

Occupational Health  
and Safety Tribunal Canada



Tribunal de santé et  
sécurité au travail Canada

Ottawa, Canada K1A 0J2

**Référence :** CSL Group Inc. et V. Ships Canada Inc., 2013 TSSTC 2

**Date :** 2013-01-15  
**N° de dossier :** 2012-78  
**Rendue à :** Ottawa

**Entre :**

CSL Group Inc. et V. Ships Canada Inc., demandeurs

**Affaire :** Demande, en vertu du paragraphe 146(2) du *Code canadien du travail*, de suspension de la mise en œuvre d'une instruction émise par un agent de santé et de sécurité

**Décision :** La suspension de la mise en œuvre de l'instruction est refusée

**Décision rendue par :** M. Michael McDermott, agent d'appel

**Langue de la décision :** Anglais

**Pour le demandeur :** M. Michael C. Smith, avocat, Borden Ladner Gervais

Canada

## MOTIFS

[1] Il s'agit d'une demande déposée conformément au paragraphe 146(2) du *Code canadien du travail* (le Code) en vue de la suspension de la mise en œuvre d'une instruction émise par le Capt Peter Mihalus, agent de santé et de sécurité, le 11 octobre 2012, conformément au paragraphe 145(1) du Code. Les demandeurs sont CSL Group Inc. et V. Ships Canada Inc. Il n'y a aucun défendeur.

### Contexte

[2] L'instruction visée est la seconde de deux instructions émises par l'agent de santé et de sécurité (l'agent de SST) suite à une enquête au sujet d'une situation dangereuse ayant causé des blessures graves à l'aide-mécanicien Gerald Neil le 22 mars 2012, survenue à bord du MS English River, le lieu de travail exploité par les demandeurs, situé à l'époque dans la cale sèche de Port Weller, à Port Weller, en Ontario. L'enquête comprenait les visites de l'agent de SST sur le lieu de travail entre le 23 et le 30 mars 2012, alors qu'il était accompagné à différentes occasions par des représentants des salariés et des employeurs.

[3] Le 23 mars 2012, l'agent de SST a émis une instruction verbale à l'endroit du représentant de l'employeur concernant l'accomplissement d'une tâche qui, selon lui, constituait un danger pour un employé au travail. L'agent de SST a confirmé l'instruction par écrit le 25 mars 2012 et l'a remise en main propre le jour suivant. La nature de la situation jugée comme représentant un danger est décrite dans l'instruction écrite de la façon suivante :

Le 22 mars 2012, Gerald Neil, aide-mécanicien et employé de V. Ships Canada Inc. a subi des blessures graves après avoir fait une chute sur le pont inférieur de la salle des machines tout en essayant de fixer un palan électrique à chaîne de KITO Corp. à une ferrure de levage nouvellement soudée au-dessus de l'ouverture de l'aération de chaufferie.

L'employeur a été enjoint, en vertu de l'alinéa 145(2)a), de protéger immédiatement cette personne du danger et, conformément à l'alinéa 145(2)b), il lui a été interdit d'accomplir la tâche pour laquelle un avis de danger a été affiché en vertu du paragraphe 145(3), jusqu'à ce que l'instruction ait été respectée. L'employeur a répondu à l'instruction le 30 mars 2012. L'instruction n'a pas été portée en appel et ne fait pas l'objet de la présente demande de suspension.

[4] L'agent de SST a continué son enquête en exigeant que lui soient fournis des renseignements et des documents et en organisant des entrevues. Le 11 octobre 2012, il a émis l'instruction qui fait l'objet de l'appel interjeté par l'employeur ainsi que de la demande de suspension. L'agent de SST a statué que l'employeur avait fait défaut de nommer un représentant en matière de santé et de sécurité comme l'exige le paragraphe 136(1) du Code et d'établir un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité conformément au paragraphe 134.1(1). L'instruction, dont le texte intégral est

joint en annexe, énumère plusieurs infractions en vertu de paragraphes précis du paragraphe 125(1) du Code, ainsi que de certaines dispositions du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime*, qui s'appliquent à des questions telles que : le défaut de fournir aux membres de la direction et au personnel de supervision l'information et la formation adéquates dans le cadre de leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité; le défaut de faire enquête au sujet de la situation dangereuse; le défaut de fournir des directives et une formation à M. Neil concernant le soulèvement d'une charge de plus de 10 kg; le défaut de lui fournir une formation de familiarisation à bord et de s'assurer qu'il utilise l'équipement de protection pour la tâche à accomplir; et le défaut d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de protection contre les risques.

