

Décès de Maureen Breau le 27 mars 2023

Le rapport d'intervention de la CNESST a été déposé

L'Association tient à informer ses membres que le rapport d'intervention de la CNESST concernant les événements entourant le décès de notre collègue Maureen Breau survenu le 27 mars dernier a été remis aux parties syndicale et patronale lors d'une rencontre paritaire à ce sujet, hier le 16 novembre 2023, au GQG de Montréal.

Soulignons d'emblée que les intervenants de la CNESST ont effectué, au cours des derniers mois, un travail colossal afin de remplir adéquatement leur mandat. Ces efforts leur ont permis de bien saisir les enjeux soulevés.

D'ici au dépôt officiel du rapport pour la population en générale, il est disponible uniquement pour un groupe restreint, dont font partie les membres de l'APPQ. C'est pourquoi nous sommes habilités à vous communiquer le contenu des quatre dérogations émises par la CNESST à la suite de l'événement du 27 mars 2023.

Les membres qui désirent prendre connaissance du rapport complet doivent se rendre sur l'intranet de l'Association où il sera disponible.

Dérogation #1 :

- LSST / 51, al. 1(5)

Évaluation des risques :

L'employeur ne s'assure pas que le patrouilleur utilise une méthode adéquate pour identifier le niveau de risque auquel il sera exposé dans son intervention. L'absence d'application d'une méthode d'évaluation du risque expose le travailleur à un risque de blessures graves voire mortelles.

Dérogation #2 :

- LSST / 51, al. 1(3)

Organisation du travail :

L'employeur ne s'assure pas que le patrouilleur applique des méthodes et des techniques de travail sécuritaires lors de son intervention. L'absence d'encadrement dans l'application des méthodes de travail sécuritaires expose les travailleurs à un danger de blessures graves voire mortelles.

Dérogation #3 :

- LSST / 51, al. 1(9)

Maintien des compétences :

L'employeur ne s'assure pas que le patrouilleur ait l'entraînement approprié afin de faire en sorte qu'il ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. L'absence du maintien des compétences expose le travailleur à un risque de blessures graves voire mortelles, lors d'altercations physiques.

Dérogation #4 :

➤ LSST / 51, al. 1(9)

Supervision des travailleurs :

L'employeur ne s'assure pas que les travailleurs aient la supervision appropriée pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. L'absence de supervision réelle et effective expose les travailleurs à un risque de blessures graves voire mortelles, en l'absence d'encadrement pour les opérations.

En résumé, les éléments en dérogation, selon le rapport d'intervention de la CNESST, sont les suivants :

- 1. L'évaluation des risques par la patrouille-gendarmerie lors d'une intervention planifiée.*
- 2. L'évaluation des risques lors d'une intervention non planifiée, méthode et technique de travail sécuritaire.*
- 3. La formation et le maintien des compétences des travailleuses et travailleurs en patrouille-gendarmerie.*
- 4. La supervision des travailleuses et des travailleurs de la patrouille-gendarmerie.*

Ces dérogations ont été émises afin que la CNESST puisse exercer un suivi serré de l'évolution des mesures envisagées. Ainsi, la Sûreté devra établir d'ici janvier 2024 un plan stratégique afin que des corrections soient apportées face aux problématiques soulevées.

Ces éléments de dérogation ne sont guère une surprise. Nos interventions à ce sujet ont été nombreuses. Soulignons qu'après la diffusion de notre mémoire auprès du Comité consultatif sur la réalité policière en octobre 2020, le dépôt du rapport final de ce Comité en mai 2021 – lequel nous donnait partiellement raison –, la remise d'une lettre explicite

à la direction générale de la Sûreté du Québec en mars 2023, et les mémoires déposés, les débats soulevés, à la Commission des Institutions de l'Assemblée nationale en avril 2023 sur le projet de loi 14, tous les intervenants gouvernementaux intéressés par ces questions étaient au courant de notre position au sujet du manque de formation et de maintien des compétences à la Sûreté .

L'Association perçoit positivement l'arrivée de ce rapport d'intervention de la CNESST, lequel appuie directement ses revendications de longue date en matière de formation et de maintien des compétences pour nos membres. Enfin, ce soutien de la CNESST est possiblement ce qui va finir par produire des changements majeurs à ce chapitre.

Par ailleurs, nous vous rappelons que l'enquête publique de la coroner, Me Géhane Kamel, sur l'événement du 27 mars 2023, doit débiter en janvier prochain avec en autres le dépôt du rapport de la CNESST. Nous espérons que ses recommandations finales sauront faire écho à ce rapport.


Vous pouvez donc compter sur votre Association afin qu'elle suive de très près l'évolution de ce dossier.

Syndicalement vôtre,

Jacques Painchaud, président

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 novembre 2023 à 11:00	DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Destinataire	Lieu de travail
<p style="text-align: right;">Numéro d'employeur : ENL83969502</p> <p>Ministre de la Sécurité publique</p> <p>1701, rue Parthenais Montréal (Québec) H2K 3S7</p> <p>Représentant de l'employeur Monsieur Frédéric St-Denis</p>	<p style="text-align: right;">Numéro : ALT006414</p> <p>Intervention policière Sûreté du Québec poste de Louiseville</p> <p>146, avenue Saint-Laurent Louiseville (Québec) J5V 1J7</p>

Inspecteurs	Numéro
	
Rédigé par : Stéphanie Rosa	87268
Aussi présents : Vincent Ouellette, ing.	68986

Observations

Objet de l'intervention

Rencontre avec les représentantes et les représentants de l'employeur et des travailleurs de la Sûreté du Québec (SQ) pour discuter des observations et des informations recueillies dans le cadre de l'enquête en cours qui fait suite au décès de la sergente Maureen Breau, le 27 mars 2023 à Louiseville.

Les résultats de l'enquête seront communiqués aux parties lors d'une prochaine rencontre en janvier 2024.

La rencontre permet également de convenir des délais pour les suivis et des démarches pour se conformer aux dérogations émises.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Personnes rencontrées

M. Mario Smith, directeur général adjoint Grande fonction de l'administration

M. André Santerre, directeur général adjoint Grande fonction de la surveillance du territoire

M. Jacques Painchaud, président Association des Policières et Policiers du Québec (APPQ)

M. Jean-François Veillette, vice-président SST et ressources matérielles APPQ

M. Luc Belzile, directeur des ressources humaines

Mme Cynthia Gilbert, directrice adjointe ressources humaines

Mme Laurence Demers-Rivard, responsable du Service de la santé et de la prévention au travail

Mme Stéphanie Boisvert, adjointe à la responsable au Service de la santé et de la prévention au travail

M. Frédéric St-Denis, conseiller en prévention, Service de la santé et de la prévention au travail

M. Yanick Dussault, directeur de la direction des relations professionnelles

M. Eric Stevens, responsable du service des relations professionnelles

M. Jasmin Rainville, vice-président aux griefs, formation APPQ

Me Alain Rousseau, procureur APPQ

Me Francis Brabant, conseiller juridique du cabinet de la directrice générale

M. John Jones, responsable du bureau des négociations policières

M. Stéphane Mailhot, directeur du District Ouest

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Explication de la méthodologie pour la collecte des informations

Le 27 mars 2023, la sergente Maureen Breau décède à la suite d'une intervention d'arrestation. Considérant que le décès de la policière survient par le fait de son travail, une enquête de la CNESST est déclenchée.

Afin d'être en mesure d'analyser l'événement et considérant la complexité de la situation, la collecte des informations nécessaires à l'enquête s'est déroulée sur une période de plus de 6 mois.

Il est primordial de souligner l'accès privilégié qui nous a été donné tout au long de notre enquête par la SQ et tous les acteurs du milieu policier. Nous tenons à remercier l'employeur, les travailleuses et les travailleurs pour leur collaboration qui a grandement contribué à la réalisation de l'enquête.

L'objectif de cette démarche était de mieux comprendre les enjeux, le contexte de travail et les moyens de prévention disponibles pour les travailleuses et travailleurs de la patrouille-gendarmerie à la SQ.

Pour ce faire, nous avons rencontré des patrouilleuses et patrouilleurs, des représentantes et des représentants de l'employeur de la Grande fonction de la surveillance du territoire et de la Grande fonction de l'administration. Nous avons également rencontré des personnes provenant d'autres services à l'interne qui ont des liens avec le travail des patrouilleurs, notamment le Centre de gestion des appels (CGA), le Centre de vigie et de contrôle opérationnel (CVCO), le Groupe tactique d'intervention (GTI), le Service des techniques en intervention policière, la Direction à l'intégration et au développement et le Service de la santé et de la prévention au travail.

