- 2- un conflit avec [REDACTED] (politique de gestion des conflits)

Dans cet événement qui nous est rapporté, le respect de la confidentialité n'aurait pas été respecté par [REDACTED]

🕒 **227.** Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou, à son choix, soumettre une plainte par écrit à la Commission dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint.

1979, c. 63, a. 227; 1985, c. 6, a. 548.

Un autre événement nous est rapporté où un travailleur a demandé à [REDACTED] à recevoir les coordonnées des membres du CA pour leur expliquer les problématiques (problématique de justice organisationnelle qui ne sera pas rapportée ici) et [REDACTED] a refusé de lui transmettre.

Les travailleurs sont exposés à différents types de violence dans leur milieu de travail de la part de [REDACTED]. L'employeur n'a mis aucun moyen en place pour protéger ceux-ci d'une telle situation. L'employeur n'applique pas les politiques qu'il a instaurées et adoptées pour son milieu de travail.

Une dérogation est émise sur ce point.

Harcèlement psychologique

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 la *Politique de gestion* qui contient la politique de prévention et de prises en charge des situations de harcèlement psychologique, appelé *Harcèlement psychologique et discrimination* 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
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

La politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique est un élément clé, selon les règles de l'art (LNT 81.19), pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser. La vérification du contenu de la présente politique est faite en fonction de l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*.

Je constate d'abord que la politique s'adresse à tous les employés de Liaison-Justice ainsi qu'aux parties externes (usagers, client, visiteurs, représentants, visiteurs ou autres).

La politique définit le harcèlement discriminatoire, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel.

Voici les 7 points qui doivent être couverts dans la politique :

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; L'employeur mentionne quelques actions concrètes pour se faire, tel que réaliser des entretiens de départ, consulter le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail (on nous mentionne que cela a été fait avec les travailleurs présents lorsque les mécanismes de prévention et de participation ont été mis en place dans l'établissement en 2024). Un moyen qui peut se retrouver dans cette section est l'analyse des rapports d'incident et d'accident par le comité en santé et sécurité.

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;

Le programme d'information et de formation est absent. La politique mentionne la mise en place d'un tel programme pour « identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel ». Toutefois, il n'est indiqué en aucun endroit quelle formation est donnée aux salariés (salariés = les travailleurs, les gestionnaires, les personnes responsables de juger de la recevabilité des plaintes et les personnes responsables de l'enquête). Aucune fréquence de « renouvellement » des formations auprès des salariées n'est indiquée. Les travailleurs ne sont pas formés (ils l'ont confirmé). Les personnes qui jugeront de la recevabilité de la plainte et réaliseront l'enquête ne sont pas nommées et il n'y a aucune coordonnée pour déposer une plainte ou un signalement.

Le programme d'information et de formation devrait noter quelle formation sera donnée et à qui (travailleurs, gestionnaires), la fréquence à laquelle les formations seront données et la durée

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

des formations. Quelles informations seront données et à quelle fréquence (par exemple présentation de la politique, etc.).

Rappelons que le point 2 oblige une formation spécifique aux gens qui jugeront de la recevabilité d'une plainte et réaliseront l'enquête. Plus l'entreprise permet la recevabilité d'une plainte par de nombreuses personnes, plus elle aura de personnes à faire former adéquatement. L'aspect confidentialité sera également plus fastidieux, plus il y a de monde impliqué dans ces processus de traitement des dossiers de harcèlement psychologique.

Voici un rappel concernant les principes de formation.

Pour les personnes qui recevront de la formation spécifique sur la prévention du harcèlement psychologique, voici ce que la norme *formation en matière de santé et de sécurité au travail (CSA Z1001-18)* mentionne :

6.4.3.2 Acquisition de connaissances

Si l'objectif de la formation consiste à transmettre des connaissances spécifiques et à développer la capacité de prendre des décisions dans diverses situations, le contenu de la formation devrait :

- a) permettre au participant de prendre les décisions appropriées;
- b) mettre l'accent sur les connaissances, la compréhension des concepts et le raisonnement;
- c) être élaboré de manière à ce que les objectifs du cours soient mesurables; et
- d) permettre de démontrer les connaissances acquises et l'atteinte des objectifs du cours, et comporter une preuve d'achèvement.

Sachez qu'en étant membre de l'ASSTSAS vous avez accès à des services de formation.

Pour les personnes qui jugeront de la recevabilité de la plainte et feront l'enquête interne :

6.4.3.3 Acquisition de compétences

Si l'objectif de la formation est d'acquérir des connaissances et de démontrer les compétences nécessaires à l'exécution d'une tâche, le contenu de la formation devrait :

- a) mettre l'accent sur l'utilisation des compétences en cause;
- b) être élaboré de manière à ce que les objectifs du cours soient mesurables; et
- c) permettre de démontrer l'acquisition des compétences et l'atteinte des objectifs du cours.

On doit prouver que l'alinéa c) est respecté.

3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;

Cet élément est absent de la politique de l'employeur. Une seule mention existe mentionnant que la politique s'applique lors d'activités sociales organisées par l'employeur.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

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 en prendre charge ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;

Cette section est incomplète. L'employeur ne parle pas des chemins à emprunter. Existe - t-il une voie informelle et une voie formelle ? À qui adresser le signalement/plainte ? Quand adresser le signalement/plainte? Il n'y a pas d'exemple de formulaire type de plainte. Il n'y a aucune ressource à contacter et aucune coordonnée pour contacter qui que ce soit. L'annexe 4 de la *politique de gestion* qui se nomme *Politique de gestion des plaintes* s'applique aux usagers seulement (c'est écrit en entête de l'annexe).

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;

Cette section est absente de la politique.

En plus d'identifier les moyens et les mesures mises en place pour protéger toutes les personnes impliquées dans un processus de signalement\plainte, l'employeur doit établir des mesures immédiates pour protéger le « mise en cause » et la « présumée victime » dès que la situation est rapportée et jusqu'à la réception de la conclusion du rapport d'enquête et des recommandations (s'il y en a).

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;

Cette section est incomplète. Les délais de réception et les délais de traitement ne sont pas indiqués. Les communications et suivis qui seront effectués ne sont pas inscrits. Les étapes de la réception d'une plainte informelle et formelle ne sont pas indiquées.

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.

