Le 13 janvier 2022

[redacted]

Objet : Demande d'accès du 2 décembre 2021
N/D : 223709DAJ

Madame,

La présente fait suite à votre demande du 2 décembre dernier, laquelle a été précisée le 7 décembre 2021 lors d'une conversation téléphonique intervenue avec la soussignée.

Ainsi, votre demande d'accès vise à obtenir une copie de tous les rapports d'intervention menées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail contenant les mots clés « harcèlement », « agression verbale » et/ou « agression physique » pour les employeurs associés aux codes SCIAN 621494, 621499, 621610, 622111, 623110, 623210, 623310, 623993, 623999, 624120, le tout, pour la période du 8 décembre 2017 au 8 décembre 2021.

Vous trouverez donc ci-joint les rapports d'intervention permettant de répondre à votre demande. Conformément aux articles 29, 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1, ainsi que 174 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, ces rapports ont été caviardés partiellement afin de protéger le caractère confidentiel de certains renseignements qu'ils contiennent et pour éviter de réduire l'efficacité d'un programme, d'un plan d'action ou d'un dispositif de sécurité destiné à la protection d'un bien ou d'une personne.

Nous devons vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Nous joignons une note explicative concernant l'exercice de ce recours et les articles pertinents.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

La substitut du responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,

Rose-Marie Giroux Fortin, Avocate
rose-marie.girouxfortin@cnesst.gouv.qc.ca
Tél. : 418 266-4900, poste [redacted]
Téléc. : 418-528-7245

p. j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Téléc : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Téléc : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

Québec

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II
RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

§ 4. — *Renseignements ayant des incidences sur l'administration de la justice et la sécurité publique*

29. Un organisme public doit refuser de confirmer l'existence ou de donner communication d'un renseignement portant sur une méthode ou une arme susceptible d'être utilisée pour commettre un crime ou une infraction à une loi.

Il doit aussi refuser de confirmer l'existence ou de donner communication d'un renseignement dont la divulgation aurait pour effet de réduire l'efficacité d'un programme, d'un plan d'action ou d'un dispositif de sécurité destiné à la protection d'un bien ou d'une personne.

1982, c. 30, a. 29; 2006, c. 22, a. 16.

Québec

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I
CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29.

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I
CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110.

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 juin 2021

L.R.Q., chapitre S-2.1

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

CHAPITRE IX
LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SECTION II
LES FONCTIONS DE LA COMMISSION

174. La Commission assure le caractère confidentiel des renseignements et informations qu'elle obtient; seules des analyses dépersonnalisées peuvent être divulguées.

Malgré le premier alinéa, la Commission peut communiquer à la Régie du bâtiment du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur le bâtiment (chapitre B-1.1). De même, elle peut communiquer à la Commission de la construction du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20). Elle peut également communiquer au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale tout renseignement relatif à une indemnité ou à un paiement d'assistance médicale qu'elle verse ou qu'elle est susceptible de verser à une personne et qui est nécessaire à l'application de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1).

1979, c. 63, a. 174; 1990, c. 31, a. 8; 1994, c. 12, a. 67; 1997, c. 63, a. 128; 1998, c. 36, a. 193; 2001, c. 44, a. 30; 2005, c. 15, a. 172; 2012, c. 25, a. 76.

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
22 janvier 2018 à 13:30	DPI4251423	29 janvier 2018	RAP1210282

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

450, rue Brassard
Roberval (Québec) G8H 1B9

Représentant de l'employeur
Madame Nancy Leclerc

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôtel-Dieu de Roberval

450, rue Brassard
Roberval (Québec) G8H 1B9

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Carolyne Savard	79018	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 8 décembre (voir le rapport RAP1206388).

Personnes contactées

Mme Monia Blanchette, technicienne en hygiène du travail ;

Mme Joanie Boulianne, technicienne en hygiène du travail ;

Mme Claudia Tremblay, chef de service de l'unité d'hébergement de Roberval

Mme [redacted]

Déroulement de l'intervention

Je contacte les parties lors d'un appel téléphonique où tous sont présents afin de faire le suivi du RAP1206388. Par la suite, dans la même journée, je discute avec Mme Tremblay pour lui faire part de mes demandes. Enfin, je contacte Mme [redacted] dans la semaine pour un suivi.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4251423	29 janvier 2018	RAP1210282

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et des informations recueillies

Mme Blanchette, représentante de l'employeur, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1206388).

Dérogation 2 :

L'employeur a produit « Le guide de prévention pour une prestation de soins sécuritaire ». Le guide identifie les rôles et responsabilités des différents intervenants, les mesures de prévention disponibles, les stratégies de prévention ainsi que la procédure lorsqu'un travailleur est victime d'une agression. Je demande des précisions à l'employeur lesquelles sont effectuées rapidement. **La dérogation est complétée.**

Dérogation 5 :

En décembre dernier, un nouvel événement avait été déclaré par le syndicat dans lequel il y avait eu un manque de ressources pour appliquer le plan d'intervention. Après vérification, les 2 parties me confirment qu'il s'agissait d'un malentendu. **La dérogation est complétée.**

Dérogation 6 :

Il y a eu une première rencontre hebdomadaire tel que prévu dans le guide de prévention. Certains travailleurs ont été informés sur la signification de la main verte et de la main rouge au chevet des bénéficiaires. De plus, la directive à ce sujet est affichée au babillard pour consultation dans l'attente de recevoir l'information de façon plus précise. **La dérogation est complétée.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4251423	29 janvier 2018	RAP1210282

RAPPORT D'INTERVENTION

J'encourage les parties à se servir des mécanismes en place tel que le comité de santé et de sécurité afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Carolyne Savard**
Inspectrice – chef d'équipe
Direction régionale Saguenay—Lac-St-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 679-5463, poste [redacted] 1 800 668-6820
Cellulaire : [redacted]
Télécopieur : 418 679-7329
Courriel : carolyne.savard@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4251423	29 janvier 2018	RAP1210282

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier des mesures correctives, à contrôler les risques d'agression dans l'unité prothétique pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. À cet effet, la politique visant à contrer la violence et le harcèlement n'identifie pas de mesures correctives et de contrôle des risques d''agression dans l'unité prothétique. - Observé le : 2017-10-16 (RAP1200770) - Délai expire le 2018-01-14	-	Effectuée
5	LSST / 51(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce que les travailleurs n'ont pas de moyens pour appliquer le plan d'intervention du client notamment la présence de 2 intervenants et d'un troisième en retrait, ce qui peut causer un danger d'agression. - Suivi le : 2017-12-08 (RAP1206388) - Délai expire le 2017-12-23 - Observé le : 2017-10-16 (RAP1200770) - Délai expire le 2017-11-15	-	Effectuée
6	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés sur le degré d'agressivité du client , ce qui peut occasionner un risque d'agression. - Observé le : 2017-10-16 (RAP1200770) - Délai expire le 2018-01-14	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
6 février 2018 à 10:00	DPI4265277	15 février 2018	RAP1211250

Destinataire

Numéro d'employeur :

Carrefour Fleury inc.

391, boulevard des Prairies, bureau ADM
Laval (Québec) H7N 2W4

Représentant de l'employeur
Madame A

Lieu de travail

Numéro :

Carrefour Fleury inc.

3955, rue Fleury Est
Montréal-Nord (Québec) H1H 2V1

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Sophie Marsolais	56782	Montréal - 3
Aussi présents :	Julie Martel	57014	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la santé psychologique des travailleurs.

Personnes rencontrées

Madame A
Madame B
Madame C

Personne contactée

D (contacté par téléphone)

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265277	15 février 2018	RAP1211250

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Carrefour Fleury œuvre dans le secteur d'activité (30) - Services médicaux et sociaux. Il s'agit d'une résidence intermédiaire qui fait partie du regroupement Groupe immobilier Global. Elle emploie environ 117 travailleurs dont la majorité sont syndiqués. Les travailleurs sont répartis sur trois quarts de travail. Des secouristes sont présents à tous les quarts de travail.

Un comité de santé et sécurité se réunit environ deux fois par année. [redacted] et le programme de prévention sont affichés à la vue des travailleurs.

En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail en santé psychologique :

- Il y a un code d'éthique affiché à la vue des travailleurs qui détaille les comportements acceptables et non acceptables dans le milieu de travail. À l'embauche, les travailleurs reçoivent le guide des employés qui comprend notamment, le code de conduite, les valeurs de l'entreprise, des consignes santé et sécurité, etc.
- Une politique visant à contrer le harcèlement au travail est mise en application.

Déroulement de l'intervention

Cette intervention fait suite à la demande [redacted] pour *harcèlement sexuel*. Le [redacted] ayant fait la demande a été contacté le [redacted] afin d'obtenir sa version des faits et pour lui expliquer le rôle de l'inspecteur.

Le 23 janvier 2018, Mme B [redacted] me fait parvenir la politique de harcèlement de l'établissement.

Nous rencontrons les personnes mentionnées ci-dessus et nous leur expliquons le but de notre intervention et le rôle de l'inspecteur. Nous recueillons des informations générales sur l'organisation et nous recueillons des informations en lien avec la santé psychologique au travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265277	15 février 2018	RAP1211250

RAPPORT D'INTERVENTION

Lors de l'intervention, [redacted] nous remettent plusieurs documents notamment, le guide des employés, le programme de prévention sous forme de plan d'action, la politique santé et sécurité, le code d'éthique des employés, le formulaire de plainte pour acte discriminatoire ainsi que des documents de l'employeur pour encadrer la gestion des dossiers en lien avec la santé psychologique, les mesures disciplinaires, etc.

Description des observations et informations recueillies

Les personnes présentes ont été avisées que certains éléments de nature sensible ou permettant d'identifier des individus ne seront pas détaillés dans ce rapport.

Rôle de l'inspecteur :

Dans le présent dossier, le rôle de l'inspecteur de la CSST consiste à évaluer la mise en application dans le milieu de travail de moyens visant à identifier, contrôler et éliminer les risques reliés aux conflits et au harcèlement psychologique pouvant affecter la santé des travailleurs. L'inspecteur ne fait pas d'enquête au sens de la Loi sur les normes du travail dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail, mais vérifie que l'employeur possède et applique des moyens afin d'éliminer les risques à la santé des travailleurs.

Le rôle de l'inspecteur a été expliqué aux représentantes de l'employeur et des travailleurs. Pour les besoins de ce rapport, D [redacted] dont la demande est à l'origine du présent dossier sera identifié D [redacted] Pour des raisons de confidentialité, certains éléments de nature sensible ne sont pas détaillés dans ce rapport.

Politique en matière de harcèlement :

Une politique pour contrer le harcèlement est en vigueur dans l'établissement. L'employeur nous informe que la politique est remise aux travailleurs à l'embauche.

Dans la politique de harcèlement, il est indiqué que tout travailleur qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants peut s'adresser à Mme B [redacted] ou à C [redacted] pour leur demander d'intervenir afin de régler la situation.

Lorsque le processus de médiation ne mène pas à une entente, le travailleur peut déposer une plainte écrite auprès de B Mme B Cette dernière est la personne mandatée pour effectuer l'enquête. Elle nous informe avoir des formations et compétences pour effectuer de telles enquêtes. Au besoin, elle est supportée par la A ou le bureau-chef.

Nous avons examiné la Politique et ses recours afin d'en évaluer le contenu et la fonctionnalité. De cette analyse, nous notons les éléments positifs suivants :

- L'engagement de la haute direction.
- La Politique définit bien les concepts et manifestations de harcèlement discriminatoire, de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel et donne des exemples de ce qui constitue et ne constitue pas du harcèlement au travail.
- Les attentes envers les travailleurs en lien avec cette politique sont définies dans la politique. De plus, les comportements attendus de la part des travailleurs sont précisés dans le code de conduite qu'ils reçoivent à leur embauche.
- La Politique identifie la procédure informelle et formelle de dépôt d'une plainte ainsi que les aspects de diligence, discrétion et confidentialité.
- La politique indique que la personne mandatée transmettra la décision aux personnes concernées les résultats et les mesures envisagées dans les 20 jours suivants l'enquête.

Suite aux informations recueillies, des recommandations sont émises à l'employeur :

- Il est recommandé de définir dans la politique de harcèlement le droit de gérance, afin d'éviter toute application subjective de la politique.
- Ajouter une étape d'évaluation de recevabilité de la plainte qui inclut un délai de réponse au plaignant (15 jours ou moins est un délai raisonnable).

- Dans le cas d'une politique servant à prévenir le harcèlement, établir la recevabilité d'une plainte consiste à déterminer si, à leur face même, les éléments qui font l'objet de la plainte correspondent à l'ensemble des conditions fixées dans la définition du harcèlement. Il s'agit d'une étape importante qui permet de filtrer les demandes et qui évite de traiter certaines demandes avec les mauvais outils, par des moyens inappropriés ou inutilement lourds. Au moment de statuer sur la recevabilité d'une plainte, il ne s'agit pas d'établir les faits ni même de rencontrer les parties en litige.

- Le processus de traitement des plaintes est peu détaillé dans la politique. La politique comprend un formulaire de plainte qui est remis à la personne qui porte plainte mais la politique n'en fait pas référence. De plus, il est suggéré d'inclure une procédure informelle de traitement des plaintes (résolution des conflits) permettant de résoudre certains conflits, dissiper les malentendus et traiter des situations litigieuses qui ne sont pas du harcèlement. Il est aussi conseillé que la procédure d'enquête soit détaillée et bien expliquée en précisant par exemple, que celle-ci sera réalisée dans un souci de discrétion, confidentialité et impartialité.

- Il est suggéré qu'une politique soit mise à jour aux deux ans en vue de s'assurer que la politique réponde aux besoins du milieu.

Mise en application de la Politique :

D a déposé une plainte de harcèlement sexuel en vertu de la politique de harcèlement, en . Mme B nous informe alors avoir procédé à l'enquête. La procédure d'enquête consiste en la prise de la version des faits des personnes impliquées ainsi que des témoins.

Mme B nous informe que le processus de traitement de la plainte est complété.

Mécanismes et références disponibles :

Afin de poursuivre la démarche de prévention des risques à la santé psychologique au travail,

nous recommandons la formation Agir en prévention pour la santé psychologique au travail, offerte par l'ASSTSAS.

Conclusion

Des recommandations ont été formulées à l'employeur. Un suivi du dossier sera effectué auprès de l'employeur à la fin du mois de mars 2018 en ce qui a trait à la mise à jour de la Politique de harcèlement.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Sophie Marsolais

Inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1, complexe Desjardins, Tour sud, 31e étage

Case postale 3, succursale Place-Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1H1

Téléphone : [redacted]

Télécopieur : 514-906-3420

Courriel : sophie.marsolais@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 février 2018 à 13:00 Sans visite	DPI4262402	13 février 2018	RAP1211778

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Cons cri santé serv sociaux Baie-James

Case postale 250
Chisasibi (Québec) J0M 1E0

Représentant de l'employeur
Madame A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Youth healing Recp Center (Mistissini)

282, rue Main
Mistissini (Québec) G0W 1C0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Carolyne Savard	79018	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 7 décembre 2017 (voir le rapport RAP1206098).

Personnes contactées

Mme B [redacted] ;

M. C [redacted] .

Déroulement de l'intervention

Mme B [redacted] me transmet par courriel, en date du 5 février, les documents suivants :

1. Protocols for Activites at YHS ;
2. Guidelines for Cree Culture Activity Days ;
3. Potential Hazrds ;
4. Prevention and Safety Management.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4262402	13 février 2018	RAP1211778

RAPPORT D'INTERVENTION

Après avoir pris connaissance des documents, je contacte les parties afin de leur faire part de mes constatations.

Description des observations et des informations recueillies

Mme [redacted], me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1206098).

À la lecture des documents, il est indiqué que chaque jeune sera évalué en fonction de 5 critères afin de déterminer s'il est autorisé à effectuer une sortie soit le risque de suicide, le risque de fugue, le risque d'agression physique, le comportement général du jeune et s'il a des conditions médicales particulières. La décision sera prise en équipe multidisciplinaire.

L'employeur a également développé des mesures de sécurité particulières lorsque les jeunes sont choisis pour participer au camp « Perch River ». Un horaire précis, des règles d'utilisation des différents véhicules, le respect des animateurs et des autres jeunes, etc. De plus, une liste d'objets dangereux (Firearms, cooking stoves, tools …) ainsi que des règles d'utilisation ont été déterminées.

Advenant d'autres activités, le même exercice sera effectué. Les deux parties me confirment que ces outils sont implantés dans le milieu de travail.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

Conclusion

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme les séances d'information, de formation des moyens de supervision afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4262402	13 février 2018	RAP1211778

RAPPORT D'INTERVENTION

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Carolyne Savard**
Inspectrice – chef d'équipe
Direction régionale Saguenay—Lac-St-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 679-5463, poste [redacted] 1 800 668-6820
Cellulaire : [redacted]
Télécopieur : 418 679-7329
Courriel : carolyne.savard@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
19 février 2018 à 10:00	DPI4262546	2 mars 2018	RAP1212778

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal

305, boulevard des Anciens-Combattants
Sainte-Anne-de-Bellevue QC H9X 1Y9

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Toupin, Chef du service SST

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital Général du Lakeshore

160, avenue Stillview, bureau 3324
Pointe-Claire (Québec) H9R 2Y2

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Julie Boucher, ing.	10132	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la santé psychologique.

Personnes contactées

M. Paul St-Amour, conseiller en prévention, CIUSSS de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal;

A [redacted] ;

Mme B [redacted] pour l'APTS au CIUSSS de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal.

Déroulement de l'intervention

Il est à noter que A [redacted] ayant fait une demande en harcèlement psychologique sera identifié comme A [redacted] dans le présent rapport afin de respecter la confidentialité de sa demande.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4262546	2 mars 2018	RAP1212778

RAPPORT D'INTERVENTION

Je contacte le [A] au cours de la semaine du afin d'obtenir sa version des faits.

Je contacte M. St-Amour le 13 février et Mme[B] le 2 mars afin d'obtenir leurs versions des faits.

Le 13 février, M. St-Amour me transmet la Politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail approuvée le 6 avril 2016 et la procédure reliée à la gestion des situations visées par la Politique et au traitement des plaintes pour harcèlement et violence.

Description des observations et informations recueillies

Le [A] m'informe avoir déposé auprès des ressources humaines une plainte en vertu de la Politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail en . Il aurait reçu le un avis de réception de la plainte. En date du [A] n'aurait pas encore reçu une décision à savoir si sa plainte est recevable ou non.

M. St-Amour m'informe que ce long délai est attribuable au fait que Il y aurait eu une accumulation de plaintes faisant en sorte qu'elles n'auraient pas été traitées rapidement.

En consultant la politique et la procédure, je constate qu'il n'y a pas de délai établi pour l'étape de l'analyse préliminaire de la plainte afin d'établir sa recevabilité. Un délai de 15 jours est habituellement un délai acceptable pour cette étape du processus. Un délai trop long a un effet néfaste sur la situation signalée, sur le plaignant et la personne mise en cause, ce qui nuit à l'efficacité de la politique.[A] .

Une dérogation est émise afin que l'employeur mette en place une mesure qui fait en sorte qu'un délai d'analyse de la recevabilité raisonnable soit respecté. Afin de régulariser la dérogation, l'employeur pourrait modifier la procédure reliée à la gestion des situations visées par la Politique et au traitement des plaintes pour harcèlement et violence afin d'y inclure un délai d'analyse de la recevabilité.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4262546	2 mars 2018	RAP1212778

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Julie Boucher ing.

Inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1, complexe Desjardins, Tour Sud, 31e étage, case postale 3, succursale Place-Desjardins, Montréal, QC, H5B 1H1

Tél : [redacted]

Fax : 514-906-3420

Courriel : julie.boucher@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4262546	2 mars 2018	RAP1212778

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifer, contrôler et éliminer les risques à la santé des travailleurs car il n'y a pas de délai établi pour l'analyse de la recevabilité d'une plainte en matière de harcèlement psychologique, ceci expose les plaignants et les personnes mises en cause à un stress qui pourrait nuire à leur santé psychologique.	2018-04-05	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 mars 2018 à 15:00	DPI4207903	27 mars 2018	RAP1215007

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

Case postale 149
Kuujjuaq (Québec) J0M 1C0

Représentant de l'employeur

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital de l'Ungava et CLSC - Kuujjuaq

Kuujjuaq
Duplessis (J0M 1C0)
Kuujjuaq (Québec)

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Eric Cantin	13913	Abitibi-Témiscamingue

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 22 février 2018 (voir le rapport RAP12113530).

Personnes contactées

M. [A] [redacted]

M. [B] [redacted], STTCSTU-CSN

Déroulement de l'intervention

M. [A] [redacted] me transmet par courrier, en date du 9 mars 2018, les documents suivants: vidéo de formation promotion de la civilité et prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4207903	27 mars 2018	RAP1215007

RAPPORT D'INTERVENTION

Après avoir pris connaissance des documents, je contacte M.[A] et M.[B] afin de leur faire part de mes constatations.

Description des observations et des informations recueillies

La capsule vidéo que j'ai visionnée explique la politique de l'employeur en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Cependant, la capsule ne traite pas de la violence, d'harcèlement et le risque d'agression de la part de la clientèle agressive. De plus, la capsule ne couvre pas des moyens mis en place pour intervenir en cas d'agression. Par exemple formation sur le code blanc ou oméga.

Je rappelle à l'employeur qu'il a la responsabilité de s'assurer de la santé et sécurité des travailleurs. Pour se faire, il doit prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que l'établissement soit équipé et aménagées de façon à assurer la protection des travailleurs. De plus, l'employeur doit s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisés pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent atteinte à la santé du travailleur.

Pour ces raisons, la dérogation (no.2) en rapport avec ce point n'est pas effectuée. L'échéance reste le 1 mai 2018.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4207903	27 mars 2018	RAP1215007

RAPPORT D'INTERVENTION

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le comité de santé et sécurité afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je recommande l'employeur à l'association paritaire concernant le risque d'agression et la violence en milieu de travail. Des documents sont communiqués à l'employeur concernant le code blanc et la formation Oméga.

http://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/agressions-violence

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

M. Éric CANTIN
Inspecteur
CNESST-Abitibi-Témiscamingue
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1185, rue Germain, 2e étage
Val-d'Or (Québec) J9P 6B1
819-354-7100

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4207903	27 mars 2018	RAP1215007

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et ne lui assure pas 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 en ce qu'il n'y a pas de formation et d'information au sujet de la politique sur les risques d'agression. Ceci représente un risque de blessure grave. - Suivi le : 2018-02-22 (RAP1213530) - Délai expire le 2018-05-01 - Suivi le : 2017-10-10 (RAP1198483) - Délai expire le 2018-01-08 - Suivi le : 2016-11-21 (RAP1108517) - Suivi le : 2016-07-21 (RAP1040659) - Délai expire le 2016-09-29 - Suivi le : 2016-05-18 (RAP1032433) - Délai expire le 2016-07-17 - Suivi le : 2016-03-04 (RAP1014662) - Délai expire le 2016-05-08 - Suivi le : 2015-12-17 (RAP1007701) - Délai expire le 2016-03-01 - Suivi le : 2015-10-08 (RAP0993288) - Délai expire le 2015-11-17 - Suivi le : 2015-06-22 (RAP0978790) - Délai expire le 2015-09-30 - Suivi le : 2015-05-25 (RAP0959503) - Délai expire le 2015-07-09 - Observé le : 2014-11-06 (RAP0919217) - Délai expire le 2015-03-06	2018-05-01	-

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue
33, rue Gamble Ouest
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2R3
Téléc. : 819 797-9226

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue
1185, rue Germain, 2e étage
Val d'Or (Québec) J9P 6B1
Téléc. : 819 354-7142

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
13 mars 2018 à 13:30	DPI4267650	28 mars 2018	RAP1215261

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CISSS de la Gaspésie

215, boulevard de York Ouest
Gaspé (Québec) G4X 2W2

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Duguay, présidente directrice générale

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital Hôtel-Dieu de Gaspé

215, boulevard de York Ouest
Gaspé (Québec) G4X 2W2

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Gilles Soucy	84893	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable aux agressions physiques et sexuelles dans le milieu de la santé et des services sociaux.

Personnes rencontrées

Madame Gina Pelletier, adjointe à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques - soutien à la gestion de la présence au travail, *CISSS de la Gaspésie*
Madame Suzanne Boudreau, thérapeute en réadaptation physique au service santé et sécurité, *CISSS de la Gaspésie - Réseau local de la Baie des Chaleurs* (lien téléphonique)
Monsieur [A] [redacted], *Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est-du-Québec (SIIIEQ)*
Monsieur [B] [redacted], *SIIIEQ*
Monsieur [C] [redacted], *SIIIEQ*

Présentation des lieux de travail

L'hôpital Hôtel-Dieu de Gaspé œuvre dans le secteur d'activité *(30) – Services médicaux et sociaux*. L'hôpital de Gaspé offre différents services médicaux à la population de son territoire. Il emploie environ 800 travailleurs syndiqués.

Quant à l'hôpital de Chandler, il œuvre aussi dans le secteur d'activité (30) Services médicaux et sociaux et se spécialise dans les services hospitaliers. Il emploie environ 700 travailleurs syndiqués.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les intervenants dans une salle de conférence du *Réseau local de la Baie des Chaleurs* à Maria et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur les établissements et leur fonctionnement. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Procédure en cas d'agression sexuelle

La présente intervention fait suite à une plainte formulée à la Direction régionale de la CNESST par le biais d'une lettre transmise par le *SIIIEQ* le 5 février 2018. Lors de notre rencontre, je remets d'ailleurs une copie de cette lettre à Mme Pelletier.

Dans sa lettre, le syndicat demande l'intervention de la CNESST afin, écrit-il, de « nous aider à remédier aux situations forts dangereuses que vivent nos membres, infirmiers, infirmiers auxiliaires et inhalothérapeutes ».

La lettre fait mention que « En effet, depuis plusieurs mois, nous nous sommes plaints à l'Employeur des dangers auxquels font face nos membres lorsque des détenus/prévenus se présentent dans les établissements de santé. [redacted] ».

Je questionne les intervenants sur les mesures existantes au sein du CISSS en matière d'agression sexuelle. Dans un premier temps, Mme Boudreau me confirme que des formulaires à compléter existent lorsque de telles situations surviennent dans le milieu de travail.

M. B corrobore les propos de Mme Boudreau ayant eu lui-même connaissance de l'utilisation desdits documents dans son milieu de travail. La situation pouvant varier d'un réseau local de santé à un autre, des vérifications seront faites lors d'une prochaine intervention à Gaspé afin d'y vérifier le niveau de connaissance du personnel su sujet des procédures existantes.

[redacted]

Procédure lors de transfert de détenus

La lettre reçue par le syndicat faisait aussi mention d'un autre cas, survenu cette fois à Chandler, de l'absence de procédure particulière, ni protection supplémentaire, lorsqu'un détenu arrive à l'hôpital **sous escorte policière** [redacted].

Mme Boudreau confirme que des procédures au sujet de ce type de problématique existent notamment à Maria, mais ne peut en confirmer la présence dans les autres réseaux locaux. La situation pouvant varier d'un réseau local de santé à un autre, des vérifications seront faites lors d'une prochaine intervention à Chandler d'y vérifier le niveau de connaissance du personnel su sujet des procédures existantes.

Des vérifications devront aussi être faites auprès de la Sûreté du Québec afin de connaître leurs procédures lorsqu'ils doivent transporter quelqu'un (détenu ou autre) dans un réseau local de santé.

M. A confirme par ailleurs, [redacted], que de telles procédures existent lorsque des détenus sont transportés dans un réseau local de santé par des agents de services correctionnels.

Durant nos discussions, Mme Boudreau me fait parvenir par courriel, à 14 h 21, une copie d'une note envoyée le 24 août 2017 par M. Michel Bond, directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques du CISSS de la Gaspésie à tous les employés, professionnels, membres du CMDP et gestionnaires du CISSS de la Gaspésie. Cette note a pour objet ***« Procédure en cas de violence au travail et code de civilité »***.

Il y est fait mention que « En lien avec la politique organisationnelle en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, vous trouverez ci-joint la procédure à appliquer en cas de situation de violence au travail ainsi que le code de civilité du CISSS de la Gaspésie.

La procédure en la matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail vise à assurer le soutien aux employés lors du processus et impliquer les collègues de travail pour minimiser l'épisode de violence ou d'agression. Nous vous invitons à prendre connaissance de cette procédure et d'utiliser les outils prévus pour son application.

De plus, un code de civilité est également déployé pour l'ensemble des employés, professionnels et gestionnaires. Le code de civilité est joint à la présente.

Tous les documents sont accessibles sur le site intranet de l'organisation dans la section "Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques" ».

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles :

Je rappelle à l'employeur que son établissement fait partie de l'association sectorielle paritaire ASSTSAS qui peut fournir de l'information et de la documentation concernant les mesures de prévention dans le milieu de la santé et des services sociaux.

Conclusion

Des interventions portant spécifiquement sur les établissements de Gaspé et Chandler seront planifiées ultérieurement avec l'employeur et le syndicat.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4267650	28 mars 2018	RAP1215261

RAPPORT D'INTERVENTION

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST
Gilles SOUCY
Chef d'équipe P/I par intérim et Inspecteur
Direction régionale Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163, boulevard de Gaspé
Gaspé [Québec] G4X 2V1
418 368-7800 [redacted] ou 1-800-668-6789 [redacted]
gilles.soucy@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Gaspésie-
Îles-de-la-Madeleine
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1
Téléc. : 418 368-7844

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
6 avril 2018 à 14:00	DPI4262546	13 avril 2018	RAP1217826

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal

305, boulevard des Anciens-Combattants
Sainte-Anne-de-Bellevue QC H9X 1Y9

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Toupin, Chef du service SST

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital Général du Lakeshore

160, avenue Stillview, bureau 3324
Pointe-Claire (Québec) H9R 2Y2

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Julie Boucher, ing.	10132	Montréal - 3
Aussi présents :	Sophie Marsolais	56782	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 19 février (voir le rapport RAP1212778).

Personnes contactées

M. Paul St-Amour, conseiller en prévention

Mme A pour l'APTS au CIUSSS de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal

B

Déroulement de l'intervention

M. St-Amour me transmet par courriel, en date du 6 avril des informations en lien avec la prise en charge des demandes en harcèlement psychologique.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4262546	13 avril 2018	RAP1217826

RAPPORT D'INTERVENTION

Après avoir pris connaissance des informations transmises, je contacte M. St-Amour afin de lui faire part de mes constatations et afin de clarifier les informations transmises.

Le 6 avril, j'informe Mme [A] par téléphone, de la mesure mise en place par l'employeur.

Le [redacted], j'ai une discussion téléphonique avec [B] à l'origine de la demande d'intervention de la CNESST. [B] m'informe que son dossier a été traité et il m'informe du contenu de la lettre qu'il a reçu en réponse à sa demande.

Description des observations et des informations recueillies

Il est à noter que [B] ayant fait une demande en harcèlement psychologique sera identifié comme [B] dans le présent rapport afin de respecter la confidentialité de sa demande.

M. St-Amour me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1212778).

M. St-Amour m'informe que le délai de réponse au plaignant sur la recevabilité de sa plainte n'est pas indiqué dans la Politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail mais qu'il sera ajouté lors de la mise à jour de la Politique, qui aura lieu dans un an.

Toutefois, M. St-Amour me confirme que l'analyse de la recevabilité de la plainte est effectuée dans les 10 à 15 jours suivant la réception de la demande du plaignant. Après avoir pris connaissance des éléments de la plainte, la responsable désignée pour l'application de la Politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail contacte le plaignant afin de l'informer si sa plainte est recevable ou non. Afin de déterminer si la plainte est recevable, la responsable détermine si, à leur face même, les éléments qui font l'objet de la plainte correspondent à l'ensemble des conditions fixées dans la définition du harcèlement.

Le [B] m'informe qu'il a reçu une réponse à sa plainte de la part de la responsable. Le [B] m'informe que dans la lettre, l'employeur souligne qu'il est conscient que le processus de réponse à sa plainte a été long.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs :

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4262546	13 avril 2018	RAP1217826

RAPPORT D'INTERVENTION

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Julie Boucher ing.

Inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1, complexe Desjardins, Tour Sud, 31e étage, case postale 3, succursale Place-Desjardins, Montréal, QC, H5B 1H1

Tél : [redacted]

Fax : 514-906-3420

Courriel : julie.boucher@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4262546	13 avril 2018	RAP1217826

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifer, contrôler et éliminer les risques à la santé des travailleurs car il n'y a pas de délai établi pour l'analyse de la recevabilité d'une plainte en matière de harcèlement psychologique, ceci expose les plaignants et les personnes mises en cause à un stress qui pourrait nuire à leur santé psychologique. - Observé le : 2018-02-19 (RAP1212778) - Délai expire le 2018-04-05	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 avril 2018 à 15:30 **Sans visite**	**DPI4265277**	**20 avril 2018**	**RAP1218764**

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Carrefour Fleury inc.

391, boulevard des Prairies, bureau ADM
Laval (Québec) H7N 2W4

Représentant de l'employeur
Madame A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Carrefour Fleury inc.

3955, rue Fleury Est
Montréal-Nord (Québec) H1H 2V1

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Sophie Marsolais	56782	Montréal - 3
Aussi présents :	Julie Martel	57014	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 6 février 2018 (voir le rapport RAP1211250).

Personnes contactées

Mme B [redacted]
Mme C [redacted]

Déroulement de l'intervention

Je contacte Mme B [redacted] et Mme C [redacted] afin de faire le suivi du RAP1211250.

Mme B [redacted] me transmet par courriel, en date du 13 avril 2018, les documents suivants :

- Politique en matière de droits de la personne;

- Procédure direction lors d'une plainte
- Politique et procédure de harcèlement.

Après avoir pris connaissance des documents, je contacte Mme B et Mme C afin de leur faire part de mes constatations.

Description des observations et des informations recueillies

Mme B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1211250).

La politique de harcèlement a été mise à jour afin d'y inclure les éléments que nous avions émis en recommandation à l'employeur, soit :

- la définition du droit de gérance;
- l'ajout d'une étape d'évaluation de recevabilité de la plainte qui inclut un délai de réponse au plaignant de 10 jours;
- la référence au *Formulaire de plainte pour acte discriminatoire* en précisant que le formulaire est remis à la personne qui porte plainte lorsque celle-ci est recevable;
- l'ajout d'une procédure informelle de traitement des plaintes (résolution des conflits) y est incluse;
- la précision à l'effet que le traitement des plaintes est confidentiel.

Nous rappelons à l'employeur que nous lui suggérons de mettre à jour la politique aux deux ans pour s'assurer que cette dernière réponde aux besoins du milieu.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265277	20 avril 2018	RAP1218764

RAPPORT D'INTERVENTION

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs :

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

Conclusion

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le comité de santé et sécurité, les procédures et politique de prévention de la santé et sécurité, les séances d'information et de formation des travailleurs afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Sophie Marsolais

Inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1, complexe Desjardins, Tour sud, 31e étage

Case postale 3, succursale Place-Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1H1

Téléphone : [redacted]

Télécopieur : 514-906-3420

Courriel : sophie.marsolais@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 avril 2018 à 8:30	DPI4269103	24 avril 2018	RAP1219660

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Société en commandite Le Duplessis

1080, côte du Beaver Hall, bureau 1100
Montréal (Québec) H2Z 1S8

Représentant de l'employeur
Madame A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Résidence Le Duplessis

20, rue Duplessis
Trois-Rivières (Québec) G8T 9P2

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

[redacted] et s'assurer que l'entreprise met en application un programme de prévention.

Personnes rencontrées

Monsieur B [redacted]
Monsieur C [redacted]
Madame D [redacted]

Personnes contactées

Madame E [redacted]
Monsieur F [redacted]

Madame G

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Résidence Le Duplessis* œuvre dans le secteur d'activité (030) *Services médicaux et sociaux*. Il s'agit d'une résidence pour personnes retraitées autonomes. L'établissement d'une capacité de 240 résidents compte actuellement 175 résidents. Elle emploie des travailleurs syndiqués répartis sur tous les quarts de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Madame D et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux avec Monsieur B Je discute avec sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Le 20 avril 2018, je communique avec Mesdames E et G afin d'effectuer un compte rendu de la visite, compléter les informations recueillies et discuter des délais accordés dans l'avis de correction. Le jour même, je communique avec Monsieur F , pour effectuer un compte rendu de la visite et compléter les informations recueillies.

Description des observations et des informations recueillies

1. En vous référant au *Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la PME*, êtes-vous en mesure de dire s'il y a un programme de prévention (ou un plan d'action)?

   Si oui, décrivez-le. Si non, passez au point 5.

   ■ Oui ☐ Non

Le programme comprend les fiches d'action suivantes :

-Risque d'incident ou d'accident en entreprise

-Communication et sensibilisation

-Mesure de sécurité en cas d'urgence

-Aménagement des lieux de travail

-Produits dangereux contrôlés par le SIMDUT

-Équipements de protection individuels

-Cadenassage des équipements dangereux

-Sécurité des machines

-Premiers soins/secouristes

-Disposition des aiguilles souillées

-Violence en milieu de travail

-Manutention manuelle

-Formation publique sur l'enquête et analyse d'accident

-Identification des besoins de formation

-Accueil des nouveaux travailleurs

-Coupures, brûlures, irritations cutanées

-Programme d'entretien préventif

-Gestion sécuritaire de l'amiante

-Risque de chute ou de glissade

-Formation publique sur l'inspection des lieux de travail

-Port du gant anti coupure pour le personnel utilisant des couteaux

-Déclaration des incidents/accidents

-Formation publique-Rédaction de procédures SST

-Formation publique-Cadenassage

2. Le programme de prévention est-il affiché à la vue des travailleurs?

■ Oui ☐ Non

Monsieur B affirme connaitre le programme. Madame G affirme que le programme est régulièrement révisé avec les travailleurs.

3. Le programme de prévention identifie-t-il tous les dangers selon la réalité de l'établissement ou du chantier?

■ Oui ☐ Non

4. Quelles sont vos observations quant à la mise en application du programme de prévention?

Le programme de prévention est mis en application. Voir détail sous le titre « Autres observations lors de l'intervention »



6. Y a-t-il des activités de formation et d'information pour les travailleurs? Si oui, décrivez-les.

■ Oui ☐ Non

Formation PDSB[1] : Les parties mentionnent que tous les travailleurs concernés possèdent la formation PDSB.

7. Y a-t-il des mécanismes de participation? Si oui, décrivez-les.

■ Oui ☐ Non

Un CSS est en place depuis plus de 5 ans et se réunis 4 fois par année.

[1] *Programme déplacement sécuritaire des bénéficiaires*

Autres observations lors de l'intervention

PDSB[1] :

L'employeur affirme que les résidents ne requièrent habituellement pas l'application du PDSB, sauf si un résident effectue une chute de même niveau. À l'occasion, un minimum de deux travailleurs formés PDSB aident le résident à se relever, seulement si ce dernier participe à la manœuvre et fournit une mise en charge suffisante. Dans le cas contraire, la manœuvre est réservée aux ambulanciers.

Un lève patient mobile au sol en mauvais état d'entretien est présent à la salle mécanique adjacente à la salle d'entrainement. Des objets y sont déposés. Les parties affirment que l'équipement n'est plus en service. Madame G s'engage à s'en départir. Elle affirme que les unités pourraient être aménagées afin de pouvoir accueillir un équipement, au besoin.

Risque d'agression :

On mentionne que des résidents peuvent être atteints de démences. On rapporte de rares cas d'agression verbale et aucun cas d'agression physique. Monsieur F mentionne que les résidents à risque d'agression ne sont pas tolérés et qu'en pareil cas, une note serait laissée au dossier. Madame G mentionne que les travailleurs reçoivent de l'information à ce sujet et que les travailleurs portent en tout temps un téléphone sans fil afin de demander assistance d'un autre collègue au besoin.

Produits dangereux :

Les fiches signalétiques sont présentes au local maintenance 49 et à la cuisine.

Les produits transvasés du local maintenance 49 sont munis d'une étiquette du fournisseur.

Le produit utilisé pour le nettoyage de la plaque requière selon les informations fournies le port d'un protecteur facial/lunettes de sécurité, ainsi que le port de gants.

Des gants et lunettes sont présents au local maintenance 49 et à la cuisine

La plonge et le local maintenance 49 sont munis d'un système de distribution automatique des produits.

Monsieur B affirme que les travailleurs possèdent leur formation SIMDUT.

Douche oculaire :

La douche oculaire sur la robinetterie de la cuisine n'est pas estampillée conforme à la norme ANSI B358.1 alors que l'étiquette du produit *Keystone fryer et grill cleaner* indique qu'il s'agit d'un produit corrosif pouvant causer de graves dommages aux yeux. Une dérogation est émise.

(dérogation #1)

Une bouteille à presser expirant en 2021 est présente au local maintenance 49.

Cadenassage :

Une boite de cadenassage est présente à la cuisine. Le travailleur affirme que les équipements sont cadenassés lorsque défectueux.

Scie à onglet « Torkk » (local maintenance 47) :

L'équipement est muni d'un protecteur fixe sur la partie supérieure de la scie. La partie inférieure est munie d'un protecteur à fermeture automatique, Toutefois, ce dernier demeure ouvert lorsque la scie revient en position élevée. Le travailleur affirme l'équipement peu utilisé. Une dérogation est émise.

(dérogation #2)

Échelle/escabeau :

Un équipement de marque « Louisville » en fibre est présent au local maintenance 46. Il est de garde I et il y a absence de signe de bris/d'usure constaté.

Salle électrique 54:

Du matériel est présent devant la porte de la salle, situé au local des loisirs. Une dérogation est émise.

(dérogation #3)

Mélangeur alimentaire « Doyon » :

L'équipement est muni d'un interverrouillage fonctionnel, faisant cesser le mouvement de l'outil lorsque le bol est position abaissée, ainsi que d'un interverrouillage fonctionnel faisant cesser le mouvement de l'outil lorsque le grillage est déplacé.

Friteuse :

Monsieur C affirme que la friteuse est vidangée une fois l'huile complétement refroidie.

Hotte de ventilation :

L'employeur explique que la vérification des gicleurs est effectuée, que le système est nettoyé annuellement et que les parois et grilles sont hebdomadairement.

Compacteur à déchets (local 20) :

L'équipement est muni d'un interverrouillage fonctionnel sur la porte d'accès, d'un bouton d'arrêt d'urgence et d'une boite de cadenassage à proximité. Un registre de cadenassage est affiché et remplit.

Extincteur (local 20):

La prochaine vérification de l'extincteur est indiquée prévue pour juillet 2018 par *Protection incendies FFS*. Monsieur B affirme que tous les extincteurs de la bâtisse sont ainsi vérifiés.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

L'employeur respecte ses obligations .

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans

les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

844 838-0808

819 372-3264

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4269103	24 avril 2018	RAP1219660

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Le Duplessis

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 75, al.1(1) Douche oculaire : Il y a absence d'une douche oculaire ou de secours mise à la disposition d'un travailleur, alors qu'une matière corrosive ou une autre matière dangereuse est susceptible de causer rapidement des dommages graves ou irréversibles à la peau ou aux yeux des travailleurs. La douche oculaire sur la robinetterie de la cuisine n'est pas estampillée conforme à la norme ANSI B358.1 alors que l'étiquette du produit Keystone fryer et grill cleaner indique qu'il s'agit d'un produit corrosif pouvant causer de graves dommages aux yeux.	2018-06-08	Non commencée
2	RSST / 208 Scie à onglet " Torkk " (local maintenance 47) : La scie circulaire n'est pas munie d'un protecteur ou d'un dispositif de protection. Le protecteur à fermeture automatique demeure ouvert lorsque la scie revient en position élevée.	2018-05-09	Non commencée
3	RSST / 288, al.1(4) Salle électrique 54: Une pile de matériel gêne l'accès à un panneau électrique. Du matériel est présent devant la porte de la salle, situé au local des loisirs.	2018-05-09	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
24 avril 2018 à 10:00	DPI4270650	4 mai 2018	RAP1219865

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Groupe Entre-Amis de Baie-Comeau

1130, rue Leventoux
Baie-Comeau (Québec) G5C 1K4

Représentant de l'employeur
Madame A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Groupe Entre-Amis de Baie-Comeau

1130, rue Leventoux
Baie-Comeau (Québec) G5C 1K4

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dominic Gauthier	32205	Côte-Nord

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier le bienfondé d'une plainte relatif au niveau de risque auquel est exposé un travailleur seul qui est en charge d'une clientèle pouvant être violente et agressive dans une résidence pour personnes présentant des déficiences intellectuelles.

Personnes contactées

Mme A [redacted]

Mme Sonia St-Louis, chef de programmes, CISSS de la Côte-Nord

Mme B [redacted]

C [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Groupe Entre-Amis de Baie-Comeau œuvre dans le secteur d'activité Services médicaux et sociaux (030) et se spécialise dans l'hébergement de personnes présentant une déficience intellectuelle ou encore une maladie mentale. Elle emploie environ 25 travailleurs

syndiqués répartis sur trois quarts de travail. L'entreprise exploite trois établissements (deux centres d'hébergement et un centre de jour). Les établissements ont une capacité de 6 résidents chacun. Ce type de résidences est considérée comme une ressource intermédiaire selon le Cadre de référence : ressources intermédiaires et ressources de type familial.