Dans l'objectif de comprendre la réalité du travail et les outils dont disposent les patrouilleurs, nous avons participé à des activités de formation, de requalification et de patrouille qui nous ont permis d'échanger avec des travailleurs, des instructeurs en emploi de la force et des responsables d'unité provenant de plusieurs lieux de travail et de régions différentes.

Afin d'évaluer les meilleures pratiques policières, nous avons rencontré des représentants de services policiers municipaux de niveaux 3, 4 et 5, des représentants de la police provinciale de l'Ontario et de nombreux partenaires qui collaborent avec les patrouilleurs de la SQ (liste des personnes et organisations rencontrées - Annexe A).

Finalement, pour comprendre le parcours de formation, le maintien des compétences et l'encadrement du travail policier par le gouvernement, nous avons rencontré des dirigeants de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) et le Sous-ministériat adjoint des affaires policières du ministère de la Sécurité publique (MSP).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

L'ensemble de ces rencontres et la collecte des informations sur le terrain nous ont amenés à constater des lacunes dans l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

Tout en demeurant dans le cadre de l'enquête en cours, l'objectif de ce rapport est de transmettre à l'organisation nos constatations et l'identification des lacunes observées au cours de l'enquête. Ceci afin de permettre aux parties de débiter le travail et de convenir des démarches à réaliser pour éliminer ou contrôler les risques et dangers identifiés pour les travailleuses et travailleurs de la patrouille-gendarmerie à la SQ et de se conformer à la législation applicable.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

À propos de ce rapport

Deux grands thèmes seront abordés dans ce rapport. Le premier concerne la prise en charge de la santé et de la sécurité pour la patrouille-gendarmerie. Cette partie du rapport se veut un rappel à l'employeur et aux travailleurs de leurs obligations en matière de santé et de sécurité. Aucune dérogation n'est émise concernant ce thème pour le moment. Toutefois, il est attendu que l'employeur prenne connaissance des constats et qu'il débute des démarches pour une prise en charge efficace.

Le deuxième thème est lié directement aux manquements constatés lors de l'intervention ayant mené au décès de la sergente Maureen Breau. Cette partie du rapport contient 4 dérogations pour lesquelles l'employeur devra mettre en place des mesures correctives concrètes et mesurables. Nous ferons une analyse soutenue et un suivi méthodique tout au long de l'implantation des correctifs exigés.

Voici les sujets qui seront abordés dans les deux parties du rapport d'intervention.

Première partie : Prise en charge de la santé et de la sécurité

- Les rôles et les responsabilités des représentants de l'employeur relativement à la Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Les mécanismes prévus par la LSST :
 - Les programmes de prévention
 - Les comités de santé et de sécurité
 - Les représentants à la prévention
- L'identification des risques par l'analyse et les enquêtes des incidents/accidents
- Résumé et attentes concernant l'organisation de la prévention

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Deuxième partie : Éléments en dérogation

1. L'évaluation des risques par la patrouille-gendarmerie lors d'une intervention planifiée
2. L'évaluation des risques lors d'une intervention non planifiée : méthode et technique de travail sécuritaire
3. La formation et le maintien des compétences des travailleuses et travailleurs en patrouille-gendarmerie
4. La supervision des travailleuses et des travailleurs de la patrouille-gendarmerie

Première partie : Prise en charge de la santé et de la sécurité

La CNESST administre le régime de la santé et de la sécurité du travail en accomplissant sa mission de prévention des accidents et des maladies du travail. Ce volet de prévention découle de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST).

La LSST a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs. Pour atteindre les résultats souhaités, la CNESST mise sur la prise en charge de la prévention par les représentantes et les représentants de l'employeur, les travailleuses et les travailleurs et la mise en place de programmes de prévention pour ses établissements.

Le programme de prévention est élaboré par l'employeur avec la participation des travailleurs et il est le principal outil prévu par la LSST pour organiser et structurer la démarche de prévention.

Nous constatons que l'employeur dispose des mécanismes de prévention prévus par la LSST, soit de programmes de prévention, de comités de santé et de sécurité et de représentants en prévention nommés. Cependant, en lien avec ce que nous avons constaté, ces mécanismes sont peu efficaces et sont méconnus des travailleurs.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Les rôles et les responsabilités des représentants de l'employeur relativement à la Loi sur la santé et la sécurité du travail

La SQ dispose de nombreux outils qui traitent de la santé et de la sécurité (documents sur l'intranet, guides, procédures, etc.). Nous constatons cependant que ceux-ci sont souvent inconnus des travailleurs, de plusieurs gestionnaires et de représentants de l'employeur. Nous constatons également une méconnaissance des obligations relatives à la LSST.

Dans les descriptions d'emploi en supervision (superviseur de relève, responsable de poste, lieutenant aux opérations, directeur), la LSST n'est pas une connaissance normative demandée pour occuper ces fonctions alors que cette même loi leur confère des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité du travail.

Nous observons une séparation dans l'organisation entre la gestion de la santé et de la sécurité et les opérations policières. Les risques auxquels sont exposés les patrouilleurs dans les opérations sont peu documentés. Les moyens de prévention pour diminuer l'exposition aux risques sont parfois inclus dans les procédures de travail ou dans les formations reçues par l'employeur ou à l'ENPQ.

Nous rappelons que l'article 51 de la LSST dicte les obligations d'un employeur qui doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Les articles 7 et 8 de la LSST rappellent aussi qu'un représentant de l'employeur effectuant un travail dans un lieu où se trouvent des travailleurs est soumis aux mêmes exigences que les travailleurs.

L'article 49 de la LSST, quant à lui, précise les obligations des travailleurs qui doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique ou psychique, participer activement à l'identification et à l'élimination des risques dans le milieu de travail et prendre connaissance du programme de prévention qui leur est applicable. Selon l'article 49,3, les travailleurs doivent aussi veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail (annexe B).

Afin de respecter ses obligations légales, l'employeur doit prévoir un moyen pour s'assurer que les représentants de l'employeur, à tous les niveaux, soient en mesure de connaître leurs rôles et obligations relatives à la législation et réglementation en santé et sécurité du travail. Le partage et la connaissance des responsabilités de chacun des gestionnaires sont fondamentaux pour assurer une saine gestion de la santé et de la sécurité dans l'organisation.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Les mécanismes de prévention prévus par la LSST

Les secteurs d'activité économique sont répartis en six groupes selon un ordre de priorité, qui tient compte de la fréquence et de la gravité des lésions professionnelles.

La SQ fait partie du secteur d'activité no 11, Administration publique. Ce secteur d'activité est inclus dans le groupe prioritaire no 3. L'appartenance à ce groupe oblige la mise en application d'un programme de prévention par établissement.

La présence des deux autres mécanismes, les comités de santé et de sécurité et les représentants à la prévention sont prévus par entente entre les parties.

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

Les programmes de prévention

Nous constatons qu'il y a des programmes de prévention élaborés pour les établissements. Toutefois, ces programmes sont incomplets et inconnus des travailleurs et de certains représentants de l'employeur dans leur établissement.

Un programme de prévention efficace est un plan d'action en prévention propre à chaque établissement. Il est le principal outil de prévention prévu par la loi. Il vise à éliminer ou contrôler les dangers au travail et comporte des mesures concrètes pour y arriver. Il est élaboré par l'employeur, avec la participation des travailleurs. Il permet aux employeurs d'assurer la santé et la sécurité de leurs employés.

Les programmes consultés sont sommaires et majoritairement en lien avec les risques reliés aux bâtiments. Pour les risques opérationnels, les mesures correctives/préventives sont imprécises et non mesurables.

À titre d'exemple, l'extrait du programme de prévention d'un établissement visité identifie le risque de blessures lors d'altercations. Afin de prévenir ce risque, la mesure corrective identifiée est que le responsable du poste s'assure que le patrouilleur ait suivi la formation Emploi de la force. L'échéancier prévoit l'application de cette mesure 2 fois par année.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Risque identifié	Mesures correctives/préventives	Échéancier	Responsable
Blessures lors d'altercations	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'assurer que les patrouilleurs aient suivi la formation emploi de la force 2. Rappel de la procédure « Que faire lors d'exposition à des liquides biologique » 3. « Debriefing » après chaque intervention ayant nécessité l'emploi de la force 	2 fois par année (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de poste (1) • Superviseurs de relève (2-3)

*Extrait d'un programme de prévention d'un poste MRC

La dernière formation générale en emploi de la force pour les patrouilleurs, soit *Emploi de la force 2*, a été donnée jusqu'en 2016. Plusieurs travailleurs d'expérience rencontrés au cours de l'enquête n'ont eu aucune formation pratique en emploi de la force depuis près de 10 ans.