Cette section est absente. Aucune mesure concrète n'assure la confidentialité du processus. Aucun formulaire signé, aucune explication de la manipulation des dossiers, aucune indication des personnes impliquées dans la gestion de ces dossiers, aucun moyen de conservation sécuritaire n'est discuté. De plus, le bris de confidentialité a été commis par un membre du CA

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
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

alors qu'un travailleur a tenté de suivre la politique telle qu'écrite.

Suite à ces constatations, une dérogation est émise, car la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique (Harcèlement psychologique et discriminatoire) n'est pas à jour.

Une seconde dérogation est également émise, car la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologiques (Harcèlement psychologique et discriminatoire) n'a pas été appliquée. En effet plusieurs points mentionnés dans la présente politique n'ont pas été respectés tels qu'écrits dans le milieu de travail, alors que les situations s'y prêtaient.

- Aucune entrevue de départ n'a été effectuée (4 départs en 4 mois de novembre 2025 à février 2026);
- Une vigie n'est pas appliquée dans le milieu de travail tel qu'écrit;
- La confidentialité n'a pas été respectée par les représentants de l'employeur;
- Des représailles ont été adressées à un salarié alors que la politique était suivie telle qu'écrite par ce dernier.

Facteurs de risques psychosociaux

Les principaux facteurs psychosociaux du travail reconnus pour avoir des effets néfastes sur la santé et ceux retenus par la CNESST sont : l'autonomie décisionnelle, la charge de travail, la justice organisationnelle, la reconnaissance au travail et le soutien au travail.

Selon les situations de travail, les facteurs de risques psychosociaux peuvent se compenser (par exemple exigences élevées, mais soutien social de bonne qualité) ou, au contraire, se renforcer (par exemple exigences élevées et absence de reconnaissance des efforts consentis). Différentes études montrent qu'ils sont d'autant plus « toxiques » pour la santé quand ils durent dans le temps, ils sont subis, ils sont nombreux et incompatibles.

(Source: <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>, Institut national de la recherche scientifique)

Nos discussions avec les personnes interviewées nous ont permis de constater la présence de plusieurs facteurs de risques psychosociaux dans le milieu de travail qui ne sont pas pris en charge par l'employeur. Certains de ces facteurs de risques sont présents depuis longtemps dans le milieu de travail, tels que la charge de travail élevée.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

Les facteurs de risques plutôt récents semblent être au niveau de la justice organisationnelle déficiente, la faible autonomie décisionnelle et le faible soutien du gestionnaire.

La charge de travail réfère à la quantité de travail à accomplir, aux exigences intellectuelles requises et aux contraintes de temps à respecter dans la réalisation du travail. Elle doit être abordée de façon globale en tenant compte de la complexité du travail réel, des demandes formelles et informelles qui sont faites aux travailleurs et travailleuses, des ressources et des outils mis à la disposition pour réaliser le travail, du temps disponible et des imprévus que l'on ne peut pas toujours prévoir et qui ont un impact sur la charge de travail. (Source : INSPQ <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>)

Il nous est d'abord mentionné que le milieu de travail ne semble pas avoir le contrôle sur la quantité de dossiers qui « entrent » dans l'établissement. Par la suite, il nous est mentionné que depuis longtemps (des années), la répartition des dossiers entre les travailleurs n'est pas égale. Le bureau de Val-d'Or serait toujours plus surchargé que le bureau de Rouyn-Noranda. Pourtant, l'organigramme de l'entreprise prévoit le même nombre d'intervenantes pour les deux bureaux, soit 3 chaque. Lorsqu'il est demandé aux personnes interviewées la raison d'un déséquilibre au niveau du nombre de dossiers, on nous indique qu'une partie importante de la clientèle provient des Premières Nations et qu'ils sont plus nombreux dans les secteurs desservis par le bureau de Val-d'Or (par exemple : Kitcisakik, Pikogan, Lac Simon). Il nous est aussi mentionné que même entre intervenantes du bureau de Val-d'Or la distribution des dossiers n'est pas égale. Le cas d'une intervenante en particulier nous est rapporté, dont la charge était exagérée selon les personnes interviewées. Chacun des travailleurs a accès à la charge des autres travailleurs. Lorsque nous questionnons les personnes à savoir s'il existe une raison administrative expliquant le déséquilibre des dossiers entre les intervenantes d'un même bureau, par exemple : un nombre de dossiers plus élevé, car ils sont moins compliqués ou moins demandant à gérer, les personnes nous indiquent que ce n'est pas le cas.

Nous demandons aux personnes interviewées s'ils rapportent ces événements à [REDACTED] et quelles mesures sont mises en place pour alléger les travailleurs.

La réponse est que malgré le fait que les travailleurs rapportent l'information à [REDACTED], aucune mesure concrète n'est faite. Si l'équipe n'est pas complète, l'employeur tentera d'embaucher une personne de plus pour compléter l'équipe, mais les dossiers ne sont pas distribués également entre les deux bureaux.

Lorsqu'une personne quitte l'équipe (ce qui fut le cas récemment), les dossiers sont ajoutés à la charge déjà existante des travailleurs du même bureau.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

Certaines personnes interviewées ajoutent qu'après avoir mentionné cette surcharge l'employeur, cela n'a pas empêché [REDACTED] de leur ajouter d'autres tâches (en dehors de leurs responsabilités habituelles comme la mise à jour de document ou la création de documents) et d'autres dossiers. Il nous est également rapporté que lors de l'ajout de travaux demandés, un échéancier n'était pas discuté et établi par [REDACTED] envers le travailleur. Le travailleur apprenait que la remise était due alors que le délai lui restant était trop court, l'obligeant à réorganiser son horaire ou à faire du surtemps cette journée.

On nous mentionne que [REDACTED] était au courant que certains travailleurs étiraient leur journée tard dans la nuit (22h, minuit, 1ham) pour arriver à respecter des délais et n'a rien fait pour corriger la situation.

L'autonomie décisionnelle fait référence à la possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et la possibilité d'utiliser ou de développer ses habiletés. L'autonomie décisionnelle renvoie donc à la fois à la notion de contrôle, c'est-à-dire à la liberté de pouvoir décider comment faire son travail et d'influencer la façon dont les choses se passent dans le milieu, et à la notion d'accomplissement de soi, en référence à la possibilité d'utiliser sa créativité et d'apprendre des choses nouvelles. (Source : INSPQ <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>)

Concernant la faible autonomie décisionnelle, bien que les travailleurs décident de leur horaire et de leurs rencontres, ils mentionnent ne pas être consultés lors de décision affectant leur travail (changement de leur secteur, modification des tâches, etc.). Les changements leur sont présentés/imposés lorsqu'en vigueur. Ils n'ont pas de moyens de communiquer leur opinion sur le sujet ou de faire des suggestions.