Déroulement de l'intervention

Le 24 avril 2018, j'appelle Mme [redacted] et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et plus particulièrement sur l'organisation du travail afin de pouvoir dresser un portrait global de l'organisation et de débuter mon analyse de risque.

Par la suite, entre le 26 avril 2018 et le 4 mai 2018, je communique à quelques reprises par téléphone et par courriel avec les personnes énumérées à la section « Personnes contactées ». Je poursuis ainsi mon analyse de risque afin de tirer les conclusions présentées ci-bas.

Description des observations et informations recueillies

Mise en contexte

Trois quarts de travail sont exercés dans les résidences. Un de jour, un de soir et un de nuit. Historiquement, du lundi au vendredi, deux travailleurs sont affectés au quart de jour, deux au quart du soir et un au quart de nuit. Depuis quelques semaines, le nombre d'effectif par quart de travail tend à diminuer à un travailleur au lieu de deux. C'est dans ce contexte que la CNESST est appelé à se prononcer sur le niveau de risque engendré par le fait de travailler seul plutôt qu'à deux, ainsi qu'à propos des mesures à prendre pour gérer les risques occasionnés.

Risque d'agression physique et verbale

La plainte initiale est à l'effet que parmi les résidents, certains d'entre eux peuvent être violents ou agressifs et lorsque les travailleurs sont appelés à travailler seul plutôt qu'à deux, les travailleurs se retrouvent plus vulnérables dans le cas de situation d'agression. [redacted] Dans les trois cas, les services d'urgence ont dû intervenir [redacted] pour des raisons de sécurité entre autres. J'en conclu que certains résidents peuvent représenter un risque potentiel pour la sécurité des travailleurs.

Avant d'être admis dans une résidence, chacun des résidents est préalablement évalué par des professionnels du CISSS de la Côte-Nord. Ceux présentant des troubles de comportement font l'objet d'un protocole d'intervention (aménagement préventif) qui est fourni aux ressources intermédiaires afin qu'ils puissent prendre les mesures nécessaires pour intervenir adéquatement auprès de ce type de clientèle. Pour ce qui est des bénéficiaires présentant un profil violent et agressif, ils sont référés à des résidences spécialisées (ressources spécialisés) qui ont des ressources adaptées pour ce type de clientèle. Il est de la responsabilité de la ressource intermédiaire de contacter le CPRCN lorsqu'elle réalise qu'elle ne dispose pas des ressources nécessaires pour prendre en charge un résident dont l'état se dégrade. Par exemple, un résident qui ne réussit pas à s'adapter à son milieu peut être transférer dans une résidence spécialisée.

Mesures de sécurité actuelles

- Aucun protocole d'urgence générale (code blanc) est applicable dans cet établissement. **La dérogation 1 est émise**. Même si des protocoles d'intervention sont applicables pour les résidents présentant des problèmes de comportements, l'employeur ne peut s'appuyer exclusivement sur eux pour assurer la sécurité des travailleurs car ces protocoles ont une vocation clinique avant tout. Le protocole d'urgence général est dédié principalement à la sécurité des travailleurs. Il doit spécifier les circonstances dans lesquelles il doit être appliqué : l'identification des intervenants, leur rôle, les directives à suivre et les moyens pour les mettre en application. Il devra tenir compte qu'il peut être déclenché par une seule personne. Ce protocole doit être formellement écrit sur papier et transmis aux travailleurs afin qu'ils sachent réagir en cas d'urgence. Le protocole d'urgence est plus général et doit aller au-delà des protocoles d'intervention. L'employeur peut se faire accompagner par les conseillers de l'ASSTAS dans l'élaboration de ce protocole.
- Selon les informations reçues, aucun travailleur n'a reçu de **formation** qui les rend apte à intervenir de manière sécuritaire en situation d'urgence auprès de la clientèle. L'employeur m'avise que des tentatives ont été prises pour former les travailleurs dans les années passées mais sans succès. **La dérogation 2 est émise**.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Il devra notamment s'assurer que son protocole d'urgence soit périodiquement révisé et modifié au besoin. Il devra également s'assurer de former l'ensemble de son personnel également à

l'embauche de nouveaux travailleurs.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Dominic Gauthier, inspecteur
Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail
235, boulevard Lasalle, Baie-Comeau (Québec) G4Z 2Z4
Tel. : 418-294-7300 [redacted] / Telec. : 418-294-7329

Courriel : dominic.gauthier@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4270650	4 mai 2018	RAP1219865

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Groupe Entre-Amis de Baie-Comeau	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de protocole d'urgence de type Code Blanc permettant au personnel de gérer sécuritairement une situation d'une crise engendrée par un résident en période de désorganisation, ce qui peut causer des blessures aux travailleurs.	2018-06-06	Non commencée
2	LSST / 51(9) L'employeur ne s'assure pas que les travailleurs aient les habiletés et les connaissances requises en ne leur offrant pas une formation adéquate pour accomplir de façon sécuritaire leur travail auprès de clients en situation de crise (désorganisation).	2018-06-06	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale de la Côte-Nord
Bureau 236
700, boulevard Laure
Sept-Îles (Québec) G4R 1Y1
Téléc. : 418 964-3991

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Côte-Nord
235, boulevard La Salle
Baie-Comeau (Québec) G4Z 2Z4
Téléc. : 418 294-7329

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
20 avril 2018 à 13:15	DPI4264216	10 mai 2018	RAP1220672

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Représentant de l'employeur
Madame Kim Larouche

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital d'Alma

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 18 janvier 2018 (RAP1209940) afin de faire un retour aux parties concernant l'objet de la plainte formulée à la CNESST[A] [redacted].

Personnes rencontrées

Mme Emmanuelle Baillargeon, conseillère-cadre en relation de travail

M. François Lessard, Coordonateur au service de sécurité

M. [B] [redacted]

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	10 mai 2018	RAP1220672

RAPPORT D'INTERVENTION

Mme Véronique Fortin, surveillante d'établissement à l'hôpital d'Alma

Mme [redacted]

M Gaétan Coudé, préventionniste

Mme Kim Larouche, chef de service en prévention

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties dans la salle Antonio-Auger-A de l'hôpital d'Alma. Nous échangeons sur les avis de correction émis. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties des actions qu'aura à mener l'employeur pour la suite du dossier.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu tous les rapports des précédentes interventions (RAP1209940, RAP1210618 et RAP1211551).

Plainte

[redacted] me réitèrent que l'objet et la portée de la plainte n'ont pas évolué depuis l'intervention du 18 janvier 2018. En tout temps il devrait y avoir 2 surveillants par quart de travail pour assurer une sécurité adéquate du personnel hospitalier et effectuer des interventions sécuritaires auprès des usagers.

Obligations de l'employeur et des travailleurs

Selon la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail (LSST), article 51, l'employeur a notamment les obligations suivantes :

… 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié ; …

La LSST, article 49, donne notamment les obligations suivantes aux travailleurs :

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;

3° 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;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail ;…

Les travailleurs et l'employeur doivent donc faire équipe pour identifier les dangers, en vue de les éliminer. Il incombe cependant à l'employeur d'éliminer le danger ou, si ce n'est pas possible, de le contrôler par des moyens équivalents dont il doit s'assurer qu'ils sont adéquats et appliqués.

À la lumière des constations faites, au moyen des déclarations et documents recueillis, en date de la présente intervention il est prématuré d'identifier comme seul et unique moyen de prévention le travail à 2 par quart de travail. **Cependant, si l'employeur juge que la situation qui prévaut actuellement n'expose pas ses travailleurs a des risques de blessures physiques occasionnées par des agressions des usagers et que les moyens sont adéquats et suffisant, il a le fardeau de le démontrer.**

Sécurité des employés

Selon les données envoyées par l'employeur il y a eu 28 événements de manifestation de violence à l'hôpital d'Alma du 1er janvier 2016 à aujourd'hui. De ce nombre, 21 concernent directement d'autres corps d'emploi que les surveillants d'établissement (Ex. : infirmiers, préposés aux bénéficiaires). Les manifestations de violence avec ou sans conséquences ne sont pas exclusives aux surveillants d'établissement. Pour gérer efficacement ce phénomène, tous les travailleurs doivent être adéquatement outillés en tenant compte des caractéristiques propres à leur milieu de travail. En effet, la sécurité des employés de l'établissement ne doit pas relever exclusivement des surveillants d'établissement. L'employeur se doit de posséder une politique visant à contrer la violence et le harcèlement complète.

L'employeur m'informe que la politique actuellement en place est sans doute la même que celle fournie à l'inspectrice de la CNESST dans le cadre d'un dossier à l'Hôtel-Dieu de Roberval en 2017 (DPI4251423). Or dans le rapport RAP120070, il est notamment mentionné que la politique est générale en ce qu'elle n'est notamment pas adaptée à toutes les situations et qu'elle laisse le gestionnaire définir le moyen pour régler une situation de violence selon son expérience ou son jugement. Devant la situation, je doute que les travailleurs puissent être adéquatement outillés pour prévenir les comportements de violence et à leur faire face.

L'employeur doit donc procéder à l'analyse de risques présents pour en arriver à en dégager des moyens de prévention appropriés et à les intégrer à sa politique pour contrer la violence et le harcèlement. Je recommande fortement à l'employeur à ce qu'il implique les travailleurs dans la démarche. Je m'entends avec l'employeur à ce que cette démarche, qui sera d'abord départementale, sera répliquer dans les autres départements en collaboration avec le comité de santé et de sécurité (CSS). Les parties s'entendent pour dire que le département pour lequel il faudrait d'abord déployer les efforts est l'urgence. **Une dérogation est émise (2).** Je m'attends à

ce que la politique comporte minimalement les éléments suivants :

1- Les caractéristiques des usagers ;
2- Les rôles et responsabilités de chacun ;
3- Les mesures de prévention (procédure code blanc, formation, outils de communication, les approches à adopter a l'égard des usagers…) ;

Afin de supporter l'employeur, je lui propose d'utiliser la même démarche que celle de l'hôpital de Roberval et de consulter la documentation qui a été produite. Il peut également contacter l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS).

Formations

Dans la définition de tâche des surveillants d'établissement de l'employeur, il est indiqué :

…intervient physiquement lorsque la situation l'impose…

Pour accomplir ces tâches, l'employeur m'indique avoir fait former ses travailleurs aux formations suivantes : OMEGA et OMEGA +. D'ailleurs, il m'a fait parvenir par courriel le 7 février 2018 le registre des travailleurs ayant suivi la ou les formations. Selon les parties, les contenus de ces formations sont nécessaires et suffisants pour assurer le bon déroulement des interventions dans le contexte spécifique des surveillants à l'hôpital d'Alma. Je demande à l'employeur à ce qu'il me fasse parvenir le contenu détaillé de ces formations afin de pouvoir en consulter le contenu.

Interventions

Les interventions visent à maîtriser des individus, par différentes techniques, dérangeant ou dangereux parce qu'ils ont des hallucinations ou sont en sevrage.

Mme Fortin m'indique notamment que la police est appelée en renfort que lorsque le surveillant juge que la situation dépasse ses propres capacités d'intervention. Qui appelle la police ? Par quel moyen ? Les délais d'interventions de ces derniers sont-ils raisonnables dans un contexte ou une intervention d'urgence est demandée ?

L'employeur m'indique que la solution de mettre en place une équipe d'intervention pour venir en support aux surveillants ne s'est toujours pas matérialisée. Actuellement, l'employeur possède une procédure permettant à un surveillant de l'équipe supplémentaire de venir en support pour une intervention d'urgence. Cependant, de l'aveu même de l'employeur cette équipe n'est pas en tout temps présente à l'établissement puisqu'elle n'y est que pour des besoins spécifiques. Le surveillant est-il en mesure **d'obtenir en tout temps l'aide suffisante** dans les meilleurs délais possible ? Aussi, Mme Fortin me raconte un cas survenu la semaine précédente à mon intervention au cours duquel elle a eu besoin de renfort. Selon elle, lorsque l'intervention a pris fin ils étaient cinq, dont des infirmiers. Ces personnes étaient-elles adéquatement formées pour soutenir l'agente dans ces actions ou s'est-elle simplement contentée de l'aide des gens à proximité ? Les réponses à ces questions prennent d'autant plus d'importance surtout lorsque les surveillants sont seuls. Au moment de mon intervention et dans les documents fournis précédemment l'employeur ne me fait aucunement la démonstration qu'il existe une procédure écrite, claire, structurée et efficace lorsque la situation l'exige. **Des dérogations sont émises (3, 4 et 5).**

Afin notamment d'enrayer l'improvisation, l'employeur doit établir clairement les modalités de renfort. Pour ce faire, il doit faire une analyse de la situation pour en arriver à dégager une procédure efficace qui tient compte des particularités propres aux activités et a l'établissement. Par exemple, les outils et les moyens de communication sont des points sur lesquels l'analyse devra inévitablement porter.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Des nouvelles dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	10 mai 2018	RAP1220672

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant a identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la sécurité des travailleurs. En ce sens, il doit effectuer une démarche (Ex: analyse de risque) afin de cibler et de dégager de facon écrite, claire et structurée les moyens de prévention afin que les travailleurs de l'urgence soient adéquatement outillés pour faire face aux manifestations de violence a leur égard et a les prévenir pour éliminer les risques de blessures suite a une manifestation de violence de la part d'un usager.	2018-07-19	Non commencée
3	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement.	2018-06-19	Non commencée
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement.	2018-06-19	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	10 mai 2018	RAP1220672

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il n'y a pas de processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure.	2018-06-19	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
22 mai 2018 à 13:30	DPI4267702	28 mai 2018	RAP1223438

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CISSS de la Gaspésie

215, boulevard de York Ouest
Gaspé (Québec) G4X 2W2

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Duguay, présidente directrice générale

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre d'hébergement Mgr Ross de Gaspé

150, rue Monseigneur-Ross
Gaspé (Québec) G4X 2S7

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Jean-François Bernier Synnott	07351	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable aux situations de violence psychologique.

Personnes rencontrées

Madame Isabelle Boulet, chef de service longue durée service intermédiaire
Monsieur [A] [redacted] CSN
Madame [B] [redacted] SIIIEQ
Madame Gina Pelletier, Adjointe à la DRHCAJ en gestion de la présence au travail
Monsieur Michel-Pascal Richard, chef des ressources humaines

Présentation du lieu de travail

Le Centre d'hébergement Mgr Ross est un établissement du Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Gaspésie. Cet établissement appartient au secteur d'activité *(30) - Services médicaux et sociaux*. L'établissement se spécialise notamment dans les soins de longue durée de type « milieu de vie ». Les travailleurs sont syndiqués et plusieurs syndicats sont en place, notamment CSN et SIIIEQ.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4267702	28 mai 2018	RAP1223438

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'établissement. Je recueille les faits concernant une situation précise faisant l'objet de l'intervention. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Description de la situation

L'intervention fait suite à une demande externe concernant une situation particulière vécue par des travailleurs [redacted] de l'établissement.

La demande fait mention que les travailleurs seraient victimes d'intimidation, d'insultes, de harcèlement et de coups par un client [redacted].

Lors de la rencontre avec les parties, les personnes présentes me confirment qu'un client [redacted] agit de cette façon. [redacted] m'indiquent qu'il s'agit beaucoup de violence verbale et psychologique. À titre d'exemple, le client interpelle régulièrement les travailleurs avec des propos injurieux. Il insulte ces derniers. Il fait des menaces. Il s'en prend à la vie privée des travailleurs.

[redacted]

Le client aurait ce type de comportements de façon régulière, quotidiennement. [redacted]

[redacted]

[redacted] La problématique vécue par les travailleurs dure depuis [redacted]

Les parties m'indiquent que des plaintes ont été déposées à la Sûreté du Québec, [redacted]

Correctifs mis en place et à venir

L'employeur m'indique que différentes actions ont été posées pour corriger la situation tout en continuant à offrir les services à ce client.

Une consigne d'intervenir à deux personnes était présente pour ce client. Mme Boulet m'indique que l'accent a été mis sur cette consigne depuis l'automne 2017 afin qu'elle soit respectée en tout temps.

Mme Boulet m'indique qu'elle priorise l'assignation de travailleur « hommes » auprès de ce client.

Lorsque le client adopte des comportements inappropriés, les travailleurs ont la consigne de sortir de la chambre du client sans lui répondre. Les travailleurs retournent seulement lorsque le client s'est calmé.

Mme Boulet m'indique qu'elle a fait plusieurs démarches afin d'obtenir des outils pour mieux encadrer ce client. Notamment, elle a fait appel au Centre de réadaptation et à une psychoéducatrice spécialisée en troubles graves du comportement. Cette personne a donné une formation aux travailleurs [redacted] en mars 2018 afin d'offrir à ceux-ci des outils pour intervenir.

Suite à cette formation, un « tableau de dispersion » a été mis en place afin de noter les écarts de comportement et de dresser une évaluation fonctionnelle du client. Les travailleurs ont été incités à déclarer chaque évènement problématique et ceux-ci ont été consignés. Cette liste m'a été présentée.

Une fois l'évaluation fonctionnelle du client réalisée, un plan d'action peut être mis en place. Mme Boulet m'indique que l'évaluation fonctionnelle est maintenant complétée, par contre elle ne dispose pas des ressources pour élaborer un plan d'action approprié.

Mme Boulet m'indique [redacted]

L'employeur m'indique que la prise en charge par un établissement spécialisé serait probablement temporaire. Par contre, Mme Boulet m'indique que cette prise en charge permettrait un accès à des ressources compétentes pour élaborer un plan d'action efficace.

Mme Boulet me précise que [redacted] Selon l'employeur, le résultat de cette démarche sera connu au [redacted]

Mme Boulet m'indique qu'elle a également fait appel au comité d'éthique de l'établissement afin de l'appuyer dans sa démarche avec ce client et de préciser les limites acceptables. Le comité d'éthique s'est penché sur deux volets précis : [redacted]

Bilan

La situation problématique m'a été présentée. Évidemment, il n'est pas acceptable que des travailleurs subissent toute forme de harcèlement au travail, que ce soit par un travailleur, un employeur ou un client.

Par contre, des actions ont été prises afin de réduire l'exposition aux comportements à risque du client et d'outiller les travailleurs. D'autres démarches sont en cours [redacted] afin que des ressources spécialisées offrent un support pour encadrer ce client.

Je laisse l'employeur poursuivre ses démarches afin de corriger de façon optimale la situation. Par contre, si les démarches [redacted] échouent, d'autres mesures devront être prises pour que les travailleurs aient tous les outils nécessaires pour gérer cette situation.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles

Le site internet de la CNESST contient des informations relatives à la gestion de la prévention pouvant aider l'employeur dans sa prise en charge de la prévention.

De plus, l'établissement fait partie de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales, ASSTSAS.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, je laisse l'employeur poursuivre ses actions afin de mettre en place les correctifs requis.

Un suivi sera effectué à l'automne 2018 afin de vérifier si les solutions projetées ont pu être mises en place ou si d'autres solutions ont été trouvées.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Jean-François Synnott, ing.
Inspecteur
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163 boul. Gaspé, Gaspé, QC, G4X 2V1
Tél. : 418-368-7800 poste
Sans frais : 1-800-668-6789
Fax : 418-368-7844
jean-francois.synnott@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Gaspésie-
Îles-de-la-Madeleine
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1
Téléc. : 418 368-7844

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 juin 2018 à 8:45	DPI4272608	18 juin 2018	RAP1226824

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Société en commandite Jacques De Labadie

1350, rue Aubuchon
Trois-Rivières (Québec) G8Y 6A8

Représentant de l'employeur
Monsieur A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Les Maronniers

1350, rue Aubuchon
Trois-Rivières (Québec) G8Y 6A8

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 28 mai 2018 pour vérifier les mesures en place concernant les soins aux résidents (voir le rapport RAP1225961)

Personnes rencontrées

Madame B [redacted]
Madame D [redacted]
Madame E [redacted]
Madame F [redacted]
Madame G [redacted]

Déroulement de l'intervention

Je rencontre l'employeur et nous discutons des mesures en place concernant les soins. Je

discute avec des travailleuses sur place. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

Clientèle :

L'employeur affirme qu'il s'agit d'une résidence pour personnes âgées autonomes et semi-autonomes, comprenant des unités de soins pour personnes présentant une déficience cognitive (démence, Alzheimer) ou physique. La résidence présente 129 unités, variant de chambres a appartements.

Intégration des nouveaux travailleurs :

L'employeur me présente le programme d'accueil en place, incluant un survol en matière de santé et sécurité (politique SST et déclaration d'accident).

L'employeur me présente le document d'orientation et la grille de suivi d'orientation.

PDSB[1] :

L'employeur affirme qu'au plus une assistance partielle est fournie lors des déplacements. Elle ajoute qu'il a absence d'équipements de levage à l'établissement, compte tenu du niveau d'assistance requis, sauf une barre plafond-plancher, utilisée au besoin. L'employeur affirme , que ce dernier participe activement aux manouvres et que sa salle de bain est suffisamment grande pour effectuer les déplacements. Les travailleuses rencontrées corroborent l'absence de patients nécessitant une assistance totale, ce qui nécessiterait l'utilisation d'équipements de levage.

L'employeur explique que le CSSS prend en charge les éventuels résidents en attente de relocalisation, lorsque leur condition ne correspond plus à l'offre de service et que les équipements requis et ressources supplémentaires sont fourni par le CSSS.

L'employeur affirme que le personnel de soins possède la formation PDSB, ce qui est confirmé

[1] *Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (**PDSB**)*

par les travailleuses rencontrées, [redacted] Elle affirme que les formations sont données mensuellement. Elle mentionne que les nouveaux travailleurs sont jumelés à leur début d'emploi. Le document d'orientation comprend le PDSB et l'utilisation de équipements de levage nommés.

L'employeur affirme projeter que la formation soit également dispensée au personnel de soutien afin de les impliquer.

L'employeur m'explique que trois travailleurs sont présents sur le quart de nuit (dont deux personnes de soins et un de soutien).

L'employeur affirme que les spécifications au niveau des techniques du PDSB sont inscrites au plan de travail.

Méthode sécuritaire en cas de chute :

L'employeur affirme que deux travailleurs sont requis pour aider un résident à se relever d'une chute. Elle ajoute que cette manouvre est uniquement permise si ce dernier fournit une mise en charge suffisante. La méthode sécuritaire en cas de chute n'est toutefois pas documentée ni précisée au document d'intégration. Une dérogation est émise.

(dérogation #1)

Risque d'agression :

L'employeur mentionne que certains résidents peuvent présenter un risque d'agression physique mais que la résidence n'accueille pas de résidents présentant par exemple de démences du type maladie à corps de Lewy. Les travailleuses rencontrées infirment la présence actuelle de patient risque d'agression.

L'employeur affirme que les mesures de prévention suivantes sont en place :

-Modification des plans de travail selon l'humeur du résident, ce qui est confirmé par les travailleuses rencontrées

-Signalement des signes précurseurs au journal de bord inter quarts.

-Mise en place d'une grille de surveillance des signes précurseurs, chez les résidents démontrant des signes de risque d'agression.

-Informations des travailleurs que ces derniers doivent informer l'infirmière de tout changement

au niveau du risque d'agression, ce qui est confirmé par les travailleuses rencontrées.

Bien que les travailleuses rencontrées affirment être mises au courant advenant un risque d'agression, le risque d'agression que peut présenter un résident n'est pas indiqué au plan de travail, auxquels les bénéficiaires ont par ailleurs accès selon l'employeur. Une dérogation est émise.

(dérogation #2)

Le risque d'agression n'est pas traité et n'est pas compris au document d'intégration des nouveaux travailleurs. Une dérogation est émise.

(dérogation #3)

L'employeur affirme que les travailleurs portent un radios émetteur la nuit, en plus d'un téléphone sur tous les quarts de travail.

En outre, l'employeur affirme que les travailleurs ont reçu une formation en matière de prévention du risque d'agression d'une durée d'une journée et dispensée par la maison Carpe diem. La formation comprend le thème « Prévenir les situations difficiles ».

Équipements de protection individuelles :

L'employeur affirme que les équipements tels que les gants sont fournis. Des gants de gradeurs variées sont présents sur l'unité visitée et sont également portés par les travailleurs.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	18 juin 2018	RAP1226824

RAPPORT D'INTERVENTION

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

844 838-0808 poste [redacted]

819 372-3264

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	18 juin 2018	RAP1226824

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Jacques De Labadie

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
6	LSST / 51(3) Méthode sécuritaire en cas de chute et intégration des nouveaux travailleurs: L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de méthodes de travail sécuritaires documentée et transmises à l'intégration des nouveaux travailleurs concernant la méthode sécuritaire à respecter afin de relever un résident d'une chute, ce qui peut causer des lésions musculosquelettiques.	2018-08-12	Non commencée
7	LSST / 51(9) Risque d'agression : Information au plan de travail : L'employeur n'informe pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Le risque d'agression que peut présenter un résident n'est pas indiqué au plan de travail.	2018-08-12	Non commencée
8	LSST / 51(9) Risque d'agression et intégration des nouveaux travailleurs : L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir la prévention du risque d'agression	2018-08-12	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 juin 2018 à 10:00	DPI4273410	20 juillet 2018	RAP1228431

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

9118-7260 Québec inc.

600, rue Barkoff
Trois-Rivières (Québec) G8T 9T7

Représentant de l'employeur
Monsieur [A] [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Résidence Myosotis

600, rue Barkoff
Trois-Rivières (Québec) G8T 9T7

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Documenter les circonstances de l'accident de travail survenu à Madame [D] [redacted].

Personnes rencontrées

Madame [B] [redacted]

Madame [C] [redacted]

Personnes contactées

Madame [D] [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Résidence Myosotis* œuvre dans le secteur d'activité (030) Services médicaux et

sociaux et se spécialise dans l'hébergement et les soins aux personnes âgées semi-autonomes et en perte d'autonomie. Elle emploie environ 30 travailleurs syndiqués répartis sur tous les quarts de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et leur explique que le but de l'intervention est de s'assurer qu'aucun autre accident semblable ne survienne. J'effectue la collecte des informations spécifiques à l'accident et par la suite, une visite du lieu de l'accident est effectuée.

Je recueille également des informations générales sur l'entreprise. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Lors de l'intervention, Madame D est absente. Le 5 juillet 2018 vers 14h30, je la contacte afin qu'elle m'explique les circonstances de l'accident.

Description des observations et des informations recueillies

Description de l'accident et chronologie

- Date de l'accident :
- Facteur qui a causé l'accident : L'accident est survenu alors que la travailleuse effectue la toilette partielle d'une résidente. Cette dernière saisie et secoue le bras de la travailleuse, puis pousse cette dernière sur un cadre de porte.

  L'employeur affirme que l'accident est survenu sur et que l'approche auprès de la résidente, consistant notamment à ne pas insister pour donner le soin, n'a pas été respectée.

  L'employeur affirme l'absence de signes précurseurs autres, suite à l'événement, et que l'élément déclencheur de sa désorganisation est inconnu.
- Blessures du travailleur et premiers soins donnés : .

Autres informations sur l'accident

- Date d'embauche : d'expérience sur cette unité.

- Fonction de la travailleuse au moment de l'accident : [redacted]
- Formation reçue: [redacted]
- Organisation du travail: L'événement est survenu [redacted] alors que [redacted] sont présents sur l'unité. [redacted]
- Supervision que l'employeur exerce: [redacted]

Mesures prises par l'employeur à la suite de l'accident

-Les parties mentionnent la diffusion prochaine de 11 capsules de formation lors de l'intégration des nouveaux travailleurs, incluant le risque d'agression.

-Le 21 juin 2018, l'employeur me fait parvenir par télécopieur la table des matières qu'elle désigne comme correspondant à la formation interne débutant en juillet 2018, comprenant notamment les comportements problématiques ainsi que l'approche optimale en matière de prévention des agressions.

Causes de l'accident

À la lumière des faits recueillis lors de l'intervention, j'identifie les causes ayant contribué à l'accident :

- La travailleuse n'a reçu pas d'intégration en début d'emploi, traitant de la prévention en matière d'agression et de l'information spécifique sur la manière d'intervenir auprès des résidents à cet effet, tel que l'approche et la médication spécifique.
- On rapporte l'absence de signes précurseurs de désorganisation comportementale chez la résidente.

Autres observations lors de l'intervention

Clientèle :

L'employeur mentionne que la résidence n'accueille pas de résidents connus comme actuellement agressifs. On mentionne qu'il y a absence de temps d'attente advenant le besoin

d'une relocalisation.

Résidente impliquée :

[redacted]

Organisation du travail :

L'employeur explique que deux préposés sont présents jusqu'à 8h30 sur l'unité où est survenu l'événement, et jusqu'à 8h30-9h30 sur les autres unités. L'employeur explique qu'un préposé est présent par unité sur le quart de nuit et qu'un préposé peut demander de l'aide d'un collègue d'une autre unité au besoin.

Par ailleurs, on explique qu'il est possible pour les travailleurs d'adapter l'horaire en fonction de l'humeur des résidents et d'obtenir du support à un collègue en cas de besoin. L'employeur affirme que le plan de travail précise si un soin doit être effectué par deux préposés.

On mentionne que les travailleurs portent un téléphone sans fil comme moyen de communication en cas de besoins.

Formation des travailleurs :

L'employeur affirme que les travailleurs ont reçu une formation en matière de prévention des agressions au niveau de leur formation professionnelle de préposé aux bénéficiaires ou encore dans le cadre de leur *Attestation de spécialisation professionnelle* (ASP) intitulée *Programme d'assistance à la personne en résidence privée pour aînés* (APRPA).

Madame B [redacted] affirme posséder la formation *Omega*. On mentionne que le personnel infirmier est désigné pour intervenir en cas de désorganisation comportementale.

Intégration des nouveaux travailleurs :

Les parties affirment qu'un programme de formation des nouveaux travailleurs est en place. Le 21 juin 2018, l'employeur me fait parvenir par télécopieur la liste de vérification *Formation PAB (à l'embauche) par la superviseure*, comprenant notamment *attitude à prendre avec les résidents qui ont des atteintes cognitives*.

Le 6 juillet 2018, Madame [A] affirme que [redacted]

Le 16 juillet 2018, Madame [A] me fait parvenir par courriel le formulaire *Entrainement à la tâche* indiquant notamment la dispense d'explications pour les éléments *Visionnement CD personnes ainées et Visionnement CD troubles cognitifs*. [redacted]

Il n'est donc pas possible de constater à priori que la travailleuse a reçu de l'information en matière de prévention des agressions lors de son intégration. Une dérogation est émise.

(dérogation #1)

La grille comprend davantage les tâches à effectuer et des éléments tels que le déplacement des bénéficiaires et la prévention des risques biologiques sont absents.

Grille d'observation comportementale :

L'employeur affirme avoir déjà fait usage d'une grille comportementale pour des résidents afin de déterminer leur risque d'agression. Le 21 juin 2018, l'employeur me fait parvenir par télécopieur le document « Grille d'observation des comportements perturbateurs ». L'employeur affirme de pas héberger actuellement de résident comportant un risque d'agression connu. [redacted]

PDSB :

Les parties mentionnent que les travailleurs possèdent une formation PDSB[1].

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

[1] *Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB)*

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273410	20 juillet 2018	RAP1228431

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention,

Une dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

844 838-0808 poste

819 372-3264

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273410	20 juillet 2018	RAP1228431

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

9118-7260 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) Intégration des nouveaux travailleurs: L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir minimalement les mesures de prévention en matière de prévention des agressions. Il y a risque de graves blessures en cas d'agression n'ayant pu être prévenue faute de compétences en la matière.	2018-08-16	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
27 juin 2018 à 9:30	DPI4265400	14 août 2018	RAP1229967

Destinataire

Numéro d'employeur :

CISSS de la Gaspésie

215, boulevard de York Ouest
Gaspé (Québec) G4X 2W2

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Duguay, présidente directrice générale

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital de Maria et UMF (Maria)

419, boulevard Perron
Maria (Québec) G0C 1Y0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Gilles Soucy	84893	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Aussi présents :	Martin Reader	73426	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la présence d'une politique en matière de gestion de harcèlement et de violence en milieu de travail dans l'établissement.

Personne rencontrée

Madame Gina Pelletier, adjointe à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques - soutien à la gestion de la présence au travail, *CISSS de la Gaspésie*

Présentation du lieu de travail

L'hôpital de Maria œuvre dans le secteur d'activité (30) Services médicaux et sociaux et se spécialise dans les services hospitaliers. Il emploie environ 1100 travailleurs et près d'une cinquantaine de cadres intermédiaires. Plusieurs unités syndicales y sont présentes. Un comité de santé et sécurité au travail est en place.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265400	14 août 2018	RAP1229967

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme Pelletier et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'établissement. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Pour cette intervention, je suis accompagné de M. Martin Reader, inspecteur à la Direction régionale de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine de la CNESST.

Description des observations et informations recueillies

Mise en contexte

Le [redacted], la Direction régionale de la Gaspésie–Îles a reçu une plainte concernant le harcèlement psychologique dont faisait l'objet [redacted] Cet établissement compte plusieurs unités syndicales et les diverses conventions collectives en vigueur devraient permettre la régularisation de la plupart des situations.

Toutefois, le rôle de l'inspecteur de la CNESST est de s'assurer que l'employeur met en place des moyens afin d'identifier, d'éliminer et de contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs. Il ne fait pas d'enquête au sens de la Loi sur les normes du travail dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail bien qu'il puisse y être amené.

J'explique à Mme Pelletier que le but de l'intervention est de s'assurer que le milieu de travail possède les moyens visant à effectuer le traitement des plaintes sur le harcèlement psychologique ainsi que la gestion des conflits. Cette intervention ne se veut pas une enquête sur les faits rapportés, mais une démarche visant la prévention du harcèlement psychologique au travail et des lésions qui en découlent.

Je rappelle aussi à Mme Pelletier les obligations de l'employeur en vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) :

« L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, telles les situations de harcèlement psychologique au travail ».

Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Lors de notre rencontre, Mme Pelletier me présente un document intitulé « *Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* ». Ce document comporte aussi une section *« Procédure »* et une autre intitulée *« Plainte concernant un acte de discrimination, de harcèlement ou de violence en milieu de travail »*.

Elle me confirme que cette politique est entrée en vigueur en juin 2016. Elle me spécifie que cette politique est implantée dans tous les établissements de l'institution.

J'informe Mme Pelletier que parallèlement à la présente intervention, la direction régionale a aussi été saisie d'un autre cas de harcèlement psychologique [redacted] Les premières informations reçues à propos de cet autre dossier font notamment état de l'absence de connaissance par les parties de l'existence de cette politique. Une ***dérogation*** est signifiée, voir la section ***« Avis de correction, avis #1 »***.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles :

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme son comité de santé et sécurité du travail et sa procédure en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265400	14 août 2018	RAP1229967

RAPPORT D'INTERVENTION

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST
Gilles SOUCY
Chef d'équipe P/I par intérim et Inspecteur
Direction régionale Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163, boulevard de Gaspé
Gaspé [Québec] G4X 2V1
418 368-7800 poste [redacted] ou 1-800-668-6789 poste [redacted]
gilles.soucy@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265400	14 août 2018	RAP1229967

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CISSS de la Gaspésie	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(9) POLITIQUE HARCÈLEMENT ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL (INFORMATION) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne connaissent pas la Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des risques de lésions psychologiques.	2018-09-30	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Gaspésie-
Îles-de-la-Madeleine
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1
Téléc. : 418 368-7844

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 juillet 2018 à 10:30	DPI4273691	16 juillet 2018	RAP1230172

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

75, rue de Port-Royal Est, bureau 110
Montréal (Québec) H3L 3T1

Représentant de l'employeur
Madame Nathalie Roy, Chef du Sce Financement SST

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre d'Hébergement Bruchési

2225, rue Rachel Est
Montréal (Québec) H2H 1R4

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Julie Boucher, ing.	10132	Montréal - 3
Aussi présents :	Sophie Marsolais	56782	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la santé psychologique des travailleurs.

Personnes rencontrées

Mme Nathalie Roy, chef du service de la prévention, du financement SST et de la promotion de la santé

M. Daniel Rodier, conseiller en relation de travail

Mme Geneviève St-Onge, partenaire ressources humaines (via téléconférence)

M. [A] [redacted]
STTCCSMTL - CSN

Mme [B] [redacted]
STTCCSMTL - CSN

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273691	16 juillet 2018	RAP1230172

RAPPORT D'INTERVENTION

M. C [redacted] STTCCSMTL - CSN

M. D [redacted], STTCCSMTL – CSN

Présentation du lieu de travail

Le Centre d'hébergement Bruchési et le Centre d'hébergement Jean-De La Lande sont des résidences pour personnes âgées qui œuvrent dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux et qui font partie du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal.

En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail en santé psychologique :

- Il y a une politique de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Cette politique est accessible et connue des travailleurs.
- Il y a un programme d'aide aux employés (PAE).

Déroulement de l'intervention

Cette intervention fait suite à la demande [redacted] qui dénoncent une situation de *harcèlement* au [redacted]. Ceux-ci ont été rencontré le 3 juillet 2018 afin d'obtenir leur version des faits et pour leur expliquer le rôle de l'inspecteur.

Nous rencontrons les représentants de l'employeur le 10 juillet 2018 et nous leur expliquons le but de notre intervention et le rôle de l'inspecteur. Nous recueillons des informations générales sur l'organisation et nous recueillons des informations en lien avec la santé psychologique au travail.

Préalablement à la rencontre, l'employeur nous transmet par courriel la Politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, le formulaire de plainte de harcèlement et de violence en milieu de travail ainsi qu'un bilan de recommandations effectué par le service du développement organisationnel de janvier 2017.

Description des observations et informations recueillies

Les personnes rencontrées ont été avisées que certains éléments de nature sensible ou permettant d'identifier des individus ne seront pas détaillés dans ce rapport.

Rôle de l'inspecteur

Dans le présent dossier, le rôle de l'inspecteur de la CNESST consiste à évaluer la mise en application dans le milieu de travail de moyens visant à identifier, contrôler et éliminer les risques reliés aux conflits et au harcèlement psychologique pouvant affecter la santé des travailleurs. L'inspecteur ne fait pas d'enquête au sens de la Loi sur les normes du travail dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail, mais vérifie que l'employeur possède et applique des moyens afin d'éliminer les risques à la santé des travailleurs.

Obligations de l'employeur

Afin de répondre à ses obligations en regard de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur doit, notamment, mettre en place des moyens d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique qui soient efficaces et fonctionnels.

Politique visant à contrer le harcèlement

Il y a une politique visant à prévenir le harcèlement et qui permet aux travailleurs de dénoncer une situation qu'ils considèrent comme du harcèlement.

[redacted] nous informent que des plaintes en vertu de la politique ont été faites au cours des dernières années par [redacted].

La recevabilité des plaintes a été évaluée par différents agents de gestion du personnel du Service de développement organisationnel qui ont reçu une formation à cet effet.

Lorsque sa plainte est jugée non recevable, le travailleur reçoit une lettre de l'employeur qui l'informe des motifs de non-recevabilité. Nous constatons que certaines mesures correctives ont été mises en place comme moyen de prévention au cours des derniers mois suite à des plaintes jugées non recevables.

Si une plainte est jugée recevable, une enquête est effectuée par deux agents de gestion de personnel formé.

Évaluation organisationnelle

[redacted] et les représentants de l'employeur nous informent que depuis environ deux ans, il y a une problématique de climat de travail au [redacted]. Il a été déterminé suite à une évaluation effectuée par le Service du développement organisationnel à l'automne 2016 qu'il y a notamment des conflits de valeurs entre travailleurs, des comportements d'incivilité et des problèmes de relations interpersonnelles. Des recommandations ont été formulées aux [redacted] dans un rapport bilan produit en janvier 2017.

Parmi ces recommandations, il était question entre autres de mettre en place un code de vie pour lequel l'employeur souhaite la participation des travailleurs.

Au printemps 2018, l'employeur a rédigé un plan d'action afin d'améliorer le climat de travail et d'autres aspects reliés [redacted]. L'employeur est à l'étape de présenter ce plan d'action aux [redacted] et aux travailleurs. En lien avec la présentation de ce plan d'action, [redacted] nous informent qu'ils refusent que l'employeur leur présente le plan d'action en la présence du [redacted]. L'employeur nous informe qu'il est indispensable que [redacted] soit présent lors de cette rencontre étant donné que le plan d'action concerne son service et qu'il sera responsable de son application.

L'employeur nous informe que la mise en place du plan d'action ne pourra être efficace sans la collaboration [redacted], notamment s'ils désirent faire appel aux services de l'ASSTSAS.

Diagnostic :

Nous constatons que l'employeur applique la Politique de harcèlement en évaluant la recevabilité de chacune des plaintes et en faisant enquête pour chacune des plaintes jugées recevables. Nous constatons que des mesures correctives sont mises en place au besoin suite à la réception d'une plainte, qu'elle soit jugée recevable ou non.

Suite à la réception de recommandations visant [redacted], l'employeur a établi un plan d'action visant notamment à améliorer le climat de travail et à prévenir les conflits et le harcèlement au travail. En ce sens, conformément à l'article 51.5 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur utilise des méthodes et techniques visant à identifier et contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs.

La mise en place du plan d'action n'a pas débuté, car les parties ne s'entendent pas sur les conditions de présentation du plan d'action aux représentants des travailleurs.

Lors des interventions, nous avons constaté que les deux parties ont le même but, c'est-à-dire améliorer les conditions de travail [redacted]. Nous les invitons donc à collaborer afin de mettre en place des moyens pour y parvenir.

Conclusion

À la lumière des informations recueillies, nous considérons que l'employeur répond à ses obligations citées plus haut. Celui-ci met des mesures en place pour prévenir et traiter le harcèlement psychologique dans le milieu de travail et met des actions concrètes visant à identifier, contrôler et éliminer les comportements inappropriés et nuisibles qui créent un climat de travail néfaste et crée un risque à la santé des travailleurs.

Nous invitons les parties à collaborer afin de mettre en place des moyens de prévention des conflits et du harcèlement au travail.

Nous sommes disponibles pour un complément d'information.

Sophie Marsolais

Inspectrice

Téléphone : [redacted]

Courriel : sophie.marsolais@cnesst.gouv.qc.ca

Julie Boucher, ing.

Inspectrice

[redacted]

Courriel : julie.boucher@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273691	16 juillet 2018	RAP1230172

RAPPORT D'INTERVENTION

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
27 juin 2018 à 9:00	DPI4273343	14 août 2018	RAP1233139

Destinataire

Numéro d'employeur :

CISSS de la Gaspésie

215, boulevard de York Ouest
Gaspé (Québec) G4X 2W2

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Duguay, présidente directrice générale

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital de Maria et UMF (Maria)

419, boulevard Perron
Maria (Québec) G0C 1Y0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Gilles Soucy	84893	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Aussi présents :	Martin Reader	73426	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la présence d'une politique en matière de gestion de harcèlement et de violence en milieu de travail dans l'établissement.

Personne rencontrée

Madame Gina Pelletier, adjointe à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques - soutien à la gestion de la présence au travail, *CISSS de la Gaspésie*

Présentation du lieu de travail

L'hôpital de Maria œuvre dans le secteur d'activité (30) Services médicaux et sociaux et se spécialise dans les services hospitaliers. Il emploie environ 1100 travailleurs et près d'une cinquantaine de cadres intermédiaires. Plusieurs unités syndicales y sont présentes. Un comité de santé et sécurité au travail est en place.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273343	14 août 2018	RAP1233139

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme Pelletier et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'établissement. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Pour cette intervention, je suis accompagné de M. Martin Reader, inspecteur à la Direction régionale de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine de la CNESST.

Description des observations et informations recueillies

Mise en contexte

Le [redacted], la Direction régionale de la Gaspésie–Îles a reçu une plainte concernant le harcèlement psychologique dont faisait l'objet [redacted]. Cet établissement compte plusieurs unités syndicales et les diverses conventions collectives en vigueur devraient permettre la régularisation de la plupart des situations.

Toutefois, le rôle de l'inspecteur de la CNESST est de s'assurer que l'employeur met en place des moyens afin d'identifier, d'éliminer et de contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs. Il ne fait pas d'enquête au sens de la Loi sur les normes du travail dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail bien qu'il puisse y être amené.

J'explique à Mme Pelletier que le but de l'intervention est de s'assurer que le milieu de travail possède les moyens visant à effectuer le traitement des plaintes sur le harcèlement psychologique ainsi que la gestion des conflits. Cette intervention ne se veut pas une enquête sur les faits rapportés, mais une démarche visant la prévention du harcèlement psychologique au travail et des lésions qui en découlent.

Je rappelle aussi à Mme Pelletier les obligations de l'employeur en vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) :

« L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, telles les situations de harcèlement psychologique au travail ».

Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Lors de notre rencontre, Mme Pelletier me présente un document intitulé « *Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* ». Ce document comporte aussi une section *« Procédure »* et une autre intitulée *« Plainte concernant un acte de discrimination, de harcèlement ou de violence en milieu de travail »*.

Elle me confirme que cette politique est entrée en vigueur en juin 2016. Elle me spécifie que cette politique est implantée dans tous les établissements de l'institution.