Dans certains programmes, le risque de blessure lors d'altercations n'est pas identifié. Cependant, les statistiques générales de la dernière année complétée démontrent que 26 % des incidents et accidents déclarés par les travailleurs sont reliés à ce risque du travail de policier.

Pour ce qui est de l'application et de la connaissance du programme de prévention, nous constatons que le programme en exemple n'est pas disponible à l'établissement, il n'est pas connu par les travailleurs du poste, le délégué syndical et le responsable de poste.

Un programme de prévention ou plan d'action doit inclure :

- Les principales sources de danger ;
- Les normes et les règlements à respecter pour éliminer ou contrôler ces dangers ;
- Les équipements de protection individuelle à utiliser pour protéger les travailleurs ;
- Les mesures de surveillance et d'entretien à appliquer ;
- Les besoins de formation à satisfaire et les moyens mis en place pour y arriver.

Les programmes consultés sont incomplets, inconnus des travailleurs et ne permettent pas de s'assurer d'une prévention réelle des risques sur le terrain. Par la loi, l'employeur doit s'assurer que les programmes de prévention ou plan d'action des établissements définissent les moyens pour l'application des mesures correctives/préventives. Les moyens de contrôle aux programmes doivent être concrets et mesurables par l'employeur afin de s'assurer que les mesures préventives sont réellement appliquées et qu'elles sont efficaces pour la prévention des risques sur le terrain.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Les autres mécanismes de participation à la santé et sécurité

Par entente avec les travailleurs, l'employeur a mis en place deux autres mécanismes prévus pour s'assurer d'une prise en charge de la santé et de la sécurité, soit les comités de santé et de sécurité et les représentants en prévention nommés par l'APPQ. Par cette entente, l'employeur s'engage à respecter les objectifs de la loi, soit de mettre en place des mécanismes fonctionnels et efficaces.

Les comités de santé et de sécurité

Nous avons pu assister à une rencontre du comité de santé et de sécurité du district ouest le 12 octobre 2023.

Ce comité réunit une dizaine de membres et représente les établissements du district ouest, soit 36 établissements répartis entre Gatineau et Sainte-Anne-de-la-Pérade. Les membres proviennent des trois associations syndicales (SFPQ, SPGQ et APPQ) qui représentent l'ensemble des travailleurs dans les établissements. Du côté de l'employeur, il y a un représentant pour les enquêtes, une représentante pour les services de la santé et de la prévention et un représentant pour la surveillance du territoire.

Ce comité se réunit 4 fois par année et la rencontre, d'une durée d'environ 1 heure, se fait habituellement par visioconférence.

La rencontre permet d'échanger sur le suivi de dossiers en cours par les membres et de faire le portait des inspections préventives et des déclarations d'incidents/accidents.

Nous constatons que la structure actuelle ne permet pas à l'employeur d'atteindre les objectifs définis pour ce mécanisme tel que précisé dans son guide explicatif *Guide d'accueil des nouveaux membres d'un Comité de santé et sécurité du travail (CSS)*.

Dans le chapitre 2 du guide, il est indiqué que le CSS doit permettre « **une prise en charge de l'action en santé et sécurité du travail et dont le but est la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. [...] Un CSS doit aussi être proactif dans les moyens de protection mis en place afin de prévenir la survenue ou la réplique des accidents au travail et éliminer, dans la mesure du possible, les dangers à la source ou limiter les risques présents dans le milieu de travail.** »

Selon nos constats, le nombre d'établissements représentés et la diversité des activités réalisées par les travailleurs ne permettent pas une réelle prévention des risques et des dangers sur le terrain.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

L'employeur, avec l'aide des travailleurs, doit repenser l'organisation des comités de santé et de sécurité pour que ceux-ci atteignent les objectifs de prévention et qu'ils aient un impact véritable pour les travailleurs.

Les représentants à la prévention

Lors de la rencontre du comité, nous avons pu assister aux échanges relatifs aux inspections des postes par les représentants à la prévention (RP).

Ces derniers couvrent de grands territoires avec de nombreux établissements. De plus, la division du territoire entre les RP n'est pas la même que la division des districts. Cette situation fait en sorte qu'un représentant peut représenter des établissements présents sur deux districts, donc être membre de deux CSS. Les tournées d'inspection sont basées sur des grilles de l'Association paritaire pour la santé et sécurité du travail, secteur Administration provinciale (APSSAP). Ces grilles permettent d'identifier les risques dans les établissements en laissant peu de place à l'identification des risques lors des opérations policières.

Les représentants font une tournée annuelle des établissements et rapportent leurs conclusions d'inspection au responsable de l'unité et au CSS.

Un représentant à la prévention qui visite l'établissement une fois par année ne peut représenter efficacement l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'établissement. D'autant plus, que le représentant nommé peut appartenir à un autre service de la SQ, par exemple le service des enquêtes sur les crimes majeurs, donc avoir une réalité de travail différente.

Nous invitons l'employeur et les associations syndicales à revoir le rôle des représentants à la prévention, afin d'atteindre les objectifs prévus par ces mécanismes, soit l'identification des risques et la mise en place de moyens de prévention efficaces et adaptés pour les travailleuses et les travailleurs.

L'identification des risques par l'analyse et les enquêtes des incidents/accidents

Lors du CSS, un des membres présente le portrait des incidents survenus dans le district ouest depuis la dernière rencontre du comité en mai 2023.

La compilation des formulaires *Déclaration d'un incident, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle SQ-262-005*, rapporte que 14 déclarations (21 %) sont en lien avec des opérations d'arrestation. Notons que pour la période précédente, 29 % des déclarations étaient en lien avec ce même thème.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Les parties confirment qu'aucune enquête n'est réalisée de façon spécifique sur ces événements par les membres du CSS ou par les RP. Des enquêtes sont réalisées seulement lorsqu'un événement est jugé grave.

Les membres expliquent que pour les incidents lors d'arrestation, considérant que ceux-ci impliquent l'emploi de la force, ce sont les instructeurs du Service des techniques en intervention policière qui procèdent aux analyses.

Lors de nos discussions avec les responsables de cette division, ils nous informent que des analyses sont effectivement réalisées à chaque utilisation d'emploi de la force par les travailleurs, peu importe qu'il y ait un incident déclaré ou non afin de déterminer si l'emploi de la force est conforme.

Si l'utilisation est conforme, un message est acheminé au travailleur à l'effet que l'emploi de la force est jugé conforme. Si ce n'est pas le cas, une rétroaction est faite avec le travailleur par téléphone, par visioconférence ou en personne afin de corriger la situation avec le travailleur en cause.

Le Service des techniques en intervention policière ne procède donc pas à une analyse des rapports d'incidents en santé et sécurité de façon à implanter des mesures correctives pour l'ensemble du personnel.

Les informations recueillies montrent que les membres du CSS et les RP ne remplissent pas l'ensemble de leurs fonctions. Pour chacun de ces mécanismes, il est prévu, par la LSST, d'enquêter sur les accidents pour soumettre des recommandations appropriées à l'employeur dans un objectif de prévention (LSST art. 78 (9) – annexe B).

Il faut retenir que l'enquête des incidents et des accidents, même sans blessure, est le moyen le plus efficace, par l'analyse des causes, d'identifier les risques auxquels sont exposés les travailleurs. Ces analyses permettent ensuite de mettre en place des moyens de prévention adaptés pour prévenir la récurrence d'événements semblables.

L'employeur dispose d'un formulaire pour procéder à ces analyses, *Rapport d'enquête et analyse d'accident ou d'incident de travail (SQ-3303)*. Toutefois, ce formulaire ne semble pas utilisé et connu de plusieurs gestionnaires dans l'organisation.

Nous suggérons à l'employeur de s'assurer qu'un processus d'enquête des incidents et des accidents soit mis en application afin que ce moyen d'identification des risques permette une prise en charge des situations récurrentes qui mènent à des incidents ou des accidents de travail. Nous rappelons qu'effectuer des enquêtes d'accidents ou d'incidents, tel que prévu à l'article 51 al. 5, est le moyen d'identification le plus efficace pour corriger une situation.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Résumé et attentes concernant l'organisation de la prévention

Nous constatons que l'employeur dispose des mécanismes prévus par la LSST pour assurer une gestion de la santé et de la sécurité du travail.