Le soutien du gestionnaire (supérieur immédiat) se traduit par des pratiques de gestion qui favorisent l'écoute, l'ouverture aux opinions et la disponibilité du gestionnaire pour les personnes à l'emploi. Cet indicateur fait référence à la capacité du gestionnaire à soutenir les personnes employées, de même que le degré de dignité, de politesse et de respect avec lequel elles sont traitées. ((Source : INSPQ <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>)

Les pages précédentes du présent rapport et les nombreux exemples de violence cités sont suffisants à démontrer que le facteur de risque *faible soutien du gestionnaire* est présent dans l'entreprise.

La justice organisationnelle, c'est l'impartialité, la cohérence et la transparence dans l'élaboration et l'application des procédures ainsi que la considération des individus dans la prise de décision. Il s'agit aussi de l'équité dans les relations et dans la distribution des

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
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

ressources. (source : INSPQ <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>)

L'employeur a créé et adopté une *Politique de gestion* dans laquelle plusieurs petites politiques se trouvent. La consultation de cette *Politique de gestion* et les faits rapportés par les travailleurs nous ont permis de constater que l'employeur n'applique pas ces propres politiques. Voici une liste des politiques de l'employeur qui n'ont pas été respectées. Le traitement des travailleurs semble aléatoire.

- Non-respect de la politique de *Harcèlement psychologique et discrimination* (aucune vigie effectuée, non-respect de la confidentialité, n'a pas accueilli le signalement, ne réalise pas d'entrevue de départ, ne forme pas les employés);
- Non-respect de la *grille d'identification des risques* (des mesures sont mises en place pour contrôler une surcharge de travail et elles ne sont pas appliquées en milieu de travail). La grille est d'ailleurs incomplète, les risques de violence en provenance de [REDACTED] ou des membres du CA n'y sont pas rapportés;
- Non-respect de la politique Règles de conduite (cette politique s'applique à tous les employés ce qui inclut [REDACTED], plusieurs comportements ne respectant pas ces règles de conduite sont rapportés par les travailleurs (mauvais usage et divulgation d'information confidentiels, comportement s'apparentant à du harcèlement psychologique ou de la discrimination) et l'employeur n'a pas pris les moyens indiqués dans la politique;
- Non-respect de la politique *Mesures disciplinaires* (congédiement d'employé sans avoir suivi les étapes inscrites dans la politique);
- Non-respect de la politique *Gestion des conflits* ([REDACTED] refuse que les travailleurs contactent les membres du CA tel qu'écrit dans cette politique, elle ne remet pas les coordonnées de ceux-ci et appliquent des représailles (mesure disciplinaire)).
- Non-respect de la politique de *congédiement* (sur plusieurs égards, non discutés ici, car cet enjeu appartient à un autre département de la CNESST);
- Non-respect de quelques politiques de Conditions de travail (non discuté ici, car cet enjeu appartient à un autre département de la CNESST). On mentionne que certaines de ces conditions sont accordées à un travailleur, mais pas à l'autre sans raisons apparentes, etc.

Puisque l'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques pour contrôler les facteurs de risques psychosociaux dans son entreprise, une dérogation est émise sur ce point.

Règlement sur les Mécanismes de Prévention et de Participation en Établissement

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
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

Le 1er octobre 2025, les nouvelles modalités prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement sont entrées en vigueur.

Les mécanismes de prévention et de participation à mettre en place dépendent du nombre de travailleurs dans un établissement.

Avant de vous informer sur les mécanismes requis dans votre établissement à Val-d'Or, prenez connaissance ci-dessous de la définition de travailleurs au sens de la LSST, car cette définition peut venir impacter le nombre « réel » de travailleurs que vous avez au sein de l'établissement.

«travailleur» : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail, à l'exception:

1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;

2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée;

D'après les informations aux dossiers, vous avez 5 travailleurs au sein de l'établissement de Val-d'Or. Voici donc les mécanismes que vous devez mettre en place.

L'agent de liaison en santé et sécurité (ALSS) est un mécanisme de participation. L'agent de liaison est un travailleur qui a été élu par les autres travailleurs. Son rôle consiste à :

- Coopérer avec l'employeur en matière de santé et de sécurité;
- Collaborer à l'élaboration et à la mise en application du Plan d'Action;
- Porter plainte à la CNESST.

Une dérogation est émise sur ce point.

L'employeur doit ensuite élaborer un plan d'action.

Le plan d'action (PA) est un outil de gestion de la prévention prévue par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Son objectif est d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs.

Les employeurs des établissements groupant 19 travailleuses et travailleurs ou moins doivent élaborer un PA, l'appliquer et le mettre à jour annuellement.

Vous trouverez plus d'informations sur le contenu d'un plan d'action en allant sur le lien ci-dessous :

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
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

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

Dans la section *Mécanismes et Références disponibles* du présent rapport, se trouvent aussi des liens web vers des documents vous informant davantage sur le RMPPÉ.

Des conseillers en prévention de la CNESST peuvent également vous soutenir dans l'élaboration de ce plan d'action :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/droits-obligations-pour-tous-en-matiere-travail/role-conseilleres-conseillers-prevention>

Vous devrez établir la même chose pour votre établissement de Rouyn-Noranda.

Rencontre virtuelle avec les membres du conseil d'administration

Le 16 mars 2026, une rencontre virtuelle avec 6 des 7 membres du conseil d'administration a lieu. Avant de débiter la rencontre, nous demandons aux personnes présentes de se présenter. Dans cette présentation nous leur demandons s'ils sont des nouveaux membres du CA ou ont quelques années d'expérience, et nous leur demandons de partager, s'ils le veulent bien, leur expérience de travail.

