Le 19 avril 2022

[redacted]

Objet : Demande d'accès du 16 mars 2022
N/D : 225209DAJ

Monsieur,

En réponse à votre demande du 16 mars dernier, vous trouverez ci-joints les rapports d'intervention en lien avec des événements survenus à l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel à Montréal entre le 1er janvier 2010 et le 16 mars 2022.

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, et 174 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, ces rapports ont été dépersonnalisés et caviardés 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, Monsieur, nos salutations distinguées.

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

Tamara Jean-Joseph, Avocate
Tamara.Jean-Joseph@cnesst.gouv.qc.ca
Tél. : 418 266-4900, poste 7181
Téléc. : 418 528-7245

TJJ/pm
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 1er novembre 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 1er novembre 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 1er novembre 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 1er novembre 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.

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
26 novembre 2010 à 16h00	DPI4143745	6 décembre 2010	RAP0623033

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Institut Philippe Pinel de Montréal	Institut Philippe Pinel de Montréal
10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1	10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1
Représentant de l'employeur Madame Geneviève Lahaie, chef de service	

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
	Mahmoud Khaznadji		
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Julie Martel	57014	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention :

Intervention sur un refus de travail

Personnes rencontrées :

- Mme Geneviève Lahaie, Responsable SST.
- Mme Francine Pilote , Directrice des soins infirmiers et des programmes.
- M. Yann Belzile, Directeur des ressources humaines.
- Mme Jocelyne Morissette, Coordonnatrice de l'unité d'expertise.
- M. Jean-Sébastien Turcotte, Assistant coordonnateur.
- Mme A / SCFP local 2960.
- M. B
- Mme C
- M. D
- M. E .

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

- F
- G .
- H

Description des observations et informations recueillies :

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1.1 Sommaire

Le 26 novembre 2010, vers 14 h 00, travailleurs refusent d'exécuter leur travail dont . Ils considèrent tous qu'il y a un danger pour leur sécurité et leur intégrité physique, ainsi que pour les autres personnes qui se trouvent dans leur environnement de travail, en raison de la nouvelle organisation du travail appliquée par l'employeur notamment quand ils doivent encadrer les activités de loisirs destinées aux patients.
Il est à noter que les sont communément désignés par le titre d'intervenant car ils effectuent la même tâche.

1.2 Motifs du refus

Les travailleurs jugent qu'il est dangereux pour leur santé et leur intégrité physique ainsi que pour les autres personnes qui se trouvent dans leur environnement de travail, d'accompagner à deux intervenants et une infirmière les patients à l'activité de billard sans la présence d'un troisième intervenant qui pourrait les aider à maîtriser un état de désorganisation du plateau d'activité, pour les raisons suivantes :

- Le nombre d'intervenants qui était auparavant de trois (03) a été réduit à deux (02) par l'employeur;

-

- Le nombre de patients potentiels pouvant participer à l'activité billard est au maximum égal à 11 patients sur les 18 qui résident au niveau de l'unité.

- Les patients ont un potentiel d'agressivité assez important. Il s'agit de patients qui sont peu ou pas sous médication. C'est une clientèle qui n'est pas stabilisée.

- Dans le cas où un patient doit se faire raccompagner à sa chambre, un intervenant devra le faire alors que le second intervenant restera avec les autres patients qui continueront leur activité.

- À deux uniquement, [redacted], considèrent qu'ils ne peuvent pas maîtriser la situation en cas de désorganisation au niveau du plateau de billard.

1.3 Travailleurs exerçant le droit de refus

- E [redacted].
- F [redacted].
- G [redacted]
- H [redacted].

1.4 Partie patronale avisée du refus

- Mme Jocelyne Morissette, Coordonnatrice de l'unité d'expertise.

1.5 Représentant syndical des travailleurs

- Mme A [redacted] / SCFP local 2960.

2. EXPOSÉ DES FAITS

2.1 Historiques des événements

Le 26 novembre 2010, vers 13 h 50, Madame Jocelyne Morissette, Coordonnatrice de l'unité d'expertise, a rencontré les travailleurs pour leur demander d'accompagner les

patients à une activité de jeu de billard. Elle leur précise que l'accompagnement se fera avec deux (02) intervenants et une (01) infirmière. L'équipe rencontrée à ce moment était composée de travailleurs dont et . Un second infirmier était chargé d'assurer l'évacuation d'urgence d'un patient, alors que le quatrième intervenant était en poste dans l'unité.
Devant le changement opéré au niveau de la dotation en personnel, les travailleurs rencontrés par la coordonnatrice estiment ne pas pouvoir maîtriser la situation en cas de désorganisation durant l'activité ou en cas de raccompagnement d'un patient à sa chambre. Constatant le danger de la tâche à effectuer sous ces conditions, les travailleurs informent la coordonnatrice qu'ils refusent d'effectuer le travail. Dès lors, la coordonnatrice avise la responsable de la santé et la sécurité du travail, Madame Geneviève Lahaie, du refus de travail exercé par les . Ce sont les travailleurs qui ont avisé A . Vers 14h45, constatant que l'employeur ne l'a toujours pas informée, celle-ci appelle à l'unité afin de s'enquérir de la situation et demande l'arrêt des négociations. Elle arrive sur les lieux vers 15h15 où elle rencontre les travailleurs durant une dizaine de minutes. Elle rencontre ensuite les représentants de l'employeur qui présentent une proposition. Cette proposition consiste à assurer le transfert des patients par deux agents du Centre de Prévention et d'Urgence (CPU). Cette proposition n'est pas acceptée par la partie syndicale et d'un commun accord, la représentante de l'employeur, Madame Lahaie, communique avec la CSST aux environs de 15h45, afin d'avoir la présence d'un inspecteur sur les lieux.

2.2 Position des parties

<u>Version des travailleurs</u>

Les travailleurs mentionnent qu'avec la nouvelle organisation, à savoir accompagner les patients durant les activités avec deux (02) intervenants et une (01) infirmière, ils se sentent en danger pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique, car ils affirment ne pas pouvoir maîtriser la situation en cas de désorganisation qui pourrait survenir à l'occasion d'une manifestation de violence provenant d'un des patients ou encore lors du raccompagnement d'un patient à sa chambre. Ces patients, n'étant pas encore stabilisés, ont un potentiel de dangerosité élevé.

a été traduit comme étant une modification de sa tâche et que l'employeur l'aurait investi d'une nouvelle mission, .

Version de l'employeur

Madame Francine Pilote, Directrice des soins infirmiers et des programmes, nous informe que suite à un recours collectif intenté par les patients, une décision a été rendue il y a environ 18 mois par des instances gouvernementales concernant la présence des patients dans l'unité au cours des activités. Ainsi, depuis le 18 septembre 2010, il est interdit de laisser les patients qui ne participent pas à l'activité dans leur chambre, porte verrouillée. Les patients doivent être en libre circulation dans leur unité.
Afin de satisfaire à cette décision, l'employeur a entamé un processus de réorganisation du travail qui a englobé toutes les unités de l'institut. Aucun problème n'a été rencontré pour l'application de ladite décision aux unités de traitement.
Concernant les unités d'expertise, l'employeur a rencontré les travailleurs en présence des cadres en date du 10 novembre pour l'unité H3 et le 11 novembre pour l'unité H4 afin de les informer de la réorganisation générale prévue pour les activités.
Le 17 novembre, une nouvelle rencontre a eu lieu avec les travailleurs où un canevas de travail possible sur l'ensemble des activités leur a été présenté. Le document présenté propose une organisation de travail avec deux intervenants au lieu de trois.
L'employeur a demandé aux travailleur de proposer des solutions en vue de bonifier le canevas. C'est à ce moment que les travailleurs du H3 ont exprimé leur désaccord vis à vis de cette réorganisation.

Les 23 et 24 novembre, Mme Morissette a rencontré les travailleurs des unités H4 et H3 respectivement, pour leur demander s'ils avaient des idées à proposer concernant le canevas. Les travailleurs ont informé Mme Morissette qu'ils étaient d'accord pour jumeler les unités H3 et H4 pour encadrer les sorties dans la petite cours. Par contre, les travailleurs ont réitéré leur désaccord concernant les autres activités, soit de quitter l'unité avec seulement 2 intervenants.

Le 25 novembre, étant donné que les patients des unité H3 et H4 n'étaient pas sortis en activité depuis plusieurs jours, Mme Pilote a effectué une consultation sur les départements dans le but de savoir lesquels étaient en mesure restrictive et ainsi savoir combien de patients potentiels pouvaient participer à l'activité du vendredi. Avec les informations obtenues, Mme Pilote nous informe qu'un maximum de 11 patients pouvaient participer à l'activité.

Observations (suite…)

Le vendredi 26 novembre en avant-midi, Mme Pilote a demandé à Mme Morissette d'organiser une activité billard pour l'unité H3 de 14h à 15h. À 13h50, Mme Morissette a rencontré les travailleurs de l'unité disponibles, soit H, E, F et G pour les informer qu'une activité billard aurait lieu entre 14h et 15h. Mme Morissette les a informé que 2 intervenants ainsi que H participeraient à l'activité. Mme Morissette laissait le choix aux intervenants de décider lequel d'entre eux resterait dans l'unité pendant l'activité. Les travailleurs ont alors refusés de faire l'activité.

Version de la partie syndicale

Mme A, affirme que le processus de réorganisation du travail a été entrepris par l'employeur depuis 18 mois. Il y eu de bons résultats au niveau des unités de traitement car cela ne bouleversait pas trop l'organisation en place, à savoir le maintien de la présence de deux intervenants dans l'unité en tout temps.
Cependant, la partie syndicale avait attiré l'attention de l'employeur qu'il n'en serait pas de même pour les unités H3 et H4, étant donné que la clientèle en présence est différente. L'employeur a tout de même maintenu sa position de traiter les patients de façon uniforme sans porter attention aux spécificités de chaque unité.
Ainsi, il n'y a pas eu de rencontres avec la partie syndicale pour préparer l'application de la nouvelle organisation au niveau des unités H3 et H4.
Contraint par une décision administrative et pris par une urgence d'agir, l'employeur a considéré hâtivement que même en adoptant la nouvelle organisation de travail, les employés des unités en question seraient néanmoins en sécurité en misant sur la présence et le renfort, en cas de besoin, des agents du centre de prévention des urgences (CPU). Or, selon la partie syndicale, cette présence des agents du CPU n'est pas toujours garantie d'autant plus que l'employeur ne les a pas informé de la nouvelle organisation du travail. En effet, selon Mme Pilote, lors des activités, les agents du CPU doivent intervenir sur les unités de traitement uniquement en cas d'urgence. Par contre, il s'est avéré que les travailleurs du CPU ont eu l'information uniquement le lundi 29 novembre.
Mme A affirme que les équipes sont habituées, depuis plusieurs années, de faire les activités à 3 intervenants et que le nombre d'intervenant est la clé du succès. Une complicité s'est installé dans les équipes et chacun sait comment réagir en cas de

désorganisation. De plus, par rapport aux patients, le fait que ceux-ci soient habitués à voir 3 intervenants, participerait à leur stabilité.