Nous estimons cependant que les mécanismes ont un impact minime sur l'identification et la gestion des risques et dangers lors des opérations policières sur le terrain.

Afin d'être efficace, un représentant de l'employeur identifié pour siéger sur un CSS doit avoir un impact concret sur l'organisation du travail de l'établissement. Les représentants des travailleurs doivent être en mesure d'identifier les risques réels sur le terrain afin de mettre en place une culture préventive durable et efficace pour l'établissement.

Comme mentionné au début de cette première partie, aucune dérogation n'est émise pour l'instant concernant la gestion de la santé et de la sécurité dans le cadre de ce rapport. Ceci ne soustrait en rien l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité. L'employeur, avec l'aide des travailleurs, devra revoir les mécanismes de prévention, afin que ceux-ci soient efficaces et qu'ils aient un impact réel sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Deuxième partie : Éléments en dérogation

Notre démarche d'analyse pour l'enquête nous amène à constater des manquements que l'on relie directement à l'événement du 27 mars 2023. Cette partie du rapport explique les manquements constatés et les dérogations émises. Ainsi, cette seconde partie du rapport traite de l'évaluation des risques opérationnels, de l'organisation du travail, de la formation et de la supervision des opérations par l'employeur.

1. L'évaluation des risques par la patrouille-gendarmerie lors d'une intervention planifiée

L'évaluation des risques opérationnels

Une des obligations de l'employeur, selon l'article 51 al. 5 de la LSST, est d'utiliser des méthodes et techniques pour identifier les risques auxquels sont exposés les travailleurs et de mettre en place des moyens de prévention.

Selon les représentants du Service de la santé et de la prévention au travail, il n'y a pas, à proprement dit, d'identification des risques disponibles spécifiquement pour les tâches des patrouilleurs.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

La réalité de travail et la diversité des situations auxquelles sont confrontés les patrouilleurs font en sorte qu'il est difficile pour l'employeur d'identifier l'ensemble des risques liés aux tâches de travail et les moyens de les prévenir. Nous constatons cependant que dans certains cas, lorsque les interventions peuvent être planifiées, l'identification des risques est possible.

Comme il est difficile de prévoir l'ensemble des risques, l'employeur doit s'assurer que les travailleurs soient outillés pour identifier le niveau de risque que représente une intervention planifiée. Ainsi, ces derniers pourront déterminer s'ils disposent des moyens pour intervenir face au niveau de risque identifié ou si le niveau de dangerosité nécessite une stratégie d'intervention leur assurant une plus grande sécurité (ex. recours au support du GTI).

Nous avons constaté que les enquêteurs disposent d'un outil administratif pour évaluer le risque avant une intervention planifiée. Ce document d'analyse leur permet de déterminer si ce sont eux ou encore une unité spécialisée qui prendra en charge l'intervention. Il s'agit du document *Évaluation du risque et autorisation d'intervention dynamique planifiée (SQ-o-918)*.

Ce document, spécifique aux enquêtes, est un moyen pour les enquêteurs de s'assurer de recueillir l'ensemble des éléments nécessaires à l'identification du niveau de risque. Le formulaire d'évaluation du risque n'est pas utilisé par la patrouille à la Sûreté du Québec et il n'est pas adapté à leur réalité.

À l'ENPQ l'évaluation des risques, basée sur le formulaire, n'est pas incluse dans la formation initiale en patrouille-gendarmerie. La raison avancée est que dans plusieurs organisations, cette évaluation est réalisée par le sergent ou un responsable aux enquêtes.

À la SQ, il revient au patrouilleur de déterminer les informations à consulter selon le temps dont il dispose. Dans certains postes, un superviseur de relève, détaché des opérations, réalise une partie de cette tâche. Toutefois, dans plusieurs postes, principalement en milieu rural, les superviseurs de relève font partie des effectifs requis et n'ont pas la disponibilité pour assurer ce support aux patrouilleurs.

Interventions planifiées et non planifiées

Selon les discussions avec les représentants de l'employeur et des travailleurs de la Grande fonction de la surveillance du territoire, les interventions par la patrouille semblent être perçues comme étant des interventions non planifiées.

Dans le cadre de la formation *Évaluation du risque associé à une intervention policière planifiée* par l'ENPQ (215-105-18), il est enseigné qu'une intervention pour laquelle le policier peut déterminer le moment et le lieu d'intervention, qu'il n'y a pas d'urgence d'agir et que les victimes potentielles sont en sécurité, rencontre la définition d'une intervention planifiée.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Pour les interventions non planifiées, le travailleur devra opter pour les méthodes de travail sécuritaires apprises et les compétences physiques qu'il détient pour assurer sa sécurité. Ces éléments seront traités dans les sections suivantes du rapport.

Conséquemment, l'employeur doit d'abord définir ce que sont des interventions planifiées et non planifiées lors des opérations de la gendarmerie. Il devra ensuite s'assurer que les travailleurs soient en mesure de bien comprendre la distinction entre ces deux types d'intervention et les attentes de l'employeur pour la préparation de chacune d'entre elles.

Évaluation du risque lors d'une intervention planifiée

Lors d'une intervention planifiée, donc sans urgence d'agir, le patrouilleur doit être en mesure d'évaluer le niveau de risque que représente l'intervention. L'évaluation lui permettra de déterminer s'il dispose des ressources et des équipements nécessaires pour réaliser cette intervention de façon sécuritaire.

Cette évaluation repose sur une recherche exhaustive des informations disponibles relativement à l'intervention et l'analyse de ces informations.

L'ENPQ enseigne des techniques générales pour la collecte des informations comme le 3QCOP (qui, quoi, quand, comment, où et pourquoi), mais cela ne permet pas aux travailleurs de la patrouille-gendarmerie de faire une évaluation complète de la situation et de déterminer une stratégie d'intervention sécuritaire.

L'analyse doit permettre au travailleur de colliger toutes les informations disponibles afin qu'il ait le meilleur portrait possible et contemporain de la dangerosité que représente son opération policière. Il pourra ainsi savoir s'il dispose des capacités pour réaliser cette intervention ou si elle doit être réalisée avec le support du GTI.

À la suite de cette évaluation, si le niveau de risque est approprié pour les capacités de la patrouille-gendarmerie, le travailleur doit être en mesure de définir son plan d'intervention, élaboré en fonction du risque.

Le formulaire développé pour les enquêtes n'est pas approprié pour la patrouille-gendarmerie. Le moyen d'évaluation qui sera déterminé devra être simplifié et applicable au quotidien pour chacune des interventions qui sont planifiables selon la définition qui sera établie.

L'employeur devra, aussi, déterminer le processus d'approbation de l'évaluation du risque et de la tactique d'intervention proposée.

Finalement, l'employeur devra s'assurer que tous les intervenants soient formés et informés des nouvelles procédures d'évaluation du risque et d'approbation de l'évaluation et des stratégies d'intervention.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Considérant les observations et l'absence d'encadrement sur l'identification des risques, l'employeur doit mettre en place un moyen efficace pour s'assurer que le patrouilleur ait l'ensemble de l'information requise pour évaluer le niveau de risque que représente une intervention planifiée. Ainsi, il pourra déterminer s'il dispose des compétences et des ressources pour réaliser l'intervention. L'employeur doit également prévoir qui aura l'autorité pour valider l'évaluation du risque et approuver le plan d'intervention.

La dérogation no 1 est émise (section Avis de correction).

En lien avec les dérogations émises, nous rappelons à l'employeur qu'il doit prévoir un moyen de contrôle qui assurera la permanence des correctifs apportés.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

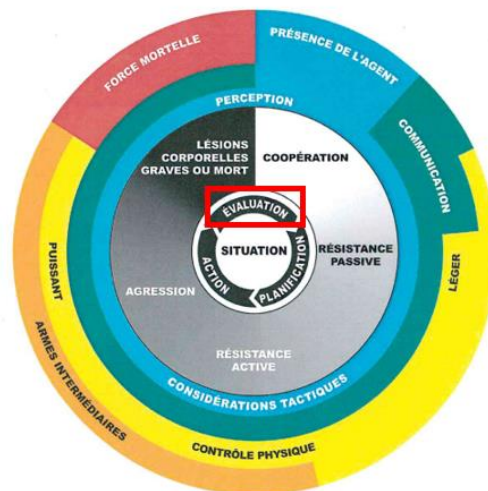
2. L'évaluation des risques lors d'une intervention non planifiée : méthode et technique de travail sécuritaire

Lors des interventions non planifiées, le travailleur doit aussi considérer le niveau de risque afin d'adapter son intervention. Il devra alors mettre en pratique les méthodes et les techniques de travail sécuritaires apprises qui assureront sa santé et sa sécurité lors de l'intervention.