Nous demandons aux personnes présentes s'ils ont reçu une formation sur leurs responsabilités et leur rôle lorsqu'ils ont été sélectionnés sur le CA (formation pour les nouveaux arrivants et renouvellement de formation pour les mandats poursuivis). Les personnes nous mentionnent avoir reçu le cartable des politiques et règlements de l'entreprise, mais sans plus. Certains ont reçu de la formation de la part d'autres CA sur lesquels ils siègent. Les connaissances que les membres ont de leur rôle et responsabilité viennent de leur bagage/expérience personnelle.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

Pourtant, les obligations de [REDACTED], qui sont inscrites dans les Règlements généraux, mentionnent clairement que [REDACTED]

Dans ces règlements, le rôle et pouvoirs du conseil d'administration sont cités, on y retrouve notamment : [REDACTED]

Nous mentionnons les obligations de l'employeur de protéger la santé physique et psychologique des travailleurs et discutons rapidement de l'article 51 (16) de la LSST et de l'article 81.19 de la LNT.

Un résumé des pages précédentes (du présent rapport) est ensuite réalisé auprès des membres du CA.

Le premier sujet abordé concerne la violence de la part de [REDACTED] envers les travailleurs. [REDACTED] membres du conseil d'administration font alors une intervention.

Madame C [REDACTED], [REDACTED], nous mentionne qu'elle n'est pas d'accord sur le fait que l'employeur ne respecte pas ces obligations. Elle dit que les travailleurs n'ont jamais tenté de joindre les membres du conseil d'administration pour dénoncer des situations. Elle ajoute qu'elle sait que le climat de travail à l'établissement de Val-d'Or est nocif et elle mentionne qu'ils se sont rendu compte des problématiques que nous rapportons. Selon Madame C [REDACTED], le portrait de la situation est exagéré, car les travailleurs du bureau de Rouyn-Noranda n'ont pas été rencontrés. En date d'aujourd'hui (16 mars 2026) l'employeur n'est pas en mesure de nous démontrer qu'il a entrepris des mesures ou mis en place des moyens pour contrôler les risques psychosociaux connus dans son milieu de travail.

Je mentionne alors à Madame C [REDACTED], que le nombre de travailleurs rapportant des situations de violence n'est pas important dans ce type de dossier, la présence du risque est suffisante pour expliquer notre intervention et l'absence de gestion ne fait que justifier

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

d'avantage notre présence.

Monsieur H fait également une intervention dans le but de nous expliquer que beaucoup de changement a lieu présentement dans le milieu de travail et qu'une sorte de restructuration est réalisée. Monsieur H mentionne que cela apporte possiblement des problématiques au niveau de la gestion et du climat de travail. Il mentionne, comme exemple, la possibilité de retirer la politique de télétravail.

Je réponds à Monsieur H qu'en effet, il se peut qu'il y ait une résistance au changement de la part des travailleurs dans le milieu de travail, de là l'importance d'une bonne communication. J'ajoute qu'il s'agit bien d'un droit de gestion de l'employeur de retirer une politique de télétravail. Je mentionne toutefois que la ligne entre le droit de gestion et la violence n'est pas mince et que c'est de la violence qui nous est rapportée et non une mauvaise compréhension du droit de gestion.

La rencontre se poursuit avec la politique de harcèlement psychologique dans le milieu de travail. Lorsqu'il est demandé aux membres du CA qui est nommé dans l'entreprise pour recevoir les plaintes ou les signalements, Madame D, mentionne qu'elle pense que c'est une personne qui n'est plus à l'emploi.

Je mentionne donc aux personnes présentes que d'après les documents que je leur ai demandé de recevoir par courriel avant la rencontre virtuelle, les personnes nommées sont Madame I et Madame D. Cette information n'est pas présente dans la politique de gestion, les travailleurs et les représentants de l'employeur ne connaissent pas cette information. Les personnes nommées pour la gestion des plaintes ne sont pas formées pour juger de la recevabilité d'une plainte et pour réaliser une enquête de harcèlement psychologique.

Nous terminons la rencontre en abordant les facteurs de risques psychosociaux.

Madame D nous demande ce qu'ils doivent faire dans le dossier. J'explique donc aux personnes présentes que c'est à eux de trouver les solutions, que les inspecteurs ne font que juger de l'efficacité de la solution et du respect des exigences réglementaires. Madame C mentionne qu'il est difficile de savoir sur quelles informations se fier, ils n'ont pas le même portrait que nous du milieu de travail. **Je recommande donc à l'employeur, s'il veut avoir un état de la situation dans son milieu de travail, de mandater une firme externe spécialisée en enquête de harcèlement psychologique. Cette firme devrait contacter les travailleurs qui ont quitté l'entreprise et ceux toujours présents. L'enquête doit être processus objectif et impartial, réalisé par une personne compétente et neutre.**

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

Madame C nous demande avant de terminer la rencontre qu'est-ce qu'une dérogation (terme mentionné lors de la rencontre). Nous expliquons donc le déroulement du dossier, l'inspection en milieu de travail, la remise du rapport d'intervention, les délais pour corriger les situations mises en dérogation et le suivi que nous ferons dans le milieu de travail.

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

RMPPÉ

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/preparer-nouvelles-obligations-sst.pdf>

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/etablissements-19-travailleurs-ou-moins.pdf>

ASSTSAS

<https://asstsas.qc.ca/formations/repertoire-des-formations/?paged=2>

INSPQ

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

INRS

<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>

Regroupement de réseaux en santé des personnes au travail

<https://rrspt.ca/>

Loi sur les Normes du Travail (LNT)

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>

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
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

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.



A

Inspectrice

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, 2^e étage
Val-d'Or (Québec) J9P 6B1

cnesst.gouv.qc.ca



**10 années à bâtir un monde du travail
plus juste, sain et sécuritaire**

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
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412



B

Inspectrice

Direction de la prévention-inspection Nord et Ouest

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

33, rue Gamble Ouest, 2e étage

Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2R3

819 797-6191 Cell :

cnesst.gouv.qc.ca



10 années à bâtir un monde du travail
plus juste, sain et sécuritaire

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	16 mars 2026	RAP1548412

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
Liaison-Justice	

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) L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection des travailleurs exposés, sur les lieux de travail (incluant le télétravail), à une situation de violence physique et psychologique.	2026-03-24	Non commencée
2	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 psychologique, puisque le politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique n'est pas à jour.	2026-04-09	Non commencée
3	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 psychologique, puisqu'il n'applique pas sa politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique (nommé harcèlement psychologique et discrimination).	2026-04-09	Non commencée
4	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les facteurs de risques psychosociaux dans son milieu de travail.	2026-04-09	Non commencée
5	LSST / 97.1, al.1 L'employeur ne s'assure pas qu'un agent de liaison en santé et en sécurité a été désigné à son établissement.	2026-04-09	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

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
21 avril 2026 à 8:30	DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Liaison-Justice 850, 4e Avenue Val-d'Or (Québec) J9P 1J5 Représentant de l'employeur	Numéro : [REDACTED] Liaison-Justice 850, 4e Avenue Val-d'Or (Québec) J9P 1J5

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

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 10 mars 2026 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les risques psychosociaux (voir le rapport RAP1548412).

