

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

1- OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du *Groupe d'entreprises: Groupe Rouge Gestion, Le Rouge Bar, Le Peopl, Le Don B Comber, Le Don B Club, Le St-Édouard, le Petit Secret* – ci-dessous nommé le *Groupe*, à appliquer et faire appliquer les meilleures pratiques en termes de SANTÉ ET SÉCURITÉ des employés.

2- PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du Groupe, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- Les gérants sont aussi en charge de faire respecter cette politique par tous les prestataires externes.

3- MISE EN CONTEXTE

Cette mise en contexte paraphrase la Loi sur la santé et la sécurité au travail du Québec (LSST), mais ne la remplace pas. La Loi sur la santé et la sécurité au travail du Québec s'applique dans son intégralité au sein du Groupe. Toutes les lois du Québec sont consultables sur <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/>

ARTICLE 51: Obligations de l'employeur

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur et fournir au travailleur les moyens de se conformer à ses obligations.

ARTICLE 49: Obligations du travailleur

Le travailleur doit prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable; prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

ARTICLES 12 et suivants: Le droit de refus

Un droit de refus peut s'exercer si un travailleur a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose, ou expose une autre personne, à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

Loi C-21: La diligence raisonnable en matière de SST

La diligence raisonnable est une obligation qui comporte trois composantes distinctes : un devoir de prévoyance, un devoir d'efficacité et un devoir d'autorité. C'est à dire prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour prévenir les accidents et protéger la santé et la sécurité des personnes présentes sur le lieu de travail. Par conséquent il est aussi du devoir de l'employé d'interrompre ou de faire interrompre une action préjudiciable à la santé et à la sécurité.

Groupe d'entreprises incluant: Le Rouge Bar, Le Peopl, Le Don B Comber, Le Don B Club, Le St-Édouard, le Petit Secret

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

4- ÉNONCÉ DE POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DU TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES

Facultés affaiblies : Un travailleur peut avoir les facultés affaiblies de différentes façons, l'alcool et les drogues ne sont pas seuls en cause. Pensez au manque de sommeil, à une réaction allergique, à une insolation, à la déshydratation, aux effets secondaires des médicaments de prescription, boissons énergisantes, mélange de conditions et de produits énumérés précédemment, etc.

Le Groupe Rouge traite avec bienveillance les employés qui se prévalent du programme d'aide et le Groupe Rouge les dirigera vers les programmes subventionnés qui s'appliquent à leur besoin; consommation, dépendance, toxicomanie, soutien psychologique, etc.

Rappel sur le cannabis : L'usage du cannabis récréatif est légal au Canada depuis le 17 octobre 2018. L'organisation souhaite vous rappeler que l'usage du cannabis est interdit sur les lieux de travail et pendant les quarts de travail (même pendant les pauses). Nous demandons aux travailleurs qui utilisent du cannabis à des fins récréatives ou médicales de ne pas consommer avant de prendre leur quart de travail.

L'employé qui ne se sent pas apte à continuer son quart de travail doit se retirer volontairement, il n'y a pas de conséquence disciplinaire. Il est rappelé à l'employé qu'il peut se prévaloir de l'accès au programme subventionné adapté à son besoin.

Pour toutes les causes qui occasionnent des facultés affaiblies, incluant le cannabis, l'énoncé suivant s'applique : les travailleurs qui se présentent à l'ouvrage avec les facultés affaiblies se verront refuser l'accès aux lieux de travail. Si les facultés affaiblies sont détectées après le début du quart de travail, le travailleur sera renvoyé chez lui en taxi et à ses frais, si l'état du travailleur le nécessite son gérant fera appel à Urgence Santé.

Mesures disciplinaires (i) Première offense: le travailleur recevra un rappel de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et l'événement sera consigné pour 2 ans dans son dossier. (ii) Deuxième offense: [dans les deux ans suivant la première offense] le travailleur sera congédié immédiatement selon les termes prévus par la loi.

Mesures de bienveillance à la première offense ou de façon préventive: l'employé sera dirigé vers le programme adapté à son état.

5- MESURES LIÉES AUX PANDÉMIES ET AUX DÉCRETS D'URGENCE SANITAIRE, SANTÉ PUBLIQUE, CNESST ET AUTRES.

Le Groupe Rouge applique les demandes et décrets au pied de la lettre sans adaptation ni accommodement. Ces mesures s'appliquent à tout le monde, propriétaires, employés, clients, visiteurs, organismes de contrôle, etc. Il est de l'obligation de chacun de s'y conformer et aux gérants de veiller à leur stricte application.

Questionnaire COVID 19 : Avant de se présenter à l'ouvrage toutes les personnes à l'horaire sur **Planifico** doivent compléter leur "Questionnaire COVID 19" et ne pas se présenter à l'ouvrage en cas de réponse positive. Le gérant veille à refuser l'entrée aux personnes qui n'ont pas complétées le formulaire. Le gérant veille aussi à faire compléter le Questionnaire COVID 19 aux personnes du Groupe qui ne sont pas à l'horaire (propriétaire, employé administratif, etc.)

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

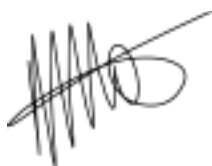
CHECKLIST GERANTS COVID 19 : Avant chaque quart de travail le gérant contrôle l'exécution de la liste de vérification et valide le questionnaire POUR CHAQUE ÉTABLISSEMENT. La check list est disponible dans **Planifico**.

Registre Sanitaire des clients : Le gérant veille à ce que chaque client complète le registre sanitaire avant l'accès aux établissements, texto, QR et accusé réception.

Passeport Sanitaire : Lors de son entrée en vigueur il est de la responsabilité du gérant d'appliquer ce qui est requis par la loi.

5- CARTABLE CNESST

Le cartable CNESST est disponible dans imprimé dans chaque établissement, il est mis à jour par l'administration. Avant chaque quart de travail il est de la responsabilité du gérant de le vérifier et d'en appliquer les mesures. (carte des risques, secouriste, restrictions COVID, etc)



Montréal le 20 aout 2021

*Signature de l'employeur
François Boitard*

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - - sollicitation insistante,
 - - regards, baisers ou attouchements,
 - - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.