[5] L'instruction exigeait que l'employeur mette fin, en vertu de l'alinéa 145(1)a) du Code, aux infractions au plus tard le 30 novembre 2012, et, conformément à l'alinéa 145(1)b), qu'il prenne des mesures afin que les infractions ne se continuent ou ne se répètent plus. Les demandeurs sollicitent la suspension de la mise en œuvre de l'instruction de telle sorte qu'ils soient libérés de l'obligation d'y répondre pendant que l'appel est en cours et pendant soixante jours par la suite si l'instruction n'est pas annulée.

[6] Lors de la réception de l'avis d'appel et de la demande de suspension de la part de l'avocat des demandeurs le 13 novembre 2012, le greffier par intérim du Tribunal a répondu le jour même en attirant l'attention de l'avocat sur les critères utilisés par les agents d'appel dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire pour accorder la suspension de la mise en œuvre d'une instruction émise par un agent de SST. Les trois critères sont les suivants :

- 1) Le demandeur doit démontrer à la satisfaction de l'agent d'appel qu'il s'agit d'une question sérieuse à traiter et non pas d'une plainte frivole et vexatoire.
- 2) Le demandeur doit démontrer que le refus de suspendre la mise en œuvre de l'instruction lui causera un préjudice important.
- 3) Le demandeur doit démontrer que dans l'éventualité où une suspension serait accordée, des mesures seront mises en place pour assurer la santé et la sécurité des employés ou de toute autre personne admise dans le lieu de travail.

[7] Une audience par voie de conférence téléphonique à l'égard de la demande de suspension a eu lieu le 28 novembre 2012 en présence de l'avocat des demandeurs et au cours de laquelle les arguments en faveur de l'octroi d'une suspension ont été avancés. Par suite de l'audience téléphonique, j'ai demandé des observations écrites axées plus particulièrement sur l'allégation de l'avocat voulant que le fait de répondre à l'instruction avant la tenue d'une audience sur le fond nuise à la réputation de l'employeur. Compte tenu du peu de temps dont l'employeur disposait avant qu'il puisse répondre à l'instruction et informer l'agent de SST des mesures prises pour se conformer à l'instruction, l'avocat des demandeurs a demandé un délai pour faciliter la préparation

des observations écrites. Le 29 novembre 2012, j'ai accordé une suspension provisoire, étant entendu que les observations ne seraient pas indûment retardées. Les observations écrites ont été reçues le 6 décembre 2012. Après avoir soigneusement examiné les observations et les arguments des demandeurs, j'ai rejeté le 18 décembre 2012 la demande de suspension de la mise en œuvre de l'instruction émise le 11 octobre 2012, et j'ai informé par écrit l'avocat des demandeurs en conséquence. Les motifs suivraient.

### **Observations des demandeurs**

[8] Quant au premier critère, les demandeurs rappellent qu'ils ont interjeté appel de l'instruction au motif qu'ils ne contreviennent pas au Code et contestent chacune des infractions désignées par l'agent de SST. En effet, ils soutiennent que ce différend n'est ni frivole ni vexatoire et ils ont l'intention de maintenir leur position lorsque l'appel sera entendu sur le fond.