Personnes rencontrées

Plusieurs travailleurs présents dans l'établissement.

Un représentant de l'employeur est présent, mais n'a pas été rencontré [REDACTED]

Personnes contactées (par courriel)

[REDACTED]

Madame B [REDACTED]

Madame C [REDACTED]

Madame D [REDACTED]

Madame E [REDACTED]

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

Madame F [REDACTED]

Monsieur G [REDACTED]

Madame H [REDACTED]

Déroulement de l'intervention

Une rencontre virtuelle a lieu le 02 avril 2026 avec Madame C [REDACTED] et Madame B [REDACTED] afin de bien comprendre les courriels de suivi que j'ai reçu le 13 et 14 mars 2026.

Le 14 avril 2026, je fais parvenir un courriel à [REDACTED] pour connaître les moyens et les mesures qu'ils ont pris ou mis en place pour réduire/éliminer et contrôler les risques psychosociaux dans leur milieu de travail.

Madame B [REDACTED] me fait parvenir un courriel de suivi le 16 avril 2026.

Les documents suivants me sont envoyés : *Tableau de bord CNESST.xlsx*, *20260317_OffreServicesEnquêtesCainLamarre(16128597.1).pdf*, *Convention d'adhésion – Résolution – Mandats.pdf*, *DAA – CNESST.pdf*, *Soumission risques psychosociaux.pdf*, *IMG0783.HEIC*, *2016-04-15 Programme de prévention L aison Justice.docx*, *2026-04-15 Tableau de bord CNESST.xlsx*

Le 21 avril 2026, je me déplace au bureau de liaison-justice de Val-d'Or pour discuter avec les travailleurs de la gestion de ces risques et du climat de travail.

Le détail des échanges et mes constatations suite à la vérification des documents sont inscrits dans la section suivante du présent rapport.

La mise en place de [mécanismes de prévention et de participation](#) adaptés aux réalités de votre milieu de travail, comme le plan d'action et le programme de prévention, favorisera une culture de prévention efficace et durable.

Concernant les employeurs qui adhèrent à une mutuelle de prévention, les données recueillies quant à la prise en charge de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail, incluant la mise en place des mécanismes de prévention et de participation, pourraient servir aux fins de vérifier le respect des obligations légales ou contractuelles à titre de membre d'une mutuelle de prévention.

Description des observations et informations recueillies

Le 16 mars 2026, à la suite de la réception du rapport d'intervention initiale RAP1548412, Madame B [REDACTED] me fait parvenir un courriel pour m'indiquer que tout d'abord, il ne prenne pas l'intervention de ma collègue et moi-même à la légère, qu'ils considèrent les événements rapportés majeurs et qu'ils les traiteront avec rapidité et respect.

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
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

Dans ce même courriel, Madame B [REDACTED] demande s'ils peuvent nous faire parvenir un plan de correction pour savoir s'ils sont sur la bonne voie.

Note : Ce courriel a été envoyé dans mes « pourriels » j'ai pris connaissance de ce courriel seulement le 19 mars 2026.

Le 19 mars 2026, Madame B [REDACTED] me fait parvenir un courriel pour me relancer vu l'absence de réponse de ma part au courriel du 16 avril 2026 [REDACTED]

Dans ce courriel elle m'explique des actions entamées pour répondre aux dérogations. Elle me mentionne également que : [REDACTED]

Madame B [REDACTED] ajoute dans ce courriel que les délais sont très courts pour répondre aux dérogations.

Je réponds à tous par courriel le 19 mars 2026. J'indique dans ce courriel qu'ils peuvent me faire parvenir leur plan d'action avec échéancier pour effectuer les dérogations et que je pourrais leur faire parvenir mes commentaires.

Concernant les délais très courts, je mentionne [REDACTED] que je le conçois que les délais sont courts, mais que l'important dans ce dossier, c'est de prendre action rapidement. Je leur indique que je ne m'attends pas à ce que l'organisation soit à niveau au bout d'une semaine, mais qu'ils doivent toutefois gérer la violence immédiatement.

Le 23 mars 2026, Madame B [REDACTED] me fait parvenir un suivi des mesures prises par l'employeur depuis l'intervention initiale.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

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
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

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
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

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
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

Le 24 mars 2026, je fais parvenir un courriel à Madame C [REDACTED] pour lui demander si elle est en mesure de me fournir les soumissions reçues jusqu'à maintenant, comme preuve d'avancement. Je demande également à Madame C [REDACTED] si les différents consultants ont fait part des délais de requis pour la remise des rapports finaux et je lui demande de m'indiquer ces délais si c'est le cas.

Madame B [REDACTED] me répond le jour même et me fait parvenir un courriel avec les différentes soumissions.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

Une rencontre virtuelle a lieu le 02 avril 2026 avec Madame C et Madame B afin de bien comprendre les actions mises en place et celles « abandonnées ». L'employeur a accepté de réaliser une enquête externe par Cain-Lamarre. Tous les employés, tous les membres du conseil d'administration et tous les employés seront convoqués à un entretien avec le responsable de l'enquête chez Cain-Lamarre (Me I d'après les informations reçut).

Je suis avisé que le travail de Me I débutera dans la semaine du 06 avril 2026. Le travail de Me I devrait se diviser en trois volets que m'explique Madame C : 1- collecte des données, 2- analyse des données, 3- présentation aux membres du CA et remise du rapport.

Je demande aux représentants de l'employeur de me remettre les recommandations et les conclusions (seulement) de cette enquête. Je rappelle également aux représentants de l'employeur que les informations sensibles et confidentielles qu'ils obtiendront par ces enquêtes peuvent, s'il mal géré, porter des préjudices graves à des personnes et à l'organisation. Ces données devront être gérées par des mesures de confidentialités strictes qui devraient d'ailleurs se retrouver détaillées dans votre *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique*.