Selon l'article 51 al. 3 de la LSST, *l'employeur a l'obligation de s'assurer que l'organisation du travail ainsi que les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur.*

L'ENPQ enseigne aux aspirants policiers l'application du Modèle national en emploi de la force (MNEF) (figure suivante).

Le Modèle national de l'emploi de la force



L'agent doit continuellement évaluer la situation et agir de manière raisonnable afin d'assurer sa propre sécurité et celle du public.

Fig. Modèle national en emploi de la force

Source : Document explicatif du modèle national d'emploi de la force de l'ENPQ modifié par la CNESST

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
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Le Modèle national de l'emploi de la force est une représentation graphique des divers éléments qui constituent le processus par lequel un agent évalue une situation, fait un choix parmi les options raisonnables et intervient afin d'assurer sa propre sécurité et celle du public. [...]

Comme outil de formation, le Modèle favorise l'évaluation critique et l'analyse de la situation et aide l'agent à comprendre et à utiliser les différentes options dont il dispose en matière d'emploi de la force pour répondre aux situations qui présentent un risque de violence.

Dans le MNEF, *l'évaluation est un élément central à l'intervention et doit être en constante évolution*. Il fournit un cadre utile pour comprendre et expliquer les événements associés aux incidents comportant le recours à la force.

Nous constatons toutefois que l'application de ce modèle ne dicte pas les pratiques de travail sécuritaire, donc les moyens tactiques, à mettre en place en fonction de l'évaluation. Il permet plutôt d'encadrer le recours à la force requis en fonction d'une situation.

L'ENPQ enseigne également aux aspirants policiers les 6 principes de défenses et les 7 principes tactiques à appliquer lors d'interventions policières (annexe C).

Ces principes enseignés, comme le positionnement et la distance sécuritaire ou encore la prise de barricade, sont des moyens pour le policier d'assurer sa sécurité lors des interventions.

Après la formation à l'ENPQ, il revient à l'employeur de maintenir ces apprentissages, de développer les compétences et de s'assurer de l'application de ces principes par les travailleuses et les travailleurs de leur organisation.

En octobre 2020, la SQ a commencé la diffusion de la formation *Réponse à un État Mental Perturbé (REMP)*. Cette formation enseigne aux patrouilleurs une méthode de travail qui inclut les principes de prévention enseignés par l'ENPQ.

Les méthodes de travail utilisées par les patrouilleurs lors de leurs différentes interventions varieront selon la situation, mais nous sommes d'avis que les patrouilleurs doivent toujours utiliser la méthode qui leur garantit une sécurité maximale.

L'intervention policière stratégique et planifiée (IPSP), développée par la SQ qui s'inspire notamment des enseignements de l'ENPQ, et qui est enseignée dans la formation REMP, est, selon nous, un moyen efficace pour l'employeur de s'assurer que l'organisation du travail sur le terrain soit sécuritaire.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Définition de l'IPSP selon le guide de formation :

Intervention stratégique et planifiée : Modèle opérationnel permettant aux policiers d'organiser leur approche afin d'augmenter la sécurité des personnes impliquées, favorisant ainsi les possibilités de parvenir à un dénouement pacifique (extrait du Guide du participant 231-1057).

Cette méthode d'évaluation, de gestion du stress et de positionnement tactique permet au travailleur, par des rappels mnémotechniques, d'appliquer les concepts de défenses et tactiques de l'ENPQ en facilitant leur mémorisation.

Les rappels mnémotechniques enseignés dans REMP sont conçus pour amener le patrouilleur à toujours planifier son intervention selon une séquence logique qui augmentera l'efficacité et la sécurité d'une intervention. De plus, elle permet une attribution des rôles et responsabilités à chacun des participants à l'intervention notamment pour l'usage des armes (bâton télescopique, oléorésine capsicum (OC), arme à impulsion électrique (AIE), arme de service et arme longue).

Nous sommes d'avis que cette méthode (IPSP) ou une autre méthode équivalente devrait être appliquée, peu importe le type d'intervention dès la détection d'un risque. Qu'il y ait urgence ou non d'agir, le policier doit prendre le temps d'analyser la situation selon l'évolution de celle-ci et ne doit pas, par ses actions, provoquer une situation plus grave.

Nous avons pu constater que, lorsque la méthode est maîtrisée de l'ensemble des participants, appliquer l'IPSP prend peu de temps et présente une efficacité indéniable pour la sécurité des travailleurs.

Application de l'intervention policière stratégique et planifiée par les travailleurs de la patrouille-gendarmerie (IPSP)

Nous constatons que la SQ a prévu l'application de l'IPSP à certaines procédures de travail, notamment *Intervenir auprès d'une personne dont l'état mental est perturbé, SANS ordonnance judiciaire* (PR-GEND-12). Cette procédure précise : *Applique, si possible, l'intervention stratégique et planifiée* (section 1.2.4).

L'IPSP est enseignée dans la formation *Réponse à un état mental perturbé (REMP)*. La SQ a débuté le déploiement de la formation *REMP* dans l'organisation en octobre 2020. Toutefois, à ce jour, 65 % des patrouilleurs et superviseurs de relève en patrouille-gendarmerie n'ont pas encore reçu cette formation qui enseigne l'IPSP.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Au cours de l'enquête, nous avons pris le temps de discuter avec des superviseurs de relève, formés en supervision, qui appliquent l'IPSP avec leur équipe. Les commentaires recueillis confirment l'amélioration des pratiques par l'application des enseignements reçus. Ils nous signalent plusieurs éléments importants.

Tout d'abord, cette façon de préparer une intervention est un changement de culture important à la SQ dans les méthodes d'interventions. Selon les témoignages recueillis, il faut beaucoup de temps pour assimiler et réussir à appliquer les principes de l'IPSP de façon naturelle. Ensuite, le temps et la stratégie de déploiement de la formation dans l'organisation est un obstacle majeur, car des collègues, de nouvelles recrues ou des gestionnaires ne comprennent pas cette nouvelle méthode d'intervention. Aussi, l'absence de formation de maintien de compétences entraîne une mauvaise application des principes de l'IPSP. Finalement, l'IPSP fait réaliser à quel point il est important pour un superviseur de relève de se détacher de l'intervention pour être en mesure de mieux diriger les patrouilleurs.

D'emblée, nous constatons que l'application de l'IPSP permet à l'employeur de s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur (réf. LSST 51 al.3).

Cependant, nous constatons que le déploiement de cette méthode de travail n'est pas cohérent et efficient à plusieurs niveaux.

Premièrement, il y a une confusion découlant du nom de la formation. Comme l'IPSP fait partie de la formation *REMP*, des patrouilleurs, des superviseurs de relève et des gestionnaires nous ont témoigné que, selon eux, l'IPSP s'applique seulement quand on a un appel lié à une personne dont l'état mental est perturbé (E425).

Le problème est qu'il est difficilement possible de prévoir, avec certitude, l'état de la personne qui ouvrira la porte lors d'une intervention. L'IPSP est donc un bon moyen pour le patrouilleur d'assurer sa sécurité.

Deuxièmement, le faible nombre de policiers formés dans certains postes, l'incompréhension de ce qu'est l'IPSP et de son importance par plusieurs intervenants de la SQ ont un impact négatif sur l'implantation de cette méthode de travail.

De plus, l'absence d'obligation d'appliquer l'IPSP rend l'utilisation de cette méthode aléatoire selon les circonstances et les équipes. D'ailleurs la formation *REMP* élaborée pour les gestionnaires est une formation en ligne qui ne fait pas mention du rôle de « leader » que doivent avoir les gestionnaires pour ce changement opérationnel, laissant la responsabilité de l'application aux équipes sur le terrain.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

L'employeur devra s'assurer, s'il continue de privilégier cette méthode, qu'il y ait une cohérence dans l'implantation de l'IPSP pour les différents services et divisions de la SQ (patrouille, CGA, CVCO, GTI et autres services spécialisés) afin que le langage utilisé dans l'accompagnement des interventions en patrouille-gendarmerie soit efficace.