2.3 Description des activités impliquées

Le travail de sociothérapeute consiste à répondre aux besoins physiques et psychologiques et de rééducation des patients et ce, sous la responsabilité du personnel professionnel de l'institut. Il est responsable de la sécurité des patients et de leur entourage et, à cette fin, doit intervenir même physiquement à chaque fois que la situation l'impose. En pratique, le rôle du sociothérapeute est d'accompagner le patient dans tous ses moments de la vie quotidienne.

Concernant le travail d'infirmière, sa tâche consiste à identifier les besoins de santé, contribuer aux méthodes de diagnostic; planifier, prodiguer et contrôler les soins infirmiers et renseigner les patients sur les problèmes d'ordre sanitaire. Contrairement aux sociothérapeutes, l'opportunité d'accompagner les patients aux activités est laissée à la discrétion de l'infirmière.

2.4 Description du lieu de travail

L'institut Philippe Pinel de Montréal est un hôpital psychiatrique universitaire spécialisé en psychiatrie légale. Sa mission est d'évaluer et de traiter une clientèle atteinte d'une maladie psychiatrique dont une partie significative relève aussi de la justice criminelle. Certains patients y purgent une peine ou font l'objet d'une demande d'examen ponctuel de leur état.

L'unité d'expertise H3 contient 18 patients provenant en grande majorité des centres de détention ou référés par les tribunaux de droit criminel. La dangerosité et l'imprévisibilité caractérisent les patients du H3. En effet, les patients de cette unité y sont en général pour un cours séjour et ne sont pas connus de l'établissement.

Dans l'établissement, nous retrouvons des cours extérieures pour chacune des unités, ainsi que différentes pièces dédiées aux activités telles que le billard, le gymnase, la cuisine ainsi que des salles de classes.

Afin d'atteindre les plateaux d'activité, qui sont répartis sur 2 étages, les patients de l'unité H3 doivent emprunter un ascenseur, puis traverser un couloir d'environ 500 mètres.

2.5 Constatations et renseignements obtenus

Centre de prévention des urgences : Le centre de prévention des urgences (CPU) est disponible pour intervenir lors des situations d'urgence. Il répond également aux demandes de soutien. Nous retrouvons travailleurs dans l'équipe de jour et travailleurs dans l'équipe de soir.

Les membres du CPU se trouvent dans . Lors des différentes activités, une équipe de 2 membres du CPU se trouve dans . Comme pour les plateaux d'activité, la console est répartie sur 2 étages. Un escalier relie les 2 étages de la console.

Au cours des activités, les membres du CPU de la console locale sont aussi amenés à intervenir dans les classes qui sont situées à proximité du billard. Jusqu'à lundi le 29 novembre 2010, ils pouvaient aussi intervenir dans les unités de traitement en cas d'urgence ou de demande de soutien. . Ils doivent intervenir seulement en cas d'urgence.

En cas d'urgence sur les plateaux d'activité, les membres du CPU dans la console locale peuvent intervenir immédiatement.

La console centrale : nous y retrouvons les autres équipes du CPU qui peuvent intervenir n'importe où dans l'établissement en cas d'urgence. Le temps d'intervention pour se rendre sur les plateaux d'activité est alors de moins d'une minute, soit environ 30 à 45 secondes puisqu'ils ont un corridor d'environ 500 mètres à parcourir.

Historique de l'employeur en matière d'organisation du travail

En 1999 : suite à un droit de refus exercé par un travail, la Commission avait demandé à l'employeur de revoir l'organisation du travail et les méthodes et techniques afin de s'assurer que tout le personnel affecté à une unité connaisse les rôles et responsabilités de chacun: infirmiers, infirmières, éducateurs et cela en fonction des différentes formations des corps d'emploi afin d'éviter qu'un travailleur soit affecté à une tâche à laquelle il n'est pas habilité. (rapport R892058 du 20/12/1999)

En 2003 : Suite également à un droit de refus exercé par un travailleur, le rapport de la Commission révélait dans la section avis de correction que l'employeur ne s'assure pas que les agents d'intervention à la sécurité communautaire aient la formation et l'entraînement appropriés afin de faire en sorte qu'ils aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. (rapport RAP0165759, intervention le 14/11/2003)

En 2006 : une décision rendue par la Commission suite à un droit de refus exercé par un travailleur de l'unité E-2, demandait à ce que les méthodes de travail doivent demeurer inchangées et, spécifiquement, le nombre de sociothérapeutes doit être maintenu jusqu'à l'adoption de mesures pour assurer un niveau de sécurité équivalente.

En 2008 : suite à deux ordonnances de la Commission des lésions professionnelles, l'employeur se devait de transmettre à la CSST les mesures nécessaires qu'il entend prendre pour :

1- Identifier les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs lors des périodes d'absence de courte durée à l'intérieur d'un même quart de travail d'un membre d'une équipe de travail à l'unité E-2;
2- S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées lors des remplacements d'un membre d'une équipe de travail à l'unité E-2 lors d'une absence de courte durée dans un même quart de travail, soient sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des travailleurs.

Les deux ordonnances rendues par la Commission des lésions professionnelles avaient été réalisées. (RAP0510289 du 05 décembre 2008).

La norme CSA Z1000-06 relative à la gestion de la santé et de la sécurité au travail :

4.4.7 Gestion du changement

4.4.7.1 : l'organisme doit établir et tenir à jour des procédures visant à identifier, à apprécier, puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de SST qui sont associés aux éléments suivants :

a) les nouveaux processus ou les nouvelles activités en cours de conception ;
b) les changements majeurs apportés aux procédures et à l'équipement de travail, à la structure organisationnelle, à la dotation en personnel, aux produits, aux services ou aux fournisseurs ;
c) l'évolution des connaissances et de la technologie dans le domaine de SST ; et
d) les modifications apportées aux exigences juridiques en matière de SST et, le cas échéant, aux conventions collectives et aux autres exigences.
Il convient que de telles procédures prévoient, au besoin, des séances d'information et de formation destinées aux travailleurs.

4.4.7.2 : Il convient de procéder à un exercice d'identification et d'appréciation des phénomènes dangereux et des risques avant de modifier les méthodes de travail, les matériaux, les processus, les machines ou l'équipement employés en milieu de travail ou d'en utiliser de nouveaux. Cet exercice d'appréciation devrait être réalisé par une ou plusieurs personnes compétentes, avec la participation adéquate des travailleurs et de leurs représentants.

3. DÉCISION CONCERNANT LE REFUS DE TRAVAIL

3.1 Motifs de la décision

Les motifs qui ont mené à la décision sont les suivants :

- La préparation pour passer à la nouvelle organisation de travail était insuffisante puisque l'évaluation des risques et des dangers n'a pas été réalisée.

- Les lacunes constatées dans l'organisation de l'activité ont entraîné des appréhensions auprès des travailleurs au sujet de leur sécurité.
- Le rôle de chaque membre de l'équipe dans cette nouvelle organisation n'a pas été défini par l'employeur créant ainsi une confusion dans la répartition des tâches de chacun.
- Les patients de cette unité sont instables et présentent un potentiel de dangerosité élevé. Leur encadrement nécessite une bonne organisation et une bonne coordination entre tous les acteurs.
- Les agents du CPU, sensés apporter du soutien aux intervenants lors des activités, n'ont pas été informés de l'application de la nouvelle organisation.

3.2 Décision

Décision concernant le refus de travail : En vertu des pouvoirs qui nous sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, article 19, suite au refus de travail exercé par les travailleurs suivants :

- H
- E
- F
- G

Le 26 novembre 2010, vers 14 h, à l'unité d'expertise H3 de l'institut Philippe Pinel de Montréal et après analyse de la situation, nous déterminons qu'il existe un danger justifiant les travailleurs ci-hauts mentionnés à refuser d'exécuter leur travail selon la nouvelle organisation mise en place par l'employeur en les circonstances actuelles.

Afin d'éliminer ce danger, les mesures suivantes ou toute autre mesure jugée équivalente par les inspecteurs doivent être mises en application avant que le travail avec la nouvelle organisation ne reprenne.

3.4 Mesures permanentes

L'employeur doit établir et tenir à jour des procédures visant à identifier, à apprécier, puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de santé et de sécurité du travail qui sont associés à la nouvelle dotation en personnel à même d'assurer le déroulement des activités destinées aux patients.

Cette décision a été rendue le 26 novembre 2010 en présence des personnes rencontrées.

Conclusion

Compte tenu de ce qui précède, il apparaît que nous sommes en présence d'un cas de gestion du changement. Pour rappel, la gestion du changement est un élément indissociable et important de tout système de gestion de la santé et la sécurité des travailleurs.

Concernant le présent dossier, l'employeur en modifiant le nombre d'intervenants et en demandant [redacted] de participer à l'activité de billard, a porté des changements aux procédures de travail ainsi qu'à la dotation en personnel pour exécuter ce même travail. Ces deux éléments sont cités à l'alinéa (b) de l'article 4.4.7 relatif à la gestion du changement, de la norme CSA Z1000-06 présenté ci-dessus au chapitre 2.5. Or, selon les témoignages recueillis auprès de toutes les personnes rencontrées, l'employeur n'a pas établi de procédure visant à identifier, à apprécier puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de santé et de sécurité du travail qui découleraient de ces modifications, d'où la décision que nous avons rendue sur les lieux et qui reprend dans sa section 3.4 relative aux mesures correctives, l'énoncé de l'article 4.4.7.1 de ladite norme.