[9] En ce qui concerne le critère du préjudice important, les arguments des demandeurs sont présentés selon deux rubriques principales : « L'équité procédurale et application régulière de la loi » et « Atteinte à la réputation ». En ce qui concerne l'équité procédurale et l'application régulière de la loi, les demandeurs renvoient à l'enquête approfondie menée par l'agent de SST et ils soulèvent la possibilité que des accusations quasi-criminelles soient portées en tout temps conformément à l'article 148 du Code contre CSL et V. Ships ou leurs employés. Ils font valoir que [traduction] « CSL ou V. Ships pourraient subir un préjudice irréparable dans le cadre de poursuites quasi-criminelles ultérieures s'ils sont tenus de répondre à l'instruction pendant que l'appel sur le fond de cette instruction est toujours en instance ».

[10] Exposant plus en détail leur argumentation, les demandeurs ont soutenu que, même s'ils étaient tenus de répondre à l'instruction en niant les infractions décelées, [traduction] « ils auront été contraints d'adhérer à cette position *avant* même que des accusations quasi-criminelles soient portées ». Ils ont soutenu que, si, dans les procédures ultérieures, ils devaient être reconnus coupables, CSL et V. Ships [traduction] « risquent de subir un préjudice lors de la détermination de la peine pour avoir continué de nier les accusations plutôt que d'avoir reconnu leur culpabilité ou exprimé du remords ». Ils ont également fait valoir que le défendeur doit disposer de la souplesse nécessaire pour mener sa défense après avoir obtenu une appréciation des allégations portées contre lui et exiger une réponse à l'instruction alors que l'appel est en cours d'instance et avant même de savoir quelles accusations seraient portées contre lui enlèverait cette souplesse. En ce qui concerne la possibilité d'inculper les employés de CSL et V. Ships, les demandeurs citent l'alinéa 11 c) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et leur droit de ne pas être contraints de témoigner contre eux-mêmes dans toute poursuite intentée contre eux pour l'infraction qu'on leur reproche. Ils ont soutenu que sans une suspension de l'instruction, les employés de CSL et V. Ships seront obligés [traduction] « de faire une déclaration officielle concernant une infraction à l'égard de laquelle ils peuvent être inculpés ».

[11] En ce qui concerne l'atteinte à la réputation, les demandeurs soutiennent que de contraindre CSL et V. Ships à répondre à l'instruction [traduction] « va complètement à l'encontre des programmes de sécurité et porte atteinte à la réputation qu'ils ont œuvré avec acharnement à établir, et que ceci peut être exploité par des concurrents de CSL et V. Ships ». Ils s'inquiètent également de ce que répondre à l'instruction pourrait maintenant compromettre le contrat en vertu duquel CSL et V. Ships gèrent le MS English River pour son propriétaire. Ils citent une liste sommaire du site Web de l'entreprise sur les politiques et les pratiques pour illustrer l'engagement de CSL et de V. Ship en ce qui concerne la sécurité et la protection de l'environnement. Les demandeurs soulignent également l'investissement qu'ils réalisent en faisant construire six nouveaux navires battant pavillon canadien. Ils invoquent leur campagne de recrutement pour embaucher quelque 150 agents face à ce qui peut être décrit comme un manque alarmant de personnes qualifiées au Canada. Ils ont soutenu que les candidats apprendront que CSL et V. Ships sont contraints de répondre à l'instruction et ils s'attendent à ce que ces renseignements les amènent à rejeter les offres d'emploi. Il est soutenu que la capacité de CSL et V. Ships de pourvoir en personnel leur flotte subira un préjudice important si la suspension n'est pas accordée.

[12] À l'appui de leurs observations, les demandeurs invoquent trois décisions. Faisant remarquer que le critère du préjudice important pour le deuxième volet du critère à trois volets pris en compte par les agents d'appel lorsqu'ils examinent des demandes de suspension est moins exigeant qu'en droit privé ou constitutionnel, les demandeurs ont fait valoir que dans l'arrêt *RJR MacDonald c. Canada*,<sup>1</sup> la Cour suprême [traduction] « a reconnu que le préjudice à une réputation commerciale est un critère qui peut répondre à l'exigence plus rigoureuse que constitue le préjudice irréparable ». De même, les demandeurs soulignent la décision *Church & Dwight Ltd. c. Sifto Canada Inc.*<sup>2</sup> où la perte de clients actuels ou potentiels et la perte potentielle d'achalandage et l'atteinte à la réputation d'un demandeur sont reconnues comme des éléments de préjudice irréparable. Finalement, l'arrêt *Hill v. Église de scientologie de Toronto*<sup>3</sup> est citée relativement à l'exigence de pondérer la liberté d'expression par rapport à la protection de la réputation d'une personne.