L'employeur devra aussi s'assurer que toutes les personnes impliquées dans les opérations, des patrouilleurs aux commandants, connaissent et jouent le rôle qu'ils devraient avoir dans la réussite de l'implantation de l'IPSP.

Ainsi, l'employeur doit s'assurer qu'une méthode de travail sécuritaire, telle que l'IPSP, soit appliquée par l'ensemble des policiers de la patrouille-gendarmerie et qu'elle soit maîtrisée par les travailleurs ou gestionnaires qui accompagnent et/ou supervisent les opérations.

La dérogation no 2 est émise.

Armes de support

Dans le cadre de la formation sur l'application de l'IPSP, un des aspects importants, est l'attribution des rôles et responsabilités de chacun des participants lors d'une intervention. Par exemple, qui s'occupera des communications avec le CGA ou les autres divisions de la SQ, qui entrera en communication avec le citoyen, qui sera prêt à utiliser une arme de support ou une arme létale.

Nous avons pu constater, lors de nos rencontres dans les postes, qu'il semble fréquent qu'une équipe de relève n'ait pas d'opérateur d'AIE disponible.

La présence d'armes de support peut diminuer le niveau de risque d'une intervention et parfois éviter la force létale. Nous invitons la SQ à considérer, dans leur analyse, la disponibilité des armes de support.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

3. La formation et le maintien des compétences des travailleuses et travailleurs en patrouille-gendarmerie

L'employeur doit, selon l'article 51 al.9 de la LSST, *informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriée afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.*

Nous devons prendre en considération que le policier qui débute dans la patrouille-gendarmerie à la SQ a suivi, préalablement à son entrée en fonction, une formation de niveau collégiale. De plus, il a suivi une formation de 15 semaines à l'ENPQ, qui lui confère le permis d'exercice pour la fonction de policier-patrouilleur.

Cette formation initiale en patrouille-gendarmerie à l'ENPQ a pour objectif de préparer l'aspirant policier à intervenir de façon adéquate et efficace dans le contexte des opérations policières. L'ENPQ applique une stratégie de formation expérientielle. Par ce modèle pédagogique, la compétence se construit dans l'action et s'appuie sur une réflexion qui se dégage de l'expérimentation répétée des tâches attendues.

Par la suite, il revient à l'organisation policière qui embauche le policier de poursuivre cette formation afin de s'assurer que le travailleur ait les compétences requises pour appliquer les procédures de travail sécuritaires spécifiques à l'organisation. Ces procédures sont établies en référence au *Guide des pratiques policières*. Ce guide, élaboré par le MSP, établit les exigences minimales en matière de pratiques policières au Québec.

Il revient également à l'organisation policière d'assurer le maintien des compétences de ses policiers tout au long de leur carrière.

Les formations que reçoivent les policiers concernent de multiples sujets, par exemple, l'application du Code de la sécurité routière ou la conduite d'urgence. Cependant, considérant notre mandat d'intervention, nos constatations se limitent aux formations spécifiques à l'emploi de la force.

Actuellement, les principales activités de formation données en emploi de la force pour les patrouilleurs sont :

- Le programme d'accueil et d'intégration du patrouilleur (induction) ;
- Les requalifications pour l'arme de service (pistolet) et les armes de support (AIE et arme longue) ;
- La formation *Réponse à un état mental perturbé (REMP)* ;
- L'actualisation des connaissances en emploi de la force (cours 231-1002).

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
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Le programme d'accueil et d'intégration du patrouilleur (induction)

L'induction permet aux recrues de comprendre la réalité opérationnelle de la Sûreté du Québec. Le programme d'accueil, d'une durée de 3 semaines, en incluant la formation sur le cinémomètre, permet au patrouilleur de comprendre son rôle et de posséder les outils nécessaires pour commencer son travail.

Le programme d'accueil et d'intégration du patrouilleur inclut des apprentissages expérientiels, par scénarios, afin d'aider le travailleur à augmenter ses compétences dans sa prise de décision lors des interventions policières. Comme mentionné précédemment, il s'agit d'une méthode d'apprentissage optimale qui augmente la rétention. De plus, cela permet au travailleur de faire des erreurs et de les corriger avant d'intervenir réellement sur le terrain.

Nous constatons toutefois qu'une partie des recrues qui ont été admises pendant la pandémie de COVID-19 ont reçu une induction réduite en retirant notamment tous les apprentissages par scénarios et sur l'usage des armes intermédiaires. Ainsi, une partie des nouveaux policiers admis durant la pandémie n'ont jamais, à ce jour, fait d'apprentissage par scénarios afin de valider leurs réflexes d'intervention.

Les requalifications avec l'arme de service et les armes de support

Les seules formations permanentes et obligatoires actuellement en emploi de la force, après l'induction, sont les requalifications pour les armes de services et les armes de support.

Ces obligations proviennent d'une politique-cadre de la SQ qui s'appuie sur le Guide des pratiques policières.

SQ -Politique-cadre Emploi de la force PC-GEN-01, article 3.13 :

3.13. La durée de la qualification est valide pour un an après la date de réussite de l'épreuve certificative. Les obligations des policiers relatives à la formation sur le maniement des armes sont décrites dans la procédure Obtenir une qualification ou une requalification pour l'utilisation d'une arme (PR-RH-07).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Nous constatons que l'employeur accuse un retard dans les requalifications. Ainsi, il n'est pas en mesure de respecter sa politique-cadre. Des utilisateurs d'AIE rencontrés, lors des différentes activités réalisées pour l'enquête, n'avaient pas eu de requalification depuis plus de 2 ans.

Les représentants en emploi de la force expliquent que cette situation est attribuable à la pandémie qui a grandement affecté les activités de formation et de requalification. Nous notons qu'il n'y a pas de conséquence rattachée aux faits de ne pas être requalifié dans le respect de la procédure établie.

La formation Réponse à un état mental perturbé (REMP)

Comme présenté précédemment, la formation *REMP* est une nouvelle formation obligatoire de 2 jours en présentiel, précédée d'une formation en ligne. Cette formation inclut une partie théorique sur la santé mentale et une partie pratique sur les tactiques d'intervention (IPSP).

L'employeur inclut maintenant la formation *REMP* dans son programme d'induction. Cet ajout permet de s'assurer que le nouveau policier débute son emploi en ayant intégré la méthode d'intervention policière stratégique et planifiée. Toutefois, cette formation initiale n'est optimale que si le patrouilleur intègre une équipe avec un superviseur de relève formé qui applique l'IPSP.

Rappelons qu'actuellement, 60 % des superviseurs de relève, qui ont le rôle de planifier et organiser le travail de leur équipe sur le terrain et de diriger les activités opérationnelles durant le quart de travail (extrait de la fiche d'appréciation du personnel policier), n'ont pas encore reçu la formation *REMP*.

Nous constatons que la diffusion de cette formation est longue et peu structurée ce qui nuit à l'application des techniques et méthodes enseignées.

Selon nos rencontres avec les représentants du Service technique en intervention policière, l'augmentation du nombre de formateurs aidera à accélérer la formation, mais il y a des obstacles que la SQ devra surmonter.

Le premier obstacle concerne la libération des effectifs pour la participation aux formations. Plusieurs régions nous ont souligné à quel point il est difficile de se départir d'une partie de leurs équipes pour la durée des formations.

D'autre part, afin d'atteindre le niveau d'efficacité avec la partie expérientielle de la formation, qui est fondamentale dans le concept de l'IPSP, l'employeur doit s'assurer d'avoir des locaux adaptés à l'expérience par scénarios et à l'usage des armes de formation.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Nous constatons qu'actuellement la location d'établissements temporaires apparaît être un obstacle ne permettant pas de maximiser les enseignements par expérience. De plus, dans certains cas, cela présente une difficulté dans le contrôle des risques liés aux établissements en location. La location est un palliatif en l'absence de centres de formation adaptés aux besoins organisationnels.

Actualisation des connaissances en emploi de la force (cours 231-1002)

Le service des techniques en intervention policière offre également, sur demande des gestionnaires, le cours *Actualisation des compétences du patrouilleur*. Il s'agit d'une formation personnalisée qui s'adresse aux travailleurs qui sont de retour d'un congé prolongé ou à la suite d'un événement, sur demande de son gestionnaire. Pour 2023, l'employeur prévoit octroyer cette formation pour environ 30 travailleurs. Lors de cette formation individualisée, les travailleurs peuvent revoir des notions en interventions physiques selon leurs besoins.

Le maintien des compétences en interventions physiques

Comme nous l'avons abordé précédemment, les situations de travail sont difficilement prévisibles pour les patrouilleurs.