Enfin, concernant l'étude sur les risques psychosociaux, je suis informée que le coût d'une telle étude par *Greenshield* dépassait les moyens de l'entreprise. Les personnes présentes à cette rencontre m'indiquent qu'il cherche à obtenir d'autre soumission, notamment de *Croissance Nordique*. J'indique aux personnes présentes que bien que cette étude puisse les aider à cibler des problèmes au sein de l'entreprise et à trouver des solutions pour ces problèmes, je leur suggère d'attendre les recommandations et les conclusions de Me I avant d'aller de l'avant avec cette étude. Je suis également informé que Madame J obtenait de l'appui en ressources humaines de *CC Consultant* et pour cette raison, cette entreprise vu le conflit d'intérêt ne peut pas effectué cette étude.

Madame B m'informe pour terminer cette rencontre que les Agents de Liaison en Santé et Sécurité ont été nommés par les travailleurs. Soit Madame K à Rouyn-Noranda et Madame L à Val-d'Or.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

Le 14 avril 2026, je fais parvenir un courriel à [REDACTED]. Dans ce courriel, je les informe que j'assure un suivi du dossier puisque tous les délais accordés ont échu la semaine passée, soit le 09 avril 2026. J'ajoute au courriel l'avis de correction et j'indique aux personnes que je considère la dérogation 5 effectuée puisqu'on m'a indiqué que les travailleurs ont nommé K [REDACTED] à Rouyn-Noranda et L [REDACTED] à Val-d'Or.

Je demande dans ce courriel ce que l'employeur a mis en place pour identifier et contrôler la violence en milieu de travail, provenant de toutes les parties ? (dérogation 1)

Ce qu'ils ont mis en place pour identifier, contrôler les facteurs de risques psychosociaux ? (dérogation 4)

Et finalement je demande à recevoir la *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique* mise à jour (dérogation 2).

Je reçois une réponse par courriel le 15 avril 2026. Madame B [REDACTED] joint à son courriel le Programme de prévention et le un fichier excel Tableau de bord.

À la suite de la réception de ce courriel, je réponds à Madame B [REDACTED] le 16 avril 2026 (sur son adresse courriel personnelle):

J'ai reçu votre courriel.

Je prends le temps d'analyser les documents.

Vous trouverez mes commentaires dans le prochain rapport d'intervention ainsi que l'état des dérogations.

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
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

De ce que je comprends, les mesures et les moyens que vous comptez mettre en place pour la gestion des situations de violence, la gestion des facteurs de risques psychosociaux et la gestion des risques psychosociaux sont tous inscrits dans votre programme de prévention ?

Sachez que l'enquête réalisée par Cain Lamarre et celle que vous cherchez à faire pour les Risques psychosociaux ne répondent pas aux dérogations émises. Toutefois les recommandations et les conclusions qui seront de ces études/enquêtes peuvent vous aider à cibler des problèmes et à élaborer les solutions pour réduire ou éliminer ces problèmes.*

*Sortiront (correction de l'inspecteur)

Suite à l'analyse des documents et à mon intervention dans l'établissement de Val-d'Or le 21 avril 2026, se trouvent ci-dessous mes constatations :

Concernant la dérogation 1, *L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection des travailleurs exposés, sur les lieux de travail (incluant le télétravail), à une situation de violence physique et psychologique.*

L'employeur pour répondre à cette dérogation rapidement a demandé à M. [REDACTED] afin de limiter les contacts avec les travailleurs. [REDACTED]

[REDACTED] Cette mesure suite aux recommandations de l'avocat en charge de l'enquête a été abandonnée. Cette mesure temporaire n'a été remplacée par aucune autre mesure ou moyen dans le milieu de travail.

De plus, l'employeur m'a remis un document, soit son programme de prévention, lequel devrait traiter de la violence en milieu de travail. Des fiches informatives sont mises en place à la fin du programme de prévention, mais sans moyen de prévention, d'action et de contrôle à l'égard des différentes formes de violence.

De plus, la FICHE DE PRÉVENTION- RISQUES PSYCHOSOCIAUX du programme de prévention mentionne que l'employeur formera des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements en lien avec toute forme de harcèlement, de violence ou d'incivilité. Et que les travailleurs doivent informer les personnes désignées par l'employeur de toute forme de harcèlement, de violence ou d'incivilité (victime ou témoin). Par contre, la *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique* de l'employeur ne couvre pas les différents types de violence.

L'employeur n'a mis aucune action concrète et applicable au milieu de travail pour prévenir et gérer les situations de violence dans le milieu de travail. Ces situations de violence se sont concrétisées et sont la raison de notre intervention dans le milieu de travail. **La dérogation 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. 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
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

est non effectuée.

Concernant la FICHE DE PRÉVENTION – GESTION DE LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU À CARACTÈRE SEXUEL. La gestion de ce type de violence découle de l'article 51 paragraphe 16 de la LSST.

J'invite l'employeur à peaufiner sa fiche en consultant le site web suivant :

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

Je rappelle à l'employeur que ce qui est écrit dans le programme DOIT être appliqué en milieu de travail.

Concernant la dérogation 2, la politique de prévention et de prises en charge des situations de harcèlement psychologique est toujours incomplète. Les éléments suivants ne s'y retrouvent pas.

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; L'employeur nomme des mesures générales sans action concrète et détaillée telle que

Quelles formations sera donnée, à quelle fréquence et à qui ?
Comment identifier ces personnes, comment allez-vous intervenir, qui interviendra ?

Comment savoir les situations qui sont problématiques? Comment intervenir ? Qui interviendra ?

Quelles sont ces mesures de prévention ?
Qui réalisera ces rencontres de dépôts ? Elles sont un élément important pour obtenir de l'information.

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; Bien que l'employeur mentionne qu'il est de sa responsabilité de former les employés, aucun programme de formation et d'information n'est présent dans la politique. Voir le rapport initial à ce sujet.

3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail; Absent.

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 en prendre charge ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur; Peu détaillé, aucun délai cité,

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
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

aucun formulaire de plainte, aucune explication du processus de signalement versus plainte formelle.

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; Absent.

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; Absent.

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. Absent.