J'informe Mme Pelletier que parallèlement à la présente intervention, la direction régionale a aussi été saisie d'un autre cas de harcèlement psychologique [redacted]. Les premières informations reçues à propos de cet autre dossier font notamment état de l'absence de connaissance par les parties de l'existence de cette politique. Une ***dérogation*** est signifiée, voir la section ***« Avis de correction, avis #1 »***.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles :

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme son comité de santé et sécurité du travail et sa procédure en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273343	14 août 2018	RAP1233139

RAPPORT D'INTERVENTION

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST
Gilles SOUCY
Chef d'équipe P/I par intérim et Inspecteur
Direction régionale Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163, boulevard de Gaspé
Gaspé [Québec] G4X 2V1
418 368-7800 poste [redacted] ou 1-800-668-6789 poste [redacted]
gilles.soucy@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273343	14 août 2018	RAP1233139

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CISSS de la Gaspésie	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) POLITIQUE HARCÈLEMENT ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL (INFORMATION) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne connaissent pas la Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des risques de lésions psychologiques.	2018-09-30	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Gaspésie-
Îles-de-la-Madeleine
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1
Téléc. : 418 368-7844

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
17 août 2018 à 14:45	DPI4272608	24 août 2018	RAP1234062

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Société en commandite Jacques De Labadie

1350, rue Aubuchon
Trois-Rivières (Québec) G8Y 6A8

Représentant de l'employeur
Monsieur A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Les Maronniers

1350, rue Aubuchon
Trois-Rivières (Québec) G8Y 6A8

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 5 juin 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les soins aux résidents (voir le rapport RAP1226824)

Personnes rencontrées

Madame B [redacted]

Madame C [redacted]

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

PDSB[1] :

Méthode sécuritaire en cas de chute :

L'employeur me remet le document interne *Guide pour le suivi du préposé aux bénéficiaires en orientation et probation*, indiqué mis à jour le 14 août 2018. Le guide indique, en lien avec les risques et mesures de prévention liés au travail effectué, les éléments suivants :

-Code d'évacuation

-Explication de l'équipement : Importance du PDSB

Levier manuel : manipulation et utilisation de la toile

Toile de glissement

Verticalisateur/disque de transfert

Toile de transfert

La grille de suivi au document comprend notamment les éléments suivants : utilisation du lève-personne, aide à la marche, relever un résident ayant fait une chute, risque d'agression physique et port des gants en lien avec la prévention des infections.

Le 24 août 2018, Madame B m'explique que l'information propos des équipements de levage n'est pas transmise actuellement et qu'aucun équipement n'est disponible à la résidence, puisqu'il y a absence de résident nécessitant l'utilisation d'un tel équipement. Elle affirme que l'information sera transmise le cas échéant. L'employeur relate une situation passée de dépassement de service, où l'équipement de levage est fourni par le CSSS et utilisé par les travailleurs de l'établissement.

Par ailleurs, la méthode sécuritaire en cas de chute n'est toutefois pas documentée. La dérogation est en cours.

(dérogation #1)

Risque d'agression :

[1] *Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (**PDSB**)*

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	24 août 2018	RAP1234062

RAPPORT D'INTERVENTION

Plan de travail :

L'employeur me présente le plan de soins et d'assistance mis en place, incluant le risque d'agression le cas échéant. Toutefois, le point n'est pas développé, à savoir par exemple, les éléments déclencheurs et précurseurs, de même que les mesures de prévention spécifiques au résident (exemple : travailler à deux). L'employeur affirme que chaque résident chez qui des soins sont prodigués possède un plan de soins, disponible au poste de l'unité. La dérogation est en cours.

(dérogation #2)

Intégration en emploi des nouveaux travailleurs :

Le risque d'agression est compris au document d'intégration des nouveaux travailleurs mais il n'est pas détaillé. La dérogation est en cours.

(dérogation #3)

Formation en matière de prévention du risque d'agression :

L'employeur précise que travailleurs de soins sur 18 ont reçu la formation en matière de prévention du risque d'agression par la maison *Carpe diem*.

- L'employeur s'engage à transmettre le contenu du volet prévention du risque d'agression d'ici le prochain suivi.

Protocole de prévention et en cas d'agressions :

Il y a absence protocole de prévention ET en cas d'agressions. Les travailleurs concernés doivent par la suite en être informés. Une dérogation est émise.

(dérogation #4)

Je réfère l'employeur au soutien-conseil de l'ASSTSAS[2] dont il est membre. L'employeur peut également trouver de l'information pertinente sur le site asstsas.qc.ca/

[2] *Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales*

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	24 août 2018	RAP1234062

RAPPORT D'INTERVENTION

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Des nouvelles dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

844 838-0808 poste [redacted]

[redacted]

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	24 août 2018	RAP1234062

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Jacques De Labadie

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
6	LSST / 51(3) Méthode sécuritaire en cas de chute et intégration des nouveaux travailleurs: L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de méthodes de travail sécuritaires documentée et transmises à l'intégration des nouveaux travailleurs concernant la méthode sécuritaire à respecter afin de relever un résident d'une chute, ce qui peut causer des lésions musculosquelettiques. - Observé le : 2018-06-05 (RAP1226824) - Délai expire le 2018-08-12	2018-08-31	En cours
7	LSST / 51(9) Risque d'agression : Information au plan de travail : L'employeur n'informe pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Le risque d'agression que peut présenter un résident n'est pas indiqué au plan de travail. - Observé le : 2018-06-05 (RAP1226824) - Délai expire le 2018-08-12	2018-08-31	En cours
8	LSST / 51(9) Risque d'agression et intégration des nouveaux travailleurs : L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir la prévention du risque d'agression - Observé le : 2018-06-05 (RAP1226824) - Délai expire le 2018-08-12	2018-10-16	En cours

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	24 août 2018	RAP1234062

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Société en commandite Jacques De Labadie	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
9	LSST / 51(3) Protocole de prévention et en cas d'agressions : Les méthodes et techniques pour accomplir un travail auprès des résidents à risque d'agression ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure de travail précisant le protocole de prévention à respecter en prévention des agressions et en cas d'agression afin de prévenir le risque de blessures chez les travailleurs. Les travailleurs concernés doivent pas la suite en être informés et l'employeur s'assurer de son respect.	2018-08-31	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
3 octobre 2018 à 10:00	DPI4274472	3 octobre 2018	RAP1238712

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Centre la Traversée

1460, boulevard Crémazie Est, bureau 100
Montréal (Québec) H2E 1A2

Représentant de l'employeur
Madame [A]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre la traversée (Ress. Belle-Rive)

8976, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H1L 3M6

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Daniel Araneda Rivera	02246	Montréal - 1

Observations

Objet de l'intervention

Visite de conformité dans les centres d'hébergement de longue durée.

Personnes rencontrées

- M. [B]
- Madame [C]
- M. [D]

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274472	3 octobre 2018	RAP1238712

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

Cet établissement est une résidence destinée à une clientèle âgée autonome vivant avec des problèmes de santé mentale. L'établissement compte avec 4 étages où on y trouve 21 appartements.

L'établissement compte avec travailleurs. Les travailleurs sont syndiqués. Le syndicat est affilié à la CSD.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées au début du rapport et je les informe du but de ma visite :

1. Vérifier la gestion de la santé et la sécurité au travail.
2. Effectuer une visite d'inspection afin d'évaluer les risques présents dans les lieux de travail.

Suite à ma visite, j'informe aux intervenants sur place des corrections à effectuer.

Description des observations et informations recueillies

Organisation de la santé et de la sécurité

- Il y a un comité de santé et sécurité qui se réunit tous les trois mois. Un registre avec les comptes rendus des réunions est tenu.
- [redacted].
- Il y a une trousse de premiers soins.
- Des inspections de lieux de travail sont effectuées par l'employeur à l'aide des grilles d'inspection couvrant les sujets suivants : tenue des lieux, dégagement et état des voies de circulation, éclairage, entreposage de matériel, espace de travail dégagé, disponibilité de la trousse de premiers secours, fiches signalétiques des produits contrôlés utilisés sur place, installations électriques, etc.
- Les travailleurs sont formés par l'employeur en collaboration avec [redacted]
- Il y a un plan d'action élaboré par [redacted]. L'employeur utilise la guide de prévention des accidents de travail de la ASSTSAS (Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales).

Personnel d'agence de location

- L'employeur n'utilise pas les services des agentes de location de personnel.

Formation et information aux travailleurs

- Les travailleurs reçoivent parmi d'autres, les formations RCR, Oméga, Loi 90, une formation en ergonomie et PDSB.

Procédure de travail pour travailleur isolé

- Dans ce centre il y arrive que souvent [redacted]
- À niveau préventif, l'employeur dans son analyse de risque considère comme étant faible le risque d'agression physique car il s'agit d'une clientèle âgée avec laquelle normalement on peut discuter pour désamorcer des situations à risque d'agression.

- Les épisodes qui se reproduisent sur place sont principalement de l'agression verbal. Cependant, il faut prendre en considération que certain des résidents sont sous l'effet de la médication ou peuvent être sur l'effet des drogues dans certains moments, ce qui peut influer en accroitre le risque d'agression physique.
- Les travailleurs reçoivent la formation Omega et sont au courant qui doivent contacter le 911 en cas d'agression. Cependant [redacted] en cas d'une agression me font questionner par rapport à l'effectivité de cette mesure, car un travailleur inconscient, par exemple, ne serait pas en mesure de demander de l'aide ni de contacter au 911.
- C'est ainsi que j'exige à l'employeur de mettre en place une mesure de réponse en cas d'urgence. L'analyse de la situation ainsi que le choix de mesures appartient à l'employeur. L'inspecteur reste disponible pour étudier la solution qui sera proposé par l'employeur. **Voir dérogation #1.**

Visite de l'établissement

Dans l'établissement visité, j'inspecte uniquement les aires communes et la cuisine. Il n'y a pas de machines sur place ni de compacteur à déchet.

Voies d'évacuation, sécurité incendie

- Les voies conduisant aux sorties d'urgence sont dégagées et bien éclairées.
- Il y a de l'éclairage d'urgence sur place et de détecteurs de fumée.
- Les extincteurs portatifs sont accrochés au mur.
- Le plan d'évacuation de l'établissement est accroché aux murs.

Cuisine

- La cuisine sur place est une cuisine conventionnelle telle qu'on peut trouver dans un logement ordinaire, sans machines ou des équipements exigeant une attention particulière.

Tenue des lieux

- Les voies de circulation dans le bâtiment sont tenues propres. Elles sont dégagées et bien éclairées.
- Le plancher de la résidence est dans bon état (au niveau inspecté, soit l'étage du bureau des intervenants).
- Les prises de courant sont fermées.
- Les toilettes sont propres et bien éclairées.

Produits chimiques

- Les produits utilisés sur place sont ceux qui peuvent être achetés dans un centre d'achat.

Buanderie

- Des machines à laver et sécher conventionnelles sont utilisées sur place. Elles sont tenues sous clé au sous-sol.

Ateliers mécaniques

- Il n'y a pas d'atelier de réparation sur place.

Programme d'entretien des équipements

- Il n'y a pas des équipements tels que des lève-personne ou de matériel roulant sur place.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274472	3 octobre 2018	RAP1238712

RAPPORT D'INTERVENTION

Vérification en lien avec [redacted]

1. En vous référant au Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la PME, y a-t-il un programme de prévention (ou plan d'action)? Si oui, décrivez-le. Si non, passez au point 5.

   ☒ Oui ☐ Non

   - Le plan d'action expose les moyens et les responsables pour atteindre les objectifs.
   - Le plan d'action établit les objectifs suivants :
     - Formations visant la santé et sécurité des employés.
     - Soutenir les gestionnaires dans la mise en place d'application des politiques / procédures.
     - S'assurer de l'application de la procédure de déclaration d'accident et de la politique d'assignation temporaire.
     - Exiger la fiche d'inspection des lieux complétée une fois par mois par les gestionnaires.
     - S'assurer que les trousses de premiers soins restent conformes à la CSST dans toutes les ressources.
     - Prévention incendie et s'assurer de la compréhension des membres des équipes.
     - Mise en place de capsules informatives et préventives en réunion d'équipe.
   - L'employeur utilise aussi une guide de prévention d'accidents du travail qui couvre les risques présents dans l'établissement.

2. Le programme de prévention est-il affiché à la vue des travailleurs?

   ☒ Oui ☐ Non

3. Le programme de prévention identifie-t-il tous les dangers selon la réalité de l'établissement ou du chantier ?

   - Le plan de travail identifie les actions prioritaires à conduire pendant l'année 2018 en fonction des besoins identifiés à l'établissement. D'un autre côté, la guide de prévention d'accidents du travail identifie l'ensemble des risques présents dans ce type

d'établissement.

4. Observations quant à la mise en application du programme de prévention.

J'observe que les éléments suivants du plan d'action sont appliqués lors de ma visite :

- Formation en continu.
- Tenue des lieux.
- Inspection des lieux.
- Vérification des équipements de sécurité incendie.
- Trousse de premiers soins sur place.
- Plan d'évacuation affiché.

[redacted]

6. Y a-t-il des activités de formation et d'information pour les travailleurs? Si oui, décrivez-les.

☒ Oui ☐ Non

Les formations données pendant l'année sont PDSB, RCR (actualisés régulièrement), Omega, Loi 90 (visant l'administration des médicaments) et une formation en ergonomie pour le département des installations matérielles.

7. Y a-t-il des mécanismes de participation? Si oui, décrivez-les.

☒ Oui ☐ Non

Il y a un comité paritaire de santé et sécurité qui se réunit tous les 3 mois.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274472	3 octobre 2018	RAP1238712

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Daniel ARANEDA

Inspecteur CNESST

Téléphone

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274472	3 octobre 2018	RAP1238712

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Centre la Traversée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) Moyen de communication en cas d'urgence L'employeur doit s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne porte pas atteinte à la santé du travailleur. En effet, l'employeur devra mettre en place un système de communication d'urgence entre les travailleurs isolés afin de prévenir les risques de blessures pour ces travailleurs lors d'incidents ou d'agressions de la part des résidents.	2018-11-02	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 1
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 905-3999

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 octobre 2018 à 8:30	DPI4265400	24 octobre 2018	RAP1239713

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CISSS de la Gaspésie

215, boulevard de York Ouest
Gaspé (Québec) G4X 2W2

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Duguay, présidente directrice générale

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital de Maria/UMF Baie-des-Chaleurs

419, boulevard Perron
Maria (Québec) G0C 1Y0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Martin Reader	73426	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Aussi présents :	Gilles Soucy	84893	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 27 juin 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les avis de corrections émis (voir le rapport RAP1229093).

Personnes rencontrées

Madame Jessy Arsenault, agente de la gestion du personnel – Volet prévention, Service santé et sécurité au travail

Madame [redacted] CSN

Madame Louise Caron, agente administrative

Madame Édith Cyr, technicienne en bâtiment

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées ci-haut et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail. Par la suite, nous échangeons sur les mesures de protection et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265400	24 octobre 2018	RAP1239713

RAPPORT D'INTERVENTION

Lors de cette intervention, je suis accompagné de M. Gilles Soucy, inspecteur pour la CNESST à la direction régionale de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Description des observations et des informations recueillies

Les personnes rencontrées me confirment avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1229093).

Je constate qu'une copie de l'avis de corrections est affichée dans un endroit visible et facilement accessible aux travailleurs afin d'assurer leur information.

Bouton d'appel à l'aide

Mme Caron nous mentionne qu'elle passe chercher le bouton d'appel à l'aide relié au code blanc, [redacted]
La dérogation # 1 est effectuée.

Mme Caron nous indique que lors de deux jours de travail, [redacted] J'informe les gens rencontrés que la travailleuse doit avoir un bouton mis à sa disposition, et ce pour chaque quart de travail.

Sécurisation du poste d'accueil

[redacted] Une prolongation de délai est accordée pour la dérogation # 2.
La dérogation # 2 est en cours.

Lors de l'intervention, je constate que [redacted]

Je constate qu'un polycarbonate a été installé pour couvrir l'accès au poste d'accueil. Le protecteur couvre l'ouverture qui était présente et ainsi limite l'accès de la clientèle au poste d'accueil ainsi qu'à l'agente administrative qui se trouve derrière le comptoir.
La dérogation # 3 est effectuée.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265400	24 octobre 2018	RAP1239713

RAPPORT D'INTERVENTION

J'observe qu'un réaménagement du bureau d'accueil a été effectué. Les objets pouvant servir de projectiles en cas de conduite agressive d'un client ont été déplacés pour les mettre hors de portée à partir du comptoir.
La dérogation # 4 est effectuée.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST
Martin READER
Inspecteur
Direction régionale Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163 boulevard de Gaspé, Rez-de-chaussée
Gaspé (Québec) G4X 2V1
418-368-7800 poste
Sans frais 1-800-668-6789 poste
martin.reader@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265400	24 octobre 2018	RAP1239713

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CISSS de la Gaspésie	[redacted]

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) MOYEN DE COMMUNICATION EN CAS D'AGRESSION L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'un bouton d'appel l'aide relié au code blanc pouvant être utilisé par la travailleuse pour pouvoir comuniquer avec des collègues pour leurs indiquer qu'elle est agressé [redacted] - Observé le : 2018-06-27 (RAP1229093) - Délai expire le 2018-07-29	-	Effectuée
2	LSST / 51(1) SÉCURISATION DU POSTE D'ACCUEIL PORTE L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que [redacted]. Les travailleurs sont exposés à un danger d'agression. - Observé le : 2018-06-27 (RAP1229093) - Délai expire le 2018-09-30	2018-12-02	En cours
3	LSST / 51(1) SÉCURISATION DU POSTE D'ACCUEIL PROTECTION L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que le [redacted] Les travailleurs sont exposés à un danger d'agression. - Observé le : 2018-06-27 (RAP1229093) - Délai expire le 2018-09-30	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265400	24 octobre 2018	RAP1239713

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CISSS de la Gaspésie

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(1) AMÉNAGEMENT DU BUREAU DU POSTE D'ACCUEIL L'établissement sur lequel l'employeur a autorité n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que le bureau du poste d'accueil n'est pas aménagé de façon sécuritaire, ce qui occasionne un risque d'agression des travailleurs en cas de désorganisation d'un client. - Observé le : 2018-06-27 (RAP1229093) - Délai expire le 2018-07-11	-	Effectuée
5	LSST / 51(9) POLITIQUE HARCÈLEMENT ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL (INFORMATION) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne connaissent pas la Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des risques de lésions psychologiques. - Observé le : 2018-06-27 (RAP1229967) - Délai expire le 2018-09-30	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Gaspésie-
Îles-de-la-Madeleine
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1
Téléc. : 418 368-7844

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 octobre 2018 à 8:45	DPI4273343	16 octobre 2018	RAP1239714

Destinataire

Numéro d'employeur :

CISSS de la Gaspésie

215, boulevard de York Ouest
Gaspé (Québec) G4X 2W2

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Duguay, présidente directrice générale

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital de Maria/UMF Baie-des-Chaleurs

419, boulevard Perron
Maria (Québec) G0C 1Y0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Gilles Soucy	84893	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Aussi présents :	Martin Reader	73426	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 27 juin 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la présence d'une politique en matière de gestion de harcèlement et de violence en milieu de travail dans l'établissement (voir le rapport RAP1223139)

Personne rencontrée

Madame Jessy Arsenault, Agente de gestion du personnel – Volet prévention Service santé et sécurité au travail, *CISSS de la Gaspésie*

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273343	16 octobre 2018	RAP1239714

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme Arsenault et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail. Par la suite, nous échangeons sur ces correctifs et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Pour cette intervention, je suis accompagné de M. Martin Reader, inspecteur à la Direction régionale de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine de la CNESST.

Description des observations et des informations recueillies

Lors de notre rencontre, Mme Arsenault me présente une copie d'une note de service expédiée à tout le personnel du CISSS de la Gaspésie le 3 octobre 2018 concernant la *Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* de l'établissement.

Cette note de service se veut un rappel concernant l'entrée en vigueur de cette politique en juin 2016.

La note souligne que la politique ainsi que le formulaire l'accompagnant sont disponibles sur l'intranet de l'employeur et identifie la section où la trouver.

L'employeur a demandé que ces documents soient affichés dans toutes les installations du CISSS.

À la lumière des informations recueillies, de mes discussions avec Mme Arsenault et de mes observations, je considère que l'***Avis de correction***, ***Avis #1*** est ***effectué***.

Autre information

Mme Arsenault me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1223139).

Elle m'explique que la copie du rapport est déposée sur le site intranet de l'employeur. Elle m'indique aussi que les différentes unités syndicales présentes dans le milieu de travail disposent de tableaux d'affichage où leurs copies sont aussi placées.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273343	16 octobre 2018	RAP1239714

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation dans l'avis de correction ci-joint.

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme son comité de santé et sécurité du travail, sa procédure en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ou encore l'ASSTSAS afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST
Gilles SOUCY
Chef d'équipe P/I par intérim et Inspecteur
Direction régionale Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163, boulevard de Gaspé
Gaspé [Québec] G4X 2V1
418 368-7800 poste [redacted] ou 1-800-668-6789 poste [redacted]
gilles.soucy@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4273343	16 octobre 2018	RAP1239714

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CISSS de la Gaspésie	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) POLITIQUE HARCÈLEMENT ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL (INFORMATION) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne connaissent pas la Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des risques de lésions psychologiques. - Observé le : 2018-06-27 (RAP1233139) - Délai expire le 2018-09-30	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Gaspésie-
Îles-de-la-Madeleine
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1
Téléc. : 418 368-7844

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
22 octobre 2018 à 13:00	DPI4276420	23 octobre 2018	RAP1240992

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Mauricie-Centre-Québec

243, 1re rue de la Pointe
Shawinigan (Québec) G9N 1K2

Représentant de l'employeur
Madame Gagnon Nancy

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre de services Avellin-Dalcourt

450, 2e Rue
Louiseville (Québec) J5V 1V3

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec
Aussi présents :	Mathieu Ruel	33333	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 5 septembre 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant l'aménagement des lieux (voir le rapport RAP1236706)

Personnes rencontrées

Madame [A] [redacted]

Monsieur [B] [redacted]

Madame Marie-Ève Lagacé, chef unité hébergement

Madame Caroline Montplaisir, agente de gestion de personnel, bureau de santé

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les parties et leur expliquons le but de l'intervention. Nous discutons de la

situation, des correctifs apportés et de solutions dans le but d'assurer la pérennité des mesures prises. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

Situation :

Le syndicat affirme que la chambre concernée est encore parfois encombrée et que les travailleurs doivent alors dégager le lit avant d'apporter les soins au résident.

Aménagement :

Madame Lagacé affirme toujours effectuer une vérification hebdomadaire du respect des conditions convenues avec le résident. Elle affirme toutefois que les conditions énoncées à l'intervention initiales sont parfois non-respectées.

L'employeur affirme l'essai d'un nouvel aménagement déterminé par le résident, dont la conformité apparait respectée mais sera validée par l'ergothérapeute le lendemain ou le surlendemain de l'intervention, notamment au niveau du respect des méthodes sécuritaires de déplacements du bénéficiaire dont l'utilisation du lève-personne.

L'employeur affirme qu'un chariot mobile est en place depuis le 5 octobre 2018, aidant à prévenir les situations d'encombrement.

Directive aux travailleurs en cas d'encombrement :

L'employeur explique que des capsules spécifiques reliées à des situations précises sont actuellement en préparation et seront présentés aux travailleurs. Les capsules prévoiront la décision à prendre selon les types de situations. L'employeur mentionne que la prochaine rencontre de travail sur les capsules aura lieu le lundi suivant l'intervention.

L'employeur affirme qu'entre temps, la politique de consentement aux soins et services sociaux (PO-10-013) est disponible sur l'intranet.

On mentionne des situations récentes où les travailleurs ont dispensés un soin en ne respectant pas les techniques sécuritaires et ce, dû à l'encombrement des lieux. On attribue le non-respect au manque d'informations permettant de conclure aisément par exemple, à un

refus de soin.

- L'employeur s'engage à effectuer un rappel à compter du soir même sur les points suivants :

  -La rapidité d'intervention est liée à la collaboration du résident. Les lieux doivent d'abord être sécurisés avant de procéder à un soin.

  -Disponibilité de la politique de consentement aux soins et services sociaux

Politique en matière de harcèlement psychologique :

L'employeur mentionne la mise en place d'une politique en matière de harcèlement psychologique, que les parties affirment connue par les travailleurs, incluant la façon de dénoncer une situation. L'employeur affirme l'absence de situation actuellement portée à son attention mais affirme tous les propos adéquats recadrés. Le syndicat s'engage à sensibiliser ses membres à l'importance de rapporter les situations actuelles à la chef d'unité.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Un suivi des correctifs apportés dans le but d'assurer la pérennité des mesures mises en place sera effectué en novembre 2018.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

844 838-0808 poste [redacted]

[redacted]

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276420	23 octobre 2018	RAP1240992

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
24 octobre 2018 à 13:30	DPI4279834	8 novembre 2018	RAP1241301

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Les résidences Kirouac

765, rue Kirouac
Québec (Québec) G1N 2J5

Représentant de l'employeur

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Les résidences Kirouac

765, rue Kirouac
Québec (Québec) G1N 2J5

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Sandrine Aubin-Dumas	03456	Capitale-Nationale

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable au risque de chute de hauteur et de même niveau en milieu de travail.

Personnes rencontrées

M. [A] [redacted]

M. [B] [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Les résidences Kirouac œuvre dans le secteur d'activité (030) Services médicaux et sociaux et se spécialise dans l'hébergement pour aînés. Elle emploie environ 23 travailleurs répartis sur 3 quarts de travail.

Déroulement de l'intervention

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4279834	8 novembre 2018	RAP1241301

RAPPORT D'INTERVENTION

Je rencontre MM [A] et [B] et leur explique le but de mon intervention concernant la prévention des risques de chutes de hauteur et de même niveau. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. Des photos sont prises pendant la visite de l'établissement. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Gestion de la santé et la sécurité du travail

M. [A] m'explique qu'une formation d'accueil et d'intégration est effectuée lors de l'embauche d'un nouveau travailleur. Une fiche de vérification pour l'intégration d'un nouveau travailleur est remplie par M. [A] On y aborde entre autres, les thèmes suivants :

- Programme de prévention
- Trousse de premiers soins
- Fiches signalétiques
- Registre des accidents et incidents
- Politique anti-harcèlement
- Etc.

Par ailleurs, l'entreprise met en application un calendrier des travaux préventifs avec un suivi effectué par M. [A] et M. [B] Dans le calendrier, il y est notamment indiqué que l'entretien des éléments suivants doit être effectué :

- Entretiens des planchers dans les différents secteurs
- Installation des tapis hivernaux
- Nettoyage des grilles de ventilation
- Vérification des trousses de premiers soins
- Nettoyage des gratte-bottes d'hiver
- Etc.

Différents travaux et projets ont été effectués dans le but d'améliorer les conditions de travail et l'environnement de travail. M. [A] m'informe, entre autres, des changements suivants :

- Les escabeaux ont été remplacés par des escabeaux de grade 1 ou 2
- La restauration de certains planchers faits en tuile d'amiante

- La modification des techniques de nettoyage des planchers (remplacement des vadrouilles standard en coton à bouclettes par des vadrouilles avec tampons en microfibre)
- Etc.

Accidents liés aux chutes en milieu de travail

Nous discutons ensuite des accidents liés aux chutes en milieu de travail de l'établissement. La cause principale identifiée des chutes est la suivante :

- Stationnement glissant en hiver

M. [B] m'explique qu'il a à effectuer des tâches à l'extérieur en hiver, notamment lorsqu'il épand du sel sur les trottoirs ou lorsqu'il vide les poubelles dans le conteneur. Il m'explique [redacted]. Nous discutons, avec M. [A] de la possibilité de fournir au travailleur de l'entretien des crampons d'hiver puisqu'il leur arrive de sortir pour épandre de l'abrasif alors que le stationnement est glissant pour éviter les risques de chute des autres travailleurs et des résidents. Une méthode sécuritaire pour l'épandage d'abrasif doit être développée afin d'éviter qu'un travailleur ne chute à l'extérieur. Une dérogation est émise à ce sujet. (**Voir dérogation #1**).

Risques de chutes en milieu de travail

Planchers intérieurs

Les recouvrements des planchers intérieurs sont différents d'un espace à l'autre. J'observe des moulures et bordures de transition entre les pièces et aux cadres de portes.

Dans la cuisine, j'observe que les tuiles du plancher de la cuisine près du drain sont fissurées. Je mentionne à M. [A] que les bris dans les tuiles d'un plancher peuvent représenter un risque de chute puisqu'un travailleur peut s'y bloquer les pieds lorsque le bris est important. L'employeur doit effectuer un suivi contrôle des tuiles pour corriger la situation lorsqu'un risque de chute est présent. Il doit s'assurer que les tuiles brisées qui représentent un risque de chute sont réparées ou remplacées.

Par ailleurs, une planche de bois recouvre une partie du plancher de la cuisine qui est en réparation pour le remplacement de la trappe à graisse. Du ruban collant est fixé sur les côtés de la planche de bois pour bloquer des trous et fixer la planche temporairement. Ces éléments représentent un risque de chute de même niveau. Une dérogation est émise à ce sujet (**voir dérogation #2**).

Le nettoyage des planchers se fait quotidiennement, habituellement la nuit, dans les corridors et les espaces communs de la résidence. M. [A] m'explique que les pancartes

d'avertissement du plancher mouillés ne sont pas déposées lors d'un nettoyage de plancher puisqu'il n'y a que [redacted] qui est dans le secteur, les autres, y circulent rarement. Je mentionne à M. [A] que d'autres travailleurs œuvrent dans l'établissement au moment du nettoyage et que ceux-ci peuvent être appelé à y circuler. S'ils ne sont pas informés que le plancher peut être mouillé aux endroits nettoyés, il y a un risque qu'ils y circulent et qu'ils y chutent. Une dérogation est émise à ce sujet. (**Voir dérogation #3**).

M. [A] me mentionne que les pancartes d'avertissement sont déposées aux endroits ou un cirage récent a été appliqué sur le plancher. Ces pancartes sont disponibles dans l'atelier.

Drains

M. [A] m'explique qu'une vérification des drains est effectuée aux 6 mois.

Saison hivernale

MM. [A] et [B] m'informent que l'entretien extérieur est confié à une firme externe. Cette firme est aussi chargée de distribuer de l'abrasif dans le stationnement. M. [B] m'informe qu'il est lui-même responsable de libérer les chemins de piétons et d'épandre de l'abrasif sur ces chemins. M. [B] installe près des portes extérieures des bacs contenant du sel déglaçant pour en épandre au besoin.

À l'intérieur de l'établissement, M. [B] m'explique qu'il a commencé à installer les tapis d'hiver. Je constate que les tapis d'hiver installés sont fixés au sol à l'aide de ruban collant. M. [B] m'informe que les tapis d'hiver sont installés de façon qu'il n'y est pas d'accumulation d'eau au sol dans l'établissement.

Cependant, près de l'entrée à l'arrière de l'établissement qui mène au stationnement, j'observe qu'un ruban du tapis d'hiver se décolle et le tapis se relève vers le haut. Cet élément crée un risque de s'enfarger les pieds. Une dérogation est émise à ce sujet. (**Voir dérogation #4**).

À l'entrée principale, j'observe un équipement servant au nettoyage des bottes et des souliers pour l'hiver.

Pendant la visite, j'observe que certains résidents disposent des tapis à l'entrée de leur résidence. M. [A] m'explique que des travailleurs à l'entretien ménager doivent parfois se rendre dans les appartements des résidents pour y faire le ménage. Par ailleurs, M. [A] me mentionne que certains résidents installent des tapis à l'entrée qu'ils coincent sous la porte pour bloquer un courant d'air. Cependant, ces tapis se relèvent au bout ce qui crée un risque de s'enfarger les pieds en entrant dans la pièce. Je demande à M. [A] de s'assurer que ces tapis ne puissent créer un risque de chute pour les travailleurs. Une dérogation est émise à ce sujet. (**Voir dérogation #5**).

Escaliers et mains courantes

Dans les corridors et les escaliers de l'établissement, je constate que des mains courantes sont fixées aux murs. M. [B] m'explique qu'il arrive que certains résidents désirent installer des décorations aux mains courantes. Cependant, M. [B] se charge d'aviser les résidents afin qu'ils retirent les objets installés sur les mains courantes.

Marchepied, tabourets, escabeaux et échelle

Dans la cuisine j'observe un deux marches (tabouret-escabeau). M. [A] ne sait pas si le deux marches est utilisé pour les activités de la cuisine présent dans nous confirme que le deux marches est utilisé parfois pour récupérer des articles sur les étages supérieurs du rangement dans le réfrigérateur et les congélateurs. Le deux marches n'est pas conforme à la norme Échelles portatives CAN3-Z11-M81 en ce qu'elle n'est pas de classe 1 ou de classe 2. Une dérogation est émise à ce sujet (**voir dérogation #6**).

Par ailleurs, dans l'atelier et dans la buanderie j'observe d'autres trois marches et marchepieds qui ne sont pas conformes à la norme Échelles portatives CAN3-Z11-M81 en ce qu'ils ne sont pas de classe 1 ou de classe 2. Deux dérogations sont émises à ce sujet. (**Voir dérogation #7 et #8**)

Dans la salle électrique, des escabeaux sont appuyés contre le mur sans être retenus solidement. J'informe M. [A] que la salle électrique ne doit pas servir de lieux d'entreposage et que les échelles et escabeaux doivent être entreposés de façon à ne pas représenter un risque de tomber sur un travailleur. Deux dérogations sont émises à ce sujet (**voir dérogation #9 et #10**).

Une échelle en bois servant à descendre dans une fosse pour faire l'entretien des pompes est entreposée dans la salle électrique. M. [A] m'explique que cette tâche est confiée à une firme externe. Je lui mentionne que l'échelle en bois ne répond pas à la norme CAN3-Z11-M81 puisqu'elle n'est pas marquée avec les informations suivantes :

a) le nom ou la marque de commerce du fabricant;

b) la date de fabrication;

c) la hauteur nominale;

d) la hauteur déployée maximale (s'il y a lieu);

e) la classe, l'utilisation prévue et la résistance à la charge

f) les consignes de sécurité

Par ailleurs, la norme CSA3-Z11-M81 spécifie que « les diverses irrégularités naturelles que le bois peut présenter peuvent nuire dans une certaine mesure aux propriétés mécaniques du

bois constituent un fait reconnu. Toutefois, des méthodes de fabrication, d'inspection et d'essai fiables garantissent des échelles résistantes de bonne qualité ». Une dérogation est émise à ce sujet (**voir dérogation #11**).

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle concernant les risques de chutes de hauteur et de même niveau.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Sandrine Aubin Dumas
Inspectrice en santé et sécurité du travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
425 rue du pont, Québec, QC, G1K9K5
Tél. : 418-266-4000
Courriel : Sandrine.aubin-dumas@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4279834	8 novembre 2018	RAP1241301

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Les résidences Kirouac	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de méthodes de travail sécuritaires spécifiques quant à l'épandage d'abbrasif pour les travailleurs de l'entretien ce qui peut causer un danger de chute sur la glace.	2018-11-23	Non commencée
2	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs puisque le plancher au dessus de la trappe à graisse de la cuisine a été retiré pour réparation et est remplacé par une planche de bois et du ruban collant. Les travailleurs sont exposés à un danger de chute de même niveau.	2019-01-17	Non commencée
3	LSST / 51(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur puisque, lorsque les planchers sont nettoyés, il n'y a pas de moyens d'avertissement pour les travailleurs de l'état du plancher mouillé. Il y a un danger que les travailleurs chutent.	2018-11-13	Non commencée
4	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs puisque le tapis hivernal de l'entrée arrière de l'établissement est décollé et relevé. Les travailleurs sont exposés à un danger de chute puisque leurs pieds peuvent s'enfarger dans la section du tapis qui se relève	2018-11-23	Non commencée
5	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs puisque le tapis hivernal de l'entrée de la résidence 204 est relevé. Les travailleurs sont exposés à un danger de chute puisque leurs pieds peuvent s'enfarger dans la section du tapis qui se relève.	2018-11-13	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4279834	8 novembre 2018	RAP1241301

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Les résidences Kirouac

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
6	RSST / 25 L'escabeau-tabouret de classe 3 (pour usage domestique) situé dans la cuisine n'est pas conforme à la norme Échelles portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules les escabeaux de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.	2018-11-23	Non commencée
7	RSST / 25 L'escabeau-tabouret de classe 3 (pour usage domestique) situé dans la buanderie n'est pas conforme à la norme Échelles portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules les escabeaux de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.	2018-11-23	Non commencée
8	RSST / 25 L'escabeau-tabouret de classe 3 (pour usage domestique) situé dans l'atelier n'est pas conforme à la norme Échelles portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules les escabeaux de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.	2018-11-23	Non commencée
9	LSST / 51.1 L'établissement sur lequel l'employeur a autorité n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que la chambre électrique du bâtiment sert de lieu d'entreposage pour les échelle et escabeaux. Ceci représente un risque d'incendie	2018-11-13	Non commencée
10	LSST / 51(1) L'établissement sur lequel l'employeur a autorité n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que des escabeaux sont appuyés au mur sans mécanisme de retenu.	2018-11-13	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4279834	8 novembre 2018	RAP1241301

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Les résidences Kirouac	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
11	RSST / 25 L'échelle tabouret de classe 3 (pour usage domestique) située dans l'atelier n'est pas conforme à la norme Échelles portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules les escabeaux de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.	2018-11-13	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Téléc. : 418 266-4110

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
29 octobre 2018 à 10:30	DPI4279163	2 novembre 2018	RAP1241834

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

75, rue de Port-Royal Est, bureau 110
Montréal (Québec) H3L 3T1

Représentant de l'employeur
Madame Nathalie Roy, Chef du Sce Financement SST

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre d'Hébergement Armand-Lavergne

3500, rue Chapleau
Montréal (Québec) H2K 4N3

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Julie Martel	57014	Montréal - 3
Aussi présents :	Julie Boucher, ing.	10132	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable un problème de surcharge de travail.

Personnes rencontrées

Madame Marlène Boucher, coordonnatrice des centres Armand-Lavergne et Bruchési

Monsieur Mario Longpré, agent de gestion du personnel et de la santé et sécurité du travail

Madame Consuelo Alzate, chef d'unité

Monsieur Normand Côté, préposé aux bénéficiaires

Monsieur A [redacted], syndicat CSN

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

Présentation du lieu de travail

Le centre d'hébergement Armand-Lavergne est un centre de soins de longue durée. Il œuvre dans le secteur d'activité (30) – services médicaux et sociaux. Le département concerné par le dossier en cours se trouve au 1er étage et il s'agit du quart de soir. Ce département emploie environ huit travailleurs syndiqués, dont un assistant en soins infirmiers (ASI), deux infirmières auxiliaires et cinq préposés aux bénéficiaires (PAB).

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes ci-haut mentionnées et leur expliquons le but de notre intervention. Nous recueillons des informations générales sur le département ainsi que sur la problématique à traiter. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Portrait de l'unité concernée :

Il s'agit du premier étage du centre d'hébergement. Nous y retrouvons 54 lits séparés en deux départements, soit le 1er nord et le 1er sud. L'équipe de soir est composée d'un assistant en soins infirmiers (ASI), deux infirmières auxiliaires et cinq préposés aux bénéficiaires (PAB). Les PAB sont répartis comme suit : deux côté sud et trois côté nord. Ainsi, du côté nord, l'organisation du travail est telle que 2 PAB travaillent en équipe et un PAB effectue ses tâches seul.

Lors de la réorganisation qui a eu lieu l'an dernier, suite aux travaux de rénovation, un préposé supplémentaire a été attitré côté nord étant donné que cette unité regroupait une clientèle ayant en moyenne moins d'autonomie qu'au 1er sud. Mme Boucher nous informe toutefois que depuis la réorganisation, la clientèle a en partie changée, ce qui fait en sorte que l'autonomie de la clientèle du 1er nord et du 1er sud serait maintenant semblable.

La clientèle est évaluée selon un système de pointage. Un client qui reçoit un pointage de 10 et moins se retrouve habituellement à son domicile ou en ressource intermédiaire. À partir d'un pointage de 10, le client est en perte d'autonomie et entre en établissement de soins. À partir

d'un pointage de 14, nous retrouvons une clientèle présentant de l'incontinence et grabataire. Ainsi, du côté nord, 12 clients sur 27 se situent entre 10 et 14. Le reste, soit les 15 autres clients, se situent à moins de 10.

Présentation de la problématique rencontrée :

M. [A] nous informe qu'il y a un problème de surcharge de travail qui perdure depuis la réorganisation du travail qui a eu lieu suite aux rénovations qui se sont terminées l'an dernier. M. [A] nous informe avoir rencontré les travailleurs [redacted] au mois de février dernier. Les travailleurs lui auraient rapporté des problèmes de climat de travail, de manque d'entraide et de répartition inéquitable des tâches. Le poste du [redacted] serait particulièrement touché par la surcharge de travail.

Mme Alzate, qui est en poste depuis le mois d'avril dernier, nous informe pour sa part avoir rencontré les travailleurs [redacted] au cours du mois d'octobre afin de documenter la situation. De plus, elle aurait demandé au chef d'activité d'être plus présent sur [redacted] afin de lui faire un compte rendu sur la charge de travail [redacted]. Mme Alzate nous informe que ni les travailleurs ni la chef d'activité ne lui ont rapporté une problématique de charge de travail. Les travailleurs ont le temps de prendre leurs pauses et leur repas. Des suggestions lui ont été apportées par les travailleurs par rapport à l'amélioration de la communication entre [redacted] Mme Alzate nous informe qu'elle planifie apporter des améliorations afin de faciliter la communication entre [redacted]

Aussi, elle a noté des opportunités de modifications au plan de travail du [redacted] afin que la charge de travail soit plus équilibrée tout au long du quart de travail. Mme Alzate nous informe qu'elle apportera prochainement des changements à ce niveau.

[redacted] ainsi que M. Côté nous confirment que les principes de déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB) sont respectés. Ainsi, les patients devant être déplacés à deux PAB sont toujours déplacés à deux PAB.

Portrait du poste de PAB seul de soir au 1er nord :

En avril 2018, le poste du [redacted] a été évalué par le chef d'unité présent à cette période. L'évaluation a démontré que sur 405 minutes rémunérées, il y avait 350 minutes travaillées. Il avait alors été convenu que, bien qu'il y ait peu de place pour les imprévus, le

temps disponible pour effectuer les tâches était suffisant.

Analyse de la situation :

M. A nous informe avoir rencontré au mois de février dernier. lui auraient alors rapporté une surcharge de travail, un manque d'entraide ainsi qu'une iniquité au niveau de la répartition des tâches.

Le chef d'unité présent à l'époque a fait une analyse du plan de travail du et a conclu que le nombre de minutes travaillées étaient suffisantes pour que le travailleur puisse effectuer l'ensemble de ses tâches et prendre ses pauses.

Mme Alzate nous informe avoir rencontré au mois d'octobre et demandé au chef d'activité d'évaluer si disposaient d'assez de temps pour compléter leurs tâches. Mme Alzate nous informe que pas rapporté ne pas avoir suffisamment de temps pour compléter leurs tâches ou prendre leurs pauses.

Par contre, Mme Alzate a identifié des améliorations à apporter au plan de travail du et planifie les mettre en place au cours des prochaines semaines, de même que des améliorations à apporter au niveau de la communication entre les quarts de travail de jour et de soir.

Les personnes rencontrées nous confirment que les principes de déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB) sont respectés.

En fonction des informations obtenues lors de l'intervention, nous concluons que l'employeur prend des mesures concrètes afin de s'assurer que l'organisation du travail ne porte pas atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Mécanismes et références disponibles :

Je rappelle à l'employeur qu'il peut en tout temps communiquer avec l'ASSTSAS afin de l'aider pour tout ce qui concerne la santé et la sécurité du travail.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, aucune dérogation n'est constatée. L'employeur s'engage toutefois à apporter des modifications visant à améliorer l'organisation du travail.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Julie Martel

Inspectrice

Tél : [redacted]

Fax : 514-906-3420

Courriel : julie.martel@cnesst.gouv.qc.ca

Julie Boucher

Inspectrice

Tél : [redacted]

Fax : 514-906-3420

Courriel : julie.boucher@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
12 novembre 2018 à 15:30	DPI4272608	23 novembre 2018	RAP1245147

Destinataire

Numéro d'employeur :

Société en commandite Jacques De Labadie

1350, rue Aubuchon
Trois-Rivières (Québec) G8Y 6A8

Représentant de l'employeur
Monsieur A

Lieu de travail

Numéro :

Les Maronniers

1350, rue Aubuchon
Trois-Rivières (Québec) G8Y 6A8

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 12 octobre 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la conformité des lieux et des équipements ainsi que les soins aux résidents (voir le rapport RAP1241268)

Personnes rencontrées

Madame B

Madame C

Monsieur D

Madame Lizanne Couture, inspectrice de la CNESST, est présente lors de cette intervention.