Nous considérons qu'avec l'évaluation du risque et l'application de méthodes et techniques de travail sécuritaires, le travailleur pourra contrôler une partie importante des risques auxquels il peut être confronté dans son travail au quotidien.

Toutefois, par la nature de son travail et l'imprévisibilité de certaines situations, il devra parfois utiliser ses compétences physiques et ses armes tels que le bâton télescopique ou l'oléorésine capsicum (OC).

Actuellement, la manipulation des armes est revue de façon sommaire lors de la requalification de tir au pistolet ou des armes de support.

De façon plus globale, nous avons pu constater la différence dans l'habileté d'un instructeur en emploi de la force lors de la manipulation des outils (bâton, OC et pistolet) versus un patrouilleur qui est amené à revoir ces manipulations qu'annuellement lors de sa requalification au tir. La fluidité est notable pour l'instructeur alors que la même compétence par le patrouilleur pourrait avoir un impact considérable pour sa sécurité sur le terrain.

Pour ce qui est des techniques d'intervention physiques, l'entraînement de ces techniques ne fait pas partie des formations actuellement dispensées aux patrouilleurs.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Nous avons pu constater que pour plusieurs patrouilleurs et sergents d'expérience, leur dernière formation en emploi de la force remonte à plus de 10 ans dans le cadre de la formation *Emploi de la force 2* qui a été donnée jusqu'en 2016.

À titre d'exemple, pour la prévention des attaques à l'arme blanche, l'ENPQ prévoit une formation pour les aspirants policiers d'une durée d'environ 7 heures. Sans un entraînement régulier et approprié, le travailleur ne sera pas en mesure de maintenir ses compétences et d'appliquer les concepts enseignés dans cette formation reçue à l'ENPQ.

Le Service des techniques en intervention policière travaille actuellement sur un projet d'importance, soit le développement d'une formation d'une durée de 3 jours qui est le *Maintien des compétences en intervention policière (MCIP)*. Il s'agit d'un projet qui à terme, devrait permettre de faciliter la gestion du calendrier de formation et d'assurer le maintien des compétences en emploi de la force pour tous les patrouilleurs.

Le développement de ce projet est cohérent avec les problématiques que nous identifions et pourrait permettre aux policiers et policières un meilleur maintien de leurs compétences en intervention physique. Nous sommes cependant d'avis qu'il serait important pour l'employeur de poursuivre sa réflexion et de considérer des activités de maintien des compétences plus fréquentes pour certaines activités, par exemple la manipulation des armes (bâton, OC et pistolets), qui pourraient être effectuées sur une base plus fréquente au sein de chacun des postes ou des centres de service.

L'employeur doit s'assurer que l'entraînement du patrouilleur est approprié et fait en sorte qu'il maintienne l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié et qui demande inévitablement la maîtrise des compétences en emploi de la force.

La dérogation no 3 est émise.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

4. La supervision des travailleuses et des travailleurs en patrouille-gendarmerie

L'article 51 al.9 de la LSST précise l'obligation de l'employeur *d'assurer la supervision appropriée pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui est confié aux travailleurs.*

Un superviseur est une personne qui contrôle de façon véritable et effective le travail réalisé par les travailleuses et les travailleurs sur le terrain. L'employeur qui nomme un superviseur doit s'assurer de sa compétence à effectuer cette supervision. Un superviseur doit connaître son rôle et ses responsabilités et doit posséder les connaissances, une formation et une expérience suffisantes pour pouvoir organiser le travail et son exécution. Il doit connaître les risques pour la santé et la sécurité auxquels sont exposés les travailleuses et les travailleurs sous sa supervision et doit être en mesure de s'assurer de l'application des moyens de prévention définis par l'employeur.

L'employeur a choisi d'octroyer un rôle de supervision à des travailleurs syndiqués notamment pour les postes de superviseurs de relève et de responsables de poste.

Dans la description de ces deux fonctions, la connaissance de la LSST n'est pas indiquée, ni au niveau des connaissances normatives ou encore des connaissances théoriques ou pratiques nécessaires pour l'accomplissement des tâches de l'emploi.

Nos constatations sur les terrains sont à l'effet que le rôle et les responsabilités en santé et sécurité sont souvent méconnus par les travailleurs qui occupent ces deux fonctions et qu'il n'y a aucune formation octroyée à ce niveau pour occuper ces postes.

De plus, les patrouilleuses et patrouilleurs sont régulièrement amenés à occuper des fonctions de supervision en remplacement de travailleurs gradés, sans qu'aucune formation ou information officielle ne leur soit transmise mise à part l'expérience qu'ils ont personnellement vécue.

Nous constatons que des outils sont disponibles dans la section *Mon travail : superviseur de relève* de l'intranet, toutefois ces outils sont parfois inconnus des travailleuses et travailleurs et ne sont pas consultés.

Selon la description d'emploi de l'agent patrouilleur (annexe D), il est sous l'autorité du chargé de relève ou sous la supervision du chef d'équipe.

Il est donc primordial que l'employeur s'assure que les travailleurs qui ont une fonction de supervision connaissent leur rôle et responsabilités en santé et sécurité puisqu'ils ont une obligation de diligence raisonnable afin de protéger la santé et la sécurité d'autrui en milieu de travail.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Pour faire preuve de diligence raisonnable, l'employeur doit rencontrer 3 devoirs : le devoir de prévoyance, le devoir d'efficacité et le devoir d'autorité.

La prévoyance consiste à identifier et contrôler les risques reliés au travail, le devoir d'efficacité consiste à prendre des mesures concrètes pour contrôler les risques et le devoir d'autorité implique d'exercer une surveillance et s'assurer qu'une personne en autorité soit présente sur les lieux de travail.

Une formation sur 3 semaines est offerte à l'ENPQ pour la supervision de patrouille (PPU-010-39). Selon le document *Parcours d'apprentissage des superviseurs de relève* présent dans l'intranet, le plan d'apprentissage prévoit que les superviseurs de relève reçoivent cette formation dans la première année d'intégration de la fonction.

Selon les chiffres fournis par l'organisation, il y a 441 sergents de relève en fonction. De ce nombre, 56 % ont fait cette formation à l'ENPQ et souvent, après de nombreuses années à occuper la fonction. L'employeur nous mentionne toutefois que cette donnée devra être revalidée.

Cependant, comme mentionné précédemment, une problématique relevée est que des patrouilleurs occupent régulièrement la fonction de chargé de relève. Ces patrouilleurs, qui deviennent par le fait même les superviseurs sur le terrain, n'ont aucune formation en supervision et n'ont parfois que quelques mois d'expérience policière.

Disponibilité des superviseurs

Afin d'assurer une supervision adéquate, le superviseur de relève doit être en mesure de remplir ses fonctions de superviseur pour les opérations. Nos observations sur le terrain démontrent que les superviseurs de relève dans les postes non urbains sont généralement inclus dans les effectifs pour répondre au minimum requis pour le territoire.

Nous constatons que cette double fonction ne permet pas au superviseur d'assurer une supervision véritable et effective du travail puisqu'il doit réaliser la tâche de patrouille et répondre, en première ligne, aux appels des citoyens.

À la lumière de nos observations, nous constatons que des problèmes importants sont présents en matière de supervision des policiers par les superviseurs de relève. L'employeur doit revoir l'organisation du travail de manière à assurer une supervision appropriée aux policiers afin de leur permettre d'accomplir leurs tâches de façon sécuritaire.

L'employeur doit s'assurer que les personnes en supervision puissent exercer un rôle véritable et effectif de supervision et qu'ils aient les compétences, la formation et l'expérience suffisante pour occuper cette fonction.

La dérogation no 4 est émise.

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
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Conclusion

L'enquête, qui fait suite au décès de la sergente Maureen Breau, vise l'identification des causes et des circonstances qui ont contribué à l'événement afin d'éviter sa répétition dans le milieu de travail.

Par cette démarche, la CNESST a comme objectif de s'assurer que les correctifs pour éliminer ou contrôler les dangers soient mis en place.

Par ce rapport d'intervention, nous rappelons à l'employeur ses obligations législatives et la nécessité d'améliorer la prise en charge de la santé et de la sécurité dans l'organisation.

Dans la seconde partie de ce rapport, nous demandons à la SQ de prévoir une méthode pour que les patrouilleurs puissent mieux identifier les risques d'une intervention planifiée, afin de s'assurer qu'ils disposent des compétences et outils pour intervenir de façon sécuritaire. Le moyen qui sera déterminé devra être applicable et adapté à la patrouille.