J'invite l'employeur à lire le rapport d'intervention initiale RAP1548412 ou ces différents éléments sont « détaillés ». Certains éléments devant se retrouver dans la politique se retrouvent dans une fiche du programme de prévention intitulé *FICHE DE PRÉVENTION-RISQUES PSYCHOSOCIAUX*. **La dérogation 2 n'est pas effectuée.**

La non-application de la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique dans le milieu de travail a été démontrée dans le rapport d'intervention initial. Les éléments soulevés étaient notamment l'absence d'une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, l'absence de la compréhension et du respect de la politique par toutes les personnes, l'absence d'un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements, l'absence de la prise en charge des situations problématiques portées à l'attention de l'employeur.

La politique n'est toujours pas appliquée dans le milieu de travail, d'autant plus qu'elle demeure incomplète. **La dérogation 3 est non effectuée.**

Concernant la dérogation 4, *L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les facteurs de risques psychosociaux dans son milieu de travail.* À part la mise en place de fiches informatives à la fin du programme de prévention, aucune mesure et aucun moyen n'ont été identifiés et mis en place par l'employeur pour gérer les facteurs de risques psychosociaux ciblés par la CNESST, soit l'autonomie décisionnelle, la charge de travail, la justice organisationnelle, la reconnaissance au travail et le soutien au travail, des facteurs de risques psychosociaux pourtant présents dans le milieu de travail.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

Concernant la dérogation 5, soit la nomination d'un agent de liaison en santé et sécurité par les travailleurs, malgré ma position sur le statut de cette dérogation que j'ai envoyé à l'employeur par courriel, je ne considère pas la dérogation effectuée et voici pourquoi. Bien que des agents de liaison en santé et sécurité aient été nommés, mes discussions avec les nombreux travailleurs présents lors de l'intervention de suivi dans l'établissement m'ont permis de constater que la nomination des agents de liaison en santé et sécurité n'a pas été appliquée tel que requis par le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*. Voici un extrait du guide *Établissement de 19 travailleurs ou moins Mécanisme de prévention et de participation* (CNESST) au sujet de la nomination du ALSS :

DÉMARCHE DE DÉSIGNATION D'UN AGENT DE LIAISON EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ

Les travailleuses ou travailleurs qui occupent un emploi à temps plein, à temps partiel, occasionnel ou saisonnier dans un établissement peuvent être désignés ALSS.

La désignation de l'ALSS se fait par entente entre :

- les associations accréditées qui représentent les travailleuses et travailleurs de l'établissement ;*
- les travailleuses et travailleurs de l'établissement qui ne sont pas représentés par une association accréditée.*

Ensemble, les associations accréditées et les travailleurs non représentés par une association accréditée déterminent le mode de nomination de l'ALSS. Cela peut se faire notamment par :

- 1. consensus : lorsque 2 travailleurs ou plus posent leur candidature, les associations accréditées et les travailleurs non représentés décident par consensus de la personne qui sera appelée à devenir ALSS ;*
- 2. vote : lorsque 2 travailleurs ou plus posent leur candidature, les associations accréditées et les travailleurs non représentés tiennent un scrutin pour élire un ALSS ;*
- 3. nomination : si un seul travailleur pose sa candidature, cette personne est nommée, par défaut, comme ALSS.*

Si aucun travailleur de l'établissement ne veut exercer les fonctions d'ALSS, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que les travailleuses et travailleurs désignent un ALSS. Il peut, par exemple,

- les informer de leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail ;*
- leur expliquer comment la personne pourra effectuer son rôle et ses fonctions dans*

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
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

l'établissement.

Les personnes rencontrées m'ont mentionné concernant Val-d'Or qu'ils ont été regroupés pour savoir qui serait intéressé par le rôle d'ALSS. Lors de ce « regroupement » les travailleurs n'étaient pas tous présents.

■ candidats ont démontré de l'intérêt pour occuper ce poste. L'employeur aurait alors mentionné qu'il serait préférable d'élire Madame L ■ vu ■. Les travailleurs n'ont pas voté et n'ont pas élu par consensus l'ALSS de Val-d'Or.

Concernant l'ALSS de Rouyn-Noranda, Madame K ■ m'indique que les travailleurs ont été rencontrés en deux groupes. Il a été suggéré à Madame K ■ d'occuper le poste vu ■. Il n'y a pas eu de vote, d'élection par consensus ou de nomination par défaut.

Pour ces raisons, la dérogation 5 est non effectuée. J'accorde un délai supplémentaire pour désigner un ALSS en respectant les exigences du RMPPE.

Il n'est pas encore clair, selon les courriels reçus de l'employeur quel type d'enquête réalise la firme Cain-Lamarre (Harcèlement psychologique, risques psychosociaux, climat de travail). Les résultats de l'enquête peuvent aider l'employeur à prendre en charge les risques psychosociaux (rps) et les facteurs de RPS dans son milieu de travail. Toutefois, cette responsabilité demeure celle de l'employeur et il doit immédiatement prendre en charge les risques psychosociaux dont la présence a été démontrée dans le rapport d'intervention initial de l'inspecteur, et ce indépendamment du résultat de l'enquête (recommandations et conclusions).

Attention, le programme de prévention qui vous a été remis comporte des notions qui ne sont pas applicables ou appliquées dans votre milieu de travail. Votre programme de prévention doit être un reflet de votre milieu de travail. Les risques que vos travailleurs côtoient s'y retrouvent ainsi que la RÉELLE façon que l'employeur utilisera pour éliminer/réduire et contrôler ces risques. Ce qui se retrouve dans ces pages doit être appliqué et vous devez être en mesure de démontrer que c'est appliqué.

Sachez que pour vous aider avec la gestion de la violence en milieu de travail, l'association paritaire des services sociaux et des centres de santé, ASSTSAS, peut vous supporter.

<https://asstsas.qc.ca/>

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

Intervention en milieu de travail du 21 avril 2026

Le 21 avril 2026, je me déplace dans l'établissement de Liaison-Justice de Val-d'Or pour assurer un suivi du dossier avec les travailleurs présents.

Plusieurs travailleurs sont présents cette journée et de nouveaux travailleurs sont rencontrés (travailleurs qui n'étaient pas présents lors de l'inspection initiale).

