

Rapport d'investigation du coroner

Loi sur les coroners

POUR la protection de LA VIE humaine

concernant le décès de

2022-04338

Le présent document constitue
une version dénominalisée du
rapport (sans le nom du défunt).
Celui-ci peut être obtenu dans
sa version originale, incluant le
nom du défunt, sur demande
adressée au Bureau du coroner.

Me Pascale Boulay

BUREAU DU CORONER	
2022-06-18 Date de l'avis	2022-04338 N° de dossier
IDENTITÉ	
██████████ Prénom à la naissance	██████████ Nom à la naissance
43 ans Âge	Masculin Sexe
Gatineau Municipalité de résidence	Québec Province
	Canada Pays
DÉCÈS	
2022-06-18 Date du décès	Gatineau Municipalité du décès
Usine de ERCO MONDIAL Lieu du décès	

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE DÉCÉDÉE

M. ██████████ a été identifié par un policier du Service de police de la Ville de Gatineau (ci - après « SPVG ») au moyen de pièces d'identité officielle avec photographie sur le lieu de son décès.

CIRCONSTANCES DU DÉCÈS

Le 18 juin 2022, vers 18 h 8, un appel est logé aux services d'urgence, car un employé d'une usine à Gatineau, qui est recherché par ses collègues depuis 16 h 30 afin de finaliser le changement de quart de travail prévu pour 17 h, est trouvé inanimé à l'extérieur du bâtiment, au pied d'une tour mesurant environ 40 pieds de hauteur. Des policiers du SPVG se rendent sur les lieux rapidement. Sur place, ils trouvent le corps ensanglanté de M. ██████████. Il est sur le dos et présente des lésions traumatiques majeures au bas du corps et des signes manifestes à la tête d'une mort évidente. Aucune manœuvre de réanimation n'est entreprise par les ambulanciers. Le décès est constaté à distance par un médecin de l'Unité de coordination clinique des services préhospitaliers d'urgence à 20 h 15.

EXAMEN EXTERNE, AUTOPSIE ET ANALYSES TOXICOLOGIQUES

Un examen externe est fait le 19 juin 2022 à la morgue locale. Il met en évidence la présence de multiples fractures aux membres inférieurs et au bassin. Un évidement crânien est également observé. Aucun autre signe de violence sur le corps n'est observé.

Des prélèvements biologiques effectués au moment de l'examen externe sont soumis pour fins d'analyses toxicologiques au Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale à Montréal. L'éthanol (alcool) est non détecté. Aucune substance contributive au décès n'est détectée. Seul un métabolite de cannabis (TC-COOH) est détecté dans l'urine.

ANALYSE

La rédaction du rapport a été mise en suspens à la suite d'une enquête de la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (ci - après « CNESST ») dont j'ai obtenu le rapport final en avril 2024. La levée du suspens est maintenant faite afin de finaliser la rédaction du présent rapport d'investigation dans le respect de la juridiction du coroner sans nuire au processus d'enquête et de décision de la CNESST.

Ce rapport d'investigation est basé sur l'analyse de la preuve recueillie au moyen de l'enquête policière du SPVG, des renseignements médicaux pertinents obtenus, des discussions avec les proches, de mes observations directement sur la scène et de mes rencontres avec des représentants et dirigeants de ERCO MONDIAL (local et Toronto) et des rencontres avec des témoins, des conclusions des expertises ordonnées, et finalement du rapport et des conclusions finales des enquêteurs de la CNESST.

M. [REDACTED] [REDACTED] est âgé de 43 ans. Son dossier médical ne révèle aucun antécédent pertinent au décès. Selon ses proches, il n'a jamais tenu de propos suicidaires par le passé.

M. [REDACTED] travaille chez le même employeur depuis 2010. Il y est opérateur de production (saumure). Le jour de son décès, il se présente à son travail après avoir pris congé la veille en raison d'une réaction face aux effets d'une première consommation de cannabis. Il vaque à ses tâches, mais selon ses collègues, il semble préoccupé par son téléphone cellulaire. Toutefois, aucun élément significatif pertinent au décès n'a été extrait par les policiers. Vers 15 h 50, il quitte son poste situé à la salle de contrôle, y laissant son casque de sécurité et ses gants. Les actions décrites ci-dessous ont été enregistrées au moyen de la vidéosurveillance obtenue dans le cadre de l'investigation.

Selon les images captées, M. [REDACTED] se dirige vers un secteur de travail étranger à ses tâches qui lui donne accès au plus haut silo de l'usine, lequel est d'une hauteur d'environ 40 pieds.

À 16 h 8, il est vu tomber dans le vide. Les résultats de l'examen externe et l'examen de la scène par les policiers ont mis en évidence plusieurs lésions traumatiques fatales compatibles avec la chute observée et la configuration des lieux où il a été trouvé.

L'intention de mettre fin à ses jours est un élément déterminant pour conclure à un suicide et elle s'évalue de manière ponctuelle et avec diligence en raison des stigmates psychologiques pour les proches et qui sont associés au suicide.

Les résultats de l'investigation permettent d'établir que M. [REDACTED] n'a pas été poussé ou qu'il est tombé accidentellement. Aucune effraction ou intervention d'un tiers n'a été observée par les policiers. Les images captées par la vidéosurveillance démontrent qu'il s'est laissé volontairement tomber de la tour. D'emblée, il est décédé sur le coup à la suite de la force de l'impact.

Les conclusions de l'enquête policière permettent d'identifier deux facteurs (qui en association avec sa personnalité) ont influé à divers degrés sur les circonstances de son décès ; dans un ordre croissant :

- Une forte réaction à la suite d'une consommation de jujubes de cannabis dans les jours précédant son décès ;
- La présence d'un contexte de harcèlement psychologique en milieu de travail ;

1. Consommation de jujubes de cannabis dans les jours précédant son décès

Trois jours avant son décès, M. ██████ qui n'a jamais pris de drogue, consomme avec son amie, des gélules composées de cannabis. La preuve recueillie démontre qu'à la suite de la consommation, il fait une crise de panique, car il est persuadé d'avoir été empoisonné.

Les résultats des analyses toxicologiques bien qu'elles soient *post-mortem*, démontrent qu'aucune autre substance n'avait été ingérée. Hormis, un métabolite du cannabis (THC), confirmant la consommation dudit cannabis dans les jours ayant précédé le décès, les analyses toxicologiques n'ont révélé aucune intoxication ou trace d'une quelconque autre substance comme le craignait M. ██████. Par ailleurs, je souligne que la quantité de THC détectée est trop faible pour avoir influé sur son jugement au moment des faits.

Le 17 octobre 2018, la consommation de cannabis est devenue légale au Canada. Or, les effets du cannabis varient grandement d'un consommateur à l'autre selon divers paramètres tels que la dose consommée, le mode d'administration, l'expérience antérieure, l'état physique et mental et le contexte social de l'usage.

Les faits démontrent que M. ██████ a été grandement affecté par l'effet des jujubes de cannabis consommés au point où il s'est présenté aux urgences de l'Hôpital de Hull, car il convaincu d'avoir été empoisonné. Toutefois, il a quitté sa s avoir été vu par un médecin. Selon un témoin, il est tellement perturbé qu'il prend congé le lendemain soit la veille de son décès.

Avait-il été informé des possibles effets du cannabis ? Probablement pas. Ses craintes étaient-elles vraiment fondées ? La preuve n'appuie pas ce constat. Néanmoins, les faits démontrent qu'il a eu une réaction troublante qui l'a traumatisé et de laquelle il était encore préoccupé plus de 48 heures après sa consommation et ce bien qu'il ne fût plus sous l'effet du cannabis à proprement dit, incluant au moment des faits t agiques.