Par ailleurs, en prenant connaissance de l'historique de l'employeur en matière d'organisation du travail, il s'avère que cette problématique semble être récurrente au niveau de l'établissement concerné. Dans le but d'éviter que de tels évènements se reproduisent encore ou en d'autres termes, afin d'assurer la permanence des correctifs nous demandons à l'employeur d'élaborer une procédure générale de gestion du changement qui puisse assurer une transition à un nouvel état opérationnel au sein de l'établissement sans incidences sur la santé et la sécurité des travailleurs. **La dérogation #1 est ainsi émise à cet effet.**

De plus, afin de respecter scrupuleusement les règles de l'art en matière de gestion du changement énoncés dans l'article 4.4.7 de la Z1000-06, l'employeur devra procéder à un exercice d'identification et d'appréciation des phénomènes dangereux et des risques

Observations (suite…)

avant de modifier les méthodes de travail. Cet exercice d'appréciation devrait être réalisé par une ou plusieurs personnes compétentes, avec la participation adéquate des travailleurs et de leurs représentants. Les modalités et la mise en œuvre de cet exercice devra être mentionnée par écrit dans la procédure ci-haut mentionnée, objet de la dérogation #1. **La dérogation #2 est émise à cet effet.**

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur Montréal 3

Julie Martel
Inspectrice Montréal 3

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4143745	6 décembre 2010	RAP0623033

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
1	LSST	51(5)	PROCÉDURE GESTION DU CHANGEMENT L'employeur doit utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur. À cet effet, l'employeur doit se conformer à l'article 4.4.7.1 relatif à la gestion du changement de la norme CSA Z1000-06 concernant la gestion de la santé et la sécurité du travail et ce en établissant et en tenant à jour des procédures visant à identifier, à apprécier, puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de SST qui sont associés aux éléments de changement cités dans la norme.	45 j	Non commencée
2	LSST	51(9)	EXERCICE D'APPLICATION L'employeur doit 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'habilité et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. Pour celà l'employeur devra mentionner et préciser dans sa procédure de gestion du changement, un exercice d'identification et d'appréciation des phénomènes dangereux et des risques avant de modifier les méthodes de travail. Cet exercice d'appréciation devrait être réalisé par une ou plusieurs personnes compétentes, avec la participation adéquate des travailleurs et de leurs représentants.	45 j	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
20 janvier 2011 à 9h30	DPI4143745	25 janvier 2011	RAP0628083

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Institut Philippe Pinel de Montréal	Institut Philippe Pinel de Montréal
10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1	10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1
Représentant de l'employeur Madame Geneviève Lahaie, chef de service	

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
	Mahmoud Khaznadji		
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Julie Martel	57014	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de dossier.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
Mme Francine Pilote, Directrice des soins infirmiers et des programmes
M. Yann Belzile, Directeur des ressources humaines
Mme Dominique Gagnon, Conseillère en ressources humaines
Mme A / SCFP local 2960
M. B
M. C

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Nous informons les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir la vérification des suites données aux dérogations émises durant notre précédente intervention effectuée en date du 26-11-2010.

Description des observations et informations recueillies

Les représentants de l'employeur nous ont présenté une procédure concernant la gestion du changement. Ils affirment qu'une fois ce document finalisé et adopté, il sera annexé au plan stratégique de l'établissement. Il est à noter que cette procédure a été présentée aux représentants des travailleurs 48 heures avant notre visite qui n'ont pu encore l'étudier.

À la lecture du document, nous avons noté quelques insuffisances dont les plus importantes sont :

- Absence dans ladite procédure d'un item concernant l'identification des risques et dangers en matière de santé et de sécurité du travail ainsi que les moyens prévus pour les éliminer et enfin les indicateurs de performances pouvant attester que le (ou les dangers) identifiés ont été éliminés. Nous considérons que la dérogation #1 est en cours et un délai supplémentaire de 10 jours est accordé.

- Au niveau de l'étape (C) relative à la réalisation du changement (exécution du plan d'action), il est fait mention à l'item (8) de *''stratégies de communication''*. Ceci ne répond pas totalement à la demande de la CSST formulée dans la dérogation #2 qui fait référence à *un exercice d'identification et d'appréciation des phénomènes dangereux et des risques avant de modifier les méthodes de travail.*

  Ceci devrait être pris en compte par l'employeur durant la correction de sa procédure. Nous considérons la dérogation #2 en cours et un délai supplémentaire de 10 jours est accordé.

Concernant la décision émise lors de notre première visite, l'employeur a procéder à la mise en place de mesures suivantes :

- Les horaires des activités ont été décalées et ont lieu entre 15 heures et 16 heures quand le personnel de soir entre en poste et le personnel de jour est encore présent;

Observations (suite…)

- Le temps de réponse de l'équipe d'urgence pour être présente au lieu requis pour un intervention est au maximum égal à 45 secondes;

- L'équipe du CPU a été renforcée . Il est à noter que les représentants de l'employeur nous ont indiqué que cette mesure sera permanente;

- Mise à jour de l'organisation des activités hors unité pour les unités H3-H4;

- Tout en sachant que l'évaluation des patients par des médecins et la formation oméga que les intervenants ont reçu ainsi que l'application des politiques et procédures sécuritaires sont des moyens préventifs reconnus, nous avons levé la décision mais une nouvelle dérogation a été émise en rapport à cette nouvelle organisation de travail. En effet, nous avons demandé à l'employeur de rencontrer les travailleurs afin de leur expliquer et les informer adéquatement de cette nouvelle façon de faire. L'employeur devra également répondre aux questionnements des travailleurs et leurs représentants à certaines situations problématiques qui nous ont été exposées tels que la prise d'otage ou durant l'utilisation des ascenseurs. D'autres situations peuvent également être soulevées et résolues. **La dérogation #3 est émise à cet effet.**

Conclusion

Il est indéniable que dans le strict respect des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), la réussite de la mise en application de cette nouvelle méthode de travail est tributaire de l'implication et la collaboration de toutes les parties afin d'identifier, d'éliminer puis de contrôler les dangers potentiels qui pourraient surgir.

Prochaine visite

À l'échéance des dérogations.

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4143745	25 janvier 2011	RAP0628083

DÉCISIONS

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	

Décision

En vertu des pouvoirs qui me sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), article 189, nous autorisons le déroulement des activités d'accompagnement des patients aux loisirs selon la nouvelle organisation mise en place par l'employeur.

Motifs

L'employeur a mis en place des mesures transitoires mentionnées dans le présent rapport.
L'employeur a entamé la mise en place de mesures permanentes exigées pour l'application de la nouvelle organisation de travail.
De plus, une nouvelle dérogation est émise afin de compléter les mesures permanentes qui permettront d'appliquer la nouvelle organisation de travail au département H3.

Personnes présentes

Cette décision a été rendue le 20 janvier 2011, vers 12h00 en présence de :
- Mme Francine Pilote, Directrice des soins infirmiers et des programmes
- M. Yann Belzile, Directeur des ressources humaines
- Mme Dominique Gagnon, Conseillère en ressources humaines
- Mme A
- M. B
- M. C

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4143745	25 janvier 2011	RAP0628083

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé

Numéro

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
1	LSST	51(5)	PROCÉDURE GESTION DU CHANGEMENT L'employeur doit utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur. À cet effet, l'employeur doit se conformer à l'article 4.4.7.1 relatif à la gestion du changement de la norme CSA Z1000-06 concernant la gestion de la santé et la sécurité du travail et ce en établissant et en tenant à jour des procédures visant à identifier, à apprécier, puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de SST qui sont associés aux éléments de changement cités dans la norme. Émis le : 2010-12-06 (RAP0623033) - Délai: 45 jours	10 j	En cours
2	LSST	51(9)	EXERCICE D'APPLICATION L'employeur doit 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'habilité et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. Pour celà l'employeur devra mentionner et préciser dans sa procédure de gestion du changement, un exercice d'identification et d'appréciation des phénomènes dangereux et des risques avant de modifier les méthodes de travail. Cet exercice d'appréciation devrait être réalisé par une ou plusieurs personnes compétentes, avec la participation adéquate des travailleurs et de leurs représentants. Émis le : 2010-12-06 (RAP0623033) - Délai: 45 jours	10 j	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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4143745	25 janvier 2011	RAP0628083

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
3	LSST	51(9)	EXERCICE D'APPLICATION L'employeur doit 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'habilité et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. Pour cela, l'employeur doit informer les travailleurs sur la nouvelle organisation des activités de loisirs et sur les risques qui lui sont reliés en abordant toutes les situations complexes et dangereuses qui pourraient se présenter aux travailleurs durant l'accomplissement de leur tâches.	45 j	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
23 mars 2011 à 13h30	DPI4143745	25 mars 2011	RAP0641132

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Institut Philippe Pinel de Montréal	Institut Philippe Pinel de Montréal
10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1	10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1
Représentant de l'employeur Madame Geneviève Lahaie, chef de service	

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :		

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
Mme Francine Pilote, Directrice des soins infirmiers et des programmes
M. Yann Belzile, Directeur des ressources humaines
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère en ressources humaines
M. A
M. B

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de ma visite à savoir la vérification des suites données aux dérogations en cours dans le présent dossier.

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
25 mars 2011	RAP0641132

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Description des observations et informations recueillies

- L'item concernant l'identification des risques et dangers en matière de santé et de sécurité du travail ainsi que les moyens prévus pour les éliminer de même que les indicateurs de performances pouvant attester que le (ou les dangers) identifiés ont été éliminés a été ajouté dans la procédure de changement de l'établissement. la dérogation #1 est corrigée.

- Au niveau de l'étape (C) relative à la réalisation du changement (exécution du plan d'action), il est fait mention à présent de *''les risques liés au travail et les moyens pour y faire face''* et *''des indicateurs de santé et de sécurité au travail''*. La dérogation #2 est corrigée.

- Par ailleurs, l'employeur a rencontré la partie syndicale puis les travailleurs afin de présenter les méthodes de travail relative à l'application de la nouvelle organisation.
  C'est ainsi que des rencontres entre la partie syndicale et les travailleurs ont eu lieu les 15 et 16 février avec les travailleurs des départements H3 et H4 puis une rencontre employeur-syndicat a eu lieu le 17 février pour finaliser les modalités d'application de la nouvelle organisation.
  Par la suite, une rencontre formelle a eu lieu le 24 février entre l'employeur et les travailleurs du H3 et H4 et une rencontre supplémentaire, à la demande des travailleurs absents, a eu lieu le lendemain soit le 25 février.
  Après avoir finalisé l'étape d'information, l'employeur et la partie syndicale sont convenus sur une période transitoire afin de permettre des ajustements à la nouvelle méthode de travail.
  Enfin, les parties se sont rencontrées une dernière fois le 10 mars 2011 pour faire un point de situation et adopter la nouvelle organisation de travail. La dérogation #3 est corrigée.