Les personnes présentes, à l'exception d'un travailleur, m'informent avoir été rencontrées par [REDACTED] soit Madame C [REDACTED] et Madame B [REDACTED] à la suite de l'intervention initiale. Des rencontres individuelles et « en groupe » ont été réalisées.

Durant ces rencontres, le fonctionnement des boutons d'urgence a été expliqué, l'importance de remplir le calendrier de la semaine (qui va où) et l'explication de quelques procédures et documents de travail aurait été faite. Je constate d'ailleurs sur le babillard des employés, situés dans la salle à manger, la présence des noms et coordonnées pour joindre les différents membres du conseil d'administration.

Je constate également une affiche mentionnant que : *La violence et le harcèlement au travail ne sont jamais tolérables ! Si tu vis ou si tu es témoins de ces comportements n'hésite pas à en parler!*

Au bas de cette feuille se trouvent les coordonnées de Madame C [REDACTED] (téléphone et courriel) à qui les travailleurs doivent rapporter ces situations.

Je constate également la présence de l'avis de correction de rapport initiale. J'en profite pour rappeler à l'employeur qu'il devra afficher l'avis de correction de chacun des rapports qu'il recevra dans son milieu de travail. Cela permet aux travailleurs de connaître l'avancement du dossier.

Mes discussions avec les travailleurs me permettent de constater de nouveau de nombreux problèmes de climat de travail au sein des bureaux et entre les bureaux.

Il m'est également mentionné à quelques reprises que les événements récents, incluant les nombreux départs, la présence des inspecteurs de la CNESST, l'enquête externe ont « ajoutés/changés » à l'ambiance/le climat au travail. Je suis d'ailleurs informé qu'un travailleur est [REDACTED] et que les arrêts de travail sont fréquents dans le milieu de travail.

Concernant la surcharge de travail, certains travailleurs rencontrés ne nient pas la surcharge de

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

travail, mais de leur point de vue l'employeur ne demeure pas inactif à ce sujet. Il m'est mentionné que des embauches sont faites pour combler les postes en maladie ou vacants. J'indique aux personnes présentes que bien qu'il soit important de remplir les postes vacants, cette solution est une solution long terme, car les processus d'embauche sont longs et l'intégration d'un nouveau travailleur est également longue. Un temps est requis pour le former et avoir un « rendement adéquat ».

Il m'est ensuite mentionné que certains dossiers seraient transférés entre les travailleurs, notamment des dossiers des intervenantes de Val-d'Or vers les intervenantes de Rouyn-Noranda.

Ce que je mentionne aux personnes avec qui on discute du sujet c'est que les solutions pour gérer les facteurs de risques psychosociaux (tel que la surcharge de travail) sont à la discrétion de l'employeur, tant qu'elles fonctionnent et répondent aux exigences de la Loi et de ses règlements (ce qui relève de l'inspecteur).

Je rappelle à l'employeur que la participation des travailleurs à l'identification des risques et à la recherche de solutions (analyse et contrôle des risques) est une des conditions gagnantes pour l'instauration d'une prise en charge en santé et sécurité du travail. Les employés qui sont conscients des risques qu'ils côtoient dans leur environnement de travail peuvent adapter leur comportement et leur méthode de travail de façon à les rendre plus sécuritaires.

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.

Conclusion

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

Un délai supplémentaire est accordé à l'employeur puisque des démarches ont été entamées par ce dernier.

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.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

Je demeure disponible pour un complément d'information.



A

Inspectrice

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

cnesst.gouv.qc.ca



10 années à bâtir un monde du travail
plus juste, sain et sécuritaire

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

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
Liaison-Justice	

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) L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection des travailleurs exposés, sur les lieux de travail (incluant le télétravail), à une situation de violence physique et psychologique. - Observé le : 2026-03-10 (RAP1548412) - Délai expire le 2026-03-24	2026-05-24	En cours
2	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 psychologique, puisque le politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique n'est pas à jour. - Observé le : 2026-03-10 (RAP1548412) - Délai expire le 2026-04-09	2026-05-24	En cours
3	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 psychologique, puisqu'il n'applique pas sa politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique (nommé harcèlement psychologique et discrimination). - Observé le : 2026-03-10 (RAP1548412) - Délai expire le 2026-04-09	2026-05-24	En cours
4	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les facteurs de risques psychosociaux dans son milieu de travail. - Observé le : 2026-03-10 (RAP1548412) - Délai expire le 2026-04-09	2026-05-24	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).

**AVIS DE
CORRECTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4418807	22 avril 2026	RAP1553406

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
Liaison-Justice	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 97.1, al.1 L'employeur ne s'assure pas qu'un agent de liaison en santé et en sécurité a été désigné à son établissement. - Observé le : 2026-03-10 (RAP1548412) - Délai expire le 2026-04-09	2026-05-24	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

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

CNESST

Bureau de Montréal

GI.net 12c

Produire le rapport sur le profil d'un employeur

Rapport : GS030303R
Destinataire : Abbey, Lily Djaqbe
Date rapport : 2026-05-29 13:35:24

Paramètres du rapport

Identifiant employeur :
Matricule: 1142453613
Suffixe:

Identifiant: [REDACTED] Matricule: 1142453613 Suffixe: [REDACTED] Langue: Français Type: Entreprise Nbre de sal: Entre 11 et 25 État juridique: Immatriculé Charte: Provincial

Nom: LIAISON-JUSTICE

Adresse: 850 4E AVENUE VAL-D'OR QUÉBEC, CANADA
J9P 1J5

Activité économique: Centres de transition, Bureaux de conseillers en gestion

Type de ciblage:

No dossier	U. A.	Sta. D.L.	Type serv.	Resp.	Date début	Date fin	Salaire		Pourboire		Jour férié		Congés/Absences		Frais		Avis		Vacances		Congé fin d'année	
							Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant	Nbr Sal	Montant
[REDACTED]	71	ACT	PL124	PN	2026																	
[REDACTED]	74	ACT	PLHP PL122		2026																	
[REDACTED]	74	ACT	PL124		2026																	
[REDACTED]	53	TER	PLHP	SG	2019	2019																
[REDACTED]	80	TER	PLPEC	NM	2019	2019	1															
[REDACTED]		TER	PLHP		2004	2004																
[REDACTED]	98	TER	PL124	MB	2004	2005																
[REDACTED]	98	TER	PL124	MB	2004	2005																

*** Fin du Rapport ***

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

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

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

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

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