Déroulement de l'intervention

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	23 novembre 2018	RAP1245147

RAPPORT D'INTERVENTION

Nous rencontrons les parties et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

Sécurité des lieux et des équipements :

Produits dangereux

Formation/informations des travailleurs :

L'employeur affirmait à l'intervention précédente que tous les travailleurs concernés ont reçu la formation SIMDUT du fournisseur *Choisy*. Au moment de finaliser le rapport je n'ai pas reçu le registre signé et daté par les travailleurs convenu de nouveau à l'intervention du 12 novembre 2018. La dérogation est non-commencée.

(dérogation #2)

Salle mécanique :

À l'intervention précédente, nous constatons que le protecteur de poulies-courroie du système de chauffage est incomplet à l'intérieur.

- L'employeur affirme que le protecteur n'est pas complété.

Soins aux résidents :

Méthode sécuritaire en cas de chute :

L'employeur nous présente le *Tableau décisionnel en cas de chute d'un résident*, comprenant notamment des éléments au niveau la sécurité du patient. Toutefois, même si le document mentionne le respect du PDSB[1], les méthodes sécuritaires concrètes à respecter et équipements à utiliser par le travailleur ne sont pas abordés. La dérogation est en cours.

(dérogation #1)

[1] *Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires*

Risque d'agression :

L'employeur affirme que le risque d'agression est indiqué au journal de bord de l'unité. Elle nous remet l'outil « synthèse du niveau d'assistance et particularités des résidents du MVE ». Le document prévoit indiquer notamment le risque de chute et d'agression, en se référant à la « grille d'observations et d'interventions lors des situations à risque d'agression », également remis. Ce document prévoit notamment la description des comportements et des interventions à faire et celles effectuées pour le résident concerné. La dérogation est effectuée.

(dérogation #7)

Intégration en emploi des nouveaux travailleurs :

L'employeur présente les documents suivants :

-Approche relationnelle de soins La reconnaissance des feedback et l'adaptabilité, ASSTSAS

-Être en relation, ASSTSAS

-Crise de violence, ASSTSAS

Par ailleurs, l'employeur présente les documents suivants en lien avec le PDSB :

-Bonne communication et une bonne synchronisation entre collègues, ASSTSAS

-Étapes de préparation, ASSTSAS

-Communiquer pour mieux prévenir les TMS, ASSTSAS

Madame B affirme que les nouveaux travailleurs prennent connaissance des documents lors de leur intégration en emploi. Elle nous remet le document d'orientation dont le volet risque d'agression physique mentionne les éléments à transmettre, c'est-à-dire ceux présentés au cours de la présente intervention à ce sujet.

L'employeur affirme avoir commencé à transmettre l'information aux travailleurs déjà en poste. La dérogation est en cours.

(dérogation #8)

Formation en matière de prévention du risque d'agression :

À l'intervention du 6 septembre 2018, l'employeur précisait que [redacted] travailleurs de soins sur 18 ont reçu la formation en matière de prévention du risque d'agression par la maison *Carpe diem*.

- L'employeur s'engage de nouveau à transmettre le contenu du volet prévention du risque d'agression d'ici le prochain suivi.

Protocole de prévention et en cas d'agressions :

L'employeur nous remet le *Protocole de prévention des risques d'agressions physiques* ainsi que le *Protocole en cas d'agressions physiques*.

L'employeur mentionne que les travailleurs peuvent reporter les soins au besoin.

L'employeur affirme l'absence d'autre moyen de communication efficace que la cloche d'appel prévu au *Protocole en cas d'agressions physiques*, que nous rappelons non-efficace en cas d'urgence, compte tenu de la confusion que le partage du moyen de communication pourrait provoquer.

Un autre moyen de communication doit être mis en place.

Les travailleurs concernés doivent par la suite être informés des procédures mises à jour en conséquence.

La dérogation est en cours.

(dérogation #9)

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux

sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

844 838-0808 poste [redacted]

[redacted]

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	23 novembre 2018	RAP1245147

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Jacques De Labadie

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 62.5 Produits dangereux formation/informations des travailleurs : L'employeur n'applique pas un programme de formation et d'information concernant les produits dangereux. - Suivi le : 2018-10-12 (RAP1241268) - Délai expire le 2018-11-11 - Suivi le : 2018-09-06 (RAP1235982) - Délai expire le 2018-09-23 - Observé le : 2018-05-28 (RAP1225961) - Délai expire le 2018-08-31	2018-11-11	Non commencée
6	LSST / 51(3) Méthode sécuritaire en cas de chute et intégration des nouveaux travailleurs: L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de méthodes de travail sécuritaires documentée et transmises à l'intégration des nouveaux travailleurs concernant la méthode sécuritaire à respecter afin de relever un résident d'une chute, ce qui peut causer des lésions musculosquelettiques. - Suivi le : 2018-10-12 (RAP1241268) - Suivi le : 2018-09-06 (RAP1235982) - Délai expire le 2018-09-23 - Suivi le : 2018-08-17 (RAP1234062) - Délai expire le 2018-08-31 - Observé le : 2018-06-05 (RAP1226824) - Délai expire le 2018-08-12	2018-09-23	En cours

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	23 novembre 2018	RAP1245147

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Jacques De Labadie

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
7	LSST / 51(9) Risque d'agression : Information au plan de travail : L'employeur n'informe pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Le risque d'agression que peut présenter un résident n'est pas indiqué au plan de travail. - Suivi le : 2018-10-12 (RAP1241268) - Suivi le : 2018-09-06 (RAP1235982) - Délai expire le 2018-09-23 - Suivi le : 2018-08-17 (RAP1234062) - Délai expire le 2018-08-31 - Observé le : 2018-06-05 (RAP1226824) - Délai expire le 2018-08-12	-	Effectuée
8	LSST / 51(9) Risque d'agression et intégration des nouveaux travailleurs : L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir la prévention du risque d'agression - Suivi le : 2018-10-12 (RAP1241268) - Suivi le : 2018-09-06 (RAP1235982) - Délai expire le 2018-09-23 - Suivi le : 2018-08-17 (RAP1234062) - Délai expire le 2018-10-16 - Observé le : 2018-06-05 (RAP1226824) - Délai expire le 2018-08-12	2018-09-23	En cours

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	23 novembre 2018	RAP1245147

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Jacques De Labadie

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
9	LSST / 51(3) Protocole de prévention et en cas d'agressions : Les méthodes et techniques pour accomplir un travail auprès des résidents à risque d'agression ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure de travail précisant le protocole de prévention à respecter en prévention des agressions et en cas d'agression afin de prévenir le risque de blessures chez les travailleurs. Les travailleurs concernés doivent pas la suite en être informés et l'employeur s'assurer de son respect. - Suivi le : 2018-10-12 (RAP1241268) - Suivi le : 2018-09-06 (RAP1235982) - Délai expire le 2018-09-23 - Observé le : 2018-08-17 (RAP1234062) - Délai expire le 2018-08-31	2019-01-13	En cours

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
3 décembre 2018 à 13:30	DPI4264216	12 décembre 2018	RAP1247430

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Représentant de l'employeur
Madame Kim Larouche

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital d'Alma

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 20 avril 2018 (RAP1220672) afin de faire un suivi quant aux avis de corrections actifs au dossier.

Personnes rencontrées

M. François Lessard, Coordonateur au service de sécurité

M Gaétan Coudé, préventionniste

Mme Kim Larouche, chef de service en prévention

M. Dany Tremblay, menuisier, coprésident du CSS

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties dans la salle Georgette-Beaulieu de l'hôpital d'Alma. Nous échangeons sur les avis de correction émis. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties des actions qu'aura à mener l'employeur pour la suite du dossier. Lors de cette intervention, madame Marie-Michelle Larouche, inspectrice en formation à la CNESST, m'accompagne.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de la précédente intervention (RAP1220672).

Analyse de risque

Précédemment à la présente intervention, l'employeur m'a fait parvenir par courriel des documents. Parmi ceux-ci :

1- Les résultats de l'analyse de risque réalisée dans le département de l'urgence *Matrice d'identification et d'évaluation des phénomènes dangereux et des risques ;*

2- Un des plans d'action, le ♯1.

Par rapport à l'analyse de risque départementale, les parties m'expliquent leur démarche. On m'indique notamment qu'elle est basée sur la norme CSA Z1000. Une phase d'identification des risques sur le terrain a été réalisée et mesdames Marie-Claude Girard, Karine Vallières et Agathe Martel, trois infirmières du département, ont participé à l'exercice. À titre d'exemple, les risques répertoriés sont : risques biologiques, agression physique ou psychologique, risque de coincement avec tiroirs, chute sur le plancher mouillé ou souillé…On m'explique, qu'afin d'apporter les correctifs aux risques ciblés, une série de plans d'action ont été élaborés. **La dérogation 2 est corrigée.**

Procédure d'intervention en situation de violence

Selon le plan d'action ♯1, l'un des moyens de prévention a l'égard des agressions des usagers est le code blanc. Selon ce document, la procédure a été révisée. L'employeur m'affirme que c'est effectivement le cas et qu'il me la transmettra dans les meilleurs délais.

Je fais le commentaire aux parties que celle qui m'avait été préalablement transmise par courriel le 1er mars 2018 et que j'ai actuellement en ma possession est nettement insuffisante. Elle ne traite que du système de communication. Or, une procédure code blanc complète doit minimalement traiter des aspects suivants :

1) Responsable de la procédure ;
2) Système de communication ;
3) Compétences et habiletés des membres de l'équipe ;
4) Responsabilités de l'équipe ;
5) Responsabilité du personnel.

À ce sujet, l'employeur peut se référer au document *Le code blanc Intervenir avec efficacité en cas d'urgence* élaboré par l'ASSTSAS à l'adresse internet suivante :

https://asstsas.qc.ca/publication/le-code-blanc-intervenir-avec-efficacite-en-cas-durgence-ft15

J'informe l'employeur que je ne peux considérer les avis de correction 3 et 5 corrigés. Ce n'est qu'après avoir pris connaissance de la nouvelle version de la procédure que je pourrai statuer sur celle-ci. **Des deuxièmes délais sont émis pour les avis de correction 3 et 5.**

L'employeur m'indique que c'est M. Lessard qui est responsable de la procédure et que cette dernière élabore notamment sur les rôles et responsabilités de chacun et sur les retours post-événement. Selon M. Lessard, les surveillants d'établissement sont et seront appelés à jouer un rôle au niveau de l'intervention code blanc. L'employeur m'indique qu'avec le bassin de ressources dont il disposera ce sont chacun des quarts de travail qui pourront bénéficier de

l'intervention de l'équipe lorsque la situation le nécessitera.

L'employeur m'affirme que toutes les ressources sur les équipes seront formées OMÉGA. Les dernières ressources seront formées à la fin janvier 2019. Il s'engage d'ailleurs à me transmettre une copie des attestations de formation lorsque l'entièreté du bassin sera formé.

Quant à la formation à la procédure d'intervention en situation de violence, elle se donnera aussitôt que les dernières ressources auront reçu la formation OMÉGA. **Un deuxième délai est donné à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs à l'avis de correction 4.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle concernant sa procédure d'intervention en situation de violence (dérogation 5).

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	12 décembre 2018	RAP1247430

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant a identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la sécurité des travailleurs. En ce sens, il doit effectuer une démarche (Ex: analyse de risque) afin de cibler et de dégager de facon écrite, claire et structurée les moyens de prévention afin que les travailleurs de l'urgence soient adéquatement outillés pour faire face aux manifestations de violence a leur égard et a les prévenir pour éliminer les risques de blessures suite a une manifestation de violence de la part d'un usager. - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-07-19	-	Effectuée
3	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement. - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	2019-02-01	En cours
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement. - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	2019-02-01	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	12 décembre 2018	RAP1247430

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il n'y a pas de processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	2019-02-01	En cours

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 janvier 2019 à 14:00	DPI4282497	14 janvier 2019	RAP1249445

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Est-de-L'île-de-Montréal

7401, rue Hochelaga, local 116
Montréal (Québec) H1N 3M5

Représentant de l'employeur
Madame Annik Senecal, Chef de service (bureau sante)

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital Santa Cabrini

5655, rue Saint-Zotique Est
Montréal (Québec) H1T 1P7

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Sophie Marsolais	56782	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable au risque d'agression.

Personnes rencontrées

Mme [A] [redacted] FIQ

Mme Katherine Huot, conseillère santé et sécurité au travail

Mme Élisabeth Pelletier, conseillère en développement organisationnel (DO)

Mme Karine Hébert, conseillère en développement organisationnel (DO)

M. Louis Plourde, conseiller en prévention

Mme Sophie Lavoie, conseillère en prévention

Mme Rosine Adueny, technicienne santé et sécurité du travail

M. Dominic Lévesque, chef d'unité 4e Hsco

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282497	14 janvier 2019	RAP1249445

RAPPORT D'INTERVENTION

Personne contactée

Mme [redacted]

Déroulement de l'intervention

Préalablement à la rencontre, je discute par téléphone avec Mme [redacted] afin d'obtenir sa version des faits concernant un évènement d'agression dont elle a été victime [redacted]

Je rencontre les personnes ci-haut mentionnées et je leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations sur la problématique d'agression qui m'a été soulevée. En après-midi, M. Plourde me transmet par courriel les documents suivants :

- Politique intitulée *Promotion de la civilité et prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*
- Procédure intitulée *Gestion de situations conflictuelles et traitement des plaintes de harcèlement et de violence*

Description des observations et informations recueillies

Mme [redacted] a été victime d'une agression par [redacted] La travailleuse a été frappé à la tête par un dossier de patient [redacted]. L'évènement s'est produit le [redacted] et a mené à un arrêt de travail de la travailleuse. [redacted].

Mme [redacted] a déclaré l'évènement et une enquête a été effectuée à l'interne entre [redacted] afin de comprendre les circonstances de l'évènement et pour mettre en place des solutions. L'employeur m'informe que la situation a été documentée et que des conclusions ont découlé du processus d'enquête mais que celles-ci sont confidentielles entre l'employeur et la personne mise en cause.

Le 3 janvier 2019, Mme [redacted] a été rencontrée par Mme Pelletier. Cette dernière me confirme que des recommandations seront émises par le service du DO dans la prochaine semaine concernant notamment, la mise en place de solutions permettant de résoudre la problématique, l'accompagnement de la travailleuse, le type de support dont elle pourra bénéficier pour sa réintégration à l'emploi, etc. Ce processus est effectué en collaboration avec le gestionnaire et

le syndicat de la travailleuse. Cette dernière sera rencontrée par le service.

M. Plourde me confirme que la politique intitulée *Promotion de la civilité et prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* est en application dans l'établissement. Cette politique est accessible aux travailleurs. Mme Pelletier m'informe qu'à l'heure actuelle, environ 70% du personnel de l'unité a été formé sur la politique par le service du DO. Le personnel ne l'ayant pas reçu sera également formé sous peu.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Je constate qu'il y a une prise en charge de la problématique par l'employeur dans ce dossier. J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Sophie Marsolais

Inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Tél : [redacted]

Courriel : sophie.marsolais@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 janvier 2019 à 10:00	DPI4264216	15 janvier 2019	RAP1249741

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Représentant de l'employeur
Madame Kim Larouche

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital d'Alma

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 3 décembre 2018 afin de faire un retour à l'employeur et d'obtenir des précisions au sujet du document *Protocole d'intervention Code-Blanc -Hôpital d'Alma* reçu depuis ma dernière intervention (voir le rapport RAP1247430).

Personnes rencontrées

Mme [redacted] CSN

Mme Kim Larouche, chef de service en prévention

M. Gaétan Coudé, préventionniste

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	15 janvier 2019	RAP1249741

RAPPORT D'INTERVENTION

Personne contactée

M. François Lessard, coordonnateur au service de sécurité (par conversation téléphonique)

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties dans la salle J-Aimé. Fortin. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties des actions qu'aura à mener l'employeur pour la suite du dossier.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1247430).

Document *Protocole d'intervention Code-Blanc -Hôpital d'Alma*

Les sujets discutés sont notamment les suivants :

1- À la section 2.2, on mentionne : *L'équipe soignante est en mesure d'aider le leader et les équipiers même physiquement en cas de besoin.* L'employeur m'indique que cela se présentera dans des cas extrêmes et il est question que l'équipe soignante aide à l'application des mesures de contention. L'employeur me confirme que ce ne sont probablement pas tous les membres de l'équipe soignante qui possèdent les connaissances de ces techniques. Il s'engage à faire former tous les travailleurs concernés en débutant par les secteurs où les cas sont plus nombreux d'un point de vue statistique.

2- À la section 2.1, on mentionne : *Lors d'une intervention, on vise à avoir la présence de 3 à 5 membres de l'équipe.* Actuellement, avec le bassin de personnes recrutées (environ 30), M. Lessard est confiant que les ressources sont suffisantes pour pouvoir couvrir l'entièreté des quarts de travail. Selon lui, ce sera au gestionnaire responsable du protocole de veiller à la répartition des ressources afin de faire en sorte que l'équipe est composée minimalement

de 3 membres lors des interventions.

3- À la section 3.1, il est indiqué : *Valider auprès de l'équipe, s'il y a lieu, de faire un post-événement.* J'informe l'employeur qu'il est impératif de faire systématiquement un post-événement. L'employeur m'informe qu'il y a en fait deux niveaux de post-événement prévus dans la procédure :

1- Un *débriefing à chaud* : une démarche non-structurée qui ne conduit pas nécessairement à la production d'un document écrit et qui ne fait pas nécessairement l'objet d'un suivi ;

2- Un post-événement : une démarche structurée qui est initiée par les blessures d'un intervenant ou lorsque l'équipe d'intervention en fait la demande.

Je fais le commentaire à l'employeur qu'il devrait fortement envisager que les *débriefings à chaud* soient structurés et qu'on en établisse les modalités afin notamment de pouvoir en puiser les informations nécessaires pour le bon déroulement des interventions futures. L'employeur s'engage à remédier à la situation.

4 À la section 2.2, il est indiqué : *Elle décide s'il faut plus d'aide (personnes supplémentaires, assistance des policiers).* Je demande à l'employeur qui sont ces personnes supplémentaires. L'employeur m'informe qu'il peut s'agir d'un peu tout le monde. Il ajoute que le leader d'intervention sait, la plupart du temps, quelle personne a les bases suffisantes pour appliquer le protocole de contention. **L'employeur doit s'assurer à ce que ces personnes supplémentaires possèdent les connaissances techniques suffisantes pour l'application du protocole de contention (point 1).**

5 À la section 2.3, on mentionne : *En tout temps, s'il y a un danger trop important…*Je m'informe auprès de l'employeur afin de savoir ce qu'il entend par un danger trop important. Il m'expose les exemples suivants :

- Usager armé d'une arme ;
- Usager fortement intoxiqué.

Dans ces cas, M. Lessard m'indique que la ligne directrice à suivre est d'isoler la menace

jusqu'à devoir lui permettre de quitter les lieux. Aussi, l'équipe d'intervention doit garder une distance sécuritaire de l'usager en question.

6 À la section 2.4, il est inscrit : *Dans certains secteurs, le déclenchement peut aussi se faire à l'aide d'un bouton panique d'urgence…*Quels sont les secteurs couverts par le bouton ? L'employeur me confirme que les secteurs couverts par ces dispositifs [redacted] Je lui suggère d'inclure les schémas de couverture à l'intérieur de sa procédure.

7 Comme notamment d'autres individus que ceux faisant partie de l'équipe d'intervention sont impliqués au niveau de l'application de la procédure, je demande à l'employeur d'établir un plan de communication adapté aux rôles que chacun remplit au niveau de la procédure. **Une dérogation est émise (6).**

La **dérogation 3** est **corrigée.** La **dérogation 4** est **en cours.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers. Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle concernant sa procédure code blanc, élément qui est couvert par les post-événements. **La dérogation 5 est corrigée.**

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Une nouvelle dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	15 janvier 2019	RAP1249741

RAPPORT D'INTERVENTION

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	15 janvier 2019	RAP1249741

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
3	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement. - Suivi le : 2018-12-03 (RAP1247430) - Délai expire le 2019-02-01 - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	-	Effectuée
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement. - Suivi le : 2018-12-03 (RAP1247430) - Délai expire le 2019-02-01 - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	2019-02-01	En cours

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	15 janvier 2019	RAP1249741

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il n'y a pas de processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Suivi le : 2018-12-03 (RAP1247430) - Délai expire le 2019-02-01 - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	-	Effectuée
6	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, à savoir les risques de manifestation de violence et d'agression. L'employeur doit produire une démarche écrite, claire et structurée (Ex : un plan de communication) afin de former et d'informer tous les travailleurs de son établissement a l'égard de sa procédure code blanc. Il y a des risques, par exemple, d'agraver les conséquences d'une manifestation de violence si les renforts arrivent trop tardivement ou encore ceux-ci ne sont pas en mesure d'agir conformément a la procédure établie par l'employeur.	2019-02-08	Non commencée

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
31 janvier 2019 à 10:00	DPI4272487	19 février 2019	RAP1252502

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

305, rue Saint-Vallier
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6

Représentant de l'employeur
Monsieur Francois Lessard, Coordonateur service sécurité

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital de Chicoutimi

305, rue Saint-Vallier
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 22 aout 2018 (RAP1236797) afin de faire un retour aux parties concernant l'objet de la plainte formulée à la CNESST par [redacted] de l'hôpital de Chicoutimi.

Personnes rencontrées

Mme [A] [redacted] CSN secteur Chicoutimi

M. [B] [redacted] syndicat secteur Chicoutimi

Mme Véronique Pedneault, chef de prévention mieux-être

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	19 février 2019	RAP1252502

RAPPORT D'INTERVENTION

Jean-Frédéric Laroche, AGP

M. Gilles Bergeron, surveillant d'établissement

M. François Lessard, coordonnateur au service de sécurité

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties dans la salle F-5-022 A de l'hôpital de Chicoutimi.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de la précédente intervention (RAP1236797).

Obligations de l'employeur et des travailleurs

Selon la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail (LSST), article 51, l'employeur a notamment les obligations suivantes :

… 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié ; …

La LSST, article 49, donne notamment les obligations suivantes aux travailleurs :

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;

3° 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;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail ;…

À ce sujet, et à la lumière des constatations faites, au moyen des déclarations et documents recueillis, le port des vestes anti-piqures et l'accessibilité à des bâtons télescopiques ne sont pas des équipements nécessaires et obligatoires à une organisation du travail sécuritaire.

Cependant, si l'employeur juge que la situation qui prévaut actuellement n'expose pas ses travailleurs a des risques de blessures physiques occasionnées par des agressions des usagers et que les moyens sont adéquats et suffisant, il a le fardeau de le démontrer.

Description de tâches des surveillants :

Dans les documents acheminés par l'employeur depuis la dernière intervention, il y a celui intitulé *Description de fonction*.

Dans les tâches générales du poste, je constate qu'on demande notamment les tâches suivantes aux travailleurs :

1- *Intervention auprès des usagers agressifs en appliquant le protocole de contention ;*

2- *Effectue des fouilles et des saisies selon les protocoles en vigueur.*

Intervention en situation de violence

Dans les documents fournis par l'employeur, il y a celui intitulé *Projet d'implantation d'équipe d'intervention Code blanc*.

Essentiellement, lorsqu'il y a un code blanc de déclenché, l'employeur m'informe que la procédure mise en application ne correspond pas intégralement au document fourni qui date de 2011. Selon M. Lessard, il y a notamment systématiquement toujours des interventions avec un minimum de 3 surveillants pour chaque Code blanc accompagné d'un ou des membres de l'équipe soignante cependant le projet a évolué depuis et certaines modalités ont changées. Des **dérogations sont émises (1, 2 et 3).**

Dans ces circonstances, je demande à l'employeur de revoir sa procédure et de l'adapter en fonction des paramètres actuels. Aussi, une fois complétée, je demande à l'employeur à ce qu'il forme ses travailleurs à la procédure d'intervention en situation de violence et qu'il prévoit des mesures de contrôle concernant sa procédure code blanc, élément qui est couvert par des post-événements s'ils sont réalisés de façon systématique.

Comme notamment d'autres individus que ceux faisant partie de l'équipe d'intervention sont impliqués au niveau de l'application de la procédure, je demande à l'employeur d'établir un plan de communication adapté aux rôles que chacun remplit au niveau de la procédure. **Une dérogation est émise (4).**

Une procédure code blanc complète doit minimalement traiter des aspects suivants :

1) Responsable de la procédure ;
2) Système de communication ;
3) Compétences et habiletés des membres de l'équipe ;
4) Responsabilités de l'équipe ;
5) Responsabilité du personnel.

À ce sujet, l'employeur peut se référer au document *Le code blanc Intervenir avec efficacité en cas d'urgence* élaboré par l'ASSTSAS à l'adresse internet suivante :

https://asstsas.qc.ca/publication/le-code-blanc-intervenir-avec-efficacite-en-cas-durgence-ft15

Par ailleurs, l'employeur m'affirme que ce ne sont pas tous les surveillants d'établissement qui sont actuellement formés OMÉGA. **Une dérogation est émise (5).**

Fouilles et saisies

L'employeur me confirme que les surveillants d'établissement peuvent être appelés à collaborer aux activités de fouilles et de saisies à la demande du personnel clinique. Ces activités surviennent en ayant obtenu au préalable le consentement de la personne ou encore en agissant contre leur gré. Lorsque les surveillants participent aux activités, l'employeur m'informe qu'on leur demande de ne pas se mettre à risque.

M. Lessard m'informe qu'il y a une procédure formelle, écrite claire et structurée existante qui est actuellement en révision. Selon lui, la direction de la santé mentale est chargée de la révision. **Je demande à l'employeur de me fournir une copie de la procédure actuellement mise en application à l'établissement. Une dérogation est émise (6).**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Des nouvelles dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	19 février 2019	RAP1252502

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite adaptée aux paramètres actuels pour le surveillant d'établissement concernant les interventions Code blanc. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant.	2019-04-01	Non commencée
2	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention code blanc. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant.	2019-04-01	Non commencée
3	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention code blanc, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure.	2019-04-01	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	19 février 2019	RAP1252502

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, à savoir les risques de manifestation de violence et d'agression. L'employeur doit produire une démarche écrite, claire et structurée (Ex : un plan de communication) afin de former et d'informer tous les travailleurs de son établissement a l'égard de sa procédure code blanc. Il y a un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités d'intervention définis dans la procédure.	2019-04-01	Non commencée
5	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants d'établissements qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art.	2019-05-01	Non commencée
6	LSST / 51(14) L'employeur doit collaborer avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et lui fournir tous les renseignements nécessaires. À cet effet, l'employeur doit fournir une copie de la procédure de fouilles et saisies.	2019-02-15	Non commencée

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 février 2019 à 11:30	DPI4264216	20 février 2019	RAP1254053

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

300, boulevard Champlain
Case postale 1300, succ. Bureau-Chef
Alma (Québec) G8B 5W3

Représentant de l'employeur
Madame Kim Larouche

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital d'Alma

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 9 janvier 2019 (voir le rapport RAP1249741).

Personne contactée

Mme Kim Larouche, chef de service en prévention

Déroulement de l'intervention

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	20 février 2019	RAP1254053

RAPPORT D'INTERVENTION

Madame Larouche me transmet par courriel le 18 février 2019 deux documents en lien avec les avis de correction 4 et 6. Le 18 février 2019, par conversation téléphonique, je discute avec elle au sujet des documents reçus et de l'état des avis de correction 4 et 6.

Description des observations et des informations recueillies

Après consultation des documents reçus (Formation OMEGA Code Blanc Alma et N-2019-XX-XX-Nouvelle équipe d'intervention Code Blanc), je communique avec Mme Larouche.

Pour la procédure code blanc, Mme Larouche m'indique que d'autres travailleurs devront recevoir la formation OMEGA les 14, 15, 20 et 21 mars 2019 avant le déploiement officiel de la procédure. Actuellement, il y a 16 personnes de formées. Selon Mme Larouche, les délais sont notamment engendrés par le fait qu'ils ont de la difficulté à libérer les formateurs. **Dans ces circonstances, j'accepte de donner un troisième délai à l'employeur afin qu'il corrige l'avis de correction 4.**

Pour ce qui est du plan de communication, Mme Larouche m'informe que les démarches sont en cours et que celui-ci devrait m'être acheminé dans les prochaines semaines. **Un deuxième délai est donné à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs à l'avis de correction 6.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	20 février 2019	RAP1254053

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement. - Suivi le : 2019-01-09 (RAP1249741) - Suivi le : 2018-12-03 (RAP1247430) - Délai expire le 2019-02-01 - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	2019-04-04	En cours
6	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, à savoir les risques de manifestation de violence et d'agression. L'employeur doit produire une démarche écrite, claire et structurée (Ex : un plan de communication) afin de former et d'informer tous les travailleurs de son établissement a l'égard de sa procédure code blanc. Il y a des risques, par exemple, d'agraver les conséquences d'une manifestation de violence si les renforts arrivent trop tardivement ou encore ceux-ci ne sont pas en mesure d'agir conformément a la procédure établie par l'employeur. - Observé le : 2019-01-09 (RAP1249741) - Délai expire le 2019-02-08	2019-03-20	En cours

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
15 mars 2019 à 9:30 Sans visite	DPI4274472	15 mars 2019	RAP1256765

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Centre la Traversée

1460, boulevard Crémazie Est, bureau 100
Montréal (Québec) H2E 1A2

Représentant de l'employeur
Madame A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre la traversée (Ress. Belle-Rive)

8976, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H1L 3M6

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Frédéric Vertefeuille	91743	Montréal - 1

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 7 novembre 2018 (voir le rapport RAP1243111).

Personne contactée

Mme B [redacted]

Personne rencontrée

M. C [redacted] syndicat SSRBL

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274472	15 mars 2019	RAP1256765

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

En décembre dernier, j'ai eu une discussion avec Mme B quant à la dérogation émise dans le présent dossier. Il avait été entendu que je ferais des vérifications.

Dans le cadre d'une visite dans un autre établissement de l'employeur le 15 mars 2019, je rencontre M. C et lui fait part des discussions passées avec l'employeur et du résultat de mes vérifications.

Ce même jour, je contacte Mme B afin de faire un suivi avec elle.

Description des observations et des informations recueillies

La dérogation émise dans le dossier visait à ce que l'employeur mette en place une mesure de réponse en cas d'urgence.

Lors des discussions avec Mme B celle-ci m'informe que :

- Cette résidence est une résidence où les résidents vivent dans leur propre logement. Il s'agit de personne autonome.
- [redacted] qui travaillent sur place ont reçu la formation OMEGA, formation qui vise à développer [redacted] les habiletés et les modes d'intervention pour assurer sa sécurité et celle des autres en situation d'agressivité.
- [redacted] sont informés de la procédure applicable, soit de contacter les services d'urgence au 911, en cas d'agression.
- [redacted] ont accès à un téléphone.
- Il n'y a jamais eu de situation d'agression physique à cette résidence (ce qui n'exclut pas qu'une telle situation survienne dans le futur).

Ces renseignements me sont confirmés par M. C

En regard de ces informations, je suis d'avis que les procédures en place et la formation actuelle des intervenants leurs permettent notamment de demander de l'assistance et d'assurer leur sécurité.

Je suggère aux parties de discuter de la situation dans le cadre d'une rencontre du comité de santé et sécurité, afin de déterminer, si d'autres mesures sont nécessaires.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274472	15 mars 2019	RAP1256765

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Frédéric Vertefeuille

Inspecteur

Tél : [redacted]

Courriel : frederic.vertefeuille@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274472	15 mars 2019	RAP1256765

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Centre la Traversée

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) Moyen de communication en cas d'urgence L'employeur doit s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne porte pas atteinte à la santé du travailleur. En effet, l'employeur devra mettre en place un système de communication d'urgence entre les travailleurs isolés afin de prévenir les risques de blessures pour ces travailleurs lors d'incidents ou d'agressions de la part des résidents. - Suivi le : 2018-11-07 (RAP1243111) - Délai expire le 2018-12-09 - Observé le : 2018-10-03 (RAP1238712) - Délai expire le 2018-11-02	-	Sans suite

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 1
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 905-3999

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
12 mars 2019 à 13:00	DPI4282303	27 mars 2019	RAP1257222

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

1109, rue Bégin
Chicoutimi (Québec) G7H 4P1

Représentant de l'employeur
Monsieur Luc Tremblay, directeur adjoint

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

CPRJDA de Chicoutimi

1109, rue Bégin
Chicoutimi (Québec) G7H 4P1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 17 décembre 2018 (RAP1248762) afin de faire un retour aux parties concernant l'objet de la plainte formulée à la CNESST par [redacted] au Centre jeunesse Saint-Georges.

Personnes rencontrées

Mme [redacted]

Mme Jennifer Villeneuve, conseillère en relations de travail

M. Luc Tremblay, directeur adjoint en réadaptation jeunesse et dépendances

Mme Véronique Pedneault, chef de prévention mieux-être

M. Rock Bouchard, surveillant

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	27 mars 2019	RAP1257222

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties dans le salon Leclerc du Centre jeunesse Saint-Georges. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties des actions qu'aura à mener l'employeur pour la suite du dossier.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de la précédente intervention (RAP1248762).

Documents à fournir à l'inspecteur de la CNESST

Parmi les documents exigés lors de ma dernière intervention, je fais la remarque à l'employeur que deux sont toujours manquants :

1- Le programme d'accueil, ainsi que la preuve de transmission aux travailleurs ;
2- Une copie vierge d'un rapport de garde.

Concernant les premiers documents (1), on m'indique que c'est normal puisque, contrairement à ce qu'on m'avait annoncé lors de la dernière intervention, il n'y a aucun programme d'accueil pour les nouveaux travailleurs. Pour ce qui est du rapport de garde (2), M. Tremblay me fait parvenir une copie par courriel lors de l'intervention.

Je demande à l'employeur pourquoi, le 11 février 2019, j'ai reçu par courriel la description d'emploi pour un *agent d'intervention*. On m'explique que le titre *agent d'intervention* est la nouvelle appellation utilisée pour les *surveillants*. Par conséquent, les informations qui se trouvent dans le document qui m'a été envoyé sont applicables aux travailleurs qui portent le titre de *surveillant* [redacted]

Obligations de l'employeur et des travailleurs

Selon la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST), article 51, l'employeur a notamment les obligations suivantes :

… 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié ; …

La LSST, article 49, donne notamment les obligations suivantes aux travailleurs :

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;

3° 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;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail ;…

Les travailleurs et l'employeur doivent donc faire équipe pour identifier les dangers en vue de les

éliminer. Il incombe cependant à l'employeur d'éliminer le danger ou, si ce n'est pas possible, de le contrôler par des moyens équivalents qui doivent être adéquats et appliqués.

Plainte

J'informe les parties qu'à la lumière des constations faites, au moyen des déclarations et documents recueillis, en date de la présente intervention l'employeur ne m'a pas démontré que les ressources actuellement en place et l'organisation du travail sont suffisantes pour assurer la sécurité des surveillants, en particulier lors de leur quart de nuit.

Avoir la possibilité d'ajouter des surveillants pour des besoins ponctuels comme dans le cas de bénéficiaires avec des tendances suicidaires, avoir des protocoles de contention et d'isolement comme ceux envoyés par courriel le 4 février touchent à la sphère du clinique. Aussi, en quoi l'agent d'intervention diminue-t-il les risques d'agression? Son intervention pour supporter le surveillant peut-elle se faire dans des délais raisonnables ?

L'employeur se doit d'avoir une organisation du travail faisant en sorte qu'il maîtrise les risques associés aux manifestations de violence lorsqu'il y a une crise comportementale d'un ou des usagers lors des quarts de nuit.

Une telle procédure doit minimalement traiter des aspects suivants :

1) Responsable de la procédure ;
2) Système de communication ;
3) Compétences et habiletés des membres de l'équipe ;
4) Responsabilités de l'équipe ;
5) Responsabilité du personnel.

Je suggère à l'employeur de contacter l'ASSTSAS. À ce sujet, M. Tremblay m'informe qu'il y a actuellement une volonté de mettre en place une procédure Code Blanc pour l'ensemble des établissements du CIUSSS Saguenay-Lac-St-Jean. **Des dérogations sont émises (1, 2, 3, 4, 5 et 6).**

De façon plus globale, je demande à l'employeur de réaliser une démarche écrite, claire et structurée (ex. : analyse de risque) pour les surveillants de nuit œuvrant dans les unités EB et FG. **Des dérogations sont émises (7 et 8).**

Une telle démarche permettra entre autres à l'employeur de s'assurer que tous les éléments concernant les manifestations de violence et d'agression sont considérés et que des mesures préventives sont ou seront appliquées. Encore une fois, je suggère à l'employeur de contacter l'ASSTSAS afin d'être accompagné dans la démarche.

Formation OMEGA

Le 13 février 2019, l'employeur m'a fait notamment parvenir une liste de travailleurs n'ayant pas reçu la formation OMEGA. **Une dérogation est émise (9).** M. Tremblay m'avise que des formations OMEGA sont censées être données aux surveillants dans la prochaine année. Étant donné la faible disponibilité des formateurs, M. Tremblay prévoit un délai qui pourrait s'étendre jusqu'à un an et demi.

J'avise l'employeur que ce délai est inacceptable compte tenu des tâches que doivent accomplir les surveillants. Dans la description d'emploi reçue par courriel le 11 février 2019, il est notamment indiqué :

… Elle intervient même physiquement (jeunes sous l'effet de psychotrope ou en crise aiguë), lorsque la situation l'impose…

…L'agent d'intervention intervient avec des usagers en crise qui menacent son intégrité physique. Malgré le fait qu'il soit primordial de connaître les techniques et les moyens de protection appropriés, ces situations présentent un potentiel de violence et d'agression. Il demeure qu'il le fait avec un protocole d'intervention déterminé…

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle concernant les **procédures d'interventions en cas de manifestation de violence des usagers (dérogations 5 et 6).**

Conclusion

De nouvelles dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	27 mars 2019	RAP1257222

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite adaptée aux paramètres actuels pour le surveillant de nuit des unités F-G concernant les interventions en cas de manifestation de violence des usagers. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant.	2019-05-11	Non commencée
2	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite adaptée aux paramètres actuels pour le surveillant de nuit des unités E-B concernant les interventions en cas de manifestation de violence des usagers. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant.	2019-05-11	Non commencée
3	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention en lien avec une manifestation de violence des usagers aux unités F-G. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant.	2019-05-11	Non commencée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	27 mars 2019	RAP1257222

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention en lien avec une manifestation de violence des usagers aux unités E-B. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant.	2019-05-11	Non commencée
5	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention en cas de manifestation de violence des usagers aux unités F-G, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure.	2019-05-11	Non commencée
6	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention en cas de manifestation de violence des usagers aux unités E-B, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure.	2019-05-11	Non commencée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	27 mars 2019	RAP1257222

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
7	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant a identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la sécurité des travailleurs. En ce sens, il doit effectuer une démarche (Ex: analyse de risque) complète, écrite, claire et structurée visant a évaluer si tous les moyens de prévention a l'égard des manifestation de violence des usagers a l'unité EB sont considérés et mis en application permettant d'éliminer les risques de blessures aux travailleurs, par exemple, suite a une altercation avec un usager.	2019-06-10	Non commencée
8	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant a identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la sécurité des travailleurs. En ce sens, il doit effectuer une démarche (Ex: analyse de risque) complète, écrite, claire et structurée visant a évaluer si tous les moyens de prévention a l'égard des manifestation de violence des usagers a l'unité FG sont considérés et mis en application permettant d'éliminer les risques de blessures aux travailleurs, par exemple, suite a une altercation avec un usager.	2019-06-10	Non commencée
9	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art.	2019-06-10	Non commencée

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
21 mars 2019 à 13:30 Sans visite	DPI4276420	12 avril 2019	RAP1259121

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Mauricie-Centre-Québec

243, 1re rue de la Pointe
Shawinigan (Québec) G9N 1K2

Représentant de l'employeur
Madame Gagnon Nancy

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre de services Avellin-Dalcourt

450, 2e Rue, porte 1
Louiseville (Québec) J5V 1V3

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 22 octobre 2019 (voir le rapport RAP1240992).

Personnes contactées

Madame[A] [redacted]

Monsieur[B] [redacted]

Madame Caroline Montplaisir, agente de gestion de personnel, bureau de santé

Déroulement de l'intervention

Je contacte Madame Montplaisir, représentante de l'employeur, ainsi que Madame[A] [redacted] et Monsieur[B] [redacted], afin de faire le suivi du RAP240992.

Les parties me transmettent par courriel, à plusieurs reprises depuis la dernière intervention,

des informations à propos des correctifs apportés ainsi que leur efficacité.

Description des observations et des informations recueillies

Information des travailleurs :

En novembre, l'employeur m'informe que la directive convenue a été présentée aux travailleurs, à l'effet que la rapidité d'apporter un soin est fonction de la rapidité d'accès que présente l'état de la chambre.

Elle m'informe que les équipes ont été rencontrées le 7 et 9 novembre, sous forme de questions/réponses et que les outils d'aide à la prise de décision ont été transmis. Elle affirme qu'une prochaine rencontre est prévue pour les travailleurs du quart de soir.

Situation d'encombrement :

En novembre 2018, l'employeur m'informe que le plan de chambre est approuvé par le technicien en réadaptation physique.
En décembre, on m'informe qu'il est difficile d'utiliser le chariot prévu pour le désencombrement puisque ce dernier est déjà rempli. L'employeur rappelle que le chariot est muni de roulettes permettant son déplacement. Elle ajoute par ailleurs l'absence de risque rapportés à la gestionnaire à cet égard.

On mentionne en janvier que le plan de chambre n'est pas respecté et que la porte d'entrée a dû être poussée pour avoir accès dans la chambre. La porte peut demander une certaine force physique à pousser tout dépendamment des objets qui sont devant.

On me confirme que la directive à l'effet que la rapidité d'apporter un soin est fonction de la rapidité d'accès que présente l'état de la chambre est connue.

L'employeur m'informe que des actions ont été prises dès que la situation a été rapportée à la gestionnaire.

En mars 2019, l'employeur mentionne notamment que des vérifications visuelles sont réalisées à 2 intervenants. Elle affirme que les effets pouvant être à déplacer sont munis de roulettes et que les travailleurs peuvent demander l'aide d'un collègue pour désencombrer avant d'intervenir.

Respect des ententes et inspection des lieux :

En janvier, l'employeur m'informe qu'un nouveau plan est mis en place, qu'une nouvelle entente a été réalisée et que les travailleurs ont été rencontrés à cet effet. Elle affirme le respect des ententes.

L'employeur rappelle les visites effectuées hebdomadairement afin d'assurer un suivi de l'état de la chambre du résident, en plus de l'évaluation trimestrielle prévue sous peu par l'équipe de la sécurité incendie, traitant notamment des branchements électriques.

Elle mentionne la disponibilité de la gestionnaire concernée pour toute information supplémentaire à rapporter de la part des travailleurs.

Harcèlement psychologique :

En décembre, il est également question de travailleurs subissant de l'intimidation. L'employeur affirme l'absence de déclaration en ce sens effectuée dernièrement, alors qu'une politique en matière de prévention du harcèlement est diffusée. Elle rappelle l'importance de rapporter les situations visées par la politique et assure que les comportements inadéquats sont en tout temps recadrés.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

Conclusion

Lorsqu'il n'existe pas de comité, une copie de l'avis de correction doit être affichée à la vue des travailleurs, en vertu de l'article 183 de la LSST.

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le comité de santé et sécurité, les séances d'information et la supervision afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276420	12 avril 2019	RAP1259121

RAPPORT D'INTERVENTION

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9
844 838-0808 poste [redacted]
[redacted]
karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
11 avril 2019 à 16:00 **Sans visite**	**DPI4264216**	**26 avril 2019**	**RAP1261795**

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

300, boulevard Champlain
Case postale 1300, succ. Bureau-Chef
Alma (Québec) G8B 5W3

Représentant de l'employeur
Monsieur Jean-Charles Foucault

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital d'Alma

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention sans visite effectuée le 18 février 2019 (voir le rapport RAP1254053).

Personne contactée

Mme Kim Larouche, chef de service en prévention

Déroulement de l'intervention

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	26 avril 2019	RAP1261795

RAPPORT D'INTERVENTION

Par conversation téléphonique vers 16 :00 le 11 avril 2019, je discute avec Mme Larouche. Les 12 (12 :20) et 15 (9 :06) avril 2019, Mme Larouche me fait parvenir des documents par courriel.

Description des observations et des informations recueillies

Lors de la conversation téléphonique avec Mme Larouche, celle-ci m'informe notamment que la formation en lien avec l'application de la procédure code blanc qui m'a été remise par courriel le 7 décembre 2018 n'a toujours pas été donnée. En effet, l'employeur m'indique que, pour la déployer et s'assurer qu'elle soit viable, il est en attente d'une 20e ressource ayant reçu la formation OMEGA. Actuellement, Mme Larouche m'indique qu'il y a 19 ressources ayant reçu la formation OMEGA. **Devant ces informations, j'informe l'employeur que je ne peux pas considérer l'avis de correction 4. La dérogation 4 est en cours.**

Dans le courriel du 12 avril 2019, l'employeur me fait parvenir les documents suivants :

1- Une version à jour de la procédure Code blanc ;

2- Note de service (date de diffusion à déterminer) visant à informer tout le personnel de l'implantation de l'équipe Code blanc ;

3- Liste de personnes sur l'équipe d'intervention qui ont reçu la formation OMEGA.

Dans le courriel du 15 avril 2019, l'employeur me fait parvenir le document suivant :

1 Plan de communication. **La dérogation 6 est corrigée.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	26 avril 2019	RAP1261795

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	26 avril 2019	RAP1261795

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement. - Suivi le : 2019-02-18 (RAP1254053) - Délai expire le 2019-04-04 - Suivi le : 2019-01-09 (RAP1249741) - Suivi le : 2018-12-03 (RAP1247430) - Délai expire le 2019-02-01 - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	2019-04-04	En cours
6	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, à savoir les risques de manifestation de violence et d'agression. L'employeur doit produire une démarche écrite, claire et structurée (Ex : un plan de communication) afin de former et d'informer tous les travailleurs de son établissement a l'égard de sa procédure code blanc. Il y a des risques, par exemple, d'agraver les conséquences d'une manifestation de violence si les renforts arrivent trop tardivement ou encore ceux-ci ne sont pas en mesure d'agir conformément a la procédure établie par l'employeur. - Suivi le : 2019-02-18 (RAP1254053) - Délai expire le 2019-03-20 - Observé le : 2019-01-09 (RAP1249741) - Délai expire le 2019-02-08	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
12 avril 2019 à 9:00	DPI4287397	26 avril 2019	RAP1261918

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CISSS de la Gaspésie

215, boulevard de York Ouest
Gaspé (Québec) G4X 2W2

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Duguay, présidente directrice générale

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital de Maria/UMF Baie-des-Chaleurs

419, boulevard Perron
Maria (Québec) G0C 1Y0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Martin Reader	73426	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable au milieu de la santé mentale.

Personnes rencontrées

Madame Jacynthe Horth, chef de service
Madame [redacted] SIIIEQ
Madame Gina Pelletier, adjointe à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques - soutien à la gestion de la présence au travail, CISSS de la Gaspésie

Présentation du lieu de travail

L'hôpital de Maria œuvre dans le secteur d'activité (30) Services médicaux et sociaux et se spécialise dans les services hospitaliers. Environ, une quinzaine de travailleurs œuvrent au département de santé mentale.

En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formé;

- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives sont mises en place au besoin;
- [redacted]
- Il n'y a pas de programme de prévention.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les gens mentionnés plus haut et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et nous discutons des mesures de protection relatives à la problématique soulevée. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Mécanismes et références disponibles :
Je tiens à rappeler que l'entreprise fait partie de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) qui peuvent leur fournir de l'information et de la documentation concernant les mesures de prévention en lien avec les départements de santé mentale.

Informations générales

L'intervention fait suite à une information concernant les mesures de protection en place au département de santé mentale à l'hôpital de Maria. L'intervention a pour but de vérifier les mesures de protection mise en place pour protéger les travailleurs œuvrant sur le département en lien avec une problématique soulevée à l'égard d'une patiente.

Mesures de protection établies

Tout d'abord, Mme Pelletier nous mentionne que des mesures de protection ont été mises en place en lien avec la patiente. Voici les mesures qui ont été établies :

- Les travailleurs du département ont suivi la formation Oméga.
- [redacted] fait de la surveillance continue le soir entre 16h00 et 20h30. Il s'agit, selon les informations reçues, de la période de la journée où il n'est pas possible d'avoir deux intervenants du département pour faire les interventions auprès de la patiente.
- Les interventions auprès de la patiente sont effectuées à deux travailleurs.
- Le document « Comment reconnaitre la menace » est conservé avec les documents en lien avec la patiente. Une copie est remise à [redacted]
- Un plan de traitement individualisé a été élaboré relativement à la patiente.

- Une grille d'évaluation du risque d'agression est utilisée.
- Une grille de surveillance et de soins lors d'application de mesures de contrôle est remplie au 15 minutes en lien avec la cliente.
- Un rapport de l'état de la cliente est fait au changement de quart entre les travailleurs qui terminent et ceux qui débutent.
- Les travailleurs portent le bouton argus lors de leur quart de travail, donc un code blanc peut alors être déclenché en cas de besoin. Une procédure de code blanc est établie dans l'établissement. Selon l'information reçue, les leaders sont établies.
- Une rencontre multi est tenue de façon hebdomadaire.
- Mme Pelletier m'indique que Ces documents permettent d'informer le personnel soignant des mesures de protection établies relativement à la patiente pour éviter qu'elle se désorganise (ex. : routine, plan d'action multimodal, aménagements préventifs).

Comme convenu lors de l'intervention, la liste des travailleurs ayant suivi la formation Oméga au département de santé mentale ainsi que le plan d'action multimodale relatif à la cliente visée devront mettre acheminés.

Le document « Comment reconnaitre la menace » comprend une liste de signes avant-coureurs pouvant mener à une agression ainsi que d'autres menant à une agression. Ce document permet d'informer les travailleurs de certains signes avant-coureurs pour qu'ils tentent d'éviter de se rendre à l'agression physique.

Mme Pelletier me présente une grille d'évaluation du risque d'agression qui est utilisée au département de santé mentale ainsi qu'à l'urgence. La grille comprend différents comportements à observer chez le patient évalué. Les comportements sont indiqués comme présent ou absent, ce qui permet d'établir une estimation finale du risque à l'aide d'une cote. Des mesures de surveillance sont ainsi reliées à la cote reçue lors de l'évaluation. De la médication PRN peut être prévue à la suite de l'évaluation. Des mesures de contrôle peuvent aussi être utilisées comme la contention incomplète, l'isolement et la contention complète. Cet outil permet donc d'évaluer le risque d'agression que représente le patient en fonction de différents comportements à surveiller qui ont été identifiés. Suite à cette évaluation, des mesures préventives peuvent ensuite être enclenchées pour éviter ou réduire le risque d'agression.

La grille de surveillance et de soins lors de l'application de mesures de contrôle est un outil de surveillance d'un patient contenant une échelle de comportement permettant d'indiquer le

degré de dangerosité du patient. Il s'agit d'un outil permettant de voir l'évolution des comportements de la patiente dans le temps et ainsi de s'ajuster en conséquence.

Je tiens à rappeler qu'il est primordial que les travailleurs présents sur le département, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, qu'ils soient sur un poste ou sur la liste de rappel, soient informés des mesures de protection qui ont été établies dans le milieu de travail pour éviter qu'une agression survienne. Les travailleurs doivent donc être informés des mesures qui ont été énumérées plus haut dès leur premier quart de travail auprès de la cliente traité dans le présent rapport d'intervention. Ces mêmes travailleurs doivent aussi être informés des méthodes de travail et des mesures de prévention pouvant être établies concernant les autres patients présents sur le département. Les travailleurs sont directement exposés aux clients à potentiel d'agressivité ou de désorganisation, ils doivent donc être outillés de façon à pouvoir effectuer leur travail de façon sécuritaire.

Aménagement des lieux

J'informe les gens rencontrés que le département de santé mentale est un milieu à risque d'agression, il doit donc être aménagé de façon sécuritaire. Une analyse des éléments présents dans les différentes pièces doit être faite pour s'assurer d'éliminer les éléments pouvant servir d'armes potentielles. En aménageant les lieux de façon sécuritaire, les travailleurs auront aussi un accès des sorties en cas de désorganisation.

Mme Horth m'indique qu'en cas de désorganisation les patients sont amenés dans la salle d'isolement.

Code blanc

Comme mentionné précédemment, les personnes rencontrées nous indiquent qu'un code blanc est en place pour intervenir en cas de désorganisation d'un client. Ils m'indiquent que les leaders lors d'intervention sont identifiés. Je tiens à rappeler que le code blanc est un signal d'urgence pour une demande d'aide immédiate dans une situation qui nécessite de l'assistance. Je tiens à rappeler que les travailleurs du département de santé mentale doivent porter le bouton d'appel à l'aide lors de leur quart de travail.

Conclusion

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4287397	26 avril 2019	RAP1261918

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST

Martin READER
Inspecteur
Direction régionale Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163 boulevard de Gaspé, Rez-de-chaussée
Gaspé (Québec) G4X 2V1
418-368-7800 poste
Sans frais 1-800-668-6789 poste
martin.reader@cnesst.gouv.qc.ca

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Gaspésie-
Îles-de-la-Madeleine
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1
Téléc. : 418 368-7844

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
30 avril 2019 à 10:00	DPI4283587	14 mai 2019	RAP1262268

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Centre-Ouest-de-L'Île-de-Montréal

5ème étage
5700, chemin de la Côte-des-Neiges
Montréal (Québec) H3T 2A8

Représentant de l'employeur
Madame Dominique Pelletier, Chef de gestion SST

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre d'hébergement Henri-Bradet

6465, avenue de Chester
Montréal (Québec) H4V 2Z8

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Sophie Marsolais	56782	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable au risque d'agression.

Personnes rencontrées

Mme Marie-Josée Parent, coordonnatrice santé et sécurité, bien-être au travail et relations de travail

Mme Géraldine Morand, chef d'unité

M. Mario Beaulieu, Conseiller santé et sécurité, hygiéniste industriel

Mme Rosalie Dion, directrice adjointe SAPA-hébergement

M. [A] APTS

Mme Rachel Eskanazi, ergothérapeute

M. [B] APTS

M. Dindo Miras, coordonnateur SAPA-hébergement

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4283587	14 mai 2019	RAP1262268

RAPPORT D'INTERVENTION

Mme [C] APTS exécutif local CIUSSS centre-ouest

Mme Nathalie Farley, coordonnatrice réadaptation volet santé physique

Mme Mindy Burstein, S.W. Henri-Bradet

Mme Karen Mc Connery, technicienne en diététique

Mme [D], FTQ

M. Neil Michaels, coordonnateur sécurité et mesures d'urgence

Déroulement de l'intervention

Lors de la rencontre, je suis accompagnée de Mme Daisy Gauthier, inspectrice experte en santé psychologique et violence au travail à la CNESST. Nous rencontrons les personnes ci-haut mentionnées et discutons au sujet de la problématique d'agression qui m'a été soulevée par l'association accréditée de l'APTS au Centre d'hébergement Henri-Bradet.

Afin d'avoir une compréhension globale de la problématique dans cet établissement, nous avons demandé la présence des associations accréditées de la FIQ et de la CSN. Or, aucun membre de la CSN ne s'est présenté à la rencontre.

Lors de la rencontre, Mme Parent nous remet les documents suivants :

- Plan d'action (mis à jour le 26 avril 2019);
- Tableau incident/accidents survenus au cours des 12 derniers mois;
- Code blanc : procédures transitoires en CHSLD;
- Procédure de sécurité à suivre à Henri-Bradet (mis à jour le 22 mars 2019).

Suite à la rencontre et à notre demande, Mme Parent nous transmet par courriel en date du 1er mai les mesures à court terme pour réduire le risque d'agression dans le document intitulé *Directives générales applicable aux personnels soignants et aux professionnels sur la méthode d'approche, d'interaction et d'intervention avec les résidents présentant des symptômes comportementaux et psychologiques de la démence pouvant entraîner une agression physique*.

Suite à nos commentaires, la version finale nous est remise le 7 mai 2019.

Description des observations et informations recueillies

Problématiques soulevées

Les membre de l'APTS nous signalent qu'environ [redacted] résidents du centre d'hébergement présentes des comportements d'agressivité et qu'il y a un manque de moyens en place pour protéger les travailleurs d'un risque d'agression de la part de ceux-ci. M. [redacted] nous rappelle que M. Michaels, coordonnateur sécurité et mesures d'urgence, a été victime d'une agression de la part de l'un des résidents. Les résidents en question sont mobiles et se déplacent de façon autonome dans le centre.

Mme Rachel Eskanazi, ergothérapeute, nous signale que divers actes de violence sont survenus dans les derniers mois de la part de ces résidents notamment, [redacted]

On nous rapporte également qu [redacted] On nous informe que ce résident est à risque de frapper de façon imprévisible lorsqu'il est confronté ou contredit (par exemple, [redacted] etc.).

Les travailleurs présents nous expriment leurs inquiétudes à cet établissement.

Obligations de l'employeur

Nous informons l'employeur que la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) énonce son obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs pour tous les aspects liés au travail, ce qui implique de prévenir les violences qui surviennent dans le cadre du travail, dont les risques d'agression par la clientèle ou les proches.

À cet effet, l'employeur doit notamment identifier les risques d'agression et mettre en place des mesures connues, efficaces et durables permettant d'éliminer et contrôler les situations de violences. Pour ce faire, voici trois niveaux de prévention qui peuvent être pris en considération :

Primaire : Prévenir ou diminuer, à la source, la possibilité qu'un acte violent puisse survenir.

Il faut alors mettre en place des mesures qui touchent la **formation et l'information des travailleurs, l'aménagement des lieux de travail et l'organisation du travail.**

Secondaire : Malgré les mesures servant à prévenir les actes de violence, il est possible que ces derniers se produisent néanmoins.

L'employeur doit donc mettre en place des **procédures d'intervention d'urgence** afin de contrôler la situation et minimiser sur le champ l'impact d'une telle situation. **Des moyens de communication d'urgence (ex : bouton panique), une procédure d'intervention spécifique et une possibilité de fuir** sont des exemples d'éléments à prendre en considération à ce niveau.

Tertiaire : Outre la lésion physique, l'employeur doit également prendre en considération la santé psychologique du travailleur victime ou témoin d'un acte de violence afin d'en limiter autant que possible l'impact.

Ainsi, **des mesures de soutien psychologique** doivent être mises en place, par exemple, ne pas laisser un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence seul durant les heures suivant l'incident et apporter rapidement une aide psychologique à la victime dans les heures et les jours qui suivent. De plus, à ce niveau, il est important de mettre en place des mécanismes de contrôle et d'analyse de la situation, **soit déclarer l'agression en accident du travail, analyser l'agression en interne, réévaluer le risque et si besoin adopter de nouvelles mesures de prévention.**

Mesures mises en place par l'employeur

Lors de la rencontre, les personnes présentes, tant les représentants de l'employeur que [redacted] s'entendent sur le fait qu'il y a présence d'un risque à la sécurité du personnel relié à ces résidents présentant un potentiel d'agressivité.

Mme Parent nous présente les mesures prévues par l'employeur pour réduire ce risque, celles-ci sont réunies dans un plan d'action. Chaque mesure est accompagnée d'un responsable et d'un échéancier. Ces diverses mesures, énumérées en 29 points comprennent notamment :

- Démarche de relocalisation de [redacted] résidents;
- Achat de boutons paniques;

- Création d'un nouveau poste d'éducateur spécialisé pour supporter les équipes;
- Effectuer de la formation, s'assurer de l'application des principes enseignés, effectuer un suivi des formations (ex. OMEGA, CAP, gestion de situation de crise, réactions sécuritaire alpha, etc.);
- Consultation de l'Association Québécoise des Traumatisés crâniens pour obtenir de l'assistance-formation;
- Rencontres multidisciplinaires;
- Mise en place d'un tableau de bord visuel pour les professionnels en lien avec les éléments déclencheurs pour les résidents présentant des problèmes de comportement;
- Mise en place d'une procédure de sécurité (code blanc);
- Suivi des accidents de travail agression avec ou sans perte de temps;
- Révision post-incident;
- Mise en place un tableau pour les déclarations des incendies et accidents de travail;
- Ajout d'un agent de sécurité au 4e étage;
- Mise en place un comité de travail prévention des agressions et du suivi des mesures correctrices ainsi qu'un sous-comité prévention des agressions hébergement;
- Etc.

Certaines de ces mesures sont déjà en place. D'autre seront complétées au courant des prochains mois. Mme Parent nous informe avoir contacté l'ASSTSAS afin de se faire valider dans ses démarches.

Mesures de sécurité supplémentaires devant être mises en place

Suite aux informations recueillies lors de la rencontre, nous demandons à l'employeur de mettre en place les mesures de sécurité supplémentaires suivantes :

- **Procédure de déclaration des incidents/accidents**

  Certains travailleurs nous informent ne pas savoir quand rapporter un incident d'agression ni dans quel formulaire l'inscrire. On nous informe également que plusieurs incidents ne sont pas répertoriés, particulièrement lorsque ceux-ci n'ont pas causé de blessure physique.

Nous rappelons à l'employeur qu'il est important que soient répertoriés tous les incidents/accidents du travail en lien avec les agressions. Nous considérons comme étant une agression ou violence tout acte ou geste qui a comme conséquence de provoquer de l'inconfort ou de la crainte pour sa propre personne ou celle de ses proches (ex. intimider, crier, injurier, endommager un bien, pousser violemment un objet, frapper le mur, menacer verbalement ou tout signe et geste de violence avec ou sans contact, etc.), l'emploi de la force contre une personne sans son consentement (contact physique, violence entre résidents, etc.).

La mise en place d'un mécanisme permet d'analyser l'incident/accident à l'interne, de réévaluer le risque et si besoin, adopter de nouvelles mesures de prévention.

M. Michael nous informe que la procédure de déclaration des incident/accident fait partie de l'orientation des nouveaux travailleurs. Pour les travailleurs déjà en poste, l'employeur s'engage en notre présence à effectuer un rappel à l'ensemble des travailleurs sur la procédure de déclaration des incidents/accidents. **La dérogation No 1 est émise à cet effet**.

- **<u>Procédure de communication en cas d'urgence</u>**

Les travailleurs de l'APTS nous signalent qu'ils se déplacent sur les étages et

M. Michael

M. Michael

Nous demandons donc à l'employeur de s'assurer que la procédure de communication en cas d'urgence soit fonctionnelle notamment, de s'assurer que le matériel d'urgence qu'il prévoit mettre en place soit fonctionnel et en quantité suffisante, de s'assurer que les travailleurs les utilisent, de s'assurer que les travailleurs sachent quoi faire en cas d'urgence, qu'ils connaissent les endroits où se réfugier en situation d'urgence, de les outiller sur leurs rôles et responsabilités en situation d'urgence, etc. L'employeur doit par la suite former les travailleurs sur cette procédure. **Les dérogations Nos 2 et 3 sont émises à cet effet**. Un délai plus important a été accordé pour la formation des travailleurs sur la procédure, compte tenu de la période des vacances.

- **Mesures de sécurité à court terme**

  Bien que le plan d'action détaille plusieurs mesures de sécurité devant être mises en place au courant des prochains mois, afin d'assurer la sécurité des travailleurs contre le risque d'agression dans l'immédiat, nous demandons à l'employeur de nous soumettre des mesures de sécurité qui seront mises en place à court terme et de former les travailleurs sur ces mesures. **Les dérogations Nos 4 et 5 sont émises à cet effet**.

  Le 1er mai, Mme Parent nous soumet le document énumérant les mesures prévues par l'employeur. Nous suggérons à cette dernière d'éclaircir certains points et de bonifier l'information devant être communiquée aux travailleurs. Le 7 mai, nous recevons la version finale du document. Ces mesures visent notamment, les différentes approches face aux résidents pouvant avoir un comportement problématique (ex. fumeurs, résidents se présentant en cuisine, les soins directs aux résidents et les évaluations cliniques, etc.), l'approche à l'intention du personnel en hygiène et salubrité, comment assurer sa sécurité advenant une situation de crise, etc. **La dérogation No 4 est donc effectuée**.

  Mme Parent s'engage à mettre à jour ce document au besoin, tel que mentionné lors d'une discussion téléphonique avec cette dernière et nous confirme que l'ensemble des travailleurs seront rencontrés d'ici le 9 mai afin de se faire présenter le document.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut

corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Lors de la rencontre, il est convenu avec les personnes présentes qu'un suivi des dérogations sera effectué le 16 juillet 2019 à 10h00, à l'échéance des délais.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Sophie Marsolais

Inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Tél : [redacted]

Courriel : sophie.marsolais@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4283587	14 mai 2019	RAP1262268

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Centre-Ouest-de-L'Île-de-Montréal

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur doit former les travailleurs sur la procédure de déclaration des incidents/accidents.	2019-05-30	Non commencée
2	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il n'y a pas de procédure de communication fonctionnelle en cas d'urgence, pouvant entraîner un risque d'agression.	2019-06-14	Non commencée
3	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur doit former les travailleurs sur la procédure de communication en cas d'urgence.	2019-07-14	Non commencée
4	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il n'y a pas de mesures de sécurité à court terme pour réduire le risque d'agression.	-	Effectuée
5	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur doit former les travailleurs sur les mesures de sécurité à court terme pour réduire le risque d'agression.	2019-05-10	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
23 avril 2019 à 13:30	DPI4272487	8 mai 2019	RAP1262276

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

305, rue Saint-Vallier
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6

Représentant de l'employeur
Madame Alyson Beauseigle, Agente gestion personnel

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital de Chicoutimi

305, rue Saint-Vallier
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Cette intervention a lieu à la demande de l'employeur. Il est question du suivi concernant les avis de correction 1 à 6 émis le 31 janvier 2019 (RAP1252502).

Personnes rencontrées

Mme Véronique Pedneault, chef de prévention mieux-être

M. François Lessard, coordonnateur au service de sécurité

Pierre Ouellet, directeur adjoint en santé/sécurité

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	8 mai 2019	RAP1262276

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre l'employeur dans le local B-403 situé au siège social de l'hôpital de Chicoutimi. Le ou les représentants des travailleurs n'assistent pas à la rencontre. Pourtant, Mme Pedneault me confirme qu'ils ont été avisés de la tenue de la rencontre.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1252502).

État de la situation

L'employeur a exigé la tenue de cette rencontre parce qu'il tenait à informer la CNESST concernant le fait qu'il éprouve de la difficulté à respecter les délais aux avis de correction présents au dossier. Essentiellement, la situation serait générée par le fait que l'ensemble de l'organisation ne compterait qu'actuellement que 4 formateurs accrédités OMÉGA. Or, selon l'employeur, ces ressources sont difficiles à libérer dans un contexte ou on ne veut pas impacter sur le service à la clientèle.

Afin d'avoir des ressources supplémentaires, l'employeur m'informe avoir communiqué avec l'ASSTSAS (M. A) et d'autres établissements hospitaliers. Cependant, ses démarches auraient été sans succès. Pour corriger la situation, l'employeur envisage de libérer des ressources à temps plein on sein de son organisation pour qu'ils puissent former les travailleurs qui doivent recevoir la formation OMEGA.

Je réitère auprès de l'employeur certaines des obligations qui lui sont dictées par la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail (LSST) et qu'il a à cet égard une obligation de résultat. Selon l'article 51, il doit notamment :

… 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié; …

Procédure d'intervention code blanc (dérogations 1, 2 et 3)

On m'informe que la procédure a été revue et lien avec les modalités de celle d'un autre établissement hospitalier de l'organisation. L'employeur s'engage à me faire parvenir une copie du document par courriel.

Pour ce qui est de la formation à la procédure, celle-ci n'a pas été donnée. L'employeur envisage de former ses travailleurs à l'application de celle-ci lors de séances prévues les 26 mai et 10 juin 2019.

Pour l'instant, l'employeur m'indique que les modalités d'intervention du code blanc font en sorte qu'il y a minimalement sur tous les quarts de travail au moins systématiquement toujours 2 surveillants d'établissement. De plus, dans 80 % des cas, l'équipe d'intervention est

complétée par du personnel clinique qui ont une formation OMEGA (secteurs urgence et psychiatrie). **Je ne peux considérer les avis de correction 1, 2 et 3 corrigés. Des deuxièmes délais sont donnés à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs aux avis de correction 1, 2 et 3.**

Plan de communication (dérogation 4)

Le plan de communication a été élaboré. On s'engage à m'en transmettre une copie par courriel. **Je ne peux considérer l'avis de correction 4 corrigé. Un deuxième délai est donné à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs a l' avis de correction 4.**

Formation OMEGA des surveillants d'établissement (dérogation 5)

L'employeur m'informe qu'il y a toujours des surveillants d'établissements (7) qui n'ont pas la formation OMEGA. Dans les meilleurs des scénarios, l'employeur m'informe qu'ils seront formés en juin 2019. Compte tenu des contraintes citées dans la section État de la situation, l'employeur n'écarte pas qu'ils ne puissent qu'être formés en janvier 2020. **Je ne peux considérer l'avis de correction 5 corrigé. Un deuxième délai est donné à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs à l'avis de correction 5.**

Fouilles et saisies (dérogation 6)

M. Lessard me confirme à nouveau qu'il existe une directive interne écrite relativement aux fouilles et saisies pour les surveillants d'établissement. Cependant, j'indique à l'employeur que je n'ai toujours pas reçu une copie de la directive qui prévaut actuellement. L'employeur s'engage à me transmettre cette directive. **Un deuxième délai est donné à l'employeur afin qu'il corrige l'avis de correction 6.** L'employeur m'explique également qu'une nouvelle directive sera émise à partir du début juin 2019.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé

et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	8 mai 2019	RAP1262276

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	8 mai 2019	RAP1262276

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite adaptée aux paramètres actuels pour le surveillant d'établissement concernant les interventions Code blanc. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	2019-06-10	En cours
2	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention code blanc. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	2019-06-10	En cours
3	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention code blanc, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	2019-06-10	En cours

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	8 mai 2019	RAP1262276

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, à savoir les risques de manifestation de violence et d'agression. L'employeur doit produire une démarche écrite, claire et structurée (Ex : un plan de communication) afin de former et d'informer tous les travailleurs de son établissement a l'égard de sa procédure code blanc. Il y a un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités d'intervention définis dans la procédure. - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	2019-06-10	En cours
5	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants d'établissements qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art. - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-05-01	2019-06-30	En cours
6	LSST / 51(14) L'employeur doit collaborer avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et lui fournir tous les renseignements nécessaires. À cet effet, l'employeur doit fournir une copie de la procédure de fouilles et saisies. - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-02-15	2019-05-03	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
30 avril 2019 à 13:45	DPI4287158	1 mai 2019	RAP1262301

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

La Villa Tournesol

80, 116e Rue
Shawinigan (Québec) G9P 5K7

Représentant de l'employeur
Madame A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

La Villa Tournesol

80, 116e Rue
Shawinigan (Québec) G9P 5K7

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Valider le respect des obligations contractuelles de l'entreprise relatives [redacted] et s'assurer que l'entreprise met en application un programme de prévention.

Personnes rencontrées

Madame B [redacted]
Madame A [redacted]
Madame C [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise La Villa Tournesol œuvre dans le secteur d'activité 30 : services médicaux et sociaux. Il s'agit d'une résidence pour personnes autonomes mais vivant avec un handicap physique ou intellectuel. Elle emploie environ 10 travailleurs syndiqués répartis sur trois quarts

de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

Clientèle :

On m'explique que la résidence destinée à cette fin, comprend 10 logements pour personnes autonomes vivant avec un handicap physique ou une déficience intellectuelle légère. Il y a absence de risque d'agression découlant de condition telle que problème cognitif, par exemple. L'offre de services de la résidence ne permet pas qu'un résident présente ce risque et ce dernier est relocalisé dans le cas contraire.

1. En vous référant au *Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la PME*, êtes-vous en mesure de dire s'il y a un programme de prévention (ou un plan d'action)?

   Si oui, décrivez-le. Si non, passez au point 5.

   ■ Oui ☐ Non

   Le programme comprend notamment les éléments suivants :

   Fiche d'intégration des nouveaux travailleurs, agression physique ou verbale, travail seul, chutes de même niveau, SIMDUT, équipements de protection individuelle (ÉPI), PDSB, risques biologiques et déchets biomédicaux.

2. Le programme de prévention est-il affiché à la vue des travailleurs?

   ■ Oui ☐ Non

Le programme 2018-19 est affiché à la salle des employés. L'employeur affirment l'avoir présenté aux travailleurs. Le programme comprend un registre signé et daté en novembre 2018

par des travailleurs ayant pris connaissance du programme.

3. Le programme de prévention identifie-t-il tous les dangers selon la réalité de l'établissement ou du chantier?

■ Oui ☐ Non

4. Quelles sont vos observations quant à la mise en application du programme de prévention?

Chutes de même niveau :

On m'explique que l'entretien ménager est effectué hebdomadairement dans les logements et qu'un recadrage est réalisé advenant une situation d'encombrement.

SIMDUT :

On mentionne que les produits d'entretien ménagers utilisés pour l'entretien des logements sont achetés en grande surface et conservés dans les logements.

Le contenant de produit de Yanco transvasé est par ailleurs muni d'une étiquette.

La douche oculaire sur robinetterie n'est pas estampillée en lien à sa conformité à la norme. Les informations recueillies sur le site internet du fabricant *guardian equipment chicago* sont à l'effet que la douche oculaire installée sur la robinetterie n'est pas considérée conforme à la norme ANSI Z358.1-2014, alors que le produit HD-Net de Yanco est indiqué corrosif. Une dérogation est émise.

(dérogation #1)

Des fiches signalétiques sont disponibles alors que des fiches de données de sécurité doivent être disponibles en vertu du SIMDUT 2015. Une dérogation est émise.

(dérogation #2)

On mentionne que [redacted] possède la formation SIMDUT et qu'il s'agit du seul [redacted] utilisant les produits couverts par le SIMDUT.

ÉPI :

Les lunettes de sécurité et des gants sont disponibles sur les lieux de travail.

PDSB :

On mentionne que les travailleurs possèdent une formation PDSB.

Les logements sont adaptés selon les besoins de chaque résident, permettant que les principes du PDBS soient respectés à un seul intervenant. Les parties affirment que les résidents requièrent une assistance totale selon le PDSB. Les chambres sont adaptées selon les indications des professionnels impliqués tels qu'ergothérapeute et physiothérapeute du réseau publique de santé et la résidence bénéficie d'un programme d'adaptation permettant de doter les logements des équipements requis pour la manutention sécuritaire des personnes.

On mentionne qu'un lève-personne sur rail au plafond surplombe l'espace du lit à la salle de bain, ce que je constate dans une unité présentée lors de l'intervention, en plus d'une barre d'appui verticale, d'une autre à la toilette ainsi que d'une chaise au bain. On mentionne également que certaines chambres sont munies d'une chaise hydraulique au bain.

L'employeur explique qu'un signal lumineux indique la nécessité qu'un service soit être effectué sur les équipements de levage.

Un lève-personnes mobile au sol est disponible advenant la non-recharge d'un équipement sur rail, ou advenant une chute éloignée d'un équipement sur rail.

Risques biologiques et déchets biomédicaux :

On m'explique qu'il a absence de soins infirmiers dispensés à l'établissement et que les tâches [redacted] se limitent à un rôle de supervision de la prise de glycémie, par exemple.

On mentionne que les contenants requis pour disposer des rebuts sont disponibles dans les logements.

Panneaux électriques :

Les panneaux électriques sont dégagés.

Sorties :

Les sorties constatées sont dégagées et munies d'une affiche rétroéclairée.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4287158	1 mai 2019	RAP1262301

RAPPORT D'INTERVENTION

Extincteur :

L'extincteur constaté est indiqué avoir été vérifié en mars 2019 et accroché au mur.

[redacted]

6. Y a-t-il des activités de formation et d'information pour les travailleurs? Si oui, décrivez-les.

■ Oui ☐ Non

-SIMDUT

-Secouriste en milieu de travail

-PDSB

7. Y a-t-il des mécanismes de participation? Si oui, décrivez-les.

■ Oui ☐ Non

On mentionne que les questions de SST sont traitées lors des rencontres patronales syndicales et que les travailleurs sont mis à contribution dans l'identification des risques.

Autres observations lors de l'intervention

La cuisine commune présente est de type domestique. [redacted] y effectue la préparation de nourriture.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4287158	1 mai 2019	RAP1262301

RAPPORT D'INTERVENTION

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers. Une dérogation est émise.

(dérogation #3)

Conclusion

L'employeur respecte ses obligations [redacted].

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention,

Des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

844 838-0808 poste [redacted]

[redacted]

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4287158	1 mai 2019	RAP1262301

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
La Villa Tournesol	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(8) Douche oculaire L'employeur ne s'assure pas que l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé et sécurité des travailleurs. Il ne s'assure pas que l'eau de la douche demeure tempérée entre 20 et 30 ºC pendant 20 minutes. Sans quoi, le travailleur risque de ne pas rincer aussi longtemps qu'il ne le devrait ou d'aggraver les lésions par une eau trop chaude. La douche oculaire guardian equipment chicago n'est pas considérée conforme à la norme ANSI Z358.1-2014, alors que le produit HD-Net de Yanco est indiqué corrosif. Il y a un danger de ne pas recevoir les premiers secours adéquats et d'aggraver les lésions subies aux yeux.	2019-05-30	Non commencée
2	RIPD / 20 Fiche de données de sécurité L'employeur ne conserve pas, pour chaque produit dangereux présent sur le lieu de travail, une fiche de données de sécurité à un endroit connu des travailleurs, tant qu'il y demeure présent, tel que le produit HD-Net de Yanco, couvert par le SIMDUT .	2019-05-30	Non commencée
3	LSST / 51(5) Permanence des correctifs par le programme de prévention: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il ne dispose pas de moyen de contrôle pour assurer la permanence des correctifs en ce qui concerne les situations de dérogation rapportées au présent rapport, d'où un risque de lésion pour les travailleurs.	2019-05-30	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RIPD	Règlement sur l'information concernant les produits dangereux

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 mai 2019 à 13:00	DPI4264216	15 mai 2019	RAP1264047

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

300, boulevard Champlain
Case postale 1300, succ. Bureau-Chef
Alma (Québec) G8B 5W3

Représentant de l'employeur
Monsieur Jean-Charles Foucault

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital d'Alma

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 11 avril 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant l'avis de correction 4 et obtenir des précisions quant à certains documents envoyés précédemment par l'employeur (voir le rapport RAP1261795).

Personnes rencontrées

Mme [A] [redacted] CSN

M. Gaétan Coudé, préventionniste

M. François Lessard, coordonnateur au service de sécurité

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	15 mai 2019	RAP1264047

RAPPORT D'INTERVENTION

Mme Véronique Fortin, surveillante d'établissement à l'hôpital d'Alma

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties dans la salle Antonio-Auger de l'hôpital d'Alma. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties des actions qu'aura à mener l'employeur pour la suite du dossier.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1261795). Cependant, [redacted] m'informe ne pas avoir reçu les rapports RAP1261795 et RAP1254053. Mme [redacted] fait donc des copies de ces rapports lors de mon intervention.

Procédure d'intervention en situation de violence

M. Lessard me confirme que la formation à la procédure Code blanc de l'établissement n'a toujours pas eu lieu et qu'elle n'est par conséquent pas effective dans le milieu de travail. Essentiellement, on m'explique qu'avec le bassin de travailleurs formés OMEGA devant faire partie de l'équipe d'intervention, il y aurait une vulnérabilité au niveau du quart de nuit si l'on décidait d'implanter la procédure immédiatement. Au surplus, selon l'employeur, cela ne ferait que générer de la confusion dans le milieu de travail.

Pour mettre en application la procédure Code blanc dans le milieu de travail, l'employeur est donc en attente des sessions de formation OMEGA pour les membres qui composeront l'équipe d'intervention. Selon M. Lessard, les formations devraient se dérouler fin mai ou encore début juin 2019. L'employeur m'informe que, dans le pire des scénarios, la procédure Code blanc devrait donc être effective à la mi-juin 2019. **La dérogation 4 est en cours.**

Formation OMEGA

Le 12 avril 2019, l'employeur m'a fait parvenir par courriel une liste avec les dates de formation

des travailleurs de l'équipe Code blanc ayant reçu la formation OMEGA. J'informe l'employeur que je dénombre 25 personnes sur cette liste et qu'aucun n'est surveillant d'établissement. Pourtant, selon l'employeur, les surveillants ont à intervenir systématiquement en situation de manifestation de violence et feront partie de l'équipe Code blanc. M. Lessard m'explique qu'il y a actuellement 4 surveillants qui n'ont pas la formation OMEGA et qu'ils la recevront à la fin mai ou encore au début juin 2019. **Une dérogation est émise (7).**

L'employeur s'engage à me transmettre une liste à jour de tous les gens de l'équipe d'intervention formés OMEGA d'ici le vendredi 17 mai 2019. L'employeur devra s'assurer d'inclure notamment tous les surveillants d'établissement.

Plan de communication

Le 15 avril 2019, l'employeur m'a fait parvenir par courriel son plan de communication. En ce qui concerne son contenu, M. Lessard me confirme que les dates d'échéanciers qui sont inscrites sont inexactes. **L'employeur s'engage à me transmettre une version à jour du document qui s'harmonisera avec la situation actuelle d'ici vendredi le 17 mai 2019.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Une nouvelle dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	15 mai 2019	RAP1264047

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement. - Suivi le : 2019-04-11 (RAP1261795) - Suivi le : 2019-02-18 (RAP1254053) - Délai expire le 2019-04-04 - Suivi le : 2019-01-09 (RAP1249741) - Suivi le : 2018-12-03 (RAP1247430) - Délai expire le 2019-02-01 - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	2019-04-04	En cours
7	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants d'établissements qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art.	2019-06-19	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-
Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
24 mai 2019 à 15:00 Sans visite	DPI4284064	24 mai 2019	RAP1265559

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Le Havre du Trait-Carré inc.

6880, 1re Avenue
Québec (Québec) G1H 2W8

Représentant de l'employeur
Monsieur A[redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Le Havre du Trait-Carré inc.

6880, 1re Avenue
Québec (Québec) G1H 2W8

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Michel Bilodeau	08141	Capitale-Nationale

Observations

Objet de l'intervention :

Suivi d'intervention dans le dossier CNESST DPI4284064 et du rapport RAP1252278. À titre de rappel le dossier vise la vérification de la mise en application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (R.L.R.Q. S-2.1) et du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (R.L.R.Q. S-2.1, r.13), principalement en relation au risque de chute au même niveau.

Personnes rencontrées :

Aucune.

Déroulement de l'intervention :

Le 24 mai 2019, nous effectuons un suivi de dossier. Il n'y a pas eu de visite à l'établissement. L'employeur est informé de la rédaction et de la transmission du présent rapport.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4284064	24 mai 2019	RAP1265559

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail :

L'établissement Le Havre du trait carré est une résidence pour personnes autonomes et semi-autonomes. L'employeur compte environ 51 travailleurs à cet établissement.

L'employeur fait partie du secteur d'activités économiques Services médicaux et sociaux (030). En raison de cette classification, l'employeur n'a pas l'obligation en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (R.L.R.Q. S-2.1), de détenir et d'appliquer un programme de prévention et un programme de santé, de maintenir en fonction un comité de santé sécurité et d'avoir un représentant à la prévention.

[redacted] Il possède et applique un programme de prévention/plan d'action.

L'établissement, réparti sur plusieurs étages, accueille 69 logements. En plus des logements, l'établissement abrite notamment des bureaux administratifs, une salle à manger, des cuisines, des salons communautaires, un stationnement souterrain, une salle électrique et un atelier d'entretien.

L'établissement est équipé d'un système d'extinction incendie automatique de type gicleurs.

Description des observations et informations recueillies :

Le 4 mars 2019, [redacted] monsieur A [redacted], écrit à la CNESST pour confirmer l'acquisition d'un escabeau conforme (grade 2) pour le local des archives.

La dérogation numérotée 2 est corrigée.

Le 22 mai 2019, [redacted], monsieur A [redacted] transmet à la CNESST les documents relatifs au programme de prévention/plan d'actions.

Le programme de prévention /plan d'actions présente les sujets suivants :

1. Gestion de la Santé et de la sécurité au travail ;
   1.1. Accueil, Mesures d'urgence et Installation électrique ;
   1.2. Harcèlement psychologique ;
   1.3. Enquête et analyse des accidents ;
2. Premiers soins et mesures d'urgence ;
   2.1. Premiers soins ;

2.2. Utilisation des extincteurs ;
2.3. Travail seul ;
3. Environnement de travail ;
3.1. Chutes de même niveau ;
3.2. Travail de bureau ;
3.3. Planchers glissants ;
4. Produits contrôlés ;
4.1. SGH (SIMDUT 2015) ;
5. Protection des travailleurs ;
5.1. Équipements de protection individuelle ;
5.2. Risques attribuables à l'effort physique ;
5.3. Risques biologiques ;
5.4. Déchets biomédicaux ;
5.5. Entreposage ;
5.6. Vider les poubelles et disposer des aiguilles souillées ;
5.7. Vadrouille, nettoyage des tapis et des toilettes et ramassage du verre cassé ;
6. Outils et équipements ;
6.1. Couteaux ;
6.2. Coupe-légumes rotatif ;
6.3. Mélangeur ;
6.4. Outils manuels ;
6.5. Escabeaux.

L'employeur transmet également les documents suivants :

Politique et procédure sur la promotion de la civilité et prévention de la discrimination, du harcèlement psychologique ou sexuel, et de la violence en milieu de travail.

Politique et procédure en santé et sécurité du travail.

La dérogation numérotée 1 est corrigée.

Ceci résume nos observations.

Conclusion :

Les dérogations numérotée 1 et 2 émises au rapport RAP1252278vsont corrigées.

Ce rapport conclut le présent dossier d'intervention.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4284064	24 mai 2019	RAP1265559

RAPPORT D'INTERVENTION

***

Nous demandons à l'employeur d'afficher ce rapport dans un endroit où les travailleurs pourront en prendre librement connaissance.

Vous pouvez nous rejoindre aux coordonnées suivantes pour toute information complémentaire.

Michel Bilodeau, M. Sc.
Inspecteur expert en espaces clos
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
425, rue du Pont,
Case postale 4900, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6

Tél : (418) 266-4000 p. [redacted]
Tél cellulaire : [redacted]
Tél télécopieur : 418 266-4110
Courriel : michel.bilodeau@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4284064	24 mai 2019	RAP1265559

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Le Havre du Trait-Carré inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(14) L'employeur ne fournit pas à l'inspecteur un exemplaire à jour de son programme de prévention/plan d'actions. - Observé le : 2019-02-04 (RAP1252278) - Délai expire le 2019-05-05	-	Effectuée
2	RSST / 25 L'escabeau blanc 2 marches situé au local des archives financières n'est pas conforme à la norme Échelles portatives, CSA Z11, applicable au moment de sa fabrication car la norme prévoit plutôt l'utilisation d'un escabeau de grade 2 (pour usage en commerces ou en agriculture) ou de grade 1 (pour usage en construction ou industrie). - Observé le : 2019-02-04 (RAP1252278) - Délai expire le 2019-03-06	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Téléc. : 418 266-4110

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
27 mai 2019 à 13:30	DPI4288725	14 juin 2019	RAP1266937

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Mauricie-Centre-Québec

243, 1re rue de la Pointe
Shawinigan (Québec) G9N 1K2

Représentant de l'employeur
Madame Gagnon Nancy

Lieu de travail

Numéro :

Centre d'hébergement Roland-Leclerc

3500, rue Sainte-Marguerite
Trois-Rivières (Québec) G8Z 1X3

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec
Aussi présents :	Lizanne Couture	78965	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la prévention des risques à la santé psychologique.

Personnes rencontrées

Madame Chantal Bédard, conseillère milieu de vie

Madame Virginie Dubé, conseillère cadre partenaire de gestion

Monsieur Tibor Fabian, chef d'unité par interim

Madame Nancy Gagnon, AGP, bureau de santé

Monsieur [A] syndicat para technique, services auxiliaires et de métiers

Monsieur [B], FIQ (fédération)

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4288725	14 juin 2019	RAP1266937

RAPPORT D'INTERVENTION

Madame [C], FIQ

Madame [D] FIQ

Monsieur [E] syndicat para technique, services auxiliaires et de métiers

Monsieur Guillaume Vallière, chef d'unité par interim

Présentation du lieu de travail

Le *Centre d'hébergement Roland-Leclerc* est un *centre d'hébergement et de soins longue durée* (CHSLD) œuvre dans le secteur d'activité *(030) Services médicaux et sociaux*. Elle emploie des travailleurs syndiqués répartis sur tous les quarts de travail.

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les parties et leur explique le but de notre intervention. Nous discutons des mesures de prévention du harcèlement psychologique en place. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Clientèle :

L'employeur décrit les processus en place notamment pour prévenir les insatisfactions de la clientèle et pour informer les usagers et leur famille de la politique en matière d'harcèlement. L'employeur affirme également informer la clientèle des recours possibles en cas d'insatisfaction et nous remet copie de certains documents auxquels il fait référence. Les mesures suivantes sont notamment en place :

-Rencontre de l'usager et des intervenants concernés.

-Remise et explication de la pochette d'accueil, incluant le code d'éthique p. 21.

-Élaboration du document mon historique mes habitudes de vie. On mentionne que ce document est par la suite disponible au poste.

-Validation 14 jours après l'admission auprès de la famille sur la connaissance des intervenants de référence.

-Suivi téléphonique post-admission auprès de la famille et consultation.

-Formulaire besoins du résident permettant à la famille d'identifier les besoins.

-Retour 4-6 semaines à la suite de l'admission.

-Plan d'intervention comprenant les actions documentés et suivi prévu.

-Explication à la famille du plan d'intervention advenant leur absence.

-Révision annuelle des besoins.

Les intervenants mentionnent également la mise en place d'un « Plan d'intervention interdisciplinaire spécifique d'urgence ou problématique » (PII), advenant une situation ciblée par ce processus.

Politique en matière d'harcèlement psychologique :

L'employeur confirme que la politique en matière d'harcèlement du *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec* (CIUSSS MCQ) est en place à l'établissement.

Information des travailleurs :

[redacted] mentionne la mise en place d'une politique de civilité, ainsi que la disponibilité d'un formulaire sur l'intranet ainsi qu'en format papier sur les unités de soins ainsi qu'au bureau syndical.

L'employeur mentionne par ailleurs le renforcement des outils de communications, dont le rapport inter quart et le mode quotidien de transmission d'information « rapport d'état », afin de d'assurer la communication entre les intervenants.

Prévention du harcèlement :

Les outils transmis ne sont pas de nature à prévenir l'ensemble des facteurs de risque en lien avec le harcèlement psychologique en milieu de travail.

Intégration des nouveaux travailleurs :

On mentionne que l'intégration en emploi des nouveaux travailleurs est réalisée par la prise en charge de ces derniers par l'infirmier chef d'équipe, dont la remise du guide de l'intervenant remis au moment de l'intervention, mais ne prévoit pas la transmission des mesures de

prévention du harcèlement qui seront mis en place.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Nous informons l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des correctifs sont demandés.

Un suivi des correctifs sera effectué ultérieurement.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

Téléphone : 800 668-6210 poste

Télécopieur : 819 372-3264

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
31 mai 2019 à 9:30	DPI4284141	5 juin 2019	RAP1267020

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

9169-7664 Québec inc.

347, boulevard Adolphe-Chapleau
Bois-des-Filion (Québec) J6Z 1G6

Représentant de l'employeur
Madame A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Résidence Marie-Laure

347, boulevard Adolphe-Chapleau
Bois-des-Filion (Québec) J6Z 1G6

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Marie-Hélène Dulude	74114	Laurentides

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à :

- Les tolérances zéro (pièces en mouvements).
- La tenue des lieux (chute)
- Troubles musculo-squelettiques

Personnes rencontrées

Mme A [redacted]
Mme B [redacted]
Mme C [redacted]
Mme D [redacted]
Mme E [redacted]

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4284141	5 juin 2019	RAP1267020

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Résidence Marie-Laure œuvre dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. Il s'agit d'une résidence privée pour personnes âgées autonomes et semi-autonomes comptant 38 chambres. Elle emploie environ 15 travailleurs ayant des horaires de travail variables.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées ci-haut et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux (cuisine et buanderie) . Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Enquêtes et analyses d'accidents

L'employeur remplit des rapports d'accident. Il mentionne effectuer une enquête analyse d'accidents verbale. L'employeur mentionne que la majorité des accidents sont attribuables aux transferts des bénéficiaires. Je suggère à l'employeur de se doter d'outils analyse, tels une grille ou rapport d'enquête d'accident, afin d'établir des mesures correctives adéquates dans le but d'éviter leur récurrence.

Programme d'accueil des nouveaux travailleurs

Un programme d'accueil et d'intégration à la tâche est remis aux nouveaux travailleurs lors de leur l'embauche. Le programme renferme différentes informations concernant entre autres l'administration et les ressources humaines.

Le programme n'identifie pas les risques présents dans l'établissement (ex : manutention de charge, planchers glissants, etc.). L'employeur indique que les consignes de sécurités sont expliquées verbalement aux [redacted] et [redacted] La **dérogation (#1)** est émise. La mise en place d'un programme d'accueil permet d'assurer que le travailleur soit informé et formé adéquatement

Gestion de la santé et de la sécurité

- Il y a un plan d'évacuation. Un exercice est effectué annuellement

- Il y a un politique concernant le harcèlement et les agressions
- Les extincteurs portatifs sont fixés au mur et portent leurs étiquettes d'inspection conforme à la règlementation. La dernière inspection a eu lieu en septembre 2018.
- L'employeur privilégie l'assignation temporaire et les travaux légers lors de blessures.
- [redacted] L'employeur possède des fiches d'action spécifiques (plan d'action) qui identifie les risques (coup de chaleur, chute dû au plancher glissant et manutention sécuritaire de charges), les améliorations/correctifs à apporter, les responsables et la fréquence. Les fiches date du 10-01-2015. Dans la colonne fréquence il est inscrit en continu partout. ***Je suggère à l'employeur de mettre à jour les fiches.***

Cuisine

Le plancher de la cuisine est propre et non-glissant.

Des brûleurs fonctionnant au gaz naturel sont présents dans la cuisine. Les brûleurs sont situés sous une hotte de ventilation. Un entretien est effectué aux six mois par un sous-traitant.

Un système d'extinction automatique (gicleur) est présent sous la hotte. Un extincteur de type K (kitchen) est également présent dans la cuisine et porte les étiquettes d'inspection et une affiche indique son emplacement.

Un détecteur de monoxyde de carbone est présent.

Le lave-vaisselle est muni d'un système d'interverrouillage empêchant l'ouverture lorsqu'il est en fonction. Ce système prévient les risques de brûlures.

Buanderie

La laveuse est munie d'un système d'interverrouillage empêchant l'ouverture lorsqu'elle est en fonction. La sécheuse cesse de fonctionner dès l'ouverture de la porte.

Les fiches de données de sécurités des produits utilisés à la buanderie ne sont pas disponibles. La **dérogation (#2)** est émise.

Un système de dilution préréglé est utilisé. Le remplacement des contenants de produits est effectué par l'employeur ou le fournisseur.

Il n'y a pas de protection individuelle de disponible pour la manipulation des produits alors que les travailleurs sont exposés à un danger pouvant occasionner une lésion aux yeux ou aux mains causées notamment par des matières dangereuses telles que les produits d'entretien

utilisés dont plusieurs portent un pictogramme de danger les identifiants comme corrosives. La **dérogation (#3)** 15 jours est émise. L'équipement de protection oculaire doit être conforme à la norme CSA 2-94.3

Il n'y a pas d'autres produits SIMDUT dans l'établissement. Les produits utilisés dans la cuisine et par la préposée à l'entretien ménager sont tous des produits de consommation. La préposée à l'entretien possède des gants ainsi que des masques jetables.

Mécanismes et références disponibles :

J'informe l'employeur qu'il peut contacter les organismes suivants pour de l'information en matière de santé et de sécurité du travail :

- CNESST : www.cnesst.gouv.qc.ca,
- Santé au travail : santeautravail.qc.ca,
- IRSST : www.irsst.qc.ca
- Les associations d'employeurs de son secteur d'activité économique (ex : association des restaurateurs du Québec =ARQ, etc.),
- Le centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec,
- [redacted]
- Etc.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4284141	5 juin 2019	RAP1267020

RAPPORT D'INTERVENTION

Marie-Hélène Dulude
Inspectrice
Volet santé sécurité
Direction régionale des Laurentides
CNESST – Commission des normes de l'équité et de la santé et sécurité du travail
275 rue Latour, 3e étage
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 0J7
Téléphone : 450-431-4000
Sans frais : 1-800-465-2234
Télécopieur : 450-432-1765
marie-helene.dulude@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4284141	5 juin 2019	RAP1267020

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

9169-7664 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce PROGRAMME D'ACCUEIL doit prévoir, entre autres, les éléments suivants : les risques reliés aux manutention de charges ainsi qu'au plancher glissant.	2019-06-30	Non commencée
2	RIPD / 20 L'employeur ne conserve pas, pour chaque produit dangereux présent sur le lieu de travail, une fiche de données de sécurité à un endroit connu des travailleurs.	2019-06-15	Non commencée
3	RSST / 338 L'employeur ne s'assure pas que le travailleur, à l'occasion de son travail utilise des lunettes et des gants de protection.	2019-06-15	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RIPD	Règlement sur l'information concernant les produits dangereux
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale des Laurentides
3e étage
275, rue Latour
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 0J7
Téléc. : 450 431-5305

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 juin 2019 à 9:00	DPI4274402	12 juin 2019	RAP1267153

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Le Mûrier inc.

2615, boulevard Pie-IX
Montréal (Québec) H1V 2E8

Représentant de l'employeur
Monsieur A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Le Mûrier inc.(2615, Boul. Pie-IX)

2615, boulevard Pie-IX
Montréal (Québec) H1V 2E8

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	François Tremblay, chim.	89970	Montréal - 1

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de ses règlements.

Personnes rencontrées

Mme B [redacted]
Mme C [redacted]
Mme D [redacted]

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274402	12 juin 2019	RAP1267153

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Le Mûrier inc. œuvre dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. L'établissement situé au 2615, boulevard Pie-IX à Montréal abrite les bureaux administratifs de l'employeur ainsi qu'un foyer de groupe d'une capacité de neuf résidents pour une clientèle ayant des problèmes de santé mentale. Elle emploie environ [redacted] travailleurs non syndiqués répartis sur trois quarts de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme [redacted] et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux soit les bureaux administratifs et des pièces communes de la résidence. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de Mme [redacted]

Description des observations et informations recueillies

À la résidence Pie-IX, je retrouve les bureaux administratifs de l'entreprise dans la partie arrière du bâtiment. La résidence se trouve sur la partie avant. J'y retrouve des pièces communes pour les résidents tels des salons, une salle de jeux, une cuisine et une buanderie. Un service 24 heures par jour est offert aux résidents.

Durant la visite, je recueille les informations et fais les constatations suivantes :

Gestion de la santé et de la sécurité

- Il y a un comité de coordination réunissant les [redacted] et un comité des employés regroupant [redacted] travailleurs et la [redacted] Les deux comités traitent des points de santé et de sécurité.

- Un registre des accidents de travail est utilisé et l'assignation temporaire des travailleurs accidentés est étudiée.

- Il y a une formation d'intégration de 3 heures pour les nouveaux travailleurs. Les outils administratifs, la politique de harcèlement et les procédures à appliquer en cas d'accident

sont couverts durant la formation. Les nouveaux travailleurs sont ensuite formés par jumelage en effectuant 24 heures d'observation dans chacun des six établissements de l'employeur. Durant leur jumelage, la programmation, la dangerosité de la clientèle et les procédures d'urgence sont couvertes.

- Certaines formations et la documentation provenant de l'ASSTSAS sont utilisées.

- L'employeur [redacted] et a un plan d'action.

Sécurité incendie et premiers secours

Dans la section des bureaux administratifs et dans la résidence, je remarque :

- Les issues de secours sont dégagées et leurs emplacements sont clairement indiqués à l'aide d'affiches lumineuses contrastantes.

- Il y a des gicleurs automatiques dans la partie bureau. M. C m'indique que des gicleurs seront également installés sous peu dans la partie résidence.

- Il y a des extincteurs portatifs. Ils sont accrochés et ils ont été inspectés en juin 2018. J'indique à Mme B que leur inspection devra être faite ce mois-ci.

- Des lumières d'urgence éclairent les parcours d'évacuation et sont fonctionnelles.

- Le plan d'évacuation est affiché près des issues.

- Plusieurs travailleurs ont une formation comme secouriste. Mme B m'indique que la proportion cible de secouristes parmi les travailleurs est de 80%. En ce moment, elle est inférieure à cette proportion et la formation de nouveaux travailleurs comme secouriste est prévue.

- Il y a des trousses de premiers soins sur chacun des étages. Une trousse d'intervention et un programme d'intervention en cas d'urgence sont disponibles dans le bureau administratif.

Bureaux administratifs

- Dans l'un des bureaux, il y a un escabeau de trois marches de classe 3 (domestique) (**voir la dérogation n°1**). Dans l'atelier mécanique, je remarque un escabeau d'une classe 3 (domestique) (**voir la dérogation n°2**). J'informe Mme B que l'escabeau n'est pas conforme à la norme Échelle portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules des échelles de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.

- Des tuiles acoustiques du plafond dans le bureau de la comptabilité ainsi que dans la salle de conférence montrent des signes de moisissures (**voir les dérogations n°3 et 4**). L'exposition à des moisissures peut causer des problèmes de santé chez les travailleurs. Je demande à Mme B que les tuiles endommagées soient replacées.

- Les panneaux électriques de la salle technique sont dégagés.

Résidence

- Les neuf chambres des résidents se trouvent à l'étage et au rez-de-chaussée. Au rez-de-chaussée, je retrouve également la cuisine, des salles communes et une salle de lavage. Au sous-sol se retrouve une salle de jeu.

- Dans la cuisine, les repas sont préparés par les résidents et les intervenants avec des outils manuels. Il n'y a pas de machines domestiques ou commerciales dans la cuisine.

- Le lave-linge et le sèche-linge sont de grandeur domestique et les protecteurs fixes prévus par le fabricant sont en place.

Produits de nettoyage

- Les produits ménagers sont conservés dans des armoires barrées.

- Plusieurs de ces produits sont des produits contrôlés concentrés avec lesquels des dilutions sont effectuées avant leur utilisation.

- Des produits de nettoyage sont des produits identifiés comme corrosifs. M. C me dit porter des gants lorsqu'elle manipule les produits concentrés. Elle n'utilise toutefois pas des lunettes de sécurité (**voir la dérogation n°5**). Les éclaboussures des produits corrosifs concentrés pourraient causer des blessures irréversibles aux yeux des travailleurs. Je demande également à Mme B de mettre une bouteille de solution rince-yeux disponible sur les lieux de travail (**voir la dérogation n°6**).

- Les fiches de données de sécurité des produits contrôlés ne sont pas disponibles sur les lieux de travail (**voir la dérogation n°7**).

- Les étiquettes de certains produits ne sont pas conformes au SIMDUT 2015 (**voir la dérogation n°8**). J'informe Mme B que, depuis le 1er novembre 2018, toutes les étiquettes des produits contrôlés doivent avoir une étiquette fournisseur conforme au SIMDUT 2015. Pour les étiquettes, j'informe l'employeur que, si leur fournisseur ne leur fournit pas de nouvelles étiquettes, ils doivent préparer des étiquettes du lieu de travail dont le contenu est décrit à l'article 7 du *Règlement sur l'information sur les produits dangereux* :

***7.** Une étiquette du lieu de travail doit contenir les renseignements suivants:*

1° le nom du produit, tel qu'il apparaît dans la fiche de données de sécurité relative à celui-ci;

2° les conseils de prudence généraux et ceux concernant la prévention, l'intervention, le stockage, l'entreposage et l'élimination;

3° une mention à l'effet que la fiche de données de sécurité du produit dangereux peut être consultée, si cette fiche est disponible.

Cette étiquette peut également contenir d'autres renseignements relatifs aux précautions à prendre lors de la manutention ou de l'utilisation du produit, présentés sous différentes formes, telles des images.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274402	12 juin 2019	RAP1267153

RAPPORT D'INTERVENTION

[redacted]

1. En vous référant au *Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la PME*, êtes-vous en mesure de dire s'il y a un programme de prévention (ou un plan d'action)?

   Si oui, décrivez-le. Si non, passez au point 5.

   ☒ Oui ☐ Non

Il y a un plan d'action sous forme d'un tableau indiquant les risques, les mesures correctives, les moyens de contrôle, un responsable et une échéance.

2. Le programme de prévention est-il affiché à la vue des travailleurs?

   ☒ Oui ☐ Non

Le plan d'action est affiché dans le bureau des intervenantes.

3. Le programme de prévention identifie-t-il tous les dangers selon la réalité de l'établissement ou du chantier?

   ☒ Oui ☐ Non

Les sujets traités sont :

- [redacted]
- Les escabeaux;
- La protection incendie;
- Le SIMDUT;
- Les outils électriques;
- La prévention des infections;

4. Quelles sont vos observations quant à la mise en application du programme de prévention?

Certains points du programme ont été corrigés (respect des obligations comme membre d'une mutuelle et protection incendie), d'autres sont en cours (escabeaux) ou partiellement appliqué (SIMDUT).

[redacted]

6. Y a-t-il des activités de formation et d'information pour les travailleurs? Si oui, décrivez-les.

☒ Oui ☐ Non

- Formation de secouriste.
- Formation interne utilisant la documentation de l'ASSTSAS.

7. Y a-t-il des mécanismes de participation? Si oui, décrivez-les.

☒ Oui ☐ Non

La participation des travailleurs se fait par le comité de coordination ou le comité des employés.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles :

L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS).

http://asstsas.qc.ca/

Conclusion

L'employeur respecte en partie ses obligations [redacted]

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274402	12 juin 2019	RAP1267153

RAPPORT D'INTERVENTION

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué le **mardi 16 juillet 2019 vers 10:00**.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

François Tremblay, chim. M.Sc.

Inspecteur

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Tél :

Courriel : francois02.tremblay@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274402	12 juin 2019	RAP1267153

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Le Mûrier inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 25 ESCABEAU 3 MARCHES L'escabeau de classe 3 (pour usage domestique) située à l'intérieur du bâtiment, dans l'un des bureaux, n'est pas conforme à la norme Échelle portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules des échelles de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.	2019-07-15	Non commencée
2	RSST / 25 ESCABEAU ATELIER MÉCANIQUE L'escabeau de classe 3 (pour usage domestique) située à l'intérieur du bâtiment, dans l'atelier mécanique, n'est pas conforme à la norme Échelle portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules des échelles de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.	2019-07-15	Non commencée
3	LSST / 51(5) TUILES ACOUSTIQUES L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer un risque pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce que des tuiles acoustiques touchés par l'infiltration d'eau dans le bureau de la comptabilité n'ont pas été nettoyés ou enlevés, ce qui entraîne une prolifération fongique pouvant exposer les travailleurs aux moisissures.	2019-07-15	Non commencée
4	LSST / 51(5) TUILES ACOUSTIQUES L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer un risque pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce que des tuiles acoustiques touchés par l'infiltration d'eau dans la salle de conférence n'ont pas été nettoyés ou enlevés, ce qui entraîne une prolifération fongique pouvant exposer les travailleurs aux moisissures.	2019-07-15	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274402	12 juin 2019	RAP1267153

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Le Mûrier inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	RSST / 338 PROTECTION OCULAIRE Les travailleurs ne portent pas de protecteurs oculaires comme cela est prévu à l'article 343, al1 (1), alors qu'ils sont exposés à des blessures aux yeux ou à la figure par des produits corrosifs lors de la manipulation des produits de nettoyage concentrés.	2019-07-15	Non commencée
6	RSST / 75, al.1(1) DOUCHE OCULAIRE Il y a absence d'une douche oculaire ou de secours mise à la disposition d'un travailleur, alors qu'une matière corrosive ou une autre matière dangereuse est susceptible de causer rapidement des dommages graves ou irréversibles à la peau ou aux yeux des travailleurs.	2019-07-15	Non commencée
7	RIPD / 20 FICHES DE DONNÉES DE SÉCURITÉ L'employeur ne conserve pas, pour chaque produit dangereux présent sur le lieu de travail, une fiche de données de sécurité à un endroit connu des travailleurs.	2019-07-15	Non commencée
8	LSST / 62, al.1 ÉTIQUETTES PRODUITS CHIMIQUES Des étiquettes du fournisseur apposées sur des produits dangereux présents sur les lieux de travail ne sont pas conformes aux dispositions prévues au Règlement sur l'information concernant les produits dangereux.	2019-07-15	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RIPD	Règlement sur l'information concernant les produits dangereux
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 1
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 905-3999

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 juin 2019 à 10:15	DPI4274284	12 juin 2019	RAP1267154

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Le Mûrier inc.

2615, boulevard Pie-IX
Montréal (Québec) H1V 2E8

Représentant de l'employeur
Monsieur A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Le Mûrier inc.(3375, rue St-Zotique)

3375, rue Saint-Zotique Est
Montréal (Québec) H1X 1C7

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	François Tremblay, chim.	89970	Montréal - 1

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de ses règlements.

Personnes rencontrées

Mme B [redacted]
Mme C [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Le Mûrier inc. œuvre dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. L'établissement Le Jalon, situé au 3375 St-Zotique à Montréal, héberge une clientèle féminine ayant des problèmes de santé mentale dans 12 appartements avec cuisine et salle de bain. Elle emploie environ 10 travailleurs non syndiqués répartis sur trois quarts de travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274284	12 juin 2019	RAP1267154

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mmes B [redacted] et C [redacted] et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux soit les pièces communes du rez-de-chaussée de la résidence et le sous-sol. Des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

L'établissement Le Jalon offre des services et un soutien 24 heures par jour aux résidentes. Dans l'établissement, il y a douze appartements, une cuisine commune, un bureau pour les intervenants et un espace rangement au sous-sol.

Durant la visite, je recueille les informations et fais les constatations suivantes :

Gestion de la santé et de la sécurité

- Il y a un comité de coordination réunissant [redacted] et un comité des employés regroupant [redacted] travailleurs et B [redacted] Les deux comités traitent des points de santé et de sécurité.

- Un registre des accidents de travail est utilisé et l'assignation temporaire des travailleurs accidentés est étudiée.

- Il y a une formation d'intégration de 3 heures pour les nouveaux travailleurs. Les outils administratifs, la politique de harcèlement et les procédures à appliquer en cas d'accident sont couverts durant la formation. Les nouveaux travailleurs sont ensuite formés par jumelage en effectuant 24 heures d'observation dans chacun des six établissements de l'employeur. Durant leur jumelage, la programmation, la dangerosité de la clientèle et les procédures d'urgence sont couvertes.

- Certaines formations et la documentation provenant de l'ASSTSAS sont utilisées.

- [redacted] et a un plan d'action.

Sécurité incendie et premiers secours

- Les issues de secours sont dégagées et leurs emplacements sont clairement indiqués à l'aide d'affiches lumineuses contrastantes.

- Il y a des extincteurs portatifs. Ils sont accrochés et ils ont été inspectés en mai 2019.

- Des lumières d'urgence éclairent les parcours d'évacuation. Mme C m'indique qu'elles ont été vérifiées en même temps que les extincteurs en mai 2019 et qu'elles étaient fonctionnelles.

- Le plan d'évacuation est affiché près des issues.

- Plusieurs travailleurs ont une formation comme secouriste. Mme B m'indique que la proportion cible de secouristes parmi les travailleurs est de 80%. En ce moment, elle est inférieure à cette proportion et la formation de nouveaux travailleurs comme secouriste est prévue.

- Il y a une trousse de premiers soins. Une trousse d'intervention et un programme d'intervention en cas d'urgence sont disponibles.

État des lieux

- Les voies de circulation sont dégagées. Les planchers de la cuisine et de la salle à manger sont traités pour être non glissants.

- Il y a un garde-corps sur le côté donnant sur le vide dans l'escalier menant au sous-sol

- L'éclairage est suffisant.

- Au sous-sol, l'accès au panneau électrique est gêné par du matériel entreposé (**voir la dérogation n°1**).

- Au sous-sol, je remarque que le plafond est bas et que la manipulation des matériaux ou des objets entreposés pourrait briser les luminaires au néon et blesser les travailleurs (**voir la dérogation n°2**). Je demande à l'employeur d'installer des protecteurs sur les luminaires.

Sécurité des machines

Il n'y a pas de machines commerciales ou domestiques dans la cuisine. Le lave-linge et le sèche-linge sont de grandeur domestique et les protecteurs fixes prévus par le fabricant sont en place.

Produits de nettoyage

Les produits de nettoyage sont des produits domestiques.

1. En vous référant au *Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la PME*, êtes-vous en mesure de dire s'il y a un programme de prévention (ou un plan d'action)?

   Si oui, décrivez-le. Si non, passez au point 5.

   ☒ Oui ☐ Non

Il y a un plan d'action sous forme d'un tableau indiquant les risques, les mesures correctives, les moyens de contrôle, un responsable et une échéance.

2. Le programme de prévention est-il affiché à la vue des travailleurs?

   ☒ Oui ☐ Non

Le plan d'action est affiché dans le bureau des intervenants.

3. Le programme de prévention identifie-t-il tous les dangers selon la réalité de l'établissement ou du chantier?

☒ Oui ☐ Non

Les sujets traités sont :

- Les escabeaux;
- La protection incendie;
- Le SIMDUT;
- Les outils électriques;
- La prévention des infections;

4. Quelles sont vos observations quant à la mise en application du programme de prévention?

Certains points du programme ont été corrigés (respect des obligations comme membre d'une mutuelle et protection incendie), d'autres sont en cours (escabeaux) ou partiellement appliqué (SIMDUT).

6. Y a-t-il des activités de formation et d'information pour les travailleurs? Si oui, décrivez-les.

☒ Oui ☐ Non

- Formation de secouriste.
- Formation interne utilisant la documentation de l'ASSTSAS.

7. Y a-t-il des mécanismes de participation? Si oui, décrivez-les.

☒ Oui ☐ Non

La participation des travailleurs se fait par le comité de coordination ou le comité des employés.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles :

L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS).

http://asstsas.qc.ca/

Conclusion

L'employeur respecte ses obligations

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274284	12 juin 2019	RAP1267154

RAPPORT D'INTERVENTION

François Tremblay, chim. M.Sc.

Inspecteur

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Tél : [redacted]

Courriel : francois02.tremblay@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274284	12 juin 2019	RAP1267154

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Le Mûrier inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 288, al.1(4) PANNEAUX ÉLECTRIQUES L'empilage du matériel n'est pas effectué de façon à ce que les piles ne gênent pas l'accès aux panneaux électriques au sous-sol.	2019-06-25	Non commencée
2	LSST / 51(1) PROTECTION NÉONS L'établissement sur lequel l'employeur a autorité n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que les néons situés au sous-sol ne sont pas protégés, ce qui peut, lors d'un bris accidentel des néons, provoquer la projection de débris et des coupures aux travailleurs.	2019-06-25	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 1
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 905-3999

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 juin 2019 à 10:45	DPI4274281	12 juin 2019	RAP1267156

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Le Mûrier inc.

2615, boulevard Pie-IX
Montréal (Québec) H1V 2E8

Représentant de l'employeur
Monsieur A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Le Mûrier inc.(6869, avenue Papineau)

6869, avenue Papineau, appartement 412
Montréal (Québec) H2G 2X5

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	François Tremblay, chim.	89970	Montréal - 1

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de ses règlements.

Personnes rencontrées

Mme B [redacted]
M. C [redacted]
M. D [redacted]
M. E [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Le Mûrier inc. œuvre dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. L'établissement, situé au 6869, avenue Papineau à Montréal, loue 32 studios d'un immeuble à logement pour une clientèle ayant des problèmes de santé mentale. Une cuisine

servant un repas par jour aux résidents est également utilisée par l'employeur. Elle emploie environ travailleurs non syndiqués travaillant sur un quart de travail de jour.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme B et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux soit la cuisine, la salle à manger et le bureau du coordonnateur. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

L'immeuble situé au 6869, avenue Papineau est un immeuble de 80 logements appartenant à la Société d'habitation et de développement de Montréal. Le Mûrier y loue 32 studios avec cuisine et salle de bain pour une clientèle ayant des problèmes de santé mentale. Un service d'un repas par jour est offert aux résidents et les repas sont cuisinés sur place. Un soutien est offert aux résidents 8 heures par jour, 5 jours par semaine. Un service de stage en cuisine est également proposé aux résidents.

Durant la visite, je recueille les informations et fais les constatations suivantes :

Gestion de la santé et de la sécurité

- Il y a un comité de coordination réunissant les coordonnateurs des six établissements et un comité des employés regroupant travailleurs et B. Les deux comités traitent des points de santé et de sécurité.

- Un registre des accidents de travail est utilisé et l'assignation temporaire des travailleurs accidentés est étudiée.

- Il y a une formation d'intégration de 3 heures pour les nouveaux travailleurs. Les outils administratifs, la politique de harcèlement et les procédures à appliquer en cas d'accident sont couverts durant la formation. Les nouveaux travailleurs sont ensuite formés par jumelage en effectuant 24 heures d'observation dans chacun des six établissements de l'employeur. Durant leur jumelage, la programmation, la dangerosité de la clientèle et les procédures d'urgence sont couvertes.

- La formation des stagiaires en cuisine est assurée par le chef cuisinier.

- Certaines formations et la documentation provenant de l'ASSTSAS sont utilisées.

- L'employeur [redacted] et a un plan d'action.

Sécurité incendie et premiers secours

- Les issues de secours sont dégagées et leurs emplacements sont clairement indiqués à l'aide d'affiches lumineuses contrastantes.

- Il y a un système d'extinction automatique au-dessus des plaques de cuisson de la cuisine. La dernière inspection date de mars 2019.

- Il y a des extincteurs portatifs. Ils sont accrochés et ils ont été inspectés en mars 2019.

- Des lumières d'urgence éclairent les parcours d'évacuation. M. [D] m'indique qu'elles étaient fonctionnelles lors de la dernière panne électrique il y a quelques semaines.

- Plusieurs travailleurs ont une formation comme secouriste. Mme [B] m'indique que la proportion cible de secouristes parmi les travailleurs est de 80%. En ce moment, elle est inférieure à cette proportion et la formation de nouveaux travailleurs comme secouriste est prévue.

- Il y a une trousse de premiers soins. Une trousse d'intervention et un programme d'intervention en cas d'urgence sont disponibles.

État des lieux

- Les voies de circulation sont dégagées. Les planchers de la cuisine et de la salle à manger sont traités pour être non glissants.

- L'éclairage est suffisant.

- Dans la cuisine, l'accès au panneau électrique est gêné par du matériel entreposé (**voir la dérogation n°1**).

- Dans le local d'entretien ménager, je remarque un escabeau d'une classe 3 (domestique) (**voir la dérogation n°2**). J'informe Mme B que l'escabeau n'est pas conforme à la norme Échelle portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules des échelles de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.

Sécurité des machines

En cuisine je retrouve :

- Un robot culinaire domestique de marque Black & Decker. Le mécanisme d'interverrouillage est en bon état.

- Un tranche-viande où tous les protecteurs de lame, le protège-doigts, le protège-pouce et le pousse-talon sont bien en place. M. D m'explique que la machine a été achetée usagée et qu'elle n'a encore jamais servi.

- La plupart des préparations sont faites à partir d'outils manuels et de couteaux. Les couteaux sont conservés dans des coffres pour éviter qu'ils ne tombent et blessent les pieds des travailleurs.

Produits de nettoyage

- Les produits ménagers sont conservés dans un local adjacent à la salle à manger.

- Plusieurs de ces produits sont des produits contrôlés concentrés avec lesquels des dilutions sont effectuées avant leur utilisation.

- Des produits de nettoyage et les produits pour le lave-vaisselle sont des produits identifiés comme corrosifs. M. E m'explique qu'il ne porte pas de lunettes ou de gants lorsqu'ils changent les contenants des produits corrosifs (**voir la dérogation n°3**). Comme les produits corrosifs peuvent causer des blessures graves à la peau et aux yeux des travailleurs, je demande à l'employeur de fournir gants et lunettes de sécurité pour les travailleurs lorsqu'ils manipulent des produits corrosifs concentrés. Je demande également à Mme B de mettre une bouteille de solution rince-yeux disponible sur les lieux de travail (**voir la dérogation n°4**).

- Les fiches de données de sécurité des produits contrôlés sont en cuisine. Je remarque toutefois que plusieurs des fiches ne sont pas conformes au SIMDUT 2015 (**voir la dérogation n°5**). Après mon départ, M. C m'informe que les nouvelles versions des fiches étaient présentes et seront mises à la disposition des travailleurs.

- Les étiquettes de certains produits ne sont pas conformes au SIMDUT 2015 (**voir la dérogation n°6**). J'informe Mme B que, depuis le 1er novembre 2018, toutes les étiquettes des produits contrôlés doivent avoir une étiquette fournisseur conforme au SIMDUT 2015. Pour les étiquettes, j'informe l'employeur que, si leur fournisseur ne leur fournit pas de nouvelles étiquettes, ils doivent préparer des étiquettes du lieu de travail dont le contenu est décrit à l'article 7 du *Règlement sur l'information sur les produits dangereux* :

7. *Une étiquette du lieu de travail doit contenir les renseignements suivants:*

1° le nom du produit, tel qu'il apparaît dans la fiche de données de sécurité relative à celui-ci;

2° les conseils de prudence généraux et ceux concernant la prévention, l'intervention, le stockage, l'entreposage et l'élimination;

3° une mention à l'effet que la fiche de données de sécurité du produit dangereux peut être consultée, si cette fiche est disponible.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274281	12 juin 2019	RAP1267156

RAPPORT D'INTERVENTION

Cette étiquette peut également contenir d'autres renseignements relatifs aux précautions à prendre lors de la manutention ou de l'utilisation du produit, présentés sous différentes formes, telles des images.

1. En vous référant au *Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la PME*, êtes-vous en mesure de dire s'il y a un programme de prévention (ou un plan d'action)?

   Si oui, décrivez-le. Si non, passez au point 5.

   ☒ Oui ☐ Non

Il y a un plan d'action sous forme d'un tableau indiquant les risques, les mesures correctives, les moyens de contrôle, un responsable et une échéance.

2. Le programme de prévention est-il affiché à la vue des travailleurs?

   ☒ Oui ☐ Non

Le plan d'action est affiché dans le bureau du coordonnateur.

3. Le programme de prévention identifie-t-il tous les dangers selon la réalité de l'établissement ou du chantier?

   ☒ Oui ☐ Non

Les sujets traités sont :

-
- Les escabeaux;
- La protection incendie;
- Le SIMDUT;
- Les outils électriques;
- La prévention des infections;

4. Quelles sont vos observations quant à la mise en application du programme de prévention?

Certains points du programme ont été corrigés [redacted] et protection incendie), d'autres sont en cours (escabeaux) ou partiellement appliqué (SIMDUT).

[redacted]

6. Y a-t-il des activités de formation et d'information pour les travailleurs? Si oui, décrivez-les.

☒ Oui ☐ Non

- Formation de secouriste.
- Formation interne utilisant la documentation de l'ASSTSAS.

7. Y a-t-il des mécanismes de participation? Si oui, décrivez-les.

☒ Oui ☐ Non

La participation des travailleurs se fait par le comité de coordination ou le comité des employés.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles :

L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS).

http://asstsas.qc.ca/

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274281	12 juin 2019	RAP1267156

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

[redacted]

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué le **mardi 16 juillet 2019 vers 10:00**.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

François Tremblay, chim. M.Sc.
Inspecteur
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Tél : [redacted]
Courriel : francois02.tremblay@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274281	12 juin 2019	RAP1267156

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Le Mûrier inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 288, al.1(4) PANNEAU ÉLECTRIQUE Dans la cuisine, une pile de matériel gêne l'accès à un panneau électrique.	2019-07-15	Non commencée
2	RSST / 25 ESCABEAU L'escabeau de classe 3 (pour usage domestique) située à l'intérieur du bâtiment, dans le local d'entretien ménager, n'est pas conforme à la norme Échelle portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules des échelles de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.	2019-07-15	Non commencée
3	RSST / 338 Les travailleurs ne portent pas de protecteurs oculaires et des gants, alors qu'ils sont exposés à des blessures aux yeux ou à la figure et aux mains par des produits corrosifs lors de la manipulation des produits de nettoyage concentrés.	2019-07-15	Non commencée
4	RSST / 75, al.1(1) DOUCHE OCULAIRE Il y a absence d'une douche oculaire ou de secours mise à la disposition d'un travailleur, alors qu'une matière corrosive ou une autre matière dangereuse est susceptible de causer rapidement des dommages graves ou irréversibles à la peau ou aux yeux des travailleurs.	2019-07-15	Non commencée
5	LSST / 62, al.1 FICHES DE DONNÉES DE SÉCURITÉ Les fiches de données de sécurité des produits dangereux présents sur les lieux de travail ne sont pas conformes aux dispositions prévues au Règlement sur l'information concernant les produits dangereux.	2019-07-15	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4274281	12 juin 2019	RAP1267156

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Le Mûrier inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
6	LSST / 62, al.1 ÉTIQUETTES PRODUITS CHIMIQUES Les étiquettes du fournisseur (ou du lieu de travail) apposées sur des produits dangereux présents sur les lieux de travail ne sont pas conformes aux dispositions prévues au Règlement sur l'information concernant les produits dangereux.	2019-07-15	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 1
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 905-3999

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 juin 2019 à 10:00	DPI4289451	18 juin 2019	RAP1267209

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CHSLD Côté-Jardin inc.

880, avenue Painchaud
Québec (Québec) G1S 0A3

Représentant de l'employeur
Madame A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

CHSLD Côté-Jardin inc.

880, avenue Painchaud
Québec (Québec) G1S 0A3

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Kareen Robertson	75522	Capitale-Nationale
Aussi présents :	Michel Bilodeau	08141	Capitale-Nationale

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable.

Personnes rencontrées

Mme. B [redacted]
Mme C [redacted]
Mme A [redacted]
Mme. D [redacted]
Mme E [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise CHSLD Côté-Jardin Inc. œuvre dans le secteur d'activité 30 Services médicaux et sociaux et est un centre de transition entre l'hôpital et un centre d'hébergement. Elle emploie environ 350 travailleurs syndiqués et 70 cadres pour environ 280 résidents.

Gestion de la santé et de la sécurité :

- ✓ Il y a un programme d'accueil pour les nouveaux travailleurs;
- ✓ Il y a de la formation continue (PDSB, approche relationnel, PCI etc.);
- ✓ [redacted] formateurs à temps plein dans l'entreprise;
- ✓ Le comité de sst n'est pas fonctionnel actuellement à la suite de départs mais il est prévu de le remettre en fonction;
- ✓ Etc.

L'employeur fait partie de l'ASTTASS

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées ci-haut et je leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. La rencontre se déroule dans une salle de réunion. Il n'y a pas de visite des lieux.

Description des observations et informations recueillies

Les éléments portés à notre attention lors de la demande externe sont les suivants:

- Résidente agressive avec les préposés (grafigne, crache, injure etc.) et [redacted].

Les personnes rencontrées sont informées que certaines informations de nature sensible n'apparaissent pas dans le présent rapport.

L'employeur me transmet les documents suivants :

- ➢ *Politique promotion de la civilité, favorisant la gestion des conflits, la prévention de la violence et du harcèlement au travail;*
- ➢ *L'algorithme de la gestion des refus (soins) des résidents;*
- ➢ *Résumé des actions du dossier problématique.*

Le risque d'agression (identifier/corriger/contrôler) correspond aux niveaux suivants
Niveau Primaire : Prévenir ou diminuer, à la source, la possibilité qu'un acte violent puisse survenir. Il faut alors mettre en place des mesures qui touchent la formation et l'information des travailleurs, l'aménagement des lieux de travail et l'organisation du travail. À ce niveau,

l'employeur me démontre qu'il forme ses travailleurs et ce de différentes manières (à l'accueil, formation spécifique, rappel des bonnes pratiques, la gestion du refus des résidents etc.)
Niveau Secondaire : Si les mesures de prévention mises en place pour prévenir les risques d'agression ne suffisent pas. L'employeur doit donc mettre en place des procédures d'intervention d'urgence afin de contrôler la situation et minimiser immédiatement l'impact d'une telle situation. Des moyens de communication d'urgence (bouton panique), une procédure d'intervention spécifique (ex : code blanc) et une possibilité de fuir en sont des exemples.
Niveau Tertiaire : L'employeur doit aussi prendre en considération la santé psychologique du travailleur victime ou témoin d'un acte de violence afin d'en limiter autant que possible l'impact.

Dans la situation dénoncée et discutée, la problématique ne découle pas uniquement d'un risque d'agression mais aussi de [redacted] qui ont un impact sur les travailleurs qui ont des tâches à réaliser. A ce niveau, l'employeur en plus de devoir respecter tout ce qui encadre les soins et les droits des patients etc. (LSSS) doit s'assurer de protéger la santé et de la sécurité de ses travailleurs et ce, tant au niveau physique que psychologique.

Tout d'abord, l'employeur m'explique que c'est des situations qui arrivent occasionnellement et que chaque situation est analysée. Dans le cas actuel, il y a eu analyse de la situation et de son évolution et l'employeur a identifié certaines lacunes et mis en place, un plan de gestion spécifique.

C'est pourquoi différentes mesures sont mises en place (rapporter rapidement les situations problématiques à son supérieur, diriger les discussions avec la famille aux gestionnaires (ex : chef d'unité). De plus, il est important de vous assurer de mettre en place des mécanismes de contrôle et d'analyse de l'évolution de la situation (déclaration par les travailleurs, analyse des situations déclarées et adoption évolutives des mesures de prévention).

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Continuez vos rencontres avec les travailleurs et le suivi avec la famille en conservant des traces de vos actions.

Conclusion

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289451	18 juin 2019	RAP1267209

RAPPORT D'INTERVENTION

À la suite observations et aux informations recueillies lors de cette intervention,

Il n'y a pas de dérogation. Cependant, l'employeur doit poursuivre rigoureusement son suivi/contrôle pour s'assurer de protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs

Je demeure disponible pour toutes informations supplémentaires.

Kareen Robertson
Inspectrice
Service de la prévention inspection
Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail
425, rue du Pont, case postale 4900, succursale Terminus
Québec (Québec)
G1K 7S6
(418) 266-4000 poste
Kareen.robertson@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Téléc. : 418 266-4110

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
14 juin 2019 à 13:30	DPI4287003	17 juin 2019	RAP1268447

Destinataire

Numéro d'employeur :

Les Résidences du Manoir TRO inc.

1001, rue Saint-Roch, suite 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 1Y1

Représentant de l'employeur
Monsieur A

Lieu de travail

Numéro :

Les Résidences du Manoir TRO inc.

695, côte Richelieu
Trois-Rivières (Québec) G9A 5T8

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Lizanne Couture	78965	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 11 avril 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la mise en application de son programme de prévention. (voir le rapport RAP1260203)

Personnes rencontrées

Madame B

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Madame B et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail.

Description des observations et des informations recueillies

Madame B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1260203).

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4287003	17 juin 2019	RAP1268447

RAPPORT D'INTERVENTION

L'employeur me présente un cartable contenant le programme de prévention. Ce dernier est disponible pour les travailleurs à la réception. Madame B m'informe qu'elle a rencontré tous les employés pour leur présenter le programme de prévention, à l'exception des personnes absentes pour une durée indéterminée. L'employeur me confirme que dès leur retour en fonction, ils recevront l'information en lien avec le programme de prévention. L'employeur me présente un registre signé et daté des employés ayant reçus l'information.

L'employeur a bonifié son programme en y ajoutant des informations en lien avec la santé et sécurité, comme des procédures d'utilisation et de nettoyage sécuritaires en lien avec les outils utilisés en cuisine. La politique en matière d'harcèlement psychologique a aussi été ajoutée au cartable et présentée aux travailleurs. Une liste des employés formés à titre de secourisme et en PDSB a été ajoutée au programme.

Madame B m'informe qu'une formation sera offerte aux travailleurs concernant les coups de chaleur. Elle indique que d'autres formations pourraient être données selon les besoins identifiés. Des pauses santé et sécurité ont aussi été misent en place et sont animées par les chefs d'équipe des différents départements.

L'employeur m'informe que le nouveau comité de santé et sécurité s'est réunie à deux reprises dans les dernières semaines.

Concernant les risques de chute des résidents, l'employeur m'indique qu'en tout temps, un minimum de deux employés sont présents sur les lieux du travail. La majorité des employés ont reçus la formation PDSB. Selon l'employeur, ils sont en mesure d'intervenir advenant une chute d'un résident.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

L'employeur me présente une liste de vérification qui permet d'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs se fait de façon permanente.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4287003	17 juin 2019	RAP1268447

RAPPORT D'INTERVENTION

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le programme de prévention, le comité de santé et sécurité afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Lizanne Couture

Inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boul. des Forges, bureau 200, QC, G8Z 4J9

Tél : 1-800-668-6210 poste

Fax : 819-372-3264

Courriel : lizanne.couture@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4287003	17 juin 2019	RAP1268447

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Les Résidences du Manoir TRO inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir les éléments suivants : *La description des tâches (incluant les risques associés, les méthodes et les outils de travail) *La formation sur les méthodes de travail sécuritaires *Les modalités de supervision. *La présentation du programme de prévention. - Observé le : 2019-04-11 (RAP1260203) - Délai expire le 2019-06-09	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
17 juin 2019 à 10:00 **Sans visite**	**DPI4264216**	**17 juin 2019**	**RAP1268522**

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

300, boulevard Champlain
Case postale 1300, succ. Bureau-Chef
Alma (Québec) G8B 5W3

Représentant de l'employeur
Madame Jean-Charles Foucault

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital d'Alma

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 10 mai 2019 (voir le rapport RAP1264047).

Personne contactée

M. François Lessard, Coordonnateur sécurité, mesures d'urgence et sécurité civile

Déroulement de l'intervention

M. Lessard me transmet un courriel le 23 mai 2019 a 16 :44 qui contient les documents suivants en pièce jointe :

1) *Liste du personnel formé-équipe code blanc* ;
2) *Plan de communication*.

Je contacte M. Lessard par téléphone le 17 juin 2019 vers 10 :00 pour qu'il m'apporte certaines précisions par rapport au courriel reçu.

Description des observations et des informations recueillies

Dans le document *Liste du personnel formé-équipe code blanc*, il y a [redacted] surveillants d'établissement qui n'ont pas reçu la formation OMEGA :

1) M. [redacted] ;
2) M. [redacted] ;
3) Mme [redacted].

L'employeur me confirme que ce sont effectivement les [redacted] surveillants d'établissement à ne pas avoir eu la formation OMEGA. Sur le document, je constate que ces personnes sont censées recevoir la formation OMEGA les [redacted] M. Lessard me confirme que c'est effectivement le cas et que ces ressources ont déjà assisté aux séances du [redacted]. **Je considère que l'avis de correction 7 est corrigé.**

Dans le document *Plan de communication*, la formation des membres de l'équipe d'intervention code blanc es prévue se dérouler dans la semaine du 17 juin 2019. M. Lessard me confirme que c'est effectivement le cas et que, de façon plus précise, les dates retenues sont les 19 et 21 juin 2019. Pour ce qui est de l'implantation de la procédure, M. Lessard me confirme qu'elle devrait effectivement s'effectuer au plus tard dans la semaine du 23 juin 2019. **La dérogation 4 est en cours.**

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	17 juin 2019	RAP1268522

RAPPORT D'INTERVENTION

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Je rappelle à l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler en permanence les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	17 juin 2019	RAP1268522

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement. - Suivi le : 2019-05-10 (RAP1264047) - Suivi le : 2019-04-11 (RAP1261795) - Suivi le : 2019-02-18 (RAP1254053) - Délai expire le 2019-04-04 - Suivi le : 2019-01-09 (RAP1249741) - Suivi le : 2018-12-03 (RAP1247430) - Délai expire le 2019-02-01 - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	2019-04-04	En cours
7	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants d'établissements qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art. - Observé le : 2019-05-10 (RAP1264047) - Délai expire le 2019-06-19	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
19 juin 2019 à 13:30	DPI4282303	26 juin 2019	RAP1269626

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

1109, rue Bégin
Chicoutimi (Québec) G7H 4P1

Représentant de l'employeur
Madame Doris Pelletier, Agente gestion personnel

Lieu de travail

Numéro :

CPRJDA de Chicoutimi

1109, rue Bégin
Chicoutimi (Québec) G7H 4P1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 12 mars 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les avis de correction 1 à 9 (voir le rapport RAP1257222).

Personnes rencontrées

Mme Jennifer Villeneuve, conseillère en relations de travail

M. Luc Tremblay, directeur adjoint en réadaptation jeunesse et dépendances

Mme Véronique Pedneault, chef de prévention mieux-être

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	26 juin 2019	RAP1269626

RAPPORT D'INTERVENTION

M. Rock Bouchard, surveillant

M. Gaétan Coudé, préventionniste

M. Richard Demers, chef de service des surveillants

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties dans la salle Péribonka et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties des actions qu'aura à mener l'employeur pour la suite du dossier.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1257222).

Analyse de risques et plan d'action

Lors de rencontres paritaires qui ont eu lieu les 9 et 30 mai 2019, l'employeur a effectué une analyse de risques et élaborer un plan d'action pour la concrétisation des mesures correctives en ce qui concerne les tâches des [redacted] Lors de l'intervention, on me remet une copie de chacun de ces documents. Les [redacted] me confirment qu'ils ont collaboré à l'élaboration de ceux-ci et qu'ils endossent la démarche de l'employeur.

On me fournit des explications quant aux documents remis. Essentiellement, le milieu de travail a ciblé et évaluer 4 risques :

1) *Violence de la part de la clientèle ;*
2) *Santé psychologique des intervenants ;*
3) *Contact avec des liquides biologiques ;*
4) *Manipulation de médicaments dangereux.*

Pour chacun de ces risques, un plan d'action avec mesures correctives a été élaboré. Les **avis de correction 7 et 8 sont corrigés.**

Procédure en cas de crise comportementale d'un ou des usagers lors des quarts de nuit

L'employeur m'informe qu'il y a actuellement une procédure en cas de crise comportementale pour les travailleurs de l'établissement et qu'il y aurait une preuve de diffusion de la procédure aux travailleurs. Lors de mon intervention, je reviens avec les parties sur les exigences minimales d'une telle procédure (référence au rapport RAP1257222) :

Une telle procédure doit minimalement traiter des aspects suivants :

1) *Responsable de la procédure ;*
2) *Système de communication ;*
3) *Compétences et habiletés des membres de l'équipe ;*
4) *Responsabilités de l'équipe ;*
5) *Responsabilité du personnel.*

J'indique à l'employeur que je ne peux considérer les avis de correction corrigés avant d'avoir pris connaissance des documents et que l'employeur m'ait démontré qu'elles ont été communiquées aux travailleurs. **Des deuxièmes délais sont donnés à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs aux avis de correction 1 à 6.**

M. Tremblay réitère son intention (référence au rapport RAP1257222) de mettre en place une procédure *Code Blanc* comme c'est actuellement le cas dans d'autres établissements du CIUSSS Saguenay-Lac-St-Jean. L'employeur compte compléter cette démarche pour octobre 2019 et l'intégrer à son plan d'action.

Formation OMEGA

L'employeur me confirme qu'il y a actuellement 15 surveillants qui n'ont pas reçu la formation OMEGA. On m'explique le dans le plan d'action fourni, les formations devraient débuter en octobre 2019. **Je ne peux considérer l'avis de correction 9 corrigé. Un deuxième délai est accordé à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs à l'avis de correction 9.** Je demande à l'employeur d'apporter des précisions au niveau de son plan d'action par rapport notamment aux travailleurs concernés par ces besoins de formation et des dates a lesquelles il prévoit former ces travailleurs.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle concernant les **procédures d'interventions en cas de manifestation de violence des usagers (dérogations 5 et 6).**

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	26 juin 2019	RAP1269626

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	[redacted]

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite adaptée aux paramètres actuels pour le [redacted] concernant les interventions en cas de manifestation de violence des usagers. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-07-29	En cours
2	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite adaptée aux paramètres actuels pour le [redacted] concernant les interventions en cas de manifestation de violence des usagers. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-07-29	En cours

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	26 juin 2019	RAP1269626

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	[redacted]

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
3	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention en lien avec une manifestation de violence des [redacted] Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-07-29	En cours
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention en lien avec une manifestation de violence des [redacted] Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-07-29	En cours

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	26 juin 2019	RAP1269626

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention en cas de manifestation de violence des [redacted] ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-07-29	En cours
6	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention en cas de manifestation de violence des [redacted] ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-07-29	En cours
7	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant a identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la sécurité des travailleurs. En ce sens, il doit effectuer une démarche (Ex: analyse de risque) complète, écrite, claire et structurée visant a évaluer si tous les moyens de prévention a l'égard des manifestation de violence des [redacted] sont considérés et mis en application permettant d'éliminer les risques de blessures aux travailleurs, par exemple, suite a une altercation avec un usager. - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-06-10	-	Effectuée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	26 juin 2019	RAP1269626

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
8	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant a identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la sécurité des travailleurs. En ce sens, il doit effectuer une démarche (Ex: analyse de risque) complète, écrite, claire et structurée visant a évaluer si tous les moyens de prévention a l'égard des manifestation de violence des [redacted] sont considérés et mis en application permettant d'éliminer les risques de blessures aux travailleurs, par exemple, suite a une altercation avec un usager. - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-06-10	-	Effectuée
9	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art. - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-06-10	2019-07-29	En cours

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
25 juin 2019 à 8:30	DPI4272487	11 juillet 2019	RAP1269772

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

305, rue Saint-Vallier
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6

Représentant de l'employeur
Madame Francois Lessard, Agente gestion personnel

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital de Chicoutimi

305, rue Saint-Vallier
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 23 avril 2019 pour faire le suivi des avis de correction 1 à 6 (voir le rapport RAP1262276).

Personnes rencontrées

M. A [redacted] syndicat [redacted]

Mme Véronique Pedneault, chef de prévention mieux-être

M. Jean-Frédéric Laroche, AGP

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	11 juillet 2019	RAP1269772

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties dans la salle F-4-021 de l'hôpital de Chicoutimi.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1262276).

Je constate que la **dérogation 6 est corrigée.**

Intervention en situation de manifestations de violence

Je constate que **les avis de correction 1 et 3 sont corrigés.** Pour ce qui est de la formation aux membres de l'équipe, on me confirme qu'elle n'a toujours pas eu lieu. Sans être mesure de m'expliquer les raisons pour lesquelles les formations n'ont pas eu lieu comme prévu les 26 mai et 10 juin 2019, l'employeur m'indique avoir mis en place des mesures temporaires dont :

1) Le rehaussement des effectifs sur certains quarts, dont les fins de semaine ;
2) Une réorganisation des horaires de façon a toujours un minimum de 4 surveillants sur les quarts de soir ;

J'informe l'employeur que je ne peux pas considérer l'avis de correction 2 corrigé. **L'avis de correction 2 est en cours.**

Plan de communication

J'informe l'employeur que le plan de communication qu'il m'a été fourni par courriel n'est pas spécifique à l'établissement. En effet, il doit adapter les dates de réalisation des tâches, ainsi que les noms des personnes responsables de l'exécution de celles-ci. J'informe l'employeur que je ne peux pas considérer l'avis de correction 4 corrigé. L'employeur me mentionne qu'il doit

clarifier certaines choses, dont les dates de formation OMÉGA avant de me fournir un document à jour. **L'avis de correction 4 est en cours.**

Formation OMEGA

Lors de l'intervention, on me remet une copie du document *Sécurité Chicoutimi-Suivi des formations* qui se veut la liste de formations reçues par les surveillants d'établissement. Sur celle-ci, je suis en mesure de constater que [redacted] travailleurs n'ont pas reçu la formation OMEGA. Cependant, les parties m'informent que cette liste n'est fort probablement pas à jour et qu'elle ne tient pas compte des [redacted] qui eux, n'auraient pas reçu la formation OMEGA. Par conséquent, il y a toujours des surveillants d'établissement qui n'ont pas reçu la formation OMEGA. J'informe l'employeur que je ne peux pas considérer l'avis de correction 5 corrigé. **J'accepte de donner un troisième délai à l'employeur afin qu'il applique les mesures correctives à l'avis de correction 5.** J'avise l'employeur que, pour que je considère l'avis de correction 5 corrigé, je dois minimalement avoir dans les délais convenus les éléments suivants :

1) **La liste des surveillants à former ;**

2) **Les dates pour lesquelles vous vous engagez à leur donner cette formation.**

Fouilles et saisies

La procédure de fouilles et saisies m'a été acheminée par courriel. Cette procédure date de l'an 2000. L'employeur s'engage à me faire parvenir une preuve de transmission de cette procédure à ses travailleurs.

Mme Pedneault m'informe qu'il devrait y avoir une nouvelle procédure concernant les fouilles et les saisies qui devrait être communiquée aux surveillants incessamment (référence au rapport RAP1262276). L'employeur s'engage à me faire parvenir une copie de celle-ci d'ici la fin de la semaine.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi de la dérogation 5 sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Pour les dérogations 2 et 4, comme deux délais sont échus sans que les correctifs ne soient complétés, l'employeur doit savoir qu'il est passible d'un constat d'infraction et qu'aucun autre délai ne lui sera donné pour qu'il corrige les situations. Cependant, l'employeur a toujours l'obligation de corriger les situations et un ou des suivis seront effectués en ce sens.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	11 juillet 2019	RAP1269772

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	11 juillet 2019	RAP1269772

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite adaptée aux paramètres actuels pour le surveillant d'établissement concernant les interventions Code blanc. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Suivi le : 2019-04-23 (RAP1262276) - Délai expire le 2019-06-10 - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	-	Effectuée
2	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention code blanc. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Suivi le : 2019-04-23 (RAP1262276) - Délai expire le 2019-06-10 - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	2019-06-10	En cours

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	11 juillet 2019	RAP1269772

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
3	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention code blanc, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Suivi le : 2019-04-23 (RAP1262276) - Délai expire le 2019-06-10 - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	-	Effectuée
4	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, à savoir les risques de manifestation de violence et d'agression. L'employeur doit produire une démarche écrite, claire et structurée (Ex : un plan de communication) afin de former et d'informer tous les travailleurs de son établissement a l'égard de sa procédure code blanc. Il y a un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités d'intervention définis dans la procédure. - Suivi le : 2019-04-23 (RAP1262276) - Délai expire le 2019-06-10 - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	2019-06-10	En cours

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	11 juillet 2019	RAP1269772

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants d'établissements qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art. - Suivi le : 2019-04-23 (RAP1262276) - Délai expire le 2019-06-30 - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-05-01	2019-08-04	En cours
6	LSST / 51(14) L'employeur doit collaborer avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et lui fournir tous les renseignements nécessaires. À cet effet, l'employeur doit fournir une copie de la procédure de fouilles et saisies. - Suivi le : 2019-04-23 (RAP1262276) - Délai expire le 2019-05-03 - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-02-15	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
27 juin 2019 à 9:00	DPI4289008	27 juin 2019	RAP1269852

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CISSS de Chaudière-Appalaches

253, route 108
Beauceville (Québec) G5X 2Z3

Représentant de l'employeur
Monsieur Daniel Paré, PDG

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital de Montmagny

350, boulevard Taché Ouest
Montmagny (Québec) G5V 3R8

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Anne Nadeau	65483	Chaudière-Appalaches

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à un évènement d'agression d'un usager envers une infirmière.

Personnes contactées

Mme Kathy Lagrange, agente de gestion du personnel – service de la santé et de la sécurité du travail

Mme Sonia Leblanc, chef de service – chirurgie d'un jour

Mme [A] [redacted]

Mme [B] [redacted]

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289008	27 juin 2019	RAP1269852

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'un hôpital situé à Montmagny qui œuvre dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. Elle emploie environ 588 travailleurs et il y a des syndicats de présents dans l'établissement.

Déroulement de l'intervention

Je discute avec les personnes mentionnées ci-haut lors d'un rendez-vous téléphonique afin de faire le point sur la situation. Mme Lagrange m'a fait suivre des documents au préalable du rendez-vous, et j'ai discuté brièvement avec les [redacted].

Documents reçus et consultés :

- Déclaration d'accident du travail, complété par Mme C [redacted] [redacted]
- Enquête et analyse d'accident du travail, complété par Mme Sonia Leblanc le [redacted]
- Rapport d'intervention – Service de la santé et de la sécurité au travail, date de remise du rapport [redacted]
- 7 photos du lieu de travail de la chirurgie d'un jour;
- La liste des employés formés OMÉGA et ITCA – depuis avril 2010;
- Le plan des mesures d'urgence du CISSS Chaudière-Appalaches Centre hospitalier de Montmagny;
- La Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- La Politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289008	27 juin 2019	RAP1269852

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

Accident de travail

L'accident se produit le

Lieu :

Contexte :

L'événement :

Travailleuse

C .

Mesures prises par l'employeur

La travailleuse a complété une déclaration d'accident de travail à la suite de l'évènement. Puis, la chef de service a complété l'enquête d'accident.

La travailleuse demande l'ajout d'un bouton panique comme moyen d'assurer sa sécurité, alors À la suite de cette demande, un rapport d'intervention du Service de la santé et de la sécurité au travail est émis. Ce rapport est exhaustif, et relate les moyens de contrôle en place.

Ainsi, lorsqu'une situation présente un potentiel d'agression de la part d'un usager, plusieurs moyens sont disponibles afin de prévenir les agressions, tel que :

- La travailleuse peut avoir sur elle le téléphone de poche en tout temps. Elle peut ainsi appeler une personne (par exemple,) en cas de besoin.
- Entre appelle pour prendre des nouvelles concernant la fin de la journée. Le but est de savoir si le tout s'est bien déroulé, s'il y a des usagers plutôt difficiles, et si la travailleuse à besoin d'aide pour la dernière heure.
- Entre fait sa tournée et passe en chirurgie d'un jour. Il prend le temps d'avoir un contact avec la travailleuse pour s'assurer que tout va bien, et peut rester si nécessaire.
- peuvent rester en temps supplémentaires s'il y a quelconque problématique. Les travailleurs choisissent en équipe le bon quart d'emploi qui doit rester. Les travailleurs savent qu'ils peuvent demander l'aide et sont légitimés de le faire si nécessaire.
- S'il y a une mobilisation d'un usager à réaliser, celle-ci doit se réaliser à 2 intervenants. doit demander à une ressource de l'aider
- Au poste de garde, les numéros d'urgence sont inscrits, soit : le numéro pour un code blanc, les numéros de chacune des salles d'opération au bloc opératoire et le numéro de l'agent de sécurité.
-

Tous ces moyens peuvent être utilisés avant l'intervention auprès de l'usager présentant un potentiel d'agressivité, ou à la suite d'une agression.

Je constate également la documentation de la procédure Code blanc et la formation OMEGA et ITCA de plusieurs intervenants.

En ce qui concerne la manière d'agir auprès de la clientèle agressive, Mme Lagrange m'informe que lors de la formation académique, l'approche client est enseignée. Elle m'informe que lorsque [redacted] voit un usager problématique ou démontrant des signes d'agressivité, elle peut demander au [redacted] d'avoir une ressource supplémentaire. D'ailleurs, si l'usager est en sécurité, mais démontre des signes d'agressivité, le travailleur est légitimé d'attendre et de revenir plus tard. [redacted] peut également être appelé en renfort.

Aussi, plusieurs formations sont disponibles auprès de l'organisation, tel que l'approche relationnelle de soins, intervenir auprès d'un client agressif et autres formations. Ces formations sont offertes aux travailleurs, mais ne sont pas obligatoires.

Analyse et résultat de l'enquête

En premier lieu, je rappelle les **obligations du travailleur** en vertu de l'article 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) :

Le travailleur doit :

1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° **prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique**;

3° 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;

4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

Ainsi, le travailleur à l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa sécurité.

L'employeur fournit plusieurs moyens de prévention lorsque [redacted] est en présence d'un usager potentiellement agressif.

[redacted] dans ce cas-ci présentait des signes d'agressivité depuis [redacted] cette journée-là. Malgré ce constat, [redacted] Elle s'est mise en danger, et n'a pas utilisée les moyens mis à sa disposition par l'employeur.

En ce qui concerne les formations offertes par l'employeur, mais non obligatoire, je recommande fortement qu'une formation tel que « intervenir auprès d'un client agressif » ou similaire soit offerte et suivi par la [redacted].

Mécanismes et références disponibles :

Les parties peuvent consulter les documents ou organismes suivants, afin de les soutenir dans la mise en place des correctifs à apporter :

- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) ;
- Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) ;
- Le site internet de la CNESST, www.cnesst.gouv.qc.ca ;
- Sur le site internet de la CNESST, les *tolérances 0* pour tous les secteurs d'activités, www.csst.qc.ca/prevention/tolerance-zero ;
- L'association sectorielle de votre secteur d'activité, *Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales* (ASSTSAS), www.asstsas.qc.ca/ .

Conclusion

À la suite des observations et informations recueillies lors de cette intervention, je recommande que [redacted] suive une formation lui permettant d'acquérir les connaissances et techniques pour intervenir auprès d'un usager agressif ou potentiellement agressif.

Je rappelle qu'en vertu de l'article 2 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'employeur et les travailleurs demeurent responsables de la gestion de la santé et de la sécurité dans leur milieu de travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Anne Nadeau
Inspectrice, Service de la prévention-inspection

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
835, rue de la Concorde, Lévis, QC, G6W 7P7
Tél : 1-800-668-4613, poste [redacted]
Fax : 418-839-1187
Courriel : anne.nadeau@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la
Chaudière-Appalaches
835, rue de la Concorde
Lévis (Québec) G6W 7P7
Téléc. : 418 839-1187

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
21 juin 2019 à 9:30	DPI4288725	5 juillet 2019	RAP1270795

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Mauricie-Centre-Québec

243, 1re rue de la Pointe
Shawinigan (Québec) G9N 1K2

Représentant de l'employeur
Madame Gagnon Nancy

Lieu de travail

Numéro :

Centre d'hébergement Roland-Leclerc

3500, rue Sainte-Marguerite
Trois-Rivières (Québec) G8Z 1X3

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec
Aussi présents :	Lizanne Couture	78965	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 27 mai 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la prévention des risques à la santé psychologique (voir le rapport RAP1266937).

Personnes rencontrées

Madame Chantal Bédard, conseillère milieu de vie

Madame Virginie Dubé, conseillère cadre partenaire de gestion

Monsieur Tibor Fabian, chef d'unité par interim

Madame Nancy Gagnon, AGP, bureau de santé

Monsieur [A] syndicat para technique, services auxiliaires et de métiers

Monsieur [B] FIQ (fédération)

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4288725	5 juillet 2019	RAP1270795

RAPPORT D'INTERVENTION

Madame [C] FIQ

Madame [D] FIQ

Monsieur [E] syndicat para technique, services auxiliaires et de métiers

Monsieur Guillaume Vallière, chef d'unité par interim

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les parties et leur expliquons le but de notre intervention. Nous discutons des mesures de prévention du harcèlement psychologique en place. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur nous confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1266937).

Clientèle :

L'employeur rectifie que plutôt la mise en place d'un « comité interdisciplinaire » (CID) au lieu d'un « plan d'intervention interdisciplinaire spécifique d'urgence ou problématique » advenant une situation ciblée par ce processus, tel que mentionné au précédent rapport.

Intégration des nouveaux travailleurs :

On rectifie que l'intégration en emploi des nouveaux travailleurs est effectivement réalisée par [redacted] transmettant plutôt des consignes d'encadrement spécifiques au lieu de remettre le guide de l'intervenant, tel que mentionné au précédent rapport.

Prévention du harcèlement :

Des guides supplémentaires en matière de prévention des facteurs de risques liés au harcèlement psychologique sont remis et discutés, de même que leur diffusion.

Organisation du travail :

Nous discutons de l'organisation du travail et de mesures en place ou planifiées.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4288725	5 juillet 2019	RAP1270795

RAPPORT D'INTERVENTION

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

Nous informons l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Les mesures de contrôle de la permanence des correctifs sont également discutées.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, un suivi des correctifs sera effectué ultérieurement.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

Téléphone : 800 668-6210 poste

Télécopieur : 819 372-3264

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
8 juillet 2019 à 14:00	DPI4272608	8 juillet 2019	RAP1271064

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Société en commandite Jacques De Labadie

1350, rue Aubuchon
Trois-Rivières (Québec) G8Y 6A8

Représentant de l'employeur
Monsieur A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Les Maronniers

1350, rue Aubuchon
Trois-Rivières (Québec) G8Y 6A8

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 10 juin 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les soins aux résidents (voir le rapport RAP1268305)

Personnes rencontrées

Madame B [redacted]
Monsieur C [redacted]
Madame D [redacted]

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	8 juillet 2019	RAP1271064

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1268305) et affirme l'avoir affiché.

Méthode sécuritaire en cas de chute :

Le logigramme ne reprend pas l'information consistant seulement à guider le résident pour qu'il se relève seul sous supervision. Suite aux informations recueillies, le protocole ne permet pas de déterminer dans quels cas la supervision peut être appliquée ou non, selon l'état du résident. Il est question de baliser les situations où l'état du patient ne permet pas de le superviser sécuritairement lorsqu'il se relève. La référence à la fiche de l'ASSTSAS offrant une méthode sécuritaire à cet effet est discutée.
13 des 18 travailleurs concernés n'ont toujours pas reçu l'information.

La dérogation est en cours.

(dérogation #6)

Risque d'agression Information\Formation\Intégration :

On mentionne que des résidents additionnels sont à risque d'agression verbale dans des situations ciblées et qu'il y a absence de grille de comportement développée pour eux.
Madame B affirme par ailleurs que les travailleurs savent comment se servir de la grille d'observation des comportements.
On mentionne que 6 des 12 travailleurs ayant reçu la formation en matière de prévention du risque d'agression appartiennent au personnel d'entretien et que deux d'entre eux ne sont pas au travail présentement. 6 des 18 travailleurs n'ont par ailleurs toujours pas reçu la formation.
L'employeur affirme que le formateur n'a pas fait suivre le matériel de formation tel que convenu. La possibilité que la formation puisse être donné à l'interne sans avoir suivie la formation de formateur est questionnée. Madame D mentionne l'existence d'une formation dédiée au risque d'agression en lien avec une clientèle vivant avec un trouble cognitif.

La dérogation est en cours.

(dérogation #8)

Le protocole en cas de chute corrigé devra également être ajouté.

L'employeur affirme que des nouveaux travailleurs sont à l'emploi. Ils devront donc recevoir l'information sur les dernières corrections qui devront être effectuées.

Protocole (de prévention) en cas d'agressions :

On mentionne par ailleurs que le port des radios émetteurs est respecté.

La dérogation est effectuée.

(dérogation #9)

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué en septembre 2019.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	8 juillet 2019	RAP1271064

RAPPORT D'INTERVENTION

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	8 juillet 2019	RAP1271064

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Jacques De Labadie

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
6	LSST / 51(3) Méthode sécuritaire en cas de chute et intégration des nouveaux travailleurs: L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de méthodes de travail sécuritaires documentée et transmises à l'intégration des nouveaux travailleurs concernant la méthode sécuritaire à respecter afin de relever un résident d'une chute, ce qui peut causer des lésions musculosquelettiques. - Suivi le : 2019-06-10 (RAP1268305) - Suivi le : 2019-04-02 (RAP1258884) - Suivi le : 2019-02-13 (RAP1253375) - Suivi le : 2019-01-17 (RAP1251274) - Suivi le : 2018-11-12 (RAP1245147) - Suivi le : 2018-10-12 (RAP1241268) - Suivi le : 2018-09-06 (RAP1235982) - Délai expire le 2018-09-23 - Suivi le : 2018-08-17 (RAP1234062) - Délai expire le 2018-08-31 - Observé le : 2018-06-05 (RAP1226824) - Délai expire le 2018-08-12	2018-09-23	En cours

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	8 juillet 2019	RAP1271064

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Jacques De Labadie

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
8	LSST / 51(9) Risque d'agression et intégration des nouveaux travailleurs : L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir la prévention du risque d'agression - Suivi le : 2019-06-10 (RAP1268305) - Suivi le : 2019-04-02 (RAP1258884) - Délai expire le 2019-06-02 - Suivi le : 2019-02-13 (RAP1253375) - Suivi le : 2019-01-17 (RAP1251274) - Suivi le : 2018-11-12 (RAP1245147) - Suivi le : 2018-10-12 (RAP1241268) - Suivi le : 2018-09-06 (RAP1235982) - Délai expire le 2018-09-23 - Suivi le : 2018-08-17 (RAP1234062) - Délai expire le 2018-10-16 - Observé le : 2018-06-05 (RAP1226824) - Délai expire le 2018-08-12	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272608	8 juillet 2019	RAP1271064

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Jacques De Labadie

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
9	LSST / 51(3) Protocole de prévention et en cas d'agressions : Les méthodes et techniques pour accomplir un travail auprès des résidents à risque d'agression ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure de travail précisant le protocole de prévention à respecter en prévention des agressions et en cas d'agression afin de prévenir le risque de blessures chez les travailleurs. Les travailleurs concernés doivent pas la suite en être informés et l'employeur s'assurer de son respect. - Suivi le : 2019-06-10 (RAP1268305) - Suivi le : 2019-04-02 (RAP1258884) - Suivi le : 2019-02-13 (RAP1253375) - Suivi le : 2019-01-17 (RAP1251274) - Délai expire le 2019-02-03 - Suivi le : 2018-11-12 (RAP1245147) - Délai expire le 2019-01-13 - Suivi le : 2018-10-12 (RAP1241268) - Suivi le : 2018-09-06 (RAP1235982) - Délai expire le 2018-09-23 - Observé le : 2018-08-17 (RAP1234062) - Délai expire le 2018-08-31	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
12 juillet 2019 à 10:00	DPI4291252	15 juillet 2019	RAP1271857

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CISSS de Chaudière-Appalaches

253, route 108
Beauceville (Québec) G5X 2Z3

Représentant de l'employeur
Monsieur Daniel Paré, PDG

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

CHSLD de Sainte-Hénédine

104, rue Langevin
Sainte-Hénédine (Québec) G0S 2R0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Yan Fréchette	30838	Chaudière-Appalaches
Aussi présents :	Anne Nadeau	65483	Chaudière-Appalaches

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application d'une politique contre le harcèlement psychologique et de mesures de prévention contre la violence et les agressions.

Personnes rencontrées

Mme Kathy Lagrange, agente de gestion du personnel – volet prévention, Service de la santé et de la sécurité au travail

Mme Mélanie Bolduc, agente de gestion du personnel – volet prévention, Service de la santé et de la sécurité au travail

Mme Nathalie Gosselin, chef d'unité de soin à l'hébergement au CHSLD de St-Hénédine et de St-Isidore

Mme [A] [redacted]

M. [B] [redacted]

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4291252	15 juillet 2019	RAP1271857

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise œuvre dans le secteur d'activité (30) – services médicaux et sociaux. Elle emploie environ 40 travailleurs syndiqués et accueille 34 usagers.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées précédemment et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et nous discutons des deux problématiques

Description des observations et informations recueillies

Mme Bolduc m'a fait parvenir la politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail POLO_DRHCAJDE_2016-105 et la procédure visant la gestion de situations conflictuelles et le traitement des plaintes de harcèlement et violence PRO_DRHCAJDE_2016-205. La procédure précise trois étapes pour gérer les situations conflictuelles. La première étape est de résoudre soi-même la situation. La deuxième est d'obtenir du soutien de son supérieur immédiat. La dernière étape est d'obtenir du soutien ou une intervention d'un représentant du Centre d'Expertise en Développement Organisationnel.

Cette procédure a été présentée et signée par les employés. Elle est disponible dans l'intranet. Des capsules d'information sur le sujet sont présenté. Des capsules vidéo sont présentées deux fois par année. Un aide-mémoire a été remis aux travailleurs.

Pour les cas de violence et agression par la clientèle, [redacted] Mme Gosselin nous a mentionné qu'il n'y avait pas d'usager violent présentement dans les centres. Il y a des usagers avec une déficience intellectuelle et d'autres avec l'Alzheimer. L'équipe préconise beaucoup l'approche auprès de l'usager. Les travailleurs ont reçu la formation en approche relationnelle et l'intervention en situation d'agressivité.

Une des problématiques observées est la gestion d'un refus de soin. Le travailleur veut bien faire son travail et effectuer le soin, mais l'usager le refuse et pourrait devenir agressif. Des balises sont écrites et transmises aux travailleurs. Le syndicat veut amener le sujet dans des

rencontres afin de faire changer les mentalités.

Le CHSLD a un code blanc dans ses procédures d'urgence. Les travailleurs pourraient appeler la police en entraide pour un cas très grave. Ce n'est jamais arrivé dans l'établissement. La majorité des interventions sont effectuées à deux. [redacted]

Lorsqu'il y a un usager violent ou agressif, il y a une indication pour le personnel. Les travailleurs notent dans les fiches des usagers et s'échangent l'information lors des changements de quarts. Les évènements graves ou récurrents doivent être déclarés au service des troubles du comportement.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, aucune dérogation n'est constatée.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Yan Fréchette, inspecteur

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

835, rue de la Concorde, Lévis, QC, G6W 7P7

Tél : (418) 839-2500 poste [redacted]

Fax : (418) 839-1187

Courriel : yan.frechette@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la
Chaudière-Appalaches
835, rue de la Concorde
Lévis (Québec) G6W 7P7
Téléc. : 418 839-1187

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 juillet 2019 à 9:30	DPI4286611	16 juillet 2019	RAP1272194

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Viconte Inc

209, route 338
Coteau-du-Lac (Québec) J0P 1B0

Représentant de l'employeur
Monsieur A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre Victor Léger (Quatres Saisons)

32, rue Victor-Léger
Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 3J1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Isabel Estan	68606	Valleyfield

Observations

Objet de l'intervention

Valider le respect des obligations contractuelles de l'entreprise [redacted] s'assurer que l'entreprise met en application un programme de prévention.

Personnes rencontrées

- M B [redacted]
- Mme C [redacted]
- M D [redacted]

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286611	16 juillet 2019	RAP1272194

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

Le Centre Victor-Léger œuvre dans le secteur d'activité (030) – Services médicaux et sociaux. Il s'agit d'une résidence pour personnes âgées semi-autonomes et en perte d'autonomie. La résidence compte également une section RI-Ressource Intermédiaire, gérée par le CLSC. Elle emploie environ 88 travailleurs syndiqués répartis sur trois quarts de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M [B] Mme [C] et M [D] et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

1. En vous référant au *Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la PME*, êtes-vous en mesure de dire s'il y a un programme de prévention (ou un plan d'action)?

   Si oui, décrivez-le. Si non, passez au point 5.

   ☒ Oui ☐ Non

Le programme de prévention de l'établissement compte 12 sections, notamment :

- La politique en santé et sécurité du travail de l'établissement
- La politique contre le harcèlement psychologique
- L'assignation temporaire
- La procédure d'évacuation en cas d'urgence
- Les premiers secours
- Le plan d'action spécifique
- Le programme de formation
- Les inspections périodiques du lieu de travail
- Les équipements de protection individuelle
- Les procédures d'enquête et analyse accident
- La procédure d'accueil des nouveaux employés
- Autres procédures spécifiques aux risques

2. Le programme de prévention est-il affiché à la vue des travailleurs?

☒ Oui ☐ Non

Oui, le programme de prévention est affiché dans la cafétéria/salle de pause des employés.

3. Le programme de prévention identifie-t-il tous les dangers selon la réalité de l'établissement ou du chantier?

☒ Oui ☐ Non

Oui, selon la nature des tâches effectuées, les principaux dangers sont identifiés comme étant les TMS liés au déplacement des bénéficiaires et d'autres risques liés aux méthodes de travail. Le plan d'action est donc fortement focalisé sur les diverses formations liées aux méthodes de travail sécuritaires.

Cependant certaine lacune sont observées au niveau des inspections des lieux et des équipements. M. B me confirme qu'une amélioration au niveau des inspections serait requise afin de les uniformiser et de s'assurer qu'elles soient complétées d'après un calendrier préétabli. Je demande donc à M. B d'apporter des modifications au plan d'action afin d'assurer le développement et la mise en place de grilles et calendriers d'inspection des lieux et équipements. M. B apporte ces modifications au plan d'action lors de ma visite.

4. Quelles sont vos observations quant à la mise en application du programme de prévention?

Je constate que des efforts concrets sont déployés afin d'assurer la mise en application du programme de prévention ainsi que sa mise à jour d'après l'identification de nouveaux risques ou dangers observés par l'employeur ou les travailleurs.

Notamment, tel que prescrit au programme de prévention, plusieurs formations sont développées et offertes aux travailleurs, telle la formation sur les PDSB, le SIMDUT, la formation d'accueil, la formation complète et formelle de nouveaux préposés aux bénéficiaires, et autres. Des grilles de formations sont en cours de développement afin d'assurer, au besoin, la mise à jour des formations de chaque travailleur.

La mise sur pied d'un comité SST est également en cours.

[redacted]

6. Y a-t-il des activités de formation et d'information pour les travailleurs? Si oui, décrivez-les.

☒ Oui ☐ Non

Comme noté au point 4, plusieurs activités de formation et d'information sont offertes aux travailleurs et font partis du plan d'action.

7. Y a-t-il des mécanismes de participation? Si oui, décrivez-les.

☐ Oui ☒ Non

Il n'y a présentement aucun mécanisme de participation formel au sein de l'établissement. Cependant, M[B] me démontre une volonté d'instaurer une culture de santé et de sécurité dans le milieu de travail en impliquant d'avantages les travailleurs dans les démarches d'identification des risques et mise en place des correctifs. L'initiative d'instaurer un comité SST propre à l'établissement vise, entre autres, à impliquer davantage les travailleurs dans la santé et la sécurité du travail. J'encourage M.[B] à poursuivre cette initiative

Autres observations lors de l'intervention

Lors de ma visite des lieux, je constate également les points suivants :

- Les plans d'évacuations sont affichés,
- Les fiches signalétiques sont accessibles aux travailleurs,
- Les extincteurs sont en place et inspectés annuellement,
- Les sorties de secours sont identifiées.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle nécessaires concernant la formation des travailleurs et les inspections des lieux.

Mécanismes et références disponibles :

Plusieurs ressources sont disponibles afin de soutenir l'employeur dans ses démarches de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, notamment :

- L'ASSTAS (Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales)

  http://asstsas.qc.ca/
- La LSST (Loi sur la santé et la sécurité du travail)
- Le RSST (Règlement sur la santé et la sécurité du travail)
- Le site internet de la CNESST, notamment la sections *publications*

  https://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/Pages/ListePublications.aspx

Conclusion

Une recommandation de modification du programme de prévention est formulée à l'employeur. Ce dernier apporte les modifications nécessaires au plan d'action lors de ma visite. M [B] s'engage ainsi à assurer le développement et la mise en application des grilles et calendriers d'inspections des lieux et équipements.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Isabel Estan

Inspecteur

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286611	16 juillet 2019	RAP1272194

RAPPORT D'INTERVENTION

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
9 rue Nicholson, Salaberry-de-Valleyfield, QC, J6T 4M4
Tél : 450-377-6200, poste [redacted]
Fax : 450-377-6299
Courriel : isabel.estan@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de Valleyfield

9, rue Nicholson

Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4

Téléc. : 450 377-6299

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
17 juillet 2019 à 13:30	DPI4264216	26 juillet 2019	RAP1272523

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

300, boulevard Champlain
Case postale 1300, succ. Bureau-Chef
Alma (Québec) G8B 5W3

Représentant de l'employeur
Monsieur Jean-Charles Foucault

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital d'Alma

300, boulevard Champlain
Alma (Québec) G8B 3N8

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 17 juin 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant l'avis de correction 4 (RAP1268522).

Personnes rencontrées

M. François Lessard, coordonnateur sécurité, mesures d'urgence et sécurité civile

Mme [redacted], syndicat CSN

M. Jean-Charles Foucault, chef de service par intérim santé/sécurité

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	26 juillet 2019	RAP1272523

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Ils me présentent et nous discutons des correctifs apportés depuis la dernière intervention.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1268522).

Je constate que **l'avis de correction 4 est corrigé.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint.

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le comité de santé et de sécurité, les séances d'information ou de formation, les listes d'inspection, la supervision, etc. afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	26 juillet 2019	RAP1272523

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4264216	26 juillet 2019	RAP1272523

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire pour le surveillant d'établissement concernant les modalités de renfort lorsque la situation l'exige. Il y a danger d'agrraver les conséquences d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si les renforts arrivent trop tardivement. - Suivi le : 2019-06-17 (RAP1268522) - Suivi le : 2019-05-10 (RAP1264047) - Suivi le : 2019-04-11 (RAP1261795) - Suivi le : 2019-02-18 (RAP1254053) - Délai expire le 2019-04-04 - Suivi le : 2019-01-09 (RAP1249741) - Suivi le : 2018-12-03 (RAP1247430) - Délai expire le 2019-02-01 - Observé le : 2018-04-20 (RAP1220672) - Délai expire le 2018-06-19	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
19 juillet 2019 à 9:30	DPI4292173	29 juillet 2019	RAP1272793

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Charles Gabriel inc

41, rue du Parc-Gendron
Léry (Québec) J6N 1E6

Représentant de l'employeur
Monsieur A

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Charles Benoît

140, boulevard Salaberry Nord
Châteauguay (Québec) J6J 4K4

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Chantal Beaulieu	05769	Longueuil

Observations

Téléphone de l'établissement: (450) 692-7448

Rapport distribué à:

Mme B

Copie pour affichage aux travailleurs (LSST, article 183)

Copie remise sur les lieux à: COURRIER	Date: ---------
Signature(s) de(s) inspecteur(s):	Posté le:

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4292173	29 juillet 2019	RAP1272793

RAPPORT D'INTERVENTION

Objet de l'intervention :

Intervention ayant pour but de vérifier que l'établissement est équipé et aménagé pour assurer la sécurité des travailleurs et pour vérifier que les travailleurs ont reçu la formation pour intervenir de façon sécuritaire auprès de la clientèle desservie.

Documenter le niveau de prise en charge en santé et sécurité de l'entreprise et s'assurer de la présence de mesures assurant la permanence des correctifs apportés dans le cadre de cette intervention, s'il y a lieu.

Personne rencontrée:

Mme C

Personne contactée par téléphone :

Mme B

Présentation du lieu de travail:

L'entreprise qui œuvre dans le secteur d'activité (030) – Services médicaux et sociaux, est une ressources intermédiaire pour les personnes atteintes de déficience intellectuelle et de problématique de santé mentale. Elle emploie environ travailleurs non syndiqués. Les services sont donnés 24 heures/7 jours.

En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

-
- Elle est membre de l'Association sectorielle paritaire « ASSTSAS ».
- De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs concernant les plans de soins des différents clients ainsi que sur les méthodes de travail sécuritaires.
- Tous les travailleurs sont formés à titre de secouristes.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4292173	29 juillet 2019	RAP1272793

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention :

Je rencontre Mme C à qui j'explique le but de mon intervention. Celle-ci m'informe que Mme B n'est pas à l'établissement mais à une autre adresse. Elle tente de la rejoindre sans succès. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. Aucune photo n'est prise lors de l'intervention. À la fin de l'intervention, j'informe Mme C que je communiquerai avec Mme B et qu'au besoin, des mesures de prévention pourraient être exigées à l'employeur.

Description des observations et des informations recueillies :

Lors de la visite, Mme C me mentionne les éléments suivants :

- La résidence loge clients à temps plein dans des chambres individuelles et L'âge moyen de la clientèle est d'environ la quarantaine (entre 28 et 62 ans).

- L'horaire de travail en place est :

Du lundi au vendredi

- travailleur de 7h à 15h;
- travailleur de 12h à 20h;
- travailleur de 15h à 22h;
- travailleur de 22h à 7h

Fin de semaine

- travailleur de 9h à 20h
- travailleur de 12h à 22h
- travailleur de 22h à 9h

Elle explique qu'il y a moins de travailleurs pendant certaines heures durant la semaine compte tenu que la majorité des clients ont des rendez-vous à l'extérieur de l'établissement.

- Elle mentionne que, dès l'embauche, le guide de l'employé est présenté aux nouveaux travailleurs. Ce guide contient les politiques, les procédures, le plan de travail élaboré pour l'établissement, la politique contre le harcèlement, ainsi que les plans d'intervention pour chacun des clients. Les plans d'intervention sont produits en collaboration avec le personnel (psychoéducatrice, éducatrice, travailleurs sociaux) du CRDI. De plus, les travailleurs échangent les informations entre chacun des quarts de travail.

- Les travailleurs sont également informés des mesures de prévention à appliquer en cas d'urgence ou de désorganisation d'un client.

Lors d'une désorganisation et selon la situation, soit ils communiquent avec un collègue qui réside à proximité ou signalent le 911 et sortent de la résidence où ils procèdent à une surveillance par l'extérieur. [redacted] Elle précise qu'aucune intervention physique n'est effectuée sur le quart de jour.

- Elle me précise qu'il y a des téléphones sans fil à plusieurs endroits dans la résidence de même qu'un poste fixe. Elle a également un cellulaire disponible en tout temps.
- Elle spécifie être formée sur la Loi 90 (médication donnée par des non-professionnels), les principes de déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB), sur le RCR et avoir reçu une formation CRDITED.
- Les médicaments sont rangés dans un classeur barré et ne sont pas accessibles à la clientèle.
- [redacted] Elle n'a toutefois pas eu de mise à jour de cette formation.

Constatations :

Lors de la tournée des lieux, les éléments suivants sont constatés :

- Toutes les chambres se retrouvent sur le même plancher. Il est facile de superviser les lieux.
- Les lieux sont aménagés de façon sécuritaire. De plus, un local de retour au calme est disponible pour aider à désamorcer les crises.
- Il y a présence de téléphones (2 sans fil et 1 fixe en plus du cellulaire) dans les différents secteurs de l'établissement.

Informations obtenues de Mme [redacted]

- Celle-ci me confirme les informations fournies par Mme [redacted]
- Elle précise que la résidence est chapeautée par le centre de réadaptation – CRDITED et qu'elle travaille [redacted] avec [redacted] et les travailleurs sociaux afin de fournir les meilleurs soins possibles aux clients.

- Elle explique également que toutes les consignes écrites dans les grilles adaptées à chaque client, proviennent du CRDI.

- Elle mentionne également que la formation RCR est obligatoire et que des démarches sont en cours avec le CRDI afin de faire mettre à jour la formation ITCA.

Conclusion :

Compte tenu des informations obtenues et des constatations effectuées, aucune mesure particulière n'est exigée à l'employeur.

Dans l'optique d'une prise en charge par le milieu de travail, l'employeur continuera les démarches entreprises et tiendra informée l'inspectrice ainsi que les intervenants concernés de la progression du dossier.

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le programme de prévention, le comité de santé et de sécurité, les séances d'informations et de formations, les listes d'inspection et la supervision afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Chantal Beaulieu, inspectrice
Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail
Direction régionale de Longueuil
25 boul. Lafayette Longueuil, Qc, J4K 5B7
Tél: (450) 442-6200, poste [redacted]
Fax: (450) 442-6090
Courriel: chantal.beaulieu@cnesst.gouv.qc.ca

Prochaine intervention

À ce jour, aucune autre intervention n'est prévue dans ce dossier.

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de Valleyfield

9, rue Nicholson

Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4

Téléc. : 450 377-6299

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
31 juillet 2019 à 13:30	DPI4292938	2 août 2019	RAP1273907

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

9291-2690 Québec inc.

15, rue Duchatel
Candiac (Québec) J5R 6J5

Représentant de l'employeur
Monsieur A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

9291-2690 Québec inc.

109, rue Caroline
Saint-Rémi (Québec) J0L 2L0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Véronique Bougie	09492	Saint-Jean-sur-Richelieu

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la santé et la sécurité des travailleurs.

Personnes rencontrées

M. A [redacted]
Mme B [redacted]
Mme C [redacted]
Travailleurs sur place

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Résidences Caroline œuvre dans le secteur d'activité 30 (Services médicaux et sociaux) et est une résidence privée pour personnes âgées semi-autonomes avec atteintes

physiques et cognitives. Elle emploie environ 22 travailleurs non syndiqués répartis sur 3 quarts de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. A et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties. Les travailleurs présents sur le lieu de travail sont des

Description des observations et informations recueillies

Description de l'établissement

La résidence est composée de 25 unités qui sont réparties principalement sur le 2e étage et le sous-sol. Le rez-de-chaussée est destiné principalement aux 2 cuisines et aux 2 aires communes. Au sous-sol, on retrouve aussi la buanderie, la salle d'entreposage des produits ménagers, la salle électrique, une salle réfrigérée pour l'entreposage des denrées alimentaires et des bureaux.

Gestion de la santé et de la sécurité dans l'établissement

M. A me mentionne qu'il depuis qu'il a fait l'acquisition de l'établissement en 2014. Je vois qu'un programme de prévention est en place et celui-ci aborde, entre autres, les sujets suivants :

- La politique santé et sécurité de l'établissement;
- La formation;
- Inspections;
- Politique drogue et alcool;

- Politique contre le harcèlement;
- Procédures de sécurité;
- Etc.

Dans la rubrique procédure de sécurité, on adresse les principaux risques des différents postes de travail comme : les agressions physiques des usagers, lavage des mains, équipements de protection individuelle, gestion du sang et des aiguilles, levage manuel des patients, tenue des lieux, transport des charges, utilisation des extincteurs, manipulation des couteaux, etc.

Au fil de la conversation, j'apprends aussi que :

- Tous les préposés au bénéficiaire ont reçu leur formation PDSB et RCR.
- Des rencontres d'équipe ont lieu sur une base mensuelle et un système informatique est aussi utilisé pour transmettre de l'information concernant les patients à travers les différents quarts de travail.
- Un programme d'accueil des jeunes et nouveaux travailleurs est en place. Celui-ci est constitué d'une partie administrative où on présente aux travailleurs les différents documents utilisés dans l'établissement et d'une formation technique qui est donnée par
- formé en milieu de travail est présent sur le site de l'établissement. 2 trousses de premiers soins sont à la disposition des travailleurs et un registre est aussi disponible.

Visite de l'établissement

Buanderie

Les machines utilisées dans la buanderie sont d'usage résidentiel et sont alimentées de façon automatique en savon et en javélisant. Les produits qui y sont utilisés sont des produits industriels. M. A me montre les lunettes et les gants qui sont utilisés pour manipuler les produits et m'indique que c'est lui qui procède régulièrement aux changements des produits.

Les risques associés à l'utilisation de ces produits sont inscrits dans le programme de prévention.

Salle d'entreposage des produits ménagers

Dans cette salle, on retrouve les produits utilisés pour l'entretien ménager. Ceux-ci sont d'usage commerciaux. Ils sont gardés sous clé et seules les personnes autorisées peuvent y accéder. Un distributeur de produits est aussi utilisé pour les produits nettoyants et désinfectant achetés en vrac. La dilution du produit se fait automatiquement, aucune manipulation n'est requise. De plus, des affiches sont présentes au-dessus du distributeur pour donner des indications aux travailleurs sur les produits et leur utilisation.

Chambre électrique

2 chambres électriques sont présentes dans l'établissement. Du matériel supplémentaire est entreposés dans chacune de celle-ci, mais n'empêche pas l'accès aux panneaux électriques. Je profite de l'occasion pour faire un rappel à l'employeur en lui indiquant que le *Code canadien de l'électricité* exige qu'une distance de 1 mètre soit respectée entre les panneaux et tout autre matériel.

Cuisine

Dans les deux cuisines de l'établissement, je vois que les appareils utilisés sont d'usage domestique. L'accès à cette zone est restreint par des barrières. Les trousses de premiers soins s'y trouvent et les armoires où elles sont entreposées sont identifiées.

Médicaments

Les médicaments de tous les résidents sont entreposés dans deux chariots sous clé. Seules les personnes autorisées ont accès à ceux-ci.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4292938	2 août 2019	RAP1273907

RAPPORT D'INTERVENTION

Tenue des lieux

Lors de la présente intervention, je constate que toutes les voies de circulation sont libres de tout encombrement et que l'accès aux escaliers est contrôlé par des barrières et un code est nécessaire pour entrer et sortir du bâtiment.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles

Lors de l'intervention, je profite de l'occasion pour aviser M. A que plusieurs ressources sont disponibles via l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail dans le secteur des affaires sociales (ASSTSAS). J'invite l'employeur à consulter leur site Internet au lien suivant : http://asstsas.qc.ca/

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Véronique Bougie
Inspectrice
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
145 boulevard St-Joseph, 3e étage, Saint-Jean sur Richelieu, QC, J3B 6Z1
Tél : 450 359-2100 poste
Fax : 450 359-8831
Courriel : veronique.bougie@cnesst.gouv.qc.ca

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de Saint-Jean-sur-Richelieu
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Téléc. : 450 359-8831

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
29 juillet 2019 à 13:30	DPI4282303	12 août 2019	RAP1274690

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

1109, rue Bégin
Chicoutimi (Québec) G7H 4P1

Représentant de l'employeur
Madame Doris Pelletier, Agente gestion personnel

Lieu de travail

Numéro :

CPRJDA de Chicoutimi

1109, rue Bégin
Chicoutimi (Québec) G7H 4P1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 19 juin 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les avis de correction actifs au dossier (voir le rapport RAP1269626).

Personne rencontrée

Mme Véronique Pedneault, chef de prévention mieux-être

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme Pedneault dans la salle *Péribonka* et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de l'employeur des actions qu'il aura à mener pour la suite du dossier. Lors de l'intervention, il n'y a aucun représentant des travailleurs sur place. Sans être en mesure de m'expliquer leur absence, Mme Pedneault me confirme qu'ils ont pourtant été conviés pour la rencontre.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1269626).

Procédure en cas de crise comportementale d'un ou des usagers lors des quarts de nuit

Dans un courriel du 3 juillet 2019, Mme Pedneault m'a fait parvenir des documents :

1) *Procédure et règle et règle d'utilisation bouton d'alerte* ;
2) *Procédure assistance agent d'intervention* ;
3) *Cahier de formation et de référence.*

Je constate que **les avis de correction 1 et 2 sont corrigés.** Pour ce qui est de la formation aux travailleurs, Mme Pedneault m'informe qu'elle aurait été donnée au mois de juin 2019. Il appartient à l'employeur de démontrer que cette formation a eu lieu. Dans les circonstances actuelles, je ne peux considérer les avis de correction 3 et 4 corrigés. Par conséquent, l'employeur s'engage à me faire parvenir le registre de signatures des travailleurs pour la formation concernée. **Une extension de délai est accordé à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs aux avis de correction 3 et 4.** Au niveau des documents fournis, je constate que l'employeur n'a inclus aucun moyen de contrôle clair et structuré (ex : retour post-événement) concernant les interventions lors de manifestations de violence des usagers. Je ne peux considérer les avis de correction 5 et 6 corrigés. **Une extension de délai est accordé à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs aux avis de correction 5 et 6.** Aussi, Mme Pedneault s'engage à me transmettre une version à jour du plan d'action qui intègre une mise à niveau de la procédure (RAP1269626).

Formation OMEGA

J'informe Mme Pedneault que **je ne peux toujours pas considérer l'avis de correction 9 corrigé.** Je demande à l'employeur d'apporter des précisions au niveau de son plan d'action par rapport notamment aux travailleurs concernés par ces besoins de formation et des dates a lesquelles il prévoit former ces travailleurs. Mme Pedneault entend remédier à la situation dès le retour de vacances des gestionnaires concernés. **Une extension de délai est accordé à l'employeur afin qu'il apporte les correctifs à l'avis de correction 9.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle concernant les **procédures d'interventions en cas de manifestation de violence des usagers (dérogations 5 et 6).**

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	12 août 2019	RAP1274690

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite adaptée aux paramètres actuels pour [redacted] concernant les interventions en cas de manifestation de violence des usagers. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	-	Effectuée
2	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite adaptée aux paramètres actuels pour [redacted] concernant les interventions en cas de manifestation de violence des usagers. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	-	Effectuée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	12 août 2019	RAP1274690

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
3	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention en lien avec une manifestation de violence des [redacted] Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-08-28	En cours
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention en lien avec une manifestation de violence des [redacted] Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-08-28	En cours

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	12 août 2019	RAP1274690

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	[redacted]

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention en cas de manifestation de violence des [redacted] ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-09-27	En cours
6	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention en cas de manifestation de violence des [redacted] ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	2019-09-27	En cours

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	12 août 2019	RAP1274690

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
9	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art. - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-06-10	2019-08-28	En cours

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
15 août 2019 à 9:00	DPI4292937	16 août 2019	RAP1275050

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence La Belle-Rose inc

535, rang Notre-Dame
Saint-Chrysostome (Québec) J0S 1R0

Représentant de l'employeur
Monsieur A

Lieu de travail

Numéro :

Manoir St-Rémi

26, rue Saint-André
Saint-Rémi (Québec) J0L 2L0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Véronique Bougie	09492	Saint-Jean-sur-Richelieu

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la santé et la sécurité des travailleurs.

Personnes rencontrées

M. A
Mme B
Mme C

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Manoir St-Rémi œuvre dans le secteur d'activité 30 (Services médicaux et sociaux) et est une résidence privée pour personnes âgées semi-autonomes avec atteintes physiques. Elle emploie environ travailleurs non syndiqués répartis sur 3 quarts de travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4292937	16 août 2019	RAP1275050

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. [A] et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties. Les travailleurs présents sur le lieu de travail sont tous [redacted]

Description des observations et informations recueillies

Description de l'établissement

La résidence est composée de 26 unités. Au rez-de-chaussée, on retrouve aussi la cuisine, la salle à manger et la salle commune. Au sous-sol, se trouve la buanderie, la chambre froide, la réserve, la salle des machines, la salle servant à entreposer les produits ménagers et des bureaux. M. [A] m'informe que des gicleurs seront installés dans la résidence au cours des prochaines semaines.

Gestion de la santé et de la sécurité dans l'établissement

M. [A] me mentionne qu'il débute sa [redacted]. Une visite de l'établissement a été faite par [redacted], un programme de prévention a été mis en place et celui-ci aborde, entre autres, les sujets suivants :

- Accueil des nouveaux travailleurs;
- Enquête et analyse d'accidents;
- Chutes de même niveau;
- Installations électriques;
- PDSB;
- Risques biologiques;

- Planchers glissants;
- SIMDUT;
- Agression physique ou verbale;
- Etc.

L'employeur me dit que le document a été présenté aux travailleurs et je vois que les travailleurs ont signé un formulaire attestant de leur engagement. Au fil de la conversation, j'apprends aussi que :

- Tous les préposés au bénéficiaire ont reçu leur formation PDSB et RCR.
- Un programme d'accueil des jeunes et nouveaux travailleurs est en place. Celui-ci est constitué d'une partie administrative où on présente aux travailleurs les différents documents utilisés dans l'établissement et d'une orientation qui dure environ 2 jours.
- Les travailleurs ont leur formation de secouriste en milieu de travail et une trousse de premiers soins est à la disposition des travailleurs. L'employeur me confirme que le contenu de la trousse est révisé périodiquement.

Visite de l'établissement

Buanderie

Les machines utilisées dans la buanderie sont d'usage résidentiel et des produits d'usage domestique sont utilisés.

Entreposage des produits ménagers

Dans une armoire, on retrouve les produits utilisés pour l'entretien ménager. Parmi ceux-ci, on retrouve des produits d'usage domestique et commerciaux. Ils sont gardés sous clé et seules

les personnes autorisées peuvent y accéder. Je vois que les fiches de données de sécurité sont dans un cahier à la disposition des travailleurs et que des gants sont utilisés pour les manipuler. L'employeur m'indique que le fournisseur donne des explications concernant les produits lorsque ceux-ci sont changés.

Chambre électrique

Une chambre électrique est présente dans l'établissement. Du matériel supplémentaire est entreposé dans celle-ci, mais n'empêche pas l'accès aux panneaux électriques et le dégagement de 1 mètre requis par le *Code canadien de l'électricité* est respecté.

Cuisine

Dans la cuisine de l'établissement, je vois que les appareils utilisés sont d'usage domestique. L'accès à cette zone est restreint par des barrières. La hotte de cuisine est équipée de gicleurs et le système fait l'objet d'une inspection par une firme spécialisée sur une base annuelle.

Médicaments

Les médicaments de tous les résidents sont entreposés dans une [redacted] et sont sous clé. Seules les personnes autorisées ont accès à ceux-ci.

Tenue des lieux

Lors de la présente intervention, je constate que toutes les voies de circulation sont libres de tout encombrement et que l'accès aux escaliers est libre. L'employeur m'explique qu'un code est nécessaire pour entrer et sortir du bâtiment, mais les résidents connaissent le code et peuvent entrer et sortir librement.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4292937	16 août 2019	RAP1275050

RAPPORT D'INTERVENTION

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles

Lors de l'intervention, je profite de l'occasion pour aviser M. A que plusieurs ressources sont disponibles via l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail dans le secteur des affaires sociales milieu ASSTSAS. J'invite l'employeur à consulter leur site Internet au lien suivant : http://asstsas.qc.ca/

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Véronique Bougie
Inspectrice
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
145 boulevard St-Joseph, 3e étage, Saint-Jean sur Richelieu, QC, J3B 6Z1
Tél : 450 359-2100 poste
Fax : 450 359-8831
Courriel : veronique.bougie@cnesst.gouv.qc.ca

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de Saint-Jean-sur-Richelieu
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Téléc. : 450 359-8831

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
19 août 2019 à 13:30	DPI4272487	20 août 2019	RAP1275465

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

305, rue Saint-Vallier
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6

Représentant de l'employeur
Madame Alyson Beauseigle, Agente gestion personnel

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Hôpital de Chicoutimi

305, rue Saint-Vallier
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 25 juin 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les avis de correction 2, 4 et 5 (voir le rapport RAP1269772).

Personnes rencontrées

M. François Lessard, coordonnateur au service de sécurité

M. [redacted]

M. Jean-Frédérique Laroche, AGP

Mme Véronique Pedneault, chef de prévention mieux-être

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	20 août 2019	RAP1275465

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Précédemment à la présente intervention (le 26 juillet 2019), M. Lessard m'a fait parvenir par courriel un complément d'information relativement à la rencontre du 25 juin 2019, ainsi que la liste du personnel de sécurité de l'hôpital de Chicoutimi en date du 26 juillet 2019. Je rencontre les parties dans le local F4-021 de l'hôpital de Chicoutimi et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties à propos des actions qu'aura à mener l'employeur pour la suite du dossier.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1269772).

Je constate que **l'avis de correction 5 est corrigé.**

Intervention en situation de manifestations de violence

On me confirme que la formation a la procédure code blanc se déroulera lors de la première semaine du mois de septembre 2019. On me confirme que cette formation se donnera à tous les membres de l'équipe de l'intervention. **L'avis de correction 2 est en cours.**

Plan de communication

Bien qu'il y ait des choses de déjà réalisées, l'employeur me confirme que le plan de communication n'a toujours pas été rédigé. L'employeur s'engage à le compléter et à me le transmettre au plus tard le vendredi 23 août 2019. **L'avis de correction 4 est en cours.**

Fouilles et saisies

J'informe l'employeur qu'il ne m'a toujours pas fourni une preuve de transmission de la procédure de fouilles et saisies à ses travailleurs. Il s'engage à me fournir ce type de document pour la première semaine du mois de septembre 2019. Pour ce qui est de la nouvelle politique, il s'engage à m'en faire parvenir une copie dès qu'elle sera disponible.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

Concernant les dérogations 2 et 4, comme deux délais sont échus sans que les correctifs ne soient complétés, l'employeur doit savoir qu'il est passible d'un constat d'infraction et qu'aucun autre délai ne lui sera donné pour qu'il corrige les situations. Cependant, l'employeur a toujours l'obligation de corriger les situations et un ou des suivis seront effectués en ce sens.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	20 août 2019	RAP1275465

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	20 août 2019	RAP1275465

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention code blanc. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Suivi le : 2019-06-25 (RAP1269772) - Suivi le : 2019-04-23 (RAP1262276) - Délai expire le 2019-06-10 - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	2019-06-10	En cours
4	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, à savoir les risques de manifestation de violence et d'agression. L'employeur doit produire une démarche écrite, claire et structurée (Ex : un plan de communication) afin de former et d'informer tous les travailleurs de son établissement a l'égard de sa procédure code blanc. Il y a un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités d'intervention définis dans la procédure. - Suivi le : 2019-06-25 (RAP1269772) - Suivi le : 2019-04-23 (RAP1262276) - Délai expire le 2019-06-10 - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-04-01	2019-06-10	En cours

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4272487	20 août 2019	RAP1275465

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants d'établissements qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art. - Suivi le : 2019-06-25 (RAP1269772) - Délai expire le 2019-08-04 - Suivi le : 2019-04-23 (RAP1262276) - Délai expire le 2019-06-30 - Observé le : 2019-01-31 (RAP1252502) - Délai expire le 2019-05-01	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
15 août 2019 à 10:00	DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Domaine Morand Inc

3351, 8e Rang Est
Route rurale 1
Plessisville (Québec) G6L 2Y2

Représentant de l'employeur
Madame A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Domaine Morand Inc

3351, 8e Rang Est
Route rurale 1
Plessisville (Québec) G6L 2Y2

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Karine Trudel	90259	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la conformité des lieux, équipements et méthodes de travail.

Personnes rencontrées

Madame B [redacted]
Monsieur C [redacted]
Madame D [redacted]
Madame E [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Domaine Morand inc*. œuvre dans le secteur d'activité 30 : services médicaux et

sociaux. Il s'agit d'une ressource intermédiaire (RI) qui héberge 29 résidents atteints d'une problématique de santé mentale et parfois d'une légère perte d'autonomie. Elle emploie environ 17 travailleurs non-syndiqués répartis sur tous les quarts de travail. Il y a absence de comité de santé et sécurité.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. Nous discutons des mesures de prévention en place et l'employeur me présente certains des outils correspondants. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Clientèle :

L'employeur explique que la clientèle de la résidence est évaluée puis assignée par le CIUSSS. Elle affirme qu'une demande de relocalisation est toutefois effectuée si un résident dépasse l'offre de services de la résidence et que ce mécanisme a été appliqué dans le passé. Elle mentionne que la relocalisation peut être effectuée sur-le-champ selon la situation.

L'évaluation comprend selon elle le risque d'agression ainsi que l'autonomie versus les exigences du PDSB et que le plan de travail interne est par la suite élaboré à l'aide de l'évaluation fournie. Elle ajoute que les intervenants externes demeurent au dossier en plus d'intervenir en cas de problème.

L'employeur affirme que les résidents actuels ne présentent pas un risque d'agression important mais admet toutefois une désorganisation survenue dans le passé, où un travailleur a été frappé au visage par un résident. Elle affirme que qu'un résident comportant un tel niveau de risque dépasse maintenant l'offre de service de la résidence mais admet que certains résidents actuels tentent parfois de gifler les travailleurs ou s'en prennent physiquement aux objets.

Accueil et Intégration à l'emploi des nouveaux travailleurs :

On m'explique que les nouveaux travailleurs reçoivent une session d'accueil par B ainsi que 3 jours de formation par jumelage avec des collègues d'expérience et ce, sur chaque quart de travail. B effectue un suivi final de la compréhension des

éléments essentiels transmis, notamment par un questionnaire sur la connaissance des outils présentés lors de l'intervention.

Information des travailleurs :

L'employeur présente un exemple de plan de travail quotidien, en plus d'un plan comportemental incluant les caractéristiques spécifiques et l'approche à adopter en lien avec la prévention du risque d'agression chez un résident, de même que la feuille interquart communiquant les faits saillants de la journée.

L'employeur affirme que le plan comportemental est élaboré selon l'évaluation du CIUSSS et qu'une demande de modification est logée auprès du CIUSSS advenant un changement, laquelle modification est ensuite rapportée au plan comportemental, diffusée aux travailleurs, puis inscrite au rapport quotidien. B affirme vérifier l'initialisation par les travailleurs des informations transmises.

L'employeur affirme tenir une rencontre d'équipe 3 fois/semaine pour les quarts de jour et de soir, tandis que les travailleurs du quart de nuit assistent à la rencontre du quart de jour tenue le matin.

Risque d'agression :

Grille d'analyse comportementale et fiche 8 :

L'employeur explique qu'une grille d'analyse comportementale est remplie pour certains résidents ciblés et qu'une fiche 8 est également élaborée. Les parties confirment que la rédaction de la grille et l'utilisation de la fiche 8 sont connus et respectés par les travailleurs. Les parties affirment maintenant la présence d'une bonne cohésion d'équipe dans le respect des approches indiqués et ce, dans environ 90% des cas. Je rappelle l'importance du respect des approches dans leur efficacité au niveau de la prévention du risque d'agression.

Formation des travailleurs :

L'employeur affirme enseigner des notions de pacification de crise mais admet que les travailleurs ne possèdent pas de formation en matière de prévention du risque d'agression, alors que certains résidents actuels ont commis des gestes d'agression, même si qualifiés mineurs. Une dérogation est émise.

(dérogation #1)

L'employeur affirme par ailleurs l'absence de droit à la contention, ni l'emploi de techniques de contrôle.

L'employeur doit s'assurer que la formation choisie convient au niveau de risque évalué et ajuster son protocole de prévention et en cas d'agression en conséquence, ainsi que l'organisation du travail le cas échéant. Il est référé au guide Violence au travail - Choisir une formation pour le personnel de ASSTSAS, pour le choix de la formation.

Prévention et en cas d'agression :

L'employeur présente le protocole de prévention des agressions comprenant notamment la tenue d'une distance sécuritaire ainsi que l'adoption de techniques Alpha. Je constate le protocole initialé par les travailleurs selon l'employeur et [redacted] confirme que le protocole est connu de tous. On mentionne par ailleurs l'ajustement du moment des soins selon l'état du résident. L'employeur mentionne qu'une médication PRN est disponible au besoin.

Moyen de communication :

L'employeur explique que les travailleurs de soir et de nuit portent un combiné « ingenius », à l'aide d'une ceinture fournie à cet effet, alors que les combinés sont mis sur recharge le jour. L'employeur affirme que le port et la mise sur recharge est respectée, en plus de posséder une pile en surplus.

L'employeur explique que les travailleurs de jour peuvent quant à eux signaler une demande d'aide, avec les intercoms présents dans les chambres, salles de bain, corridors et salons. [redacted] confirme que les travailleurs sont informés que les intercoms servent notamment aux demandes d'aide urgente et de leur obligation de porter assistance immédiatement en cas d'appel urgent.

Supervision :

L'employeur explique [redacted] L'employeur explique que le moyen utilisé jadis n'était pas porté par les travailleurs. Une dérogation est émise compte tenu du travail seul en contexte de risque d'agression.

(dérogation #2)

Aménagement physique :

L'employeur affirme que les objets tels que les couteaux pour la cuisine sont gardés hors de la portée des résidents, que les postes infirmiers sont dégagés d'objets pouvant être utilisés lors d'une agression et que les ailes du bâtiment sont séparées par des portes magnétiques verrouillées à partir de minuit pour limiter une éventuelle désorganisation.

Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB) :

L'employeur confirme que les résidents actuels sont autonomes de sorte qu'ils ne requièrent pas l'emploi du PDSB et que dans le cas d'une perte d'automne physique, une demande de relocalisation est effectuée. Elle ajoute que le résident est transféré vers une autre ressource ou au centre hospitalier si les délais sont déraisonnables en regard de la situation. Elle mentionne toutefois que l'hébergement de résidents en fin de vie sera éventuellement favorisé, ce qui pourrait certainement entrainer l'emploi du PDSB. L'employeur affirment que tous les travailleurs recevront donc la formation PDSB cet automne et [redacted] possédait déjà la formation, dont les compétences ont été confirmées comme maintenues à jour.

Je constate la liste des travailleurs que l'employeur affirme inscrits en septembre et octobre 2019.

Protocole en cas de chute :

L'employeur affirme que la technique de la fiche PDSB Se relever du sol et s'asseoir de l'ASSTSAS est respectée pour superviser un résident à se relever et que dans l'incapacité de ce dernier à le faire seul, les parties affirment faire appel aux services ambulanciers.

Équipements de levage :

L'employeur mentionne que le niveau d'assistance qui découlera de la nouvelle offre de service ne nécessitera pas l'emploi d'équipements dans l'application des techniques du PDSB.

Autres mécanismes ou outils :

L'employeur affirme qu'un registre d'événements et qu'un processus d'enquête et analyse d'accident est en place.

Chutes de même niveau :

Je constate qu'une directive rendant obligatoire les souliers fermés est présente dans le programme de prévention, incluant le port d'espadrilles à la cuisine pour prévenir les chutes de même niveau.

Risques biologiques :

L'employeur affirment que tous les travailleurs reçoivent une formation d'une infirmière du CIUSSS spécifique aux résidents hébergés, que des gants de nitrile sont portés en tout temps lors de soins et que des équipements pour patients à risque sont utilisés advenant un cas d'infection connu.

Produits dangereux :

Fiches de données de sécurité :

L'employeur affirme que certaines fiches peuvent ne pas contenir les 16 catégories d'information en conformité au SIMDUT 2015.

Une dérogation est émise.

(dérogation #3)

Formation des travailleurs :

L'employeur affirme que les produits sont fournis par Sani-Marc et que les travailleurs ont reçu une formation du fournisseur.

Étiquetage des produits :

L'employeur affirme que les produits et produits transvasés sont étiquetés.

Douche oculaire :

L'employeur affirme l'absence d'une douche oculaire. L'employeur devra se munir d'une douche oculaire conforme selon les indications aux fiches de données de sécurité le cas échéant.

Équipements de protection individuelle (ÉPI) :

L'employeur devra s'assurer du port des ÉPI conformes selon les indications aux fiches de données de sécurité le cas échéant.

Prévention des risques à la santé psychologique :

L'employeur affirme avoir mis en place une politique en matière de prévention du harcèlement psychologique, en avoir informés les travailleurs et avoir diffusée cette dernière au manuel des employés. L'employeur affirme avoir élaboré la politique en se basant sur l'exemple diffusé par le secteur normes du travail de la CNESST. Elle affirme avoir déjà exercée avec succès un processus de médiation lors d'un conflit survenu entre travailleurs. Advenant un cas d'harcèlement envers un travailleur, elle affirme prévoir de référer la situation aux intervenants désignés du CIUSSS.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers. Une dérogation est émise.

(dérogation #4)

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention,

Des dérogations sont constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

Je rappelle à l'employeur qu'il doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il doit communiquer avec l'inspecteur.

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction et l'inspection sera complétée.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

RAPPORT D'INTERVENTION

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1055, boulevard des Forges, Trois-Rivières, QC, G8Z 4J9
Téléphone : 800 668-6210 poste
Télécopieur : 819 372-3264
karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Domaine Morand Inc	[redacted]

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) Risque d'agression Formation des travailleurs: L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, l'employeur ne démontre pas que tous les travailleurs exposés au risque d'agression ont reçu une formation en la matière comprenant minimalement une reconnaissance de l'escalade de violence, la pacification d'une crise et les mesures de protection à adopter.	2020-02-02	Non commencée
2	LSST / 51(9) Risque d'agression Supervision : L'employeur n'assure pas la supervision appropriée des travailleurs en n'assurant pas une supervision [redacted] Il y a risque de blessures.	2020-02-02	Non commencée
3	RIPD / 20 Fiche de données de sécurité L'employeur ne s'assure pas de conserver, pour chaque produit dangereux présent sur le lieu de travail, une fiche de données de sécurité à un endroit connu des travailleurs, tant qu'il y demeure présent.	2020-02-02	Non commencée
4	LSST / 51(5) Permanence des correctifs: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il ne dispose pas de moyen de contrôle pour assurer la permanence des correctifs en ce qui concerne les situations rapportées dans le cadre du présent dossier, d'où un risque de lésion pour les travailleurs.	2020-02-02	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RIPD	Règlement sur l'information concernant les produits dangereux

Pour nous rejoindre cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la Mauricie et du
Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
2 octobre 2019 à 14:30	DPI4282303	10 octobre 2019	RAP1281238

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

1109, rue Bégin
Chicoutimi (Québec) G7H 4P1

Représentant de l'employeur
Madame Doris Pelletier, Agente gestion personnel

Lieu de travail

Numéro :

CPRJDA de Chicoutimi

1109, rue Bégin
Chicoutimi (Québec) G7H 4P1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 29 juillet 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les avis de correction 3, 4, 5, 6 et 9 (voir le rapport RAP1274690).

Personnes rencontrées

Mme Jennifer Villeneuve, conseillère en relations de travail

M. Luc Tremblay, directeur adjoint en réadaptation jeunesse et dépendances

Mme Véronique Pedneault, chef de prévention mieux-être

M. Gaétan Coudé, préventionniste

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	10 octobre 2019	RAP1281238

RAPPORT D'INTERVENTION

M. Richard Demers, chef de service des surveillants

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Ils me présentent et nous discutons des correctifs apportés depuis la dernière intervention. Le 8 octobre 2019, en complément de l'intervention du 2 octobre 2019, l'employeur me fait parvenir par courriel les documents suivants :

1) Informatique.support.cj02@ssss.gouv.qc.ca_20191006_194145 ;
2) Processus intervention état relié situation particulière_V2019-09-20 ;
3) Processus post événement situations particulières suicide_v2019-09-20 ;
4) Processus post événement violence_creadaptation_v2019-09-20 ;

Description des observations et des informations recueillies

Je constate que **les avis de correction 3, 4, 5, 6 et 9 sont corrigés.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence du ou des correctifs :

L'employeur doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le comité de santé et de sécurité (CSS), le programme de prévention, les séances d'information ou de formation, les listes d'inspection, la supervision, etc. afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur
Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	10 octobre 2019	RAP1281238

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
3	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention en lien avec une manifestation de violence des usagers aux unités F-G. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Suivi le : 2019-07-29 (RAP1274690) - Délai expire le 2019-08-28 - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	-	Effectuée
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant l'intervention en lien avec une manifestation de violence des usagers aux unités E-B. Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, les membres de l'équipe arrivent trop tardivement ou ne sont pas en nombre suffisant. - Suivi le : 2019-07-29 (RAP1274690) - Délai expire le 2019-08-28 - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	10 octobre 2019	RAP1281238

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention en cas de manifestation de violence des usagers aux unités F-G, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Suivi le : 2019-07-29 (RAP1274690) - Délai expire le 2019-09-27 - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	-	Effectuée
6	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant l'intervention en cas de manifestation de violence des usagers aux unités E-B, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure. - Suivi le : 2019-07-29 (RAP1274690) - Délai expire le 2019-09-27 - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-05-11	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4282303	10 octobre 2019	RAP1281238

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
9	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les surveillants qui interviennent auprès des usagers agressifs et appliquent des protocoles de contentions (Ex :OMEGA).Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art. - Suivi le : 2019-07-29 (RAP1274690) - Délai expire le 2019-08-28 - Suivi le : 2019-06-19 (RAP1269626) - Délai expire le 2019-07-29 - Observé le : 2019-03-12 (RAP1257222) - Délai expire le 2019-06-10	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Complexe du parc, 6e étage
1209, boul. du Sacré-Coeur
C. P. 47, succ. Bureau-chef
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Téléc. : 418 679-5931

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
11 octobre 2019 à 9:30	DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Manoir Cap-Santé Inc.

348, route 138
Cap-Santé (Québec) G0A 1L0

Représentant de l'employeur
Monsieur A [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Manoir Cap-Santé Inc.

348, route 138
Cap-Santé (Québec) G0A 1L0

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Kareen Robertson	75522	Capitale-Nationale

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la gestion des risques à la santé psychologique à l'égard des comportements liés au harcèlement psychologique.

Personnes rencontrées

Madame B [redacted]
Madame C [redacted]
Monsieur A [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Manoir Cap Santé* œuvre dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux et est une résidence pour personnes retraitées spécialisée en hébergement de résidents autonomes à semi-autonomes légers. Elle emploie environ 11 travailleurs non syndiqués répartis sur trois quarts de travail et ce, 7 jours sur 7.

Gestion santé et sécurité du travail

Lors de l'accueil des nouveaux travailleurs, un jumelage est réalisé (compagnonnage). Des formations sont suivies par le personnel et obligatoires : secourismes en milieu de travail, loi 90 (médicaments) et PDSB.

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

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes susmentionnées dans le bureau de la direction. Nous avons discuté du but de l'intervention, de l'organisation en SST, des risques en liens avec la santé psychologique au travail ainsi que de sa mise en application au sein de l'établissement et enfin des risques engendrés par le travail de nuit (ex : entrée par infraction). Il n'y a pas eu de visite des lieux.

Description des observations et informations recueillies

Il s'agit d'une résidence pour personnes retraitées de 50 chambres réparties sur trois étages. La résidence travaille en collaboration avec le CLSC.
Le personnel de la résidence est composé de [redacted] et d[redacted]

Le portrait de l'employeur concernant les accidents qui se sont produits au cours des dernières années est discuté et l'un d'entre eux est en lien avec une situation de harcèlement psychologique.

Les parties sont informées :

Rôle de l'inspecteur :

Le rôle de l'inspecteur de la CNESST est de s'assurer que l'employeur met en place des mesures et moyens afin d'identifier, d'éliminer et de contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs. Il ne fait pas d'enquête au sens de la *Loi sur les normes du travail* dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement psychologique ou sexuel, y compris le harcèlement discriminatoire, dans le milieu de travail.

J'explique [redacted] que le but de l'intervention est de s'assurer que le milieu de travail possède des mesures visant à prévenir les comportements liés au harcèlement et effectuer le traitement des plaintes ainsi que la gestion des conflits.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

RAPPORT D'INTERVENTION

Concernant, l'événement accidentel en lien avec le harcèlement psychologique, cette intervention ne se veut pas une enquête sur les faits rapportés, mais une démarche visant la prévention du risque de harcèlement psychologique au travail et des lésions qui en découlent.

Obligations de l'employeur :

J'informe les [redacted] de ses obligations en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST) :
« L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, telles les situations de harcèlement psychologique et de violence au travail. »

Risques à la santé psychologique :

Madame C [redacted] m'informe :

- ✓ En cas de problème (gestes ou comportements inappropriés), tout employé doit s'adresser aux représentants de l'employeur.
- ✓ Un cartable est disponible et mentionne de consulter le site internet (CNESST) en matière de gestion des risques psychologiques.
- ✓ L'entreprise n'a pas de politique écrite formelle en matière de harcèlement psychologique.
- ✓ Aucun mécanisme formel de traitement des plaintes n'est prévu.
- ✓ Aucune information et formation n'est offerte aux travailleurs concernant les risques psychologiques en milieu de travail.
- ✓ [redacted]

Compte tenu des informations recueillies, l'employeur ne met pas en application un moyen efficace et fonctionnel pour prévenir les risques que présentent les comportements liés au harcèlement en milieu de travail. Je demande donc à l'employeur de mettre en place des mesures permettant d'identifier, de contrôler et d'éliminer les situations telles que les conflits et les situations de harcèlement qui présentent un risque à la santé des travailleurs (***Dérogation 1***). Ce moyen prend habituellement la forme d'une politique en matière de harcèlement psychologique incluant des mécanismes de traitement des plaintes et de gestion des conflits.
Afin de s'assurer que tous les travailleurs soient informés de cette politique, nous demandons à l'employeur de sensibiliser tous les travailleurs aux risques de harcèlement en milieu de travail,

les informer verbalement du contenu de la politique en place et des mesures disciplinaires auxquels ils peuvent être exposés. ***(Dérogation 2*).**

Travailleur seul

Lors de l'intervention, il est discuté que

Une procédure sécuritaire de travail en lien avec la gestion des accès dans l'établissement est demandée (***Dérogation 3)*** et les travailleurs concernés devront être informés de cette procédure (***Dérogation 4).***

La permanence des correctifs est une priorité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'employeur doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs perdurent dans le temps.

Mécanismes et références disponibles :

L'entreprise est membre de l'*ASSTSAS* (Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales).

Je vous réfère aux sites Internet :

ASSTSAS: http://asstsas.qc.ca/
CNESST : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/accueil.aspx
IRSST (www.irsst.qc.ca).

Aussi pour vous aider dans votre politique de harcèlement en milieu de travail

Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail :
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1003.aspx

Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes :
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-998.aspx

Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

RAPPORT D'INTERVENTION

304.aspx

Conclusion

À la suite des observations et informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont émises.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Kareen Robertson
Inspectrice
Service de la prévention inspection
Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail
425, rue du Pont, case postale 4900, succursale Terminus
Québec (Québec)
G1K 7S6
(418) 266-4000 poste [redacted]
Kareen.robertson@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Manoir Cap-Santé Inc.	[redacted]

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) POLITIQUE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de travailleur. En effet, il n'y a pas de politique sur le harcèlement psychologique ce qui peut exposer les travailleurs au risque d'être exposé à une situation pouvant affecter sa santé et sécurité.	2019-11-05	Non commencée
2	LSST / 51(9) FORMATION/INFORMATION HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés des mesures de l'employeur d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique et aux conflits en milieu de travail lorsqu'ils sont exposés à une situation de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique.	2019-11-20	Non commencée
3	LSST / 51(3) PROCÉDURE GESTION DES ACCÈS [redacted] L'employeur ne s'assure pas que les méthodes et techniques utilisées en gestion des accès dans l'établissement [redacted] ne portent pas atteinte à la santé du travailleur [redacted]	2019-11-05	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Manoir Cap-Santé Inc.	[redacted]

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(9) FORMATION/INFORMATION PROCÉDURE GESTION DES ACCÈS [redacted] L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entrainement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur doit former les travailleurs sur la procédure sécuritaire de gestion des accès [redacted] En cas de méconnaissance, il y a un risque d'agression d'un travailleur.	2019-11-10	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Téléc. : 418 266-4110

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 octobre 2019 à 10:15	DPI4293236	22 octobre 2019	RAP1282004

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Château sur le Lac Ste-Geneviève inc.

16289, boulevard Gouin Ouest
Sainte-Geneviève (Québec) H9H 1E2

Représentant de l'employeur
Monsieur [A] [redacted]

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Château sur le Lac Ste-Geneviève inc.

16289, boulevard Gouin Ouest
Sainte-Geneviève (Québec) H9H 1E2

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	François Deschênes	21667	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la tenue des lieux, à la sécurité des machines, à la présence de produits dangereux, à la prévention des troubles musculo-squelettiques et à la gestion des agressions.

Personnes rencontrées

- Mme [B] [redacted]
- Mme [C] [redacted]
- Dr [A] [redacted]

Présentation du lieu de travail

Le Château sur le Lac Ste-Geneviève œuvre dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux et se spécialise dans l'hébergement de personnes âgées en perte d'autonomie. L'établissement a une capacité maximale de 50 lits, dont 42 sont actuellement

occupés. L'entreprise emploie environ 55 travailleurs non syndiqués répartis sur trois quarts de travail dont des infirmières, des infirmières auxiliaires, des préposés aux bénéficiaires, du personnel d'entretien ménager et de maintenance ainsi que du personnel de cuisine.

Déroulement de l'intervention

Le 16 octobre, vers 10 h 30, je rencontre Mme B et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. Je discute avec présentes, Mme C Étant donné l'absence de l'employeur au moment de ma visite, je conviens avec Mme B de revenir en début d'après-midi pour effectuer la visite

Vers 13 h 30, je retourne à l'établissement et rencontre A Je complète ma collecte d'informations et nous effectuons une visite des lieux. Je rencontre sur place. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès du A

Description des observations et informations recueillies

Tenue de lieux :

- Le plancher est propre et non glissant.

  A m'informe que le plancher à la cuisine est nettoyé quotidiennement. Lorsque le plancher est mouillé, des pancartes jaune sont positionnées afin de prévenir le risque de chute. À la plonge, des tapis en caoutchouc anti-dérapants sont présents.

- Les issues de secours sont dégagées et leurs emplacements sont clairement indiqués à l'aide d'affiches lumineuses. Les lumières d'urgence sont fonctionnelles.
- L'accès aux panneaux électriques est dégagé.
- Des extincteurs portatifs sont accrochés au mur et le dernier entretien a été fait par la compagnie Guard-X en mai 2019.
- L'escabeau entreposé dans le local de la maintenance est de classe industrielle (grade 1)

Sécurité des machines :

- Coupe-légumes :

  Le coupe-légumes « Robot-coupe », modèle R301, est équipé d'un fouloir interverrouillé au niveau de la grande goulotte d'alimentation. La petite goulotte est équipée d'un poussoir et le diamètre de l'ouverture ne permet pas l'accès à la lame au fond de la cuve.

Il n'y a pas de compacteurs à déchets ni d'atelier mécanique où seraient présentes des machines-outils.

Produits dangereux :

Les produits dangereux utilisés pour l'entretien ménager sont étiquetés avec des étiquettes du fournisseur Écolab. Cependant, les vaporisateurs qui contiennent ces produits ne sont pas étiquetés. (**Voir la dérogation nº 1**)

- Afin de se conformer, l'employeur peut y apposer l'étiquette du fournisseur ou sinon, il peut aussi élaborer une étiquette du lieu de travail sur laquelle on trouve minimalement le nom du produit, les conseils de prudence et la référence à la fiche de données de sécurité.

Les produits sont accompagnés de fiches de données de sécurité disponibles aux travailleurs. Mme B et A m'expliquent qu'à l'embauche, les travailleurs doivent suivent une formation sur les produits en visionnant une vidéo du fournisseur Écolab. Les travailleurs doivent par la suite compléter un questionnaire afin d'obtenir leur certification SIMDUT par le fournisseur.

Des gants en vinyle sont disponibles pour manipuler les produits, notamment à la conciergerie.

Troubles musculo-squelettiques :

Des affiches sur la manutention sécuritaire de charges sont présentes près de la conciergerie.

Les [redacted] ont tous suivi avant d'être embauchés une formation sur les principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB). Deux appareils de levage (Sara 3000) sont disponibles pour faciliter le transfert d'un bénéficiaire de son lit à une chaise et vice-versa. Un autre appareil est également disponible pour effectuer le transfert dans un bain.

A m'informe que ces équipements sont nécessaires pour aider le déplacement de [redacted] à [redacted] bénéficiaires actuellement. Les appareils sont inspectés de façon préventive par la maintenance à chaque deux mois environ. À l'embauche, les [redacted] suivent une période d'entraînement d'une durée de 3 jours pendant laquelle ils sont appelés entre autres à utiliser ces équipements.

Des chariots sont mis à la disposition des travailleurs pour transporter les draps et le linge sales des bénéficiaires.

Gestion des agressions :

A m'informe qu'avant d'être admis, les résidents doivent signer une politique d'admission qui traite notamment de la non acceptation de comportements violents ou

agressifs. Si le résident devient violent ou agressif en raison de l'aggravation d'une maladie, la famille de ce dernier en sera informée afin qu'elle trouve un autre milieu de vie adapté à la condition du bénéficiaire.

De façon générale, il ne s'agit pas d'une clientèle agressive.

[redacted]

Le programme de prévention (plan d'action) n'est pas disponible au moment de ma visite, [redacted]

- Le 22 octobre, A [redacted] me transmet le plan d'action par courriel.

Le plan d'action traite notamment du formulaire d'enquête et d'analyse d'accident, d'harcèlement psychologique, d'accueil des nouveaux travailleurs, de dégagement des panneaux électriques, de formation SIMDUT 2015, de sécurité des machines, de trousses de premiers secours, de secouristes, de prévention des infections et de manutention de charges lourdes. Pour chaque élément, des personnes responsables et des échéanciers sont déterminés.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs :

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

La permanence des correctifs est une priorité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'employeur doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs perdurent dans le temps.

- Je suggère à l'employeur de mettre en place un mécanisme formel d'inspection des lieux de travail afin de s'assurer entre autres que tout contenant de produit dangereux demeure avec une étiquette conforme et que les éléments inscrits au plan d'action soient contrôlés en permanence.

Mécanismes et références disponibles :

Je rappelle à l'employeur qu'il peut faire appel à son association sectorielle paritaire, l'ASSTSAS, http://asstsas.qc.ca/.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4293236	22 octobre 2019	RAP1282004

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est constatée et inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

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

Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

François Deschênes
Inspecteur

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Tél. : [redacted]
Courriel : francois.deschenes@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4293236	22 octobre 2019	RAP1282004

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.
Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Château sur le Lac Ste-Geneviève inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RIPD / 12 PRODUITS TRANSVIDÉS : (Étiquette) L'employeur ne s'assure pas que les contenants dans lesquels les produits dangereux sont transvidés comportent une étiquette de même nature que celle du contenant original ou d'y apposer une étiquette du lieu de travail.	2019-11-17	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

RIPD	Règlement sur l'information concernant les produits dangereux

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de
Montréal - 3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808