Conclusion

Étant donné que toutes les dérogations émises ont été corrigées, je ne juge plus opportun de poursuivre dans ce dossier. Je remercie les parties de leur collaboration et je les encourage à poursuivre le travail de façon sécuritaire.

Si vous avez des questions sur ce rapport, n'hésitez pas à communiquer avec moi :

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
25 mars 2011	RAP0641132

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4143745	25 mars 2011	RAP0641132

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
1	LSST	51(5)	PROCÉDURE GESTION DU CHANGEMENT L'employeur doit utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur. À cet effet, l'employeur doit se conformer à l'article 4.4.7.1 relatif à la gestion du changement de la norme CSA Z1000-06 concernant la gestion de la santé et la sécurité du travail et ce en établissant et en tenant à jour des procédures visant à identifier, à apprécier, puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de SST qui sont associés aux éléments de changement cités dans la norme. Suivi le : 2011-01-25 (RAP0628083) - Délai: 10 jours Émis le : 2010-12-06 (RAP0623033) - Délai: 45 jours	-	Effectuée
2	LSST	51(9)	EXERCICE D'APPLICATION L'employeur doit 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'habilité et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. Pour celà l'employeur devra mentionner et préciser dans sa procédure de gestion du changement, un exercice d'identification et d'appréciation des phénomènes dangereux et des risques avant de modifier les méthodes de travail. Cet exercice d'appréciation devrait être réalisé par une ou plusieurs personnes compétentes, avec la participation adéquate des travailleurs et de leurs représentants. Suivi le : 2011-01-25 (RAP0628083) - Délai: 10 jours Émis le : 2010-12-06 (RAP0623033) - Délai: 45 jours	-	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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4143745	25 mars 2011	RAP0641132

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
3	LSST	51(9)	EXERCICE D'APPLICATION L'employeur doit 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'habilité et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. Pour cela, l'employeur doit informer les travailleurs sur la nouvelle organisation des activités de loisirs et sur les risques qui lui sont reliés en abordant toutes les situations complexes et dangereuses qui pourraient se présenter aux travailleurs durant l'accomplissement de leur tâches. Émis le : 2011-01-25 (RAP0628083) - Délai: 45 jours	-	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
26 novembre 2010 à 20h30	**DPI4143745**	**26 novembre 2010**	**RAP9094797**

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Julie Martel	57014	Montréal - 3

Observations

- Voir décision ci-jointe.
- Un rapport détaillé suivra.

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4143745	26 novembre 2010	RAP9094797

DÉCISIONS

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	[redacted]

Décision concernant le refus de travail : En vertu des pouvoirs qui nous sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, article 19, suite au refus de travail exercé par les travailleurs suivants :

- A [redacted]
- B [redacted]
- C [redacted]
- D [redacted]

Le 26 novembre 2010, vers 14 h, à l'unité d'expertise H3 de l'institut Philippe Pinel de Montréal et après analyse de la situation, nous déterminons qu'il existe un danger justifiant les travailleurs ci-hauts mentionnés à refuser d'exécuter leur travail selon la nouvelle organisation mise en place par l'employeur en les circonstances actuelles.

Afin d'éliminer ce danger, les mesures suivantes ou toute autre mesure jugée équivalente par les inspecteurs doivent être mises en application avant que le travail avec la nouvelle organisation ne reprenne.

Mesure à prendre : L'employeur doit établir et tenir à jour des procédures visant à identifier, à apprécier, puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de santé et de sécurité du travail qui sont associés à la nouvelle dotation en personnel à même d'assurer le déroulement des activités destinées aux patients.

Cette décision a été rendue le 26 novembre 2010 en présence des personnes ci-après mentionnées :

- Mme Geneviève Lahaie, Responsable SST
- Mme Francine Pilote, Dir. des soins infirmiers et des programmes
- M. Yann Belzile, DRH
- Mme Jocelyne Morissette, Coordonnatrice de l'unité d'expertise
- M. Jean-Sébastien Turcotte, Ass. Coordonnateur
- E [redacted]
- F [redacted]
- G [redacted]
- B [redacted]
- C [redacted]

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4143745	26 novembre 2010	RAP9094797

DÉCISIONS

- D
- A

Un rapport motivant cette décision sera expédié dans les plus brefs délais.

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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
3 juin 2011 à 10h00	DPI4150248	6 juin 2011	RAP0653793

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Plainte concernant la prise en charge par l'employeur de l'événement du 29 avril 2011.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
M. Yann Belzile, Directeur des ressources humaines;
Mme Geneviève Lahaie,
M. Carol Maltais, Chef du service sécurité;
M. Giles Dolbec, Adjoint à la sécurité;
Mme Nicole Morissette, Coordonnatrice unité D2;
M. Jean-Claude Turcotte, Avocat;
Mme A

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
6 juin 2011	RAP0653793

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Personnes rencontrées
M. B SCFP
M. C
M. D , SCFP

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de ma visite qui entre dans le cadre du traitement d'une plainte relative à la prise en charge par l'employeur de la prise d'otage qui a eu lieu à l'institut Pinel en date du 29 avril 2011. Ainsi, mon intervention portera notamment sur la vérification des circonstances de l'événement et l'existence d'une procédure de prise en charge de la problématique et assurer la santé et sécurité des travailleurs ainsi que la permanence des correctifs.

Description des observations et informations recueillies

- Les représentants de l'employeur m'ont remis ou présenté les documents suivants :

  - Le plan de mesures d'urgence;
  - la procédure en cas de prise d'otage (chapitre 3.5 du PMU);
  - le journal des activités (chronologie des faits) relatif à la prise d'otages du 29 avril dernier;
  - un plan de masse de l'unité D2
  - Communiqué interne d'information concernant la rencontre du 31 mai 2011 entre le syndicat SCFP et la partie patronale;
  - Communiqué interne concernant l'analyse approfondie de la prise d'otages par le comité de gestion des risques;
  - Une photographie du bureau où a eu lieu la prise d'otages

- La prise d'otages a eu lieu au niveau de l'unité D2. C'est une unité de traitement destinée à une douzaine de patients provenant des institutions pénitentiaires pour suivre une thérapie s'étalant sur une année. On y retrouve également autres patients possèdant des diagnostics psychiatriques et reconnus inaptes et irresponsables.

-

Observations (suite…)

- Selon le ''journal des activités'' et les informations corroborées entre les parties rencontrées lors de ma visite, l'alerte a été donnée à 9h29 suite à l'appel de M. Fortin à M. Maltais lui signalant une prise d'otages avec arme à feu au D2;

- M. Fortin est chef d'équipe en poste au CPU. Le centre de prévention des urgences (CPU) est disponible pour intervenir lors des situations d'urgence. Il répond également aux demandes de soutien. Immédiatement après avoir donné l'alerte, il ferme le secteur des loisirs et les ateliers ainsi que le corridor menant à l'unité D2. Il désigne deux agents (AGI) pour se rendre à ladite unité.

- À 9h35, la Sûreté du Québec est alertée par M. Monsieur Maltais, alors que le comité de crise s'est déjà réuni à la salle multimédia;

- À ce moment, le Comité de crise est composé des membres suivants :

  - Le Directeur général : le Dr. Jocelyn Aubut.
  - La D.S.I. : Mme Francine Pilote.
  - Le DSP : Dr. Berrard
  - Le Chef de la sécurité : M. Maltais.
  - L'Adjoint sécurité : M. Dolbec.

  Auxquels se joint ensuite :

  - Le DST : M. Trudeau
  - Urgence santé
  - L'équipe de la SQ : coordonnateur et négociateur.

- L'employeur a remis aux agents de la SQ les documents nécessaires à savoir, le plan de l'unité et le dossier du patient;

- Aux environs de 10h35, l'un des otages, E , parvient à se libérer et sort dans le corridor en demandant aux personnes présentes sur les lieux d'intervenir pour maîtriser le patient. Ainsi, les deux AGI, un membre du personnel de l'unité et Monsieur Maltais interviennent et arrivent à maîtriser le patient qui sera immédiatement amené à l'isoloir pour une fouille à nue;

Observations (suite…)

- L'arme signalée avec la prise d'otages était un leurre confectionné au savon. Toutefois, le patient détenait également une arme blanche réalisée à partir d'une pièce métallique en aluminium.

- En après-midi, une fouille complète des chambres et de la cour extérieure est effectuée;

- L'employeur a mis à la disposition des travailleurs en état de choc une salle (local 1064). Il sollicite également les services d'une compagnie externe pour assurer le plan d'aide aux employés (PAE), suite à quoi un premier intervenant s'est présenté rapidement sur les lieux;

- Un deuxième intervenant du PAE s'est ensuite présenté sur les lieux afin de rencontrer les travailleurs de l'unité D2 en état de choc qui sont au nombre de

- Le syndicat a organisé et assuré le transfert des travailleurs pour consulter un médecin généraliste externe;

- ;

- ;

Mesures prises par l'employeur après l'incident :

- Le comité de gestion des risques a été mandaté par le Directeur général de l'établissement afin de procéder à l'analyse de l'incident du 29 avril dernier;

- Un représentant du syndicat SCFP sera présent et participera aux travaux du comité de gestion des risques;

- Participation de SCFP aux au comité paritaire en santé et sécurité du travail dans le but de formuler certaines recommandations liées à la prise d'otages du 29 avril;

Observations (suite…)

- Planification d'une rencontre de suivi aux deux semaines entre le directeur général, le directeur des ressources humaines et deux membres du syndicat SCFP;

Diagnostic

L'employeur doit effectuer une enquête complète relative à la prise d'otages du 29 avril 2011 afin de déterminer les causes de cet événement et déceler les failles dans l'organisation du travail et dans les moyens pour garantir la sécurité des travailleurs et ainsi mettre en place tout ce qui est nécessaire pour empêcher la survenance d'événements similaires.