Pour ce qui est de la réalisation des interventions, la SQ doit s'assurer que la méthode d'intervention sécuritaire soit appliquée par l'ensemble des patrouilleuses et patrouilleurs.

De plus, l'employeur doit trouver le moyen d'assurer l'entraînement des policiers afin qu'ils maintiennent les habiletés requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.

Finalement, la SQ doit déterminer un moyen afin de s'assurer d'une supervision véritable et effective des opérations policières sur le terrain tel que requis par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

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

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

À la suite de la rencontre avec les parties, il est convenu qu'un suivi de l'intervention sera réalisé en janvier 2024 afin de permettre à l'employeur de définir et d'encadrer les travaux qui devront être faits pour répondre à chacune des dérogations.

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information et afin d'échanger sur les démarches à réaliser pour répondre aux obligations législatives.



Stéphanie ROSA

Inspectrice

Direction de la prévention/inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1055, boulevard des Forges, bureau 200, rez-de-chaussée
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
800 668-6210 poste 3466

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



Vincent OUELLETTE ing.

Inspecteur

Direction de la prévention/inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1055, boulevard des Forges, bureau 200, rez-de-chaussée
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
800 668-6210 poste 3250

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Annexe A

Sommaire des personnes et organisations consultées lors de la collecte des informations dans le cadre de l'enquête.

Sûreté du Québec

- Les patrouilleurs, témoins directs de l'événement du 27 mars 2023
- Les témoins indirects (patrouilleurs et sergents de relève)
- Patrouilleurs
- Superviseurs de relève (sergents)
- Chargés de relève (patrouilleurs)
- Responsables de poste (sergents et lieutenants)
- Lieutenants
- Directeur de centre de services
- Commandant de région
- Service administratif du centre de services
- Service administratif de poste
- Centre de gestion des appels de la Sûreté du Québec
- Service de la coordination provinciale des opérations (CVCO)
- Division des enquêtes des MRC (postes)
- Équipe des enquêtes sur les crimes majeurs
- Groupe tactique d'intervention (GTI)
- Responsables en formation et en emploi de la force
- Représentants syndicaux
- Membres du comité de santé et de sécurité district ouest
- Service de la santé et de la prévention au travail
- Postes avec projet de travail en partenariat avec des travailleurs sociaux
- Division de la vérification

Autres organisations consultées

- Le service de police de la Ville de Montréal (SPVM)
- Le service de police de la Ville de Québec (SPVQ)
- Le service de police de la Ville de Laval (SPL)
- Le service de police de Sherbrooke (SPS)
- Fraternité des policiers et policières de Gatineau

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
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

- Travailleuse sociale en milieu policier au service de police de la Ville de Trois-Rivières (SPTR)
- Police provinciale de l'Ontario (OPP)
- Gendarmerie royale du Canada (GRC)
- Service d'aide en situation de crise (SASC)
- École Nationale de Police du Québec (experts, direction formation initiale et direction du perfectionnement)
- Ministère de la Sécurité Publique (MSP)
- Direction des poursuites criminelles et pénales (DPCP)
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales » (APSAM)

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Annexe B

Loi sur la santé et la sécurité du travail LSST chapitre S-2.1

Article 51 – Obligations générales de l'employeur

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

- 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;
- 2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;
- 3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;
- 4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;
- 5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;
- 6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;
- 7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- 8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;
- 9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

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
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions;

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

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Loi sur la santé et la sécurité du travail LSST chapitre S-2.1

Article 7

Une personne physique faisant affaires pour son propre compte, qui exécute, pour autrui et sans l'aide de travailleurs, des travaux sur un lieu de travail où se trouvent des travailleurs, est tenue aux obligations imposées à un travailleur en vertu de la présente loi et des règlements. De plus, elle doit alors se conformer aux obligations que cette loi ou les règlements imposent à un employeur en ce qui concerne les produits, procédés, équipements, matériels, contaminants ou matières dangereuses.

Article 8

Le premier alinéa de l'article 7 s'applique également à l'employeur et aux personnes visées dans les paragraphes 1° et 2° de la définition du mot «travailleur» à l'article 1 qui exécutent un travail sur un lieu de travail.

Définition de travailleurs dans l'article 1 de la LSST

« **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 dans les cas déterminés par règlement, 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.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Loi sur la santé et la sécurité du travail LSST chapitre S-2.1

Article 49 – Obligations des travailleurs

Le travailleur doit :

- 1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique;
- 3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- 4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
- 5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- 6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

Article 78 – Fonctions du comité de santé et de sécurité

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:

- 1° de choisir conformément à l'article 118 le médecin responsable des services de santé dans l'établissement.
- 2° d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112;

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
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

- 3° d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- 4° de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- 5° de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
- 6° de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;
- 7° de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- 8° de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- 9° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
- 10° de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- 11° de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
- 12° de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, l'agence et la Commission;
- 13° d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Article 90 – Fonctions du représentant à la prévention

Le représentant à la prévention a pour fonctions:

- 1° de faire l'inspection des lieux de travail;
- 2° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3° d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- 4° de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- 5° d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
- 6° d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- 7° d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- 8° de porter plainte à la Commission;
- 9° de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52.

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Annexe C

Principes de défenses et principes tactiques enseignés à l'ENPQ



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
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

Annexe D

Extrait de la description d'emploi du patrouilleur MRC SQ



Description d'emploi Agent (policier)
DATE DE MISE À JOUR : Septembre 2004

1- IDENTIFICATION DE L'EMPLOI		Le contenu de ce formulaire doit être adapté aux caractéristiques de l'emploi décrit.	
<u>GRANDE FONCTION</u> Surveillance du territoire	<u>TITRE DE L'EMPLOI</u> Patrouilleur MRC		
<u>DIRECTION</u> District de	<u>TITRE DE L'EMPLOI DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT</u> Chargé de relève (ou chef d'équipe)	<u>CODE DE FONCTION</u> 1	
<u>SERVICE</u> Bureau de la Surveillance du territoire	<u>GRADE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT</u> Sergent		
<u>DIVISION</u> Poste principal ou auxiliaire de la MRC de	<u>LIEU DE TRAVAIL</u> Ville		
<u>MODULE</u>	<u>C.R.</u> 8xxx		

2- RAISON D'ÊTRE DE L'EMPLOI

Sous l'autorité du chargé de relève ou sous la supervision du chef d'équipe, le titulaire maintient la paix, l'ordre et la sécurité publique sur le territoire de la MRC, prévient et réprime le crime et les infractions aux lois et aux règlements fédéraux, provinciaux et, le cas échéant, les infractions municipales retenues au plan d'organisation des ressources policières pour la MRC, et en recherche les auteurs, dans le respect des valeurs de la Sûreté du Québec et des fondements de la police de proximité.

Pour la réalisation de cette mission, le titulaire effectue des patrouilles, des enquêtes, de la surveillance, des recherches, il s'assure du respect des victimes tout en étant attentif à leurs besoins, il coopère avec la communauté dans le respect du pluralisme culturel et exécute différentes autres activités afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens et de sauvegarder les droits et les libertés.

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
DPI4364303	16 novembre 2023	RAP1447779

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
Ministre de la Sécurité publique	ENL83969502

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Évaluation des risques : L'employeur ne s'assure pas que le patrouilleur utilise une méthode adéquate pour identifier le niveau de risque auquel il sera exposé dans son intervention. L'absence d'application d'une méthode d'évaluation du risque expose le travailleur à un risque de blessures graves voire mortelles.	2024-01-21	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(3) Organisation du travail : L'employeur ne s'assure pas que le patrouilleur applique des méthodes et des techniques de travail sécuritaires lors de son intervention. L'absence d'encadrement dans l'application des méthodes de travail sécuritaires expose les travailleurs à un danger de blessures graves voire mortelles.	2024-01-21	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(9) Maintien des compétences : L'employeur ne s'assure pas que le patrouilleur ait l'entraînement approprié afin de faire en sorte qu'il ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. L'absence du maintien des compétences expose le travailleur à un risque de blessures graves voire mortelles lors d'altercations physiques.	2024-01-21	Non commencée
4	LSST / 51, al. 1(9) Supervision des travailleurs : L'employeur ne s'assure pas que les travailleurs aient la supervision appropriée pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. L'absence de supervision réelle et effective expose les travailleurs à un risque de blessures graves voire mortelles en l'absence d'encadrement pour les opérations.	2024-01-21	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Télec. : 819 372-3264

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