Le *Règlement sur la formation relative à la vente au détail de cannabis et sur les renseignements à communiquer à l'acheteur lors de toute vente de cannabis* (C-5.3, r.1) prévoit à l'article 3, l'obligation pour la Société québécoise du cannabis de communiquer à l'acheteur un document qui indique une panoplie de risques associés¹. Parmi ces risques, il est noté à l'Annexe II que la consommation du cannabis comporte des risques pour la santé et la sécurité et qu'il demeure difficile de prédire si une personne vivra ou non des problèmes importants après avoir consommé du cannabis. Les experts s'entendent sur le fait qu'aucune consommation de cannabis n'est totalement sécuritaire. À ce jour, certains comestibles de cannabis, dont les jujubes², sont interdits de vente au Québec.

Vu le contexte, il est utopique de formuler une recommandation à cet effet. Rappelons simplement que bien que la possession du cannabis soit légale dans certaines conditions bien définies au Canada, la substance n'est pas devenue banale pour autant. Sa consommation doit être prise avec prudence.

¹ Le *Règlement sur la formation relative à la vente au détail de cannabis et sur les renseignements à communiquer à l'acheteur lors de toute vente de cannabis* (C-5.3, r.1) Annexe II.

² Article 4, *Règlement déterminant d'autres catégories de cannabis qui peuvent être vendues par la Société québécoise du cannabis et certaines normes relatives à la composition et aux caractéristiques du cannabis* chapitre C-5.3, r. 0.1

2. Harcèlement psychologique en milieu de travail

Ce deuxième élément mis en évidence par l'enquête policière constitue le facteur qui selon la preuve obtenue durant l'investigation s'est avéré davantage contributif au décès de M. [REDACTED]

L'enquête policière permet d'établir que M. [REDACTED] a une vie personnelle épanouie ; sa vie professionnelle est cependant problématique. Au départ, la CNESST n'est pas impliquée dans le dossier vu le saut volontaire de M. [REDACTED]. Toutefois, la preuve recueillie par les policiers a mis en évidence une problématique troublante vécue par M. [REDACTED] dans son milieu de travail notamment il faisait l'objet de blagues offensantes. Des incidents visant à l'humilier ont aussi été révélés. D'ailleurs, quelques jours avant son décès, il partage à des témoins rencontrés par les policiers, les difficiles relations de travail qu'il partage avec des collègues.

La teneur des événements découverts suggérait de la violence psychologique en milieu de travail. Par conséquent, j'ai communiqué avec la CNESST puisque cet élément relève de leur juridiction. Une enquête a été ouverte en parallèle de l'investigation du coroner et a donné lieu à des mesures correctives auxquelles je ferai allusion plus loin dans le texte.

Rappelons les faits, M. [REDACTED] travaille depuis douze ans dans une entreprise spécialisée dans la fabrication de produits chimiques au sein de laquelle gravite une soixantaine d'employés dont les liens semblent tissés serrés lesquels ont pu mener à une certaine familiarité.

Tous les témoins rencontrés rapportent que M. [REDACTED] est un excellent travailleur. Toutefois, il a peu d'affinités avec ses collègues. Selon ses proches, il est un intellectuel, passionné d'astronomie et de sciences alors que la culture de la place se rapproche davantage vers des activités de plein air et sportives évoquant une culture masculine dite plus « classique » (hockey, motoneige, chasse, pêche etc...). En sus du peu d'affinités sur le plan des intérêts et des loisirs, l'enquête policière démontre aussi qu'il partage sur un réseau social, des propos à contre-courant et partage avec ses collègues des idées jugées controversées. Ce contexte est important, car il est à la source des événements tragiques qui ont mené à son décès au regard d'une part de ses difficultés d'inclusion dans son milieu de travail et d'autre part, de la perception et des réactions probables de M. [REDACTED] à l'égard de certaines remarques parfois inappropriées de ses collègues à son égard.

L'enquête de la CNESST a révélé que la problématique identifiée par l'enquête policière dans le cadre de l'investigation du coroner donnait ouverture à l'application de l'article 51 (16) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre. S - 2.1) (ci- après « LSST »)* lequel se lit comme suit :

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

16) prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux à une situation de violence physique ou **psychologique**, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel. »

Certes, l'employeur avait une *Politique en matière de violence au travail et harcèlement* en vigueur depuis avril 2021, mais elle se limitait à la violence physique. Les nuances de ce qui

constitue de la violence psychologique au travail n'étaient pas vraiment connues des travailleurs. Deux dérogations à l'article 51 (16) de la LSST ont été identifiées par les enquêteurs de la CNESST, notamment l'identification et le contrôle des risques psychosociaux ainsi que l'inclusion dans sa *Politique sur la violence en milieu de travail* de toutes les définitions de violence prévues à l'article 51 (16) de la LSST ce qui inclut la violence psychologique.

Les résultats de l'investigation ont permis d'établir que M. [REDACTED] n'avait cependant jamais formulé de plainte à son employeur et que ce dernier n'était pas informé des moqueries dont il faisait l'objet par ses collègues de travail.

L'article 4 de la *Loi sur les coroners* interdit au coroner de se prononcer, au terme de son investigation, sur la responsabilité civile, professionnelle ou criminelle d'une personne. Des mécanismes existent à cet effet et des organisations ont le mandat précis de s'assurer de la qualité de l'exercice professionnel de leurs membres.

Cela étant dit, je dispose de l'autorité pour formuler des recommandations pour une meilleure protection de la vie humaine si je le juge opportun.

Des mesures préventives du risque suicidaire en milieu de travail identifiées par la CNESST devaient être mises en place - ces dernières sont reprises textuellement du rapport de l'enquêteur de la CNESST :

- *Sensibiliser les gestionnaires et les travailleurs à la problématique du suicide et ses facteurs de risque (stress, harcèlement, isolement ou le surmenage) ;*
- *Former les gestionnaires et les représentants des travailleurs à repérer les signes de détresse psychologique chez leurs collaborateurs et à les orienter vers des ressources d'aide adaptées ;*
- *Mettre en place un dispositif d'écoute et de soutien psychologique accessible à tous les travailleurs, en cas de besoin, avec des professionnels qualifiés et formés à la prévention du suicide (Programme d'aide aux employés) ;*
- *Offrir une formation aux employés sur le harcèlement, l'intimidation et la violence physique et psychologique ;*
- *Utiliser des méthodes et techniques pour identifier et contrôler les risques psychosociaux notamment ceux liés aux relations interpersonnelles entre les travailleurs comme la violence psychologique dans le milieu de travail ;*
- *Inclure les définitions autres que violence physique dans la Politique de l'employeur en matière de violence au travail ;*

À la suite de discussions que j'ai eues avec la CNESST, j'ai appris que l'employeur a collaboré et qu'il a procédé à des changements. Une mise à jour de sa politique sur la violence au travail a été faite en avril 2023, et serait même en révision. Des démarches pour que les superviseurs soient mieux formés et soutenus pour reconnaître les signes de violence psychologique et identifier les risques psychosociaux au travail ont été faites. Un suivi a été fait récemment par la CNESST afin de vérifier la mise en place des mesures correctrices visant la prise en charge du volet psychologique de la violence au travail. Les dérogations identifiées à la suite du décès de M. [REDACTED] ont été corrigées à la satisfaction de la CNESST.

Par conséquent, je suis satisfaite des démarches faites par l'employeur pour la prise en charge du volet violence psychologique. Il n'y a aucune valeur ajoutée à la formulation de recommandations additionnelles sur ce point si ce n'est que j'encourage l'employeur à maintenir à jour ses connaissances au moyen de formations pour sensibiliser son personnel

au mieux-vivre ensemble et à la détection des facteurs de risques psychosociaux favorisant la détresse psychologique chez un employé.

Cela étant dit, en sus des mesures mises en place à la suite des recommandations de la CNESST, il m'apparaît nécessaire de formuler des recommandations additionnelles d'un ordre pratique pour une meilleure protection de la vie humaine. À cette fin, j'ai discuté avec la directrice santé et sécurité au travail de l'employeur, la directrice des ressources humaines et également j'ai eu une rencontre avec le directeur de l'usine et des membres de ERCO MONDIAL du bureau de Toronto sur les mesures possibles pouvant être envisagées pour la prévention du suicide des employés.

Au départ, il m'apparaissait évident de recommander l'installation d'une barrière anti-suicide sur le toit de la structure concernée dans le but d'éviter un autre saut avec précipitation dans le vide à partir de cet endroit névralgique de l'usine. Bien que l'idée en soi fut très bien accueillie par l'employeur, une visite du site m'a fait réaliser que cette mesure n'était pas adéquate en raison de la configuration de l'usine, car somme toute, cela équivaldrait à déshabiller Pierre pour habiller Paul vu la multitude d'autres structures en hauteur à l'extérieur et à l'intérieur de l'usine. Cela étant dit, l'employeur s'est montré extrêmement préoccupé et engagé à vouloir trouver une solution pour mettre en place des mesures de prévention de suicide sur le site de l'usine. Je prends donc au sérieux sa volonté d'engagement et l'inviterai au moyen d'une recommandation officielle à évaluer les possibles mesures de prévention pratiques convenables au regard de la configuration et de l'infrastructure particulière de l'usine et d'en faire part au Bureau du coroner.

Lors de notre échange, j'ai aussi été informée que l'employeur avait débuté des rencontres et formations visant à outiller davantage son équipe pour qu'elle puisse être en mesure de mieux identifier les personnes fragilisées psychologiquement et vivant des situations difficiles. La haute gestion de l'entreprise m'a partagé son idée naissante d'aller au-delà des dites formations et de mettre sur pied un projet visant la mise sur pied d'un groupe sentinelle à l'usine composé de travailleurs et de représentants de l'employeur. Ce groupe sentinelle serait spécifiquement formé pour identifier et intervenir auprès des employés qui démontrent des signes de détresse psychologique et émotionnelle. D'emblée, je ne peux que saluer et appuyer ce projet novateur de l'employeur et à cette fin, soutenir la mise en place de ce groupe sentinelle dans les meilleurs délais au moyen d'une recommandation officielle.

D'après l'ensemble des informations recueillies, je conclus à un suicide dans un contexte premier de harcèlement psychologique au travail et en second plan, d'anxiété causée par la consommation récente de jujubes de cannabis.

Une copie de ce rapport sera transmise à la CNESST pour des fins de référence.

CONCLUSION

M. [REDACTED] [REDACTED] est décédé d'un polytraumatisme avec fractures multiples notamment une fracture du crâne et un évidement de la boîte crânienne à la suite d'un saut volontaire dans le vide d'une tour d'une hauteur de 40 pieds environ.

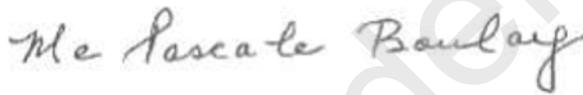
Il s'agit d'un suicide.

RECOMMANDATIONS

Je recommande à **ERCO MONDIAL** :

- [R-1] Mettre en place le groupe sentinelle dont le mandat sera d'intervenir et de faire le suivi auprès des employés fragilisés démontrant des signes de détresse psychologique ou émotionnelle;
- [R-2] Évaluer les installations de l'usine en identifiant les éléments à risque et, le cas échéant, mettre en place des mesures de prévention du risque suicidaire à l'intérieur et à l'extérieur de l'usine.

Je soussignée, coroner, reconnais que la date indiquée, et les lieux, les causes, les circonstances décrits ci-dessus ont été établis au meilleur de ma connaissance, et ce, à la suite de mon investigation, en foi de quoi j'ai signé, à Gatineau, ce 22 janvier 2025.



Me Pascale Boulay, coroner