Entre autres, l'enquête devra notamment clarifier et répondre à certains points soulevés durant ma visite, parmi lesquels :

- Réception d'un appel relatif à une prise d'otages, renseignements demandés;
- Définir le rôle du chef d'équipe du CPU et des AGI ainsi que le rôle de chaque intervenant et des membres du comité de crise;
- Utilisation du canal urgence pour les communications;
- Information et formation du personnel, exercices, …;
- Couverture PAE;
- Prise en charge des patients en cours de transfert vers les institution pénitentiaires;
- Évaluation des équipements et accessoires d'alerte (boutons panique et autres);
- Révision de la procédure ''Prise d'otage'';

Ainsi, l'employeur devra présenter un plan d'action à même de définir les différentes étapes qui mèneront vers la réalisation d'une enquête concernant cet événement. Ce plan d'action devra faire ressortir clairement le nom du responsable et l'échéance de chaque action qui y sera mentionnée. **Une dérogation est émise à cet effet.**

Observations (suite…)

Conclusion

Je vous invite à régulariser dans les délais mentionnés, les dérogations qui se trouvent dans la section ''avis de correction''.

Prochaine visite

À la date d'échéance de l'avis de dérogation.

Si vous avez des questions sur ce rapport, n'hésitez pas à communiquer avec moi :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	6 juin 2011	RAP0653793

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
1	LSST	51(5)	PLAN D'ACTION L'employeur doit utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et sécurité du travailleur. Pour celà, l'employeur doit élaborer un plan d'action en vue de réaliser l'enquête concernant la prise d'otages survenue le 29 avril 2011, tel que définit dans le présent rapport.	15 j	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
7 juillet 2011 à 10h00	DPI4150248	11 juillet 2011	RAP0660921

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
M. Yann Belzile, Directeur des ressources humaines;
Mme Geneviève Lahaie, Responsable SST
M. Carol Maltais, Chef du service sécurité;
Mme A ;
Mme Lyne Dubuc, Adjointe à la DSI
Mme Hélène Régnier, Adjointe à la direction générale
M. B
M. C , SCFP

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
11 juillet 2011	RAP0660921

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Durant cette visite, je suis accompagné de Monsieur Belkacem Hocine, Chef d'équipe prévention-inspection à la CSST.

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir la vérification des suites données à la dérogation émise lors de ma précédente intervention effectuée en date du 03 juin 2011.

Description des observations et informations recueillies

- Depuis ma dernière visite effectuée le 03 juin dernier, les actions suivantes ont eu lieu :
  - deux rencontres du comité paritaire en santé et sécurité du travail (CPSST) le 16 juin et le 22 juin durant lesquelles 37 recommandations en sont ressorties.
  - 15 autres recommandations devraient encore parvenir du CPSST au comité de gestion des risques;
  - deux réunions du comité de gestion des risques en présence de A , soit le 13 juin et le 23 juin.
  - Le CPSST a déposé ses 37 recommandations au comité de gestion des risques du 23 juin 2011;
  - Le service de sécurité à déposé le 13 juin, ses recommandations concernant la sécurisation et l'aménagement des lieux;
- Suite à ces actions, il a été noté les points suivants :
- Une demande de la partie syndicale n'a pas été acceptée par la direction. ;
- L'enquête sera menée selon un modèle inspiré du programme ''oméga'' selon un type d'analyse factuelle;

Observations (suite…)

- La partie syndicale réitère sa demande de la tenue d'une enquête menée par un organisme externe pour des raisons de compétence; selon Mme A , la partie syndicale n'a pas les compétences nécessaire pour faire une enquête de cette envergure.

- Plusieurs discussions on eu lieu sur le principe de faire une enquête par le personnel interne ou demander à une personne de l'extérieur de la faire et ceux dans un souci de neutralité selon les craintes des représentants des travailleurs.

- Nous avons suggéré aux personnes rencontrées de faire appel à un conseiller de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (ASSTSAS) qui constituera un support technique durant la réalisation de l'enquête ou de voir d'autres possibilités d'apport et de soutien de la part de cette association. Les deux parties ont accepté le principe de consulter (ASSTSAS) afin de les assister à trouver une issue à cette impasse et assurer chaque partie à ce que cette enquête soit convenablement conduite;

- Selon Mme Lahaie des rendez-vous ont été pris avec certains travailleurs impliqués dans l'événement pour les entrevues. Cependant, des litiges sont évoqués par Mme A quand au contenu des questionnaires;

- Selon Mme A les éléments essentiels pour la sécurisation des lieux ne sont pas encore entamés, ce dont approuve l'employeur. Toutefois, ils sont déjà répertoriés et des actions devront être prises incessamment. Nous avons précisé à l'employeur qu'il devra prioriser cette activité parce qu'elle relève d'actions dans la plus part du temps matérielles. Un plan d'action particulier pour la sécurisation des lieux est demandé à l'employeur avec des échéanciers cours et raisonnables.

Conclusion

Une enquête accident étant composées de plusieurs étapes, un plan d'action est un support permettant d'organiser de bout en bout le bon déroulement de cette enquête dont la finalité sera qu'un événement, tel que celui survenu le 29 avril 2011, ne se reproduise plus. En d'autres termes, un plan d'action est un outil garant de pratiques saines en matière de gestion de projets.

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
11 juillet 2011	RAP0660921

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Étant donné les retards constatés dans le déroulement de l'enquête ainsi que les nouveaux éléments apparus, l'employeur doit présenter un nouveau plan d'action mis à jour et corrigé. Ce plan devra notamment mentionner la réalisation des travaux d'aménagement et de sécurisation des lieux, l'enquête accident et l'analyse accident ainsi que les dates prévues pour rencontrer les représentants de l'ASSTSAS. **La dérogation est en cours et un délai supplémentaire de 10 jours est accordé.**

Prochaine visite

À la date d'échéance de l'avis de dérogation.

Si vous avez des questions sur ce rapport, n'hésitez pas à communiquer avec moi :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	11 juillet 2011	RAP0660921

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
1	LSST	51(5)	PLAN D'ACTION L'employeur doit utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et sécurité du travailleur. Pour celà, l'employeur doit élaborer un plan d'action en vue de réaliser l'enquête concernant la prise d'otages survenue le 29 avril 2011, tel que définit dans le présent rapport. Émis le : 2011-06-06 (RAP0653793) - Délai: 15 jours	10 j	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
28 juillet 2011 à 14h00	DPI4150248	1 août 2011	RAP0664957

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Dominique Benjamin	08085	Montréal - 2

Observations

Objet de l'intervention

Évaluation des mesures de correction mises en place suite à une prise d'otages .

Description du déroulement

Personnes rencontrées
M. Yann Belzile, directeur des ressources humaines
Mme Marie-Hélène Régnier, adjointe au directeur général
Mme Dominique Gagnon, conseillère en ressources humaines
Mme Francine Pilote, directrice des soins infirmiers et des programmes
M. A CPSST
Mme Nicole Morrissette, coordonnatrice, unité D-2
Mme B SCFP
M. C , SCFP
M. D SPGQ

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Dominique Benjamin. inspectrice à la direction régionale Montréal-2 et membre du réseau d'expertise de la CSST spécialisée en violence en milieu de travail, s'est jointe à cette intervention.

Description des observations et informations recueillies

Lors de cette rencontre, nous informons les parties que la dérogation no 1 est annulée.

Nous prenons connaissance des actions réalisées par l'employeur depuis la dernière intervention au dossier en date du 7 juillet 2011. Nous effectuons à nouveau une visite des lieux où s'est déroulée la prise d'otages.

Trois mois après la prise d'otages du 29 avril 2011, aucune identification des causes précises ayant mené à cet événement n'a encore été effectuée.

L'employeur a procédé en juin 2011 à une inspection des lieux de travail à l'unité D-2 et relevé toutes les situations relatives aux lieux physiques qui peuvent contribuer à créer des situations à risques d'agression pour le travailleur, incluant les prises d'otages, et nuire aux interventions d'urgence. L'employeur nous remet un document intitulé *Visite sécuritaire des unités (secteur administratif) Juin 2011* qui liste toutes les situations notées et les mesures correctives à apporter. Certaines de ces corrections qui pouvaient être effectuées rapidement l'ont été. D'autres nécessitant des moyens et des budgets plus importants, ne sont pas encore complétées.

Nous notons qu'en attendant que les aménagements sécuritaires prévus aux bureaux soient complétés, les entrevues avec les patients ne se font plus seul à seul mais dans une salle commune, soit la salle de télévision.

Des démarches ont été effectuées auprès de l'ASSTSAS en vue de s'adjoindre une ressource spécialisée qui puisse guider le processus d'enquête, lui conférer un caractère de neutralité dans le milieu de travail et favoriser l'adhésion et la collaboration des travailleurs. Au terme de la présente rencontre, l'employeur devait encore fixer son choix sur les modalités de la démarche à choisir. Il est à retenir que la participation de l'ASSTSAS est conditionnelle à une démarche paritaire.

Nous spécifions aux personnes présentes qu'en vertu de l'article 51,5 de la LSST, il incombe à l'employeur l'obligation de procéder à la recherche des causes qui ont mené à la prise d'otages et d'apporter les correctifs. Par ailleurs, nous rappelons que les travailleurs ont l'obligation, en

Observations (suite…)

vertu de l'article 49,5, de participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail sur le lieu de travail, soit en l'occurrence, de participer et collaborer au déroulement de l'enquête.

Conclusion

Après évaluation de la situation, deux nouvelles dérogations sont émises :

- la dérogation no 2 vise la mise en place des mesures de correction détaillées au document intitulé *Visite sécuritaire des unités (secteur administratif) juin 2011* et qui n'avaient pas encore été complétées au moment de la présente rencontre.
- la dérogation no 3 vise la mise en place de mesures correctives qui permettent d'éliminer les facteurs qui ont rendu possible la prise d'otages du 29 avril 2011 et les facteurs qui ont fait en sorte de nuire au déroulement de l'intervention d'urgence.

Pour identifier les causes ayant mené à la prise d'otages et examiné le déroulement de l'intervention d'urgence, l'employeur devra procéder à une enquête. En vertu de l'article 184, l'employeur devra, dans les plus brefs délais, informer l'inspecteur et les associations accréditées concernées des résultats de son enquête et des mesures précises qu'il entend prendre.

Prochaine visite

À la date d'échéance des avis de dérogations.