### **Analyse**

[13] En ce qui concerne le premier critère, j'accepte l'argument des demandeurs et je conclus que leur demande de suspension n'est ni frivole ni vexatoire. Comme je l'ai indiqué ci-dessus, leur appel conteste en détail chacune des infractions indiquées dans l'instruction. À ce titre, l'affaire ne peut être résolue que dans le cadre d'une audience complète sur le fond.

---

<sup>1</sup> *RJR -MacDonald c. Canada (Procureur général)*, [1994] 1 RCS 311.

<sup>2</sup> *Church & Dwight Ltd. c. Sifto Canada Inc.*, 20 OR (3d) 483, 58 CPR (3d) 316.

<sup>3</sup> *Hill c. Église de scientologie de Toronto*, [1995] 2 R.C.S. 1130.

[14] Pour ce qui est de l'examen du deuxième critère et de la perspective d'un préjudice important, j'analyse d'abord le pouvoir d'un agent d'appel relativement à l'octroi d'une suspension de la mise en œuvre d'une instruction qui se trouve au paragraphe 146(2) du Code et qui se lit comme suit :

146(2) À moins que l'agent d'appel n'en ordonne autrement à la demande de l'employeur, de l'employé ou du syndicat, l'appel n'a pas pour effet de suspendre la mise en œuvre des instructions.

Ce paragraphe accorde à un agent d'appel un pouvoir discrétionnaire assez large et est formulé de telle sorte que l'ordonnance d'une suspension représente une dérogation à la norme. Étant donné que le Code a comme objet la prévention des accidents et des blessures en milieu de travail, je suis d'avis qu'une telle dérogation doit être fondée sur des motifs résolument convaincants.

[15] Lors de l'audience par voie de conférence téléphonique, il a été convenu que le contenu et les exigences de l'instruction ne mettent pas fin aux activités régulières de CSL et de V. Ships, ne les retardent pas et ne nécessitent aucun changement de celles-ci. Au contraire, les demandeurs soutiennent que le défaut d'obtenir une suspension et la nécessité de répondre à l'instruction avant qu'elle ne soit instruite au fond compromettront la souplesse de la réponse dans le cas où des accusations quasi-criminelles sont portées contre eux ou leurs employés et causeront ainsi un tort à la réputation, entraînant les conséquences qui s'y rattachent.

[16] Quant à la possibilité d'une procédure quasi-criminelle, les demandeurs renvoient à l'article 148 du Code qui prévoit des infractions punissables et des amendes importantes à appliquer en cas de condamnation. Les paragraphes 148(2) et (3) traitent respectivement des cas où la mort, une maladie grave ou des blessures graves sont une conséquence directe de contraventions au Code ou lorsque des personnes contreviennent au Code en sachant qu'il en résultera probablement la mort, une maladie grave ou des blessures graves. Les poursuites sont subordonnées au consentement du ministre en vertu du paragraphe 149(1) et, conformément au paragraphe 149(4), elles doivent être intentées au plus tard un an à compter de la perpétration de l'infraction.

[17] J'ai examiné attentivement les arguments des demandeurs relatifs à la perspective et aux effets de procédures quasi-criminelles. Une enquête a conduit l'agent de SST à émettre une instruction; l'employeur visé a exercé le droit d'interjeter appel de cette instruction, un droit qui ne nécessite pas de répondre à des conditions requises et une demande de suspension de la mise en œuvre de l'instruction a été présentée en partie en fonction de la possibilité que des accusations quasi-criminelles soient portées. Bien que les faits sous-jacents soient propres à la présente cause, les arguments avancés par les demandeurs à l'appui de leur position sont de nature générale et pourraient très bien s'appliquer à n'importe quel cas où l'on constate des infractions au Code. Je ne peux rien trouver qui appuie ces arguments dans le libellé du Code. La procédure d'appel prévue dans la présente cause ou dans toute autre cause est indépendante de la procédure quasi-

criminelle qui pourrait être intentée en vertu du Code. Les agents d'appel ne jouent aucun rôle dans la formulation des accusations et ne font aucune recommandation que des poursuites soient intentées. À l'extrême, l'octroi d'une suspension fondée sur la perspective d'une procédure quasi-criminelle pourrait être interprété comme justifiant une suspension de la mise en œuvre d'une instruction dans pratiquement tous les appels, du moins jusqu'à ce que le délai légal soit épuisé puisqu'en vertu du Code, de telles poursuites sont possibles dans chaque cas où des infractions sont constatées. Je ne crois pas que c'est ce que la loi prévoit. Quoi qu'il en soit, je n'accepte pas l'argument des demandeurs selon lequel la perspective de poursuites quasi-criminelles et leurs effets possibles pourraient leur causer un préjudice important, justifiant ainsi l'octroi en l'espèce d'une suspension de la mise en œuvre de l'instruction.

[18] En ce qui concerne les arguments relatifs à l'atteinte à la réputation, j'analyserai d'abord la jurisprudence citée par les demandeurs. J'ai en effet trouvé une remarque en passant en ce qui a trait au préjudice à une réputation commerciale dans la décision en matière d'injonction dans l'arrêt *RJR-MacDonald c. Canada*, mais celui-ci traite davantage en détail des arguments des demandeurs sur la perte financière potentielle et la perte de part de marché. L'arrêt *Church & Dwight Ltd. c. Sifto Canada Inc.* traite de la perte potentielle de clients et opte nettement en faveur de l'allégation de la demanderesse quant à l'atteinte à la réputation. Après tout, la cause portait en grande partie sur la qualité et l'origine des produits de la demanderesse par rapport à ceux de son compétiteur émergent et l'injonction a maintenu le *statu quo* pendant que l'affaire était instruite au fond. De même, l'arrêt *Hill c. Église de scientologie de Toronto* souligne l'importance de la réputation, mais je trouve que la citation soulevée par les demandeurs selon laquelle « [...] une réputation ternie par le libelle peut rarement regagner son lustre passé », va quelque peu au-delà des circonstances de la présente demande. Ce que je retiens de ces trois causes est que le critère de l'atteinte à la réputation peut, selon les faits de sa nature, répondre au critère de préjudice irréparable en droit privé et en droit constitutionnel et qu'il peut aussi être un élément pertinent pour le critère moins rigoureux que constitue le préjudice important dans le cas de demandes de suspension en vertu du Code. Il reste la question de savoir si les demandeurs répondent ou non à ce dernier critère.

[19] Les demandeurs font valoir que de les contraindre à répondre à l'instruction va à l'encontre de la réputation qu'ils ont forgée et des politiques qu'ils ont mises au point en matière de sécurité. Je vois que cet argument serait pertinent à leur appel, mais je trouve qu'il est difficile de le relier à l'octroi d'une suspension. Les demandeurs ont précisé dans leur demande de suspension que leur réponse à l'instruction sera, du moins en partie, qu'ils se conformaient et se conforment maintenant aux dispositions pertinentes du Code. N'ayant pas accepté les observations des demandeurs en ce qui a trait à la perspective d'une procédure quasi-criminelle comme une raison pour accorder une suspension et retarder par conséquent leur réponse à l'instruction, je ne vois pas quel préjudice sera causé par une réponse à l'instruction à ce stade. Une réponse pourrait au contraire servir à apaiser les préoccupations que les membres et les employés de l'industrie pourraient, selon ce qu'ils craignent, avoir quant à leur réputation et leur engagement envers la sécurité. Je pourrais ajouter que je ne suis pas convaincu que les préoccupations

exprimées par les demandeurs quant à la perte éventuelle d'un contrat et la perspective de difficultés en matière de dotation avaient progressé bien au-delà des conjectures. Dans l'ensemble, je ne suis pas convaincu qu'une atteinte importante à la réputation serait causée aux demandeurs par ma décision de ne pas accorder une suspension de la mise en œuvre de l'instruction du 11 octobre 2012.

[20] Les demandeurs doivent satisfaire aux trois critères avant même l'examen de l'octroi d'une demande de suspension. Je considère que le processus est séquentiel et, puisque j'ai statué que le deuxième critère n'avait pas été respecté, je n'ai pas besoin de traiter du troisième critère dans les présents motifs écrits.

### **Décision**

[21] Les motifs susmentionnés appuient la décision que j'ai rendue le 18 décembre 2012 de ne pas accorder une demande de suspension de la mise en œuvre de l'instruction émise par l'agent de SST le 11 octobre 2012.

Michael McDermott  
Agent d'appel

APPENDIX



IN THE MATTER OF THE CANADA LABOUR CODE  
PART I -- OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

DIRECTIVE TO THE EMPLOYER UNDER PARAGRAPH 145.(1)

Between March 23 and March 30, 2012, the undersigned health and safety officer continued an investigation regarding a hazardous occurrence involving Gerald Neil who suffered serious injuries while working aboard the M/V English River which occurred at the Port Weller Dry Dock on March 22, 2012 in the work place operated by CSL Group Inc. and V. Ships Canada Inc., being employers subject to the *Canada Labour Code*, Part II, at 759 Square Victoria, Montreal, Quebec, the said work place being sometimes known as the M/V English River.

The said health and safety officer is of the opinion that the following provisions of the *Canada Labour Code*, Part II, have been contravened:

No. / No : 1

Subsection 136 (1) - Canada Labour Code Part II

Every employer shall, for each work place controlled by the employer at which fewer than twenty employees are normally employed or for which an employer is not required to establish a work place committee, appoint the person selected in accordance with subsection (2) as the health and safety representative for that work place.

The employer failed to appoint a health and a safety representative in accordance with subsection (2) for the M/V English River when crew came aboard in February 2012.

No. / No : 2

Subsection 134.1(1) - Canada Labour Code Part II

For the purposes of addressing health and safety matters that apply to the work, undertaking or business of an employer, every employer who normally employs directly three hundred or more employees shall establish a policy health and safety committee and, subject to section 135.1, select and appoint its members.

The employer failed to establish, as required, a policy health and safety committee.

No. / No : 3

Paragraph 125(1)(z) - Canada Labour Code Part II

Without restricting the generality of section 124, every employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls the activity, ensure that employees who have supervisory or managerial responsibilities are adequately trained in health and safety and are informed of the responsibilities they have under this Part where they act on behalf of their employer.

**The employer failed to ensure that Colin Kennedy, Chief Engineer an employee with supervisory and managerial responsibilities was adequately trained in health and safety and informed of the responsibilities he has under this Part.**

**No. / No : 4**

**Paragraph 125(1)(c) - Canada Labour Code Part II - Subsection 276(b) Maritime Occupational Health and Safety Regulations :**

Without restricting the generality of section 124, every employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls the activity, investigate, record and report in the manner and to the authorities as prescribed all accidents, occupational diseases and other hazardous occurrences known to the employer

If an employer becomes aware of an accident, occupational disease or other hazardous occurrence affecting any of their employees in the course of employment, the employer must, without delay, notify the work place committee or the health and safety representative, as the case may be, of the hazardous occurrence and of the name of the person appointed to investigate it

**The employer failed to investigate the hazardous occurrence on March 22, 2012 resulting in serious injuries to Mechanical Assistant Gerald Neil, as prescribed, to ensure the required participation by a Health and Safety Representative.**

**No. / No : 5**

**Paragraph 125(1)(q) - Canada Labour Code Part II - Subsection 242(2) Maritime Occupational Health and Safety Regulations :**

Without restricting the generality of section 124, every employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls the activity, provide, in the prescribed manner, each employee with the information, instruction, training and supervision necessary to ensure their health and safety at work

If an employee is required to manually lift or carry a load in excess of 10 kg, the employer must train and instruct the employee

(a) in a safe method of lifting and carrying the load; and (b) in a work procedure appropriate to the employee's physical condition and the conditions of the work place.

