



Guide des travailleurs étrangers

Pour l'employeur
et l'employé



**Santé et sécurité du travail
en restauration**



**ASSOCIATION
RESTAURATION
QUÉBEC**

Table des matières

04

Guide travailleurs étrangers – volet employé

- 5 La santé et la sécurité du travail
- 5 Statistiques
- 6 Droits et obligations
- 7 Droits du travailleur
(Articles 9 à 48, LSST)
- 7 Obligations du travailleur
(Article 49, LSST)
- 8 Principe d'identification des risques
- 9 Risques spécifiques à la restauration
 - 9 Produits dangereux (SIMDUT)
 - 9 Entreposage de matériel
 - 9 Manutention de charges
 - 9 Protection contre les incendies
 - 9 Chutes
 - 10 Cuisine et salle à manger
 - 11 Pratiques ergonomiques
- 12 Mesures générales – volet RH
 - 12 Procédure en cas d'accident
 - 12 Déclaration d'accident
 - 12 Politiques
 - 12 Drogue et alcool
 - 12 Harcèlement et violence
 - 13 Politique de santé et sécurité
 - 13 Mécanismes de participation
des travailleurs
 - 13 Comité santé et sécurité

14

Guide travailleurs étrangers – volet employeur

- 15 Avant l'arrivée du travailleur
- 16 Pendant
- 17 Suivi
- 17 Droits de l'employeur (Article 50, LSST)
- 17 Obligations de l'employeur
(Article 51, LSST)

19

Grille d'accueil et d'intégration

22

En conclusion

01

Guide des travailleurs
étrangers —
volet employé

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

En restauration, les risques d'accident sont multiples et fréquents. Vous êtes donc responsable, tout comme vos collègues de travail et vos supérieurs, d'évoluer de façon sécuritaire dans vos tâches.

Pour se faire, vous devez connaître vos droits et obligations en matière de santé et sécurité du travail, identifier les risques auxquels vous êtes exposés et choisir les moyens appropriés pour vous protéger.

Il est important de noter qu'en tant que travailleuses et travailleurs étrangers, vous avez les mêmes droits et les mêmes obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec. Un employeur qui embauche des travailleurs étrangers a aussi les mêmes droits et les mêmes obligations qu'envers les autres membres de son personnel.

Au Québec, la santé et sécurité du travail relève de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>. En plus d'épauler les employeurs dans la formation de leur personnel, cet organisme fait également office de ressources pour les employés. La CNESST est financée via des cotisations de l'employeur, selon les barèmes établis. Afin d'en apprendre davantage sur vos droits et obligations en matière de travail au Québec, vous pouvez également consulter cette page [Je suis une ou un travailleur étranger temporaire](#).

STATISTIQUES

Saviez-vous qu'au Québec, plus de 50 % des lésions arrivent dans les 6 mois suivant l'embauche?

Dans le milieu de la restauration, le constat est très similaire. Il y a en effet un nombre élevé d'accidents parmi les nouveaux travailleurs.

Dans l'ensemble du secteur québécois des services de l'hébergement et de la restauration, on ne dénombre aucun décès pour l'année 2022 et deux décès accidentels en 2021.

D'autre part, la CNESST enregistre annuellement entre 2 000 et 3 000 accidents avec blessures et une quinzaine de maladies professionnelles.

2000 à 3000
accidents avec blessures

0
décès en
2022

50 %
des lésions
arrivent dans les
6 mois suivant
l'embauche



Tout travailleur
a droit à des conditions
de travail qui respectent
sa santé, sa sécurité et
son intégrité physique
et psychique.

DROITS ET OBLIGATIONS

La loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Cependant, il n'est pas toujours possible d'éliminer le risque à la source. Advenant que ce soit le cas, il faut mettre en place les mesures nécessaires pour réduire ce risque.

L'employeur a donc l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

En tant qu'un de ces derniers, vous avez principalement trois droits, soit le droit à la formation et l'information, le droit de refus et le droit au retrait préventif.

DROITS DU TRAVAILLEUR

Articles 9 à 48, Loi sur la santé et la sécurité du travail, LSST

Tout travailleur a droit :

- 1 À des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique;
- 2 À des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;
- 3 De refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Retrait préventif de la travailleuse enceinte

Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

De plus, une travailleuse qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Article 49, LSST

Vous avez aussi un rôle à jouer par rapport à la santé et la sécurité au sein de votre entreprise.

En effet, la loi prévoit que le travailleur doit respecter les obligations importantes suivantes :

- 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 s'il y a lieu, ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la loi et des règlements.

En résumé, vous devez retenir que l'objectif principal en santé et sécurité du travail est l'élimination des risques à la source.

Pour y parvenir, votre employeur, vos collègues et vous-mêmes avez des obligations à respecter.

Connaître les bases de la législation en santé et sécurité du travail vous permet de mieux vous protéger et de savoir comment vous impliquer dans le processus.

PRINCIPE D'IDENTIFICATION DES RISQUES

L'analyse de tâches permet d'identifier les risques auxquels vous êtes exposé.

Cette analyse s'effectue en fonction de quatre composantes du travail :

- L'individu;
- Les tâches;
- L'environnement;
- Le matériel.

Pour identifier les risques potentiels, voici quelques exemples de questions que vous pouvez vous poser :

- Est-ce que j'ai reçu la formation nécessaire pour réaliser mon travail de façon sécuritaire?
- Quelles sont les tâches à effectuer?
- Quels sont les éléments associés à ces tâches pouvant présenter un risque?
- Les lieux de travail sont-ils en bon état et dégagés?
- Les équipements et le matériel utilisés sont-ils en bon état?

Lors d'un nouvel emploi, sachez que poser des questions, c'est tout à fait normal! Cela pourrait vous éviter des blessures et même vous sauver a vie!

Voici quelques bons réflexes à avoir :

- Identifiez les personnes à qui vous référer;
- Sachez où sont situés les documents en santé et sécurité du travail afin de vous y référer au besoin;
- Participez aux activités de prévention;
- Signalez toutes situations dangereuses observées.

Notez que de savoir reconnaître les risques dans votre milieu de travail vous permet de choisir les bons moyens et d'adopter les comportements sécuritaires pour vous protéger. D'ailleurs, certains réflexes vous aideront également à atteindre cet objectif.

Personnes ressources

- Secouriste
- Comité SST
- RH
- Représentant et agent de liaison

Documents ressources

- Programme de prévention
- Procédure
- FDS
- Règles SST

Activités de prévention

- Inspection
- Enquête et analyse d'accident
- Identification des risques

RISQUES SPÉCIFIQUES À LA RESTAURATION

Produits dangereux (SIMDUT)

Consulter les étiquettes et les fiches de données de sécurité lors de l'utilisation d'un produit contrôlé afin de connaître les mesures de prévention à adopter, les exigences d'entreposage de chaque produit, etc.

Un produit transvasé dans un contenant doit être identifié à l'aide d'une étiquette indiquant les caractéristiques du produit.

Entreposage de matériel

Entreposer le matériel sur une base plane et stable.

S'assurer qu'il n'y ait pas de risque de chutes d'objets à cause de l'entreposage en hauteur.

Veiller à ce que les étagères ne soient pas surchargées et entreposer les charges les plus lourdes vers le bas.

Faire en sorte que l'entreposage n'obstrue pas les passages, les sorties, les voies de circulation, les gicleurs et l'éclairage.

Manutention de charges

Utiliser les moyens mis à votre disposition pour soulever des charges; si vous devez le faire manuellement utiliser une technique sécuritaire :

- Planifiez votre trajet;
- Placez-vous d'abord dans une position confortable;
- Levez l'objet en douceur en maintenant la charge près du corps;
- Évitez de vous tordre le corps pendant que vous levez l'objet;
- Demandez de l'aide au besoin.

Protection contre les incendies

Laisser les panneaux et les locaux électriques libres d'accès et d'entreposage en tout temps.

Les extincteurs doivent demeurer fixés au mur et accessibles en tout temps.

Mémoriser l'emplacement des sorties d'urgence et des extincteurs.

Chutes

Les chutes peuvent entraîner des conséquences sévères. Un seul incident peut avoir une grande portée et engendrer des coûts considérables.

Principales causes des chutes de même niveau :

- Glisser;
- Trébucher;
- Perdre l'équilibre.



CES INCIDENTS REPRÉSENTENT

89% de l'ensemble des chutes de même niveau

Principales causes des chutes en hauteur :

- Tomber d'un escabeau;
- Tomber d'une échelle.



CES INCIDENTS REPRÉSENTENT

11% de l'ensemble des chutes en hauteur

Cuisine et salle à manger

- Respecter les procédures de sécurité des appareils (trancheuse à viande, hachoir, robot culinaire, mélangeur, etc.) avant de les mettre en marche et toujours les débrancher avant de les nettoyer et de les entretenir.
- Toutes les déficiences des appareils doivent être rapportées immédiatement à votre supérieur.
- S'assurer que les dispositifs de sécurité soient installés en tout temps sur les appareils : il est interdit d'enlever ou de court-circuiter un protecteur ou un dispositif de sécurité.
- Utiliser les équipements de protection individuels et les outils fournis (mitaines) pour manipuler les aliments et les équipements chauds.
- Bien régler la température de l'eau pour les boissons chaudes (température maximale de 60°C).
- Ramasser le verre cassé à l'aide d'un balai et d'un porte-poussière et vider dans les bacs mis à disposition à cet effet. Ensuite, vider le contenu de ces bacs directement dans le conteneur.
- Maintenir le plancher en bon état, propre et dégagé.
- Essuyer et ramasser immédiatement les flaques d'eau sur le sol et les aliments sur le plancher.
- Lors du nettoyage de la plaque chauffante et du four avec le dégraisseur à base d'acide, porter les lunettes de sécurité, les gants et le masque.
- S'assurer que les bonbonnes de gaz soient en bon état, solidement attachées et munies d'un protecteur de soupape, qu'elles soient pleines ou vides.
- Maintenir les bonbonnes de gaz à l'écart de toute source de chaleur.
- Déplacer les bonbonnes en évitant le frottement au sol.
- Utiliser les techniques sécuritaires de manutention des torpilles.
- Déterminer une quantité maximale de plats (assiettes) à transporter lors du service.
- Éviter le port de chaussures à talon haut et favoriser l'achat de souliers plats à bouts fermés.
- Utiliser le gant de Kevlar® lors de la manipulation de la mandoline manuelle.

Pratiques ergonomiques

- Utiliser les techniques sécuritaires de manutention des torpilles.
- Déterminer une quantité maximale de plats (assiettes) à transporter lors du service.
- Adopter une posture de travail adéquate pour chaque tâche afin d'éviter la fatigue musculaire.
- Si possible, ajuster les plans de travail en fonction des tâches à exécuter :
 - Pour une personne qui travaille debout, sans faire d'effort, la hauteur d'un plan de travail doit être de 5 à 10 cm au-dessous des coudes;
 - Pour une personne qui doit exercer une tâche exigeant une certaine force, le plan de travail doit être de 15 à 30 cm au-dessous du niveau des coudes.
- Éviter les tâches répétitives et favoriser la rotation des postes.



D'autres risques sont également présents, nous vous invitons à consulter le site de l'ARQ. L'Association a développé des outils afin de vous aider à identifier ces risques et à les contrôler, notamment ces outils :

→ Grille d'inspection	https://sst.restauration.org/grilles-dinspection/
→ Procédure de travail sécuritaire	https://sst.restauration.org/procedure-de-travail-securitaire/fiches-de-procedures/
→ Webinaire	https://sst.restauration.org/webinaires/
→ Campagne de prévention	https://sst.restauration.org/campagnes-de-prevention/
→ Formation	https://sst.restauration.org/formations/

MESURES GÉNÉRALES – VOLET RH

Procédure en cas d'accident

Selon la réglementation, il est important que l'employeur vous informe des procédures à suivre en cas d'accident :

- Recevoir les premiers soins ou contacter le 9-1-1;
- Signaler l'évènement au superviseur;
- Remplir les formulaires concernés, par exemple : déclaration d'accident, registre, etc.;
- Au besoin, consulter un médecin;
- Présenter le formulaire d'assignation temporaire au médecin.

Déclaration d'accident

Avisez la personne responsable, et ce, dès que l'accident ou l'incident se produit, afin de recevoir les premiers soins lorsque nécessaires. Si vous n'êtes pas en mesure de le faire, une autre personne s'en chargera pour vous. Si vous devez vous rendre à l'hôpital, à une clinique ou même à la maison après votre accident, c'est votre employeur qui doit assumer les frais de transport (ambulance, taxi, transport en commun, etc.).

- ▶ <https://sst.restauration.org/accident-du-travail/procedure-en-cas-daccident-ou-de-maladie-professionnelle/but/>
- ▶ <https://sst.restauration.org/accident-du-travail/declaration-daccident-et-dincident-employe/declarer-rapidement-levenement/>
- ▶ https://sst.restauration.org/wp-content/uploads/2023/08/14014_ARQ_Fiche_Declaration_situation_dangereuse.pdf

Politiques

Afin de respecter les lois et pour s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise, votre employeur doit mettre en place des politiques concernant :

La drogue et l'alcool, le harcèlement et la violence, ainsi que les règles de santé et de sécurité au travail.

Vous devez connaître ces politiques et les respecter en tout temps.

Drogue et alcool

Il est strictement interdit de se présenter au travail avec les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues, d'en consommer ou d'en faire le commerce sur les lieux de travail, ou d'accomplir son travail sous l'effet de drogues ou en état d'ébriété.

L'employé qui ne respecte pas ces règles sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Harcèlement et violence

L'employeur s'engage à fournir un environnement de travail exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation et de discrimination afin que la sécurité et la dignité de chaque employé soient respectées.

De ce fait, aucun comportement allant à l'encontre de la politique et des lois qui s'appliquent ne sera toléré. Cette politique vise tous les niveaux hiérarchiques, les fournisseurs, les clients et toutes autres personnes avec lesquelles l'entreprise fait affaire.

Il est de la responsabilité des employés et de la direction de maintenir un environnement de travail sécuritaire et respectueux pour tous.

- ▶ <https://sst.restauration.org/campagnes-de-prevention/sante-psychosociale/>

Politique de santé et sécurité

Tous les travailleurs doivent se conformer à la politique et aux règles de l'entreprise en matière de santé et de sécurité du travail. Ils doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychique ainsi que celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.

➤ <https://sst.restauration.org/regles-de-sante-et-de-securite-du-travail/>

Comité santé et sécurité

Un comité de santé et sécurité doit aussi être en place dans votre établissement. Vous pouvez consulter les ordres du jour ou les membres du comité au besoin.

➤ <https://sst.restauration.org/comite-en-sante-et-securite-au-travail/capsule-informative/>

Mécanismes de participation des travailleurs

Pour les employés travaillant dans une entreprise de moins de 20 travailleurs

Un agent de liaison doit être désigné par et parmi les travailleurs de votre établissement.

Ses principales fonctions sont de :

- Coopérer avec l'employeur en matière de santé et de sécurité;
- Faire des recommandations écrites;
- Référer-vous à cet agent, au besoin, au sujet de la santé et sécurité dans votre milieu de travail.

Pour les employés travaillant dans une entreprise de 20 travailleurs et plus

Un représentant en santé et sécurité doit être désigné par et parmi les travailleurs de votre établissement.

Ses principales fonctions sont de :

- Faire l'inspection des lieux de travail;
- Participer à l'identification et à l'analyse des risques;
- Faire des recommandations au comité de santé et de sécurité;
- Siéger au comité de santé et sécurité.

Référer-vous à ce représentant, au besoin, au sujet de la santé et sécurité dans votre milieu de travail.

02

Guide des travailleurs
étrangers —
volet employeur



Il est primordial

de bien comprendre ce que représente le recrutement international avant de se lancer dans les démarches.

De plus en plus d'entreprises considèrent l'embauche de travailleurs étrangers comme une solution pour pallier la crise de la main-d'œuvre. Ainsi, davantage d'entreprises se tournent vers l'international pour pourvoir leurs postes vacants.

AVANT L'ARRIVÉE DU TRAVAILLEUR

Il est primordial de bien comprendre ce que représente le recrutement international avant de se lancer dans les démarches. Le recrutement et l'accueil de main-d'œuvre internationale nécessitent un investissement assez important pour les entreprises, que ce soit en termes de temps, d'argent ou d'énergie! Selon votre modèle d'affaires et vos besoins, le recrutement international pourrait être une des solutions à votre pénurie de main-d'œuvre.

Au Québec, le recrutement de travailleurs étrangers est un service réglementé. L'employeur qui embauche un travailleur étranger doit le déclarer à la CNESST. Depuis 2020, les agences qui offrent ce service à leurs clients doivent détenir un permis valide délivré par la CNESST et respecter les obligations auxquelles elles sont assujetties. La CNESST met à la disposition du public un [Registre des titulaires de permis](#).

Vous devez savoir que les services d'immigration sont eux aussi réglementés. En effet, seuls des avocats, des notaires et des consultants réglementés en immigration canadienne peuvent offrir ces services à leurs clients en échange d'une rétribution. Il est donc important de vous assurer que votre fournisseur de service soit dûment autorisé à offrir ces services. Il est possible de consulter le site du Barreau du Québec, de la Chambre des notaires ou le [Registre québécois des consultants en immigration](#).

Une bonne préparation permet d'éviter bien des surprises. Avant même son arrivée au pays, assurez-vous de bien comprendre les besoins du travailleur et de sa famille et de leur fournir des informations fiables et à jour.

PENDANT

L'intégration et la logistique d'accueil sont la dernière étape, mais non la moindre, dans votre processus de recrutement international. Les entreprises qui ont un bon processus d'intégration des nouvelles recrues ont une meilleure rétention de celles-ci, en plus de réussir à atteindre une plus grande productivité.

Voici quelques pistes à suivre pour s'assurer que votre travailleur étranger vive une expérience valorisante et sécurisante :

- Planification du transport : lieu d'arrivée, transport entre l'aéroport et le domicile;
- Échanger sur les normes et valeurs québécoises : langue, comportements à adopter, programme d'accueil proposé, etc.;
- Annonce de l'arrivée du travailleur au personnel;
- Organisation de l'hébergement et du transport vers le lieu de travail;
- Formalité administrative (explication de la paie, déductions, vacances, congés et assurance maladie privée);
- Entamer les démarches pour que le travailleur récupère son NAS, ouvre un compte bancaire, achète une carte SIM, etc.;
- Visite du milieu de vie et de travail;
- Présentation du travailleur et de l'équipe de travail;
- Formations sur :
 - les normes de santé-sécurité,
 - les tâches à accomplir,
 - les équipements de travail,
 - l'aspect interculturel et le mode de vie,
 - l'aspect linguistique.
- Attentes de l'employeur (productivité, qualité, vie en société, comportement, etc.).

SUIVI

Comme gestionnaire, vous devez vous assurer d'effectuer des suivis régulièrement. Ainsi, vous serez en mesure de valider si le poste correspond toujours aux attentes du nouvel employé, en plus d'avoir connaissance des déceptions ou des difficultés auxquelles il puisse être confronté.

L'important est de ne pas tenir pour acquis que le fait que l'employé soit fonctionnel signifie que tout aille nécessairement bien. N'hésitez pas à prendre le pouls de la situation et à faire des suivis avec le nouvel employé. Réajustez les perceptions ou simplement ajustez quelques éléments irritants et ainsi vous vous assurerez que cette expérience soit vécue positivement.

Au cours du mois suivant l'arrivée de l'employé, ces rencontres de suivi peuvent avoir lieu au minimum une fois par semaine. Par la suite, elles peuvent être de plus en plus espacées, selon les besoins que vous percevrez. Toutefois, démontrez toujours votre disponibilité afin que le nouvel employé soit à l'aise de vous rencontrer, advenant quoi que ce soit.

DROITS DE L'EMPLOYEUR

Article 50, LSST

Services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Article 51, LSST

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 soient 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 soient sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;
- 4 Contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, de l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables, 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 quant aux 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;
- 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 les 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 les 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, s'il y a lieu, ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la 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 à une situation de violence physique ou psychologique sur les lieux de travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- 17 Aux fins du paragraphe 15° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre des mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence;
- 18 En cas d'accident, vous avez l'obligation de déclarer l'événement à votre supérieur immédiat, qu'il soit mineur ou majeur. Vous devez aussi déclarer toute menace à votre sécurité et à celle des autres.

Grille d'accueil et intégration

Afin de s'assurer que le processus d'accueil et d'intégration soit rigoureux et que tous les aspects pertinents aient été couverts, voici une grille modifiable, selon vos besoins :

Nom de l'employé	
Superviseur	
Date de l'intégration	
Date d'embauche	

Informations pertinentes

Administratif	Fait	N/A	Suivi
Renseignements personnels NAS, date de naissance, adresse et n° de téléphone, lettre d'embauche signée, spécimen de chèque, photocopie du permis de conduire, de cartes de compétence et d'un permis de travail			
Renseignements en cas d'urgence pour l'employé			
Renseignements sur la paie Fréquence, mode et remise			
Remettre l'uniforme, ÉPI et les outils de travail			
Entreprise Mission, politiques de gestion, etc.	Fait	N/A	Suivi
Présentation de l'entreprise Historique, mission, valeurs, politique de gestion			
Rôles et responsabilités			
Visite de l'établissement et présentation			
Manuel de l'employé Signature			

Entreprise (suite)	Fait	N/A	Suivi
Horaires de travail et compilation des heures de travail			
Pauses et repas			
Ponctualité et assiduité			
Feuille de disponibilité et demandes de congé			
Période de probation			
Vacances Procédure de vacances			
Assurances collectives, si applicables			
REER collectif RVER, si applicable			
Rencontre annuelle avec l'employé			
Échelles salariales et révision salariale			
Opportunités de carrière et formation continue			
Communication interne	Fait	N/A	Suivi
Réunion employés/employeur			
Babillard Administratif, SST, social, etc.			
Règles de conduite	Fait	N/A	Suivi
Langage des employés et respect des collègues/supérieurs			
Hygiène personnelle et uniforme			
Alcool et drogue			
Tabac Pause allouée, politique			
Travail d'équipe entraide, respect et courtoisie			
Cellulaire Pendant les heures de travail			
Politique sur les réseaux sociaux			
Politique visant à prévenir le harcèlement			
Sanctions et mesures disciplinaires			

Santé et sécurité	Fait	N/A	Suivi
Politiques, règles de sécurité et responsabilité employé/employeur			
Équipements de sécurité obligatoires pour le poste de travail			
Mesures de sécurité liées au poste de travail			
Procédure de travail sécuritaire			
Procédure d'évacuation en cas d'urgence			
Secouriste et trousse de premiers soins			
Comité, représentant, agent de liaison SST			
Formation et attentes de l'employeur	Fait	N/A	Suivi
Présentation du parrain ou du formateur			
Description des points critiques liés à son poste			
Attentes en matière de productivité, de qualité			
Plan de formation à la tâche, et de développement			
Autres	Fait	N/A	Suivi

Informations complémentaires :

Large empty rounded rectangular box for additional information.

Empty rectangular box for the signature of the responsible person.

Signature responsable

Empty rectangular box for the date.

Date

Empty rectangular box for the signature of the employee.

Signature employé

Empty rectangular box for the date.

Date



Il est important
d'effectuer un suivi
afin de faire le point
sur l'installation et
l'évolution du processus
d'intégration du nouvel
employé.



En conclusion

Le nouvel employé a besoin d'un soutien accru lors de ses premières semaines de travail, ce qui exige plus de temps et d'efforts pour l'équipe. Cette période varie en moyenne d'un à trois mois. Au fil du temps, cet investissement diminue au même rythme que les besoins d'accompagnement du nouvel employé, qui gagne en autonomie. Le gestionnaire doit donc repenser l'organisation du travail durant cette période pour permettre aux accompagnateurs d'exercer leur rôle adéquatement et pour que l'accompagnement soit un succès.

Au cours du mois suivant l'arrivée du travailleur, il est important d'effectuer un suivi afin de faire le point sur son installation et l'évolution du processus d'intégration et, s'il y a lieu, de répondre à leurs questions.

6880, Louis-H.-La Fontaine
Montréal (Québec) H1M 2T2

info@restauration.org