Si vous avez des questions sur ce rapport, n'hésitez pas à communiquer avec nous :

Dominique Benjamin, inspectrice
Tél. :
Fax : (514) 906-3234
Courriel : dominique.benjamin@.csst.qc.ca

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	1 août 2011	RAP0664957

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
1	LSST	51(5)	PLAN D'ACTION L'employeur doit utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et sécurité du travailleur. Pour celà, l'employeur doit élaborer un plan d'action en vue de réaliser l'enquête concernant la prise d'otages survenue le 29 avril 2011, tel que définit dans le présent rapport. Suivi le : 2011-07-11 (RAP0660921) - Délai: 10 jours Émis le : 2011-06-06 (RAP0653793) - Délai: 15 jours	-	Annulée
2	LSST	51(5)	L'employeur n'utilise pas les moyens et techniques visant à contrôler et éliminer tous les éléments de risques reliés aux lieux physiques ayant facilité ou pouvant faciliter une prise d'otage et qui ont été identifiés lors de la Visite sécuritaire des unités. Risque d'agression.	30 j	Non commencée
3	LSST	51(5)	L'employeur n'utilise pas les moyens et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer : - les éléments de risques qui ont rendu possible la prise d'otages à l'unité D-2 le 29 avril 2011; - les facteurs qui ont contribué à diminuer l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à la prise d'otages (situation de crise à haut risque d'agression).	90 j	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 septembre 2011 à 13h00	DPI4150248	15 septembre 2011	RAP0667438

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de dossier.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
M. Yann Belzile, Directeur des ressources humaines;
Mme Francine Pilote, directrice des soins infirmiers et des programmes
Mme Hélène Régnier, Adjointe à la direction générale
Mme Dominique Gagnon, Conseillère en ressources humaines
Mme A ;
M. B / SST
M. C SCFP
M. D SPGQ

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
15 septembre 2011	RAP0667438

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de ma visite à savoir, la vérification des suites données à la dérogation dont l'échéance est arrivée à terme et qui concerne la sécurisation des lieux.

Description des observations et informations recueillies

- Le document de base pour effectuer le suivi de la dérogation est le rapport *''visite sécuritaire des unités (secteur administratif)''*, élaboré suite à la visite du service de la sécurité en juin 2011. Ce document comporte 20 points à corriger afin d'améliorer la sécurité de l'établissement en rapport avec le risque de prise d'otages.

- Afin de suivre et d'apprécier l'avancement des actions correctives réalisées, les représentants de l'employeur m'ont remis les documents suivants :
  1. Un tableau récapitulatif des actions menées afin de répondre à la visite sécuritaire des unités;
  2. Des fiches de constats numérotées #7, #8, 11, #13, #15, #19, comportant un descriptif des actions à mener avec les échéances pour chaque action;
  3. Une liste des bons de travail pour chaque fiche de constat;
  4. Un spécimen de tableau de vérification et entretien préventif des environnements.

- Pour sa part, la partie syndicale m'a remis une liste détaillée des lacunes constatées par les représentants syndicaux pour chaque point du rapport de visite sécuritaire des lieux.

- À la lumière des informations contenues dans les divers documents mentionnés ci-dessus et suite aux indications des personnes présentes durant ma visite, il ressort que les actions correctives des 20 points signalés dans le rapport de visite sécuritaire des unités ont été entamés sans pour autant être finalisées. Les actions les plus importantes, à mener ou à parfaire, relevées durant la rencontre sont :

- Revoir la sécurisation des chaises utilisées pour la prise de sang et compléter les actions de sécurisation de toutes les autres chaises.

- Enlever tous les anciens graduateurs servant à mesurer la taille des personnes en attendant la réception des nouveaux graduateurs.
- Continuer les opérations de ''ménage'' et revoir la nature des effets entreposés dans les quatre unités :A-1, E-2, F-2 et H-2.

Observations (suite…)

- Veiller à verrouiller les espaces de rangements des effets personnels;
- [redacted];

- S'assurer qu'il n'y a aucun élément ou accessoire dangereux à l'intérieur des vestiaires et compléter le ménage dans toutes les unités;

- Veiller à la fermeture des portes des toilettes et consoles. À cet effet, il a été suggéré à l'employeur d'installer des ressorts de rappel ou d'autres types équivalents de ferme-portes au niveau de toutes les portes qui doivent être maintenues fermées et ce afin de ne pas dépendre uniquement de l'action humaine;

- [redacted];

- Concernant les actions de sécurisation des bureaux, j'ai demandé aux représentants de l'employeur de finaliser ces actions en urgence.

Ainsi, je considère la dérogation #2 en cours et un délai supplémentaire de 20 jours est accordé.

Concernant la dérogation #3, les représentants de l'employeur ont tenu à m'informer que le programme prévisionnel de réalisation de l'enquête pourrait dépasser le délai accordé par la CSST et ce, en raison des indisponibilités des experts de l'ASSTSAS ainsi que des représentants syndicaux.
Aussi, j'ai demandé aux représentants de l'employeur, qu'en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, LSST, l'employeur doit donner suite à l'avis de correction dans les délais impartis. Il doit, en outre, informer dans les plus brefs délais l'inspecteur des mesures précises qu'il entend prendre pour corriger la dérogation.

Conclusion

Je vous invite à régulariser dans les délais mentionnés, les dérogations qui se trouvent dans la section ''avis de correction''.

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
15 septembre 2011	RAP0667438

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Veuillez noter que ne pas donner suites à un avis de correction émis par un inspecteur contrevient à l'article 184 de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

Prochaine visite

À la date d'échéance des avis de dérogation.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	15 septembre 2011	RAP0667438

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
2	LSST	51(5)	L'employeur n'utilise pas les moyens et techniques visant à contrôler et éliminer tous les éléments de risques reliés aux lieux physiques ayant facilité ou pouvant faciliter une prise d'otage et qui ont été identifiés lors de la Visite sécuritaire des unités. Risque d'agression. Émis le : 2011-08-01 (RAP0664957) - Délai: 30 jours	20 j	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 novembre 2011 à 13h30	DPI4150248	14 novembre 2011	RAP0673063

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
M. Yann Belzile, Directeur des ressources humaines;
Mme Francine Pilote, directrice des soins infirmiers et des programmes
Mme Hélène Régnier, Adjointe à la direction générale
Mme Geneviève Lahaie, Responsable SST
M. Paul-Émile Trudeau, Directeur des services techniques
M. Carol Maltais, Chef de service sécurité;
Mme Nicole Morissette, Coordonatrice de programmes D1 et D2.
Mme A ;
M. B
M. C SCFP

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Le 13 octobre 2011 à 13h30, je me suis rendu à l'institut Pinel accompagné de Monsieur Belkacem Hocine, chef d'équipe, afin d'effectuer une première visite de suivi concernant la dérogation #2 relative à la sécurisation des lieux. Une fois sur les lieux, constatant l'absence des représentants syndicaux nous avons reporté cette visite au 9 novembre 2011 à 13h30.

À cette seconde date, j'ai rencontré toutes les parties concernées par le dossier à qui j'ai expliqué le but de ma visite à savoir la vérification des suites données aux deux dérogations figurant dans l'avis de correction du rapport RAP0664957 du 1 août 2011.

Description des observations et informations recueillies

1- Dérogation #2 : sécurisation des lieux.

- Les 20 points constituant les éléments à corriger qui figurent dans le rapport *"visite sécuritaire des unités (secteur administratif)"*, élaboré par le service de la sécurité en juin 2011, ont été réalisés y compris les aspects relevés par les représentants syndicaux. Pour rappel, ce rapport comporte 20 points à corriger afin d'améliorer la sécurité de l'établissement en rapport avec le risque de prise d'otages.
  Monsieur Trudeau m'a informé qu'une nouvelle porte pour les vestiaires du D2 avait été commandée et devrait être réceptionnée puis installée prochainement.
  Considérant tous les éléments porté à ma connaissance durant ma visite, je considère la dérogation #2 corrigée.

  Cependant, durant cette rencontre, j'ai été informé que [redacted].

Observations (suite…)

En outre, cette alarme peut être entendue même à l'intérieur des bureaux avec la porte fermée. En cas de réelle prise d'otage ceci aurait pour effet de créer un sentiment de panique chez le ravisseur qui pourrait avoir une réaction imprévisible et violente.

Ainsi j'ai demandé aux représentants de l'employeur de procéder au changement de la sonnerie et de l'intensité de l'alarme indiquant la prise d'otages pour qu'elle puisse être différenciée par les travailleurs de l'alarme incendie et afin qu'elle ne puisse être audible à l'intérieur des bureaux. **La dérogation #4 est émise à cet effet.**

De plus, tous les travailleurs doivent être formés et informés de la procédure d'urgence en cas de prise d'otage ainsi que la gestion des fausses alertes. **La dérogation #5 est émise à cet effet.**

2- Dérogation #3 : l'enquête concernant la prise d'otages

- Concernant la dérogation #3, les représentants de l'employeur m'ont informé que deux rencontres avaient eu lieu avec les consultants de l'ASSTSAS et deux autres étaient prévues les 12 et 13 novembre alors que la dernière rencontre prévue dans le cadre de l'enquête est le 09 décembre 2011. Toute les parties se sont entendues sur le nombre d'accompagnateurs internes des experts de l'ASSTSAS qui est de quatre (04) personnes dont deux représentants de l'employeur et deux représentants des travailleurs de même que les rencontres des témoins se feront à trois personnes. **Ainsi, je considère la dérogation #3 en cours et un délai supplémentaire de 30 jours est accordé.**

À la fin de la rencontre, Madame A a soulevé un point concernant la fouille des personnes pénétrant l'établissement. [redacted]. Les représentants de l'employeur m'ont confirmé que ce point est traité à l'interne dans le cadre des travaux du comité paritaire de santé et de sécurité et qu'il sera abordé lors de la prochaine réunion qui se déroulera la semaine prochaine. Un procès-verbal de la réunion devra présenter un point de situation au sujet de cet aspect.

J'ai terminé mon inspection par une visite du département D2 où j'ai pu constaté les actions correctives de sécurisation des lieux de même que j'ai été informé par Madame Morissette que

Observations (suite…)

les travailleurs avaient été informés de la procédure d'urgence en cas de prise d'otages et que des tests réels étaient prévus durant les prochains jours.

Conclusion

Je vous invite à régulariser dans les délais mentionnés, les dérogations qui se trouvent dans la section ''avis de correction''.