**The employer failed to provide Gerald Neil with prescribed training and instruction in a safe method of lifting and in an appropriate work procedure for installing the electric chain fall to the newly welded bracket on the fiddley, as required.**

**No. / No : 6**

**Paragraph 125(1)(q) - Canada Labour Code Part II - Subsections 125 (1) and (2) -Maritime Occupational Health and Safety Regulations**

9/11

Without restricting the generality of section 124, every employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls the activity, provide, in the prescribed manner, each employee with the information, instruction, training and supervision necessary to ensure their health and safety at work.

The employer must provide each employee with health and safety education, including education relating to ergonomics and must include the following:

(a) the hazard prevention program implemented in accordance with this Part to prevent hazards applicable to the employee, including the hazard identification and assessment methodology and the preventive measures taken by the employer; (b) the nature of the work place and the hazards associated with it; (c) the employee's duty to report under paragraphs 126(1)(g) and (h) of the Act and under section 275; and (d) an overview of the Act and these Regulations.

The employer must provide an employee with education (a) when new information in respect of a hazard in the work place becomes available to the employer; and (b) shortly before the employee is assigned a new activity or is exposed to a new hazard.

The employer failed to provide Gerald Neil with the information, instruction, training and supervision as required, by failing to provide him with Shipboard Familiarization training in accordance with the employer's policy, by failing to provide him with training in the Canada Labour Code and Regulations and by failing to provide him with information on hazards associated with working at height while on-board the M/V English River.

No. / No : 7

Paragraph 125(1)(w) - Canada Labour Code Part II - Subparagraph 144(1)(a)(i) - Maritime Occupational Health and Safety Regulations

Without restricting the generality of section 124, every employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls the activity, ensure that every person granted access to the work place by the employer is familiar with and uses in the prescribed circumstances and manner all prescribed safety materials, equipment, devices and clothing.

The employer must provide a fall-protection system to every person, other than an employee who is installing or removing a fall-protection system, who is granted access to (a) an unguarded work area that is (1) more than 2.4 m above the nearest permanent safe level.

The employer failed to ensure Gerald Neil used the prescribed fall-protection equipment while installing an electric chain fall in the fiddley of the M/V English River on March 22, 2012.

No. / No : 8

Paragraph 125(1)(2.03) - Canada Labour Code Part II - Section 120 - Maritime Occupational Health and Safety Regulations

Without restricting the generality of section 124, every employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls the activity, develop, implement and monitor, in consultation with the policy committee or, if there is no policy committee, with the work place committee or the health and safety representative, a prescribed program for the prevention of hazards in the work place appropriate to its size and the nature of the hazards in it that also provides for the education of employees in health and safety matters

The employer must, in consultation with and with the participation of the policy committee, or, if there is no policy committee, the work place committee or the health and safety representative, develop, implement and monitor a program for the prevention of hazards, including ergonomics-related hazards, in the work place that is appropriate to the size of the work place and the nature of the hazards and that includes the following components: (a) an implementation plan; (b) a hazard identification and assessment methodology; (c) hazard identification and assessment; (d) preventive measures; (e) employee education; and (f) a program evaluation.

The employer failed to develop, implement and monitor a Hazard Prevention Program with the prescribed elements as required.

Therefore, you are HEREBY DIRECTED, pursuant to paragraph 145(1)(a) of the *Canada Labour Code*, Part II, to terminate the contraventions no later than November 30, 2012.

Further, you are HEREBY DIRECTED, pursuant to paragraph 145(1)(b) of the *Canada Labour Code*, Part II, within the time specified by the health and safety officer, to take steps to ensure that the contraventions do not continue or reoccur.

Issued at Bath, this 11<sup>th</sup> day of October, 2012.

Capt. Peter Mihalus  
Health and Safety Officer  
Certificate Number: ON106



To: CSL Group Inc. and V. Ships Canada Inc.  
759 Square Victoria  
Montreal, Quebec H2V 2K3

11/11