Veuillez noter que ne pas donner suites à un avis de correction émis par un inspecteur contrevient à l'article 184 de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

Prochaine visite

À la date d'échéance des avis de dérogation.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	14 novembre 2011	RAP0673063

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé — **Numéro**

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
2	LSST	51(5)	L'employeur n'utilise pas les moyens et techniques visant à contrôler et éliminer tous les éléments de risques reliés aux lieux physiques ayant facilité ou pouvant faciliter une prise d'otage et qui ont été identifiés lors de la Visite sécuritaire des unités. Risque d'agression. Suivi le : 2011-09-15 (RAP0667438) - Délai: 20 jours Émis le : 2011-08-01 (RAP0664957) - Délai: 30 jours	-	Effectuée
3	LSST	51(5)	L'employeur n'utilise pas les moyens et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer : - les éléments de risques qui ont rendu possible la prise d'otages à l'unité D-2 le 29 avril 2011; - les facteurs qui ont contribué à diminuer l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à la prise d'otages (situation de crise à haut risque d'agression). Émis le : 2011-08-01 (RAP0664957) - Délai: 90 jours	30 j	En cours
4	LSST	51(3)	L'employeur ne s'assure pas que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur et ce ne modifiant pas la sonnerie et l'intensité de l'alarme en cas de prise d'otage, contribuant ainsi à réduire l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à une prise d'otages. Il a y un risque d'agression pour les travailleurs.	30 j	Non commencée
5	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas 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'habilité et les connaissances requises pour agir de façon sécuritaire lors d'une alarme d'urgence en cas de prise d'otages. Gestion de situation de crise à haut risque d'agression.	30 j	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
19 décembre 2011 à 13h30	DPI4150248	21 décembre 2011	RAP0691492

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
Maître Jean-Claude Turcotte, Avocat / Représentant de l'employeur
Mme Geneviève Lahaie, Responsable SST
Mme A (SCFP);
M. B SCFP
M. 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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Durant ma visite, je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine, Chef d'équipe PI à la CSST.

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir, la vérification des suites données aux dérogations arrivées à échéance dans le présent dossier soit les dérogations numérotées #3, #4 et #5.

Description des observations et informations recueillies

Concernant l'installation d'un nouvelle alarme pour indiquer les cas de prises d'otages qui pourraient survenir au niveau de l'établissement, le représentant de l'employeur, Maître Jean-Claude Turcotte en l'occurrence, nous a remis un bon d'achat approuvé par le responsable des approvisionnements de l'institut Philippe-Pinel. Ce bon confirme l'achat auprès de la compagnie ''Digi-Key'' d'une sonnerie d'alarme. Cette alarme aura une intensité et un signal sonore différents à celle indiquant les autres situations d'urgence, l'incendie par exemple.

[redacted]

Ainsi, je considère la dérogation #4 en cours et un délai supplémentaire de 30 jours est accordé.

S'agissant de l'objet de la dérogation #5, M. Turcotte nous a remis divers documents en relation avec le sujet. Il s'agit du document relatif au *''protocole intervention d'urgence au XX''* ainsi que des documents comportant les réponses des coordonnateurs des unités quant aux déroulements des séances d'information des travailleurs à l'application de la procédure d'urgence en cas de prise d'otages.
À la lecture de ces documents et en résumé, il ressort les points ci-dessous mentionnés. Il est à noter que certaines expressions ont été reprises telles qu'elles figurent dans leur document d'origine :

- Unité A1 : une formation serait nécessaire;
- Unité A2 : la commis ne sait pas quoi faire en cas de prise d'otages. Pas de rencontre formelle;
- Unités B1 et B2 : Le personnel rencontré les 28, 29 et 30 novembre et informé de l'utilisation des boutons d'alarme dans les bureaux;
- Unité C1 : pas besoin de formation;

Observations (suite…)

- Unité D1 : personnel informé de la procédure de la procédure des boutons paniques;
- Unités E1 et E2 : Toutes les équipes rencontrées. Suivi sur le protocole aux 2 semaines;
- Unité F1 : Pratique d'incendie;
- Unité F2 : vérification du coordonnateur avec la commis de l'unité concernant ses connaissances du protocole;
- Unités H3 et H4 : retour sur rôles, responsabilités de tous lors d'une prise d'otages (référence plan mesures d'urgence 3.5 et documents sur les types d'intervention sécuritaire).
- CPU : Rappel des mesures à prendre en cas de prise d'otages.

Sur la base des déclarations des coordonnateurs des différentes unités de l'établissements et suite aux discussions que nous avons eu avec les personnes rencontrées durant notre visite, outre le fait que l'employeur s'est attelé à entamé les actions en vue de corriger la dérogation #5, nous avons relevé deux aspects que l'employeur devrait prendre en considération.

Le premier consiste à assurer par des séances et rencontres formelles la formations et l'information de tous les travailleurs de l'établissement et de valider leurs connaissances par un moyen que l'employeur jugera le plus approprié.

Le second point, et non des moindres, a trait au contenu fourni aux travailleurs durant les séances d'information. En effet, selon les commentaires des représentants syndicaux ainsi que les déclarations des coordonnateurs des unités, il subsiste encore une confusion auprès des travailleurs pour distinguer entre les différentes alertes qui peuvent être signalées à l'intérieur de l'établissement.

[redacted]

En consultant le protocole d'intervention d'urgence de l'établissement, on constate que le cas d'une situation d'urgence découlant d'une prise d'otage est mentionné en caractère gras au bas du document avec comme uniques indications le numéro à appeler et une référence à la section 3.5 du cahier jaune des mesures d'urgence. Toutes ces informations n'indiquent pas aux travailleurs la conduite à tenir, c'est-à-dire les actes à faire mais également, et surtout, à ne pas faire en cas d'urgence pour prise d'otages. Pour rappel, c'est au niveau de la gestion des mesures d'urgence que la distinction doit être bien établie afin de prévoir la conduite à tenir vis-

Observations (suite…)

à-vis des multiples scénarios de situations d'urgence qui pourraient survenir allant du colis suspect au tremblement de terre en passant par une panne électrique ou autres.

Ainsi, je considère la dérogation #5 en cours et un délai supplémentaire de 30 jours est accordé.

Concernant la dérogation #3 relative à l'enquête sur la prise d'otages,
M. Turcotte nous informe des prochaines dates de rencontres avec les représentants de l'ASSTSAS en vue de finaliser cette enquête. Il s'agit des dates suivantes :
Les 10 janvier, 12 janvier, 17 janvier, 19 janvier, 24 janvier et 25 janvier de l'année 2012. Ainsi, la dérogation #3 est en cours et un délai supplémentaire de 30 jours est accordé.

Il est à noter que durant notre visite, les représentants syndicaux ont évoqué le cas des déchets recyclables de l'établissement qui contiennent parfois des objets métalliques pouvant être utilisé à mauvais escient et constituer une arme de fortune. Ces déchets sont disposés dans des bacs de recyclage qui sont à la portée de toutes les personnes y compris les patients de l'établissement. Madame Lahaie nous a confirmé que ce problème est pris en charge par l'employeur et sera réglé en urgence dans les jours à venir.

Conclusion

Je vous invite à régulariser dans les délais mentionnés, les dérogations qui se trouvent dans la section ''avis de correction''.

Veuillez noter que ne pas donner suites à un avis de correction émis par un inspecteur contrevient à l'article 184 de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

L'article 184 de la LSST stipule que :

'' La personne à qui un inspecteur a adressé un avis de correction doit y donner suite dans le délai imparti; il doit en outre, informer dans les plus brefs délais l'association accréditée, le comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention et l'inspecteur des mesures précises qu'il entend prendre.''

Observations (suite…)

Prochaine visite

À l'échéance des dérogations en cours dans le présent dossier.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	21 décembre 2011	RAP0691492

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
3	LSST	51(5)	L'employeur n'utilise pas les moyens et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer : - les éléments de risques qui ont rendu possible la prise d'otages à l'unité D-2 le 29 avril 2011; - les facteurs qui ont contribué à diminuer l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à la prise d'otages (situation de crise à haut risque d'agression). Suivi le : 2011-11-14 (RAP0673063) - Délai: 30 jours Émis le : 2011-08-01 (RAP0664957) - Délai: 90 jours	30 j	En cours
4	LSST	51(3)	L'employeur ne s'assure pas que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur et ce ne modifiant pas la sonnerie et l'intensité de l'alarme en cas de prise d'otage, contribuant ainsi à réduire l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à une prise d'otages. Il a y un risque d'agression pour les travailleurs. Émis le : 2011-11-14 (RAP0673063) - Délai: 30 jours	30 j	En cours
5	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas 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'habilité et les connaissances requises pour agir de façon sécuritaire lors d'une alarme d'urgence en cas de prise d'otages. Gestion de situation de crise à haut risque d'agression. Émis le : 2011-11-14 (RAP0673063) - Délai: 30 jours	30 j	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
20 février 2012 à 16h00 Sans visite	DPI4150248	22 février 2012	RAP0698960

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Institut Philippe Pinel de Montréal 10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1 Représentant de l'employeur Madame Geneviève Lahaie, chef de service	Institut Philippe Pinel de Montréal 10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :		

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de dossier.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Responsable SST (communication téléphonique)
Mme A (SCFP); (com. téléphonique)

En date du 20/02/2012, j'ai reçu un appel téléphonique de madame Lahaie qui désirait m'informer de l'avancement du présent dossier. À la fin de notre conversation, j'ai demandé à madame Lahaie de me transmettre par courriel, toutes les informations pertinentes relatives aux actions menées par l'employeur en vu de corriger les dérogations en cours et ce, afin de me permettre de statuer sur une date de suivi appropriée.

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
22 février 2012	RAP0698960

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Le 21/02/2012, suite à un appel téléphonique de madame A J'ai saisi cette opportunité pour lui faire part de cette démarche.

Description des observations et informations recueillies

Les informations transmises par madame Lahaie sont les suivantes :

En ce qui concerne l'enquête en lien avec la prise d'otage, celle-ci est en cours et des rencontres sont prévues jusqu'au 2 mars 2012.

En ce qui concerne les nouveaux avertisseurs auditifs, ceux-ci ont été approuvés par l'unité D2 et le comité paritaire et sont en cours d'installation partout dans l'Institut.

En ce qui concerne la formation et l'information en lien avec la prise d'otage, les dirigeants de l'institut ont eu une rencontre avec la firme Formation Management et sont en attente d'un rapport qui résumera un plan d'opération en cas de prise d'otage et les actions à poser concernant le déploiement du personnel et des responsabilités de chacun.

Compte tenu de ce qui précède, je considère les dérogations en cours et un délai supplémentaire de 30 jours est accordé à toutes les dérogations. De ce fait, la rencontre prévue le 24/02/2012 à 10h00, avec l'employeur et les représentants syndicaux est annulée. Voir la prochaine date de suivi à la fin du présent rapport. Durant ce délai, l'employeur devra documenter tous les évènements en lien avec ce dossier.

Conclusion

Je vous invite à régulariser dans les délais mentionnés, les dérogations qui se trouvent dans la section ''avis de correction''.

Veuillez noter que ne pas donner suites à un avis de correction émis par un inspecteur contrevient à l'article 184 de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
22 février 2012	RAP0698960

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Prochaine visite

La rencontre du 24/02/2012 est annulée et reportée au courant de la semaine du 26 mars 2012.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	22 février 2012	RAP0698960

Dérogations

Vous êtes obligé d'apporter dans le délai prescrit des corrections aux dérogations suivantes :

Employeur visé — **Numéro**

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Délai	État
3	LSST	51(5)	L'employeur n'utilise pas les moyens et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer : - les éléments de risques qui ont rendu possible la prise d'otages à l'unité D-2 le 29 avril 2011; - les facteurs qui ont contribué à diminuer l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à la prise d'otages (situation de crise à haut risque d'agression). Suivi le : 2011-12-21 (RAP0691492) - Délai: 30 jours Suivi le : 2011-11-14 (RAP0673063) - Délai: 30 jours Émis le : 2011-08-01 (RAP0664957) - Délai: 90 jours	30 j	En cours
4	LSST	51(3)	L'employeur ne s'assure pas que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur et ce ne modifiant pas la sonnerie et l'intensité de l'alarme en cas de prise d'otage, contribuant ainsi à réduire l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à une prise d'otages. Il a y un risque d'agression pour les travailleurs. Suivi le : 2011-12-21 (RAP0691492) - Délai: 30 jours Émis le : 2011-11-14 (RAP0673063) - Délai: 30 jours	30 j	En cours
5	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas 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'habilité et les connaissances requises pour agir de façon sécuritaire lors d'une alarme d'urgence en cas de prise d'otages. Gestion de situation de crise à haut risque d'agression. Suivi le : 2011-12-21 (RAP0691492) - Délai: 30 jours Émis le : 2011-11-14 (RAP0673063) - Délai: 30 jours	30 j	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
20 avril 2012 à 13h30	DPI4150248	24 avril 2012	RAP0705436

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Responsable SST
Mme A (SCFP);
M. B , SCFP

Durant ma visite, je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine, Chef d'équipe PI à la CSST.

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
24 avril 2012	RAP0705436

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir, la vérification des suites données aux dérogations en cours dans le présent dossier.

Description des observations et informations recueillies

Concernant l'installation d'un nouvelle alarme pour indiquer les cas de prises d'otages qui pourraient survenir au niveau de l'établissement, la représentante de l'employeur, Mme Geneviève Lahaie en l'occurrence, nous a informé que toutes les alarmes sonores ont été installées . Mme Lahaie nous a également informé qu'au début de la semaine prochaine, soit à partir de lundi 23 avril, l'employeur fournira des explications sur le rôle et l'intérêt de cette nouvelle alarme aux travailleurs.
Ainsi, je considère la dérogation #4 corrigée.

S'agissant de la dérogation #5, L'employeur a sollicité les services d'une compagnie externe spécialisée afin de réaliser une procédure en cas de prise d'otages ainsi qu'un plan de formation pour la gestion d'un tel événement. Le produit livré par ladite compagnie n'a pas répondu aux attentes et aux besoins de l'employeur. De ce fait, le document va être modifié à l'interne et son contenu sera présenté par le chef de la sécurité au comité paritaire le 22/05/2012.
Je considère la dérogation #5 en cours et un délai supplémentaire de 60 jours est accordé.

Concernant la dérogation #3 relative à l'enquête sur la prise d'otages, la représentante de l'employeur nous informe que celle-ci est encore en cours et des rencontres avec les représentants de l'ASSTSAS en vue de finaliser cette enquête sont prévues durant la mois de juin prochain. Ainsi, je constate que la dérogation #3 est en cours et un délai supplémentaire de 120 jours est accordé.

Conclusion

Je vous invite à régulariser dans les délais mentionnés, les dérogations qui se trouvent dans la section ''avis de correction''.

Veuillez noter que ne pas donner suites à un avis de correction émis par un inspecteur contrevient à l'article 184 de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
24 avril 2012	RAP0705436

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Prochaine visite

À l'échéance des dérogations en cours dans le présent dossier.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	24 avril 2012	RAP0705436

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Institut Philippe Pinel de Montréal

Nº	Code de la loi ou du règlement	Nº de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
3	LSST	51(5)	L'employeur n'utilise pas les moyens et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer : - les éléments de risques qui ont rendu possible la prise d'otages à l'unité D-2 le 29 avril 2011; - les facteurs qui ont contribué à diminuer l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à la prise d'otages (situation de crise à haut risque d'agression). Suivi le : 2012-02-20 (RAP0698960) - délai expire le 2012-03-21 Suivi le : 2011-12-19 (RAP0691492) - délai expire le 2012-01-18 Suivi le : 2011-11-09 (RAP0673063) - délai expire le 2011-12-09 Observé le : 2011-07-28 (RAP0664957) - délai expire le 2011-10-26	2012-08-18	En cours
4	LSST	51(3)	L'employeur ne s'assure pas que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur et ce ne modifiant pas la sonnerie et l'intensité de l'alarme en cas de prise d'otage, contribuant ainsi à réduire l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à une prise d'otages. Il a y un risque d'agression pour les travailleurs. Suivi le : 2012-02-20 (RAP0698960) - délai expire le 2012-03-21 Suivi le : 2011-12-19 (RAP0691492) - délai expire le 2012-01-18 Observé le : 2011-11-09 (RAP0673063) - délai expire le 2011-12-09	2012-03-21	Effectuée
5	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas 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'habilité et les connaissances requises pour agir de façon sécuritaire lors d'une alarme d'urgence en cas de prise d'otages. Gestion de situation de crise à haut risque d'agression. Suivi le : 2012-02-20 (RAP0698960) - délai expire le 2012-03-21 Suivi le : 2011-12-19 (RAP0691492) - délai expire le 2012-01-18 Observé le : 2011-11-09 (RAP0673063) - délai expire le 2011-12-09	2012-06-19	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. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
21 juin 2012 à 9h30	DPI4150248	30 juillet 2012	RAP0722251

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Responsable SST
M. A / local 2960
M. B SCFP 2960

Durant ma visite, je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine, Chef d'équipe PI à la CSST.

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
30 juillet 2012	RAP0722251

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir, la vérification des suites données aux 2 dérogations en cours dans le présent dossier.

Description des observations et informations recueillies

Concernant la dérogation #3, la représentante de l'employeur nous informe que l'enquête est terminée et le rapport a été soumis au comité de gestion des risques. Mme Lahaie s'est engagée à me transmettre une copie du rapport final dès qu'il sera disponible dans sa version finale.

En effet, le 09/07/2012, Mme Lahaie m'a envoyé un courriel comportant en pièce jointe une copie du rapport d'enquête sur la prise d'otage.

Cette date ayant coïncidé avec [redacted], je n'ai pu consulter le contenu du document immédiatement après sa réception. Après avoir lu le rapport, j'informe les parties que je prévois de les rencontrer au courant du mois de septembre prochain, pour faire un suivi de l'application des recommandations dudit rapport d'enquête.

Par ailleurs, Mme Lahaie m'a également transmis la démarche arrêtée par l'employeur pour parvenir à la réalisation des recommandations du rapport d'enquête. Cette démarche s'articule sur les points suivants :

1) Examen du rapport par le comité de gestion des risques afin de départager les recommandations qui ont déjà été réalisées et celles qui restent à faire (début juillet).
2) Priorisation des recommandations du rapport d'enquête (celles qui restent à faire) par le comité paritaire en santé et sécurité du travail.
3) Analyse de faisabilité des recommandations priorisées, par les différentes directions concernées en regard des critères cliniques, financiers et légaux. Proposition d'un plan d'action au comité de direction.
4) Analyse des plans d'action par le comité de direction et approbation d'un plan d'action global pour l'Institut (fin août).

Aussi, compte-tenu de ce qui précède, je considère la dérogation #3 effectuée.

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
30 juillet 2012	RAP0722251

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

S'agissant de la dérogation #5, le comité paritaire de santé et de sécurité de l'établissement a élaboré un plan d'action en procédant à la priorisation des recommandations figurant dans le rapport d'enquête. Ce plan d'action m'a également été remis et à la lecture de ce document on note l'inscription de plusieurs actions de formation destinées au personnel en relation avec les cas de prise d'otages. Je note toutefois, que ce plan d'actions ne comporte pas d'échéance ni l'identification du responsable à la réalisation de chaque recommandation (action).

Je considère la dérogation #5 en cours et un délai supplémentaire de 100 jours est accordé. Ainsi, un point de situation sur l'avancement des mesures correctives de cette dérogation devra être présenté par l'employeur lors de notre prochaine rencontre du mois de septembre.

Conclusion

Un suivi sera effectué dans le présent dossier.

Prochaine visite

Au courant du mois de septembre à une date qui sera arrêtée avec les parties.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	30 juillet 2012	RAP0722251

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

Nº	Code de la loi ou du règlement	Nº de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
3	LSST	51(5)	L'employeur n'utilise pas les moyens et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer : - les éléments de risques qui ont rendu possible la prise d'otages à l'unité D-2 le 29 avril 2011; - les facteurs qui ont contribué à diminuer l'efficacité de l'intervention d'urgence visant à mettre fin à la prise d'otages (situation de crise à haut risque d'agression). Suivi le : 2012-04-20 (RAP0705436) - délai expire le 2012-08-18 Suivi le : 2012-02-20 (RAP0698960) - délai expire le 2012-03-21 Suivi le : 2011-12-19 (RAP0691492) - délai expire le 2012-01-18 Suivi le : 2011-11-09 (RAP0673063) - délai expire le 2011-12-09 Observé le : 2011-07-28 (RAP0664957) - délai expire le 2011-10-26	-	Effectuée
5	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas 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'habilité et les connaissances requises pour agir de façon sécuritaire lors d'une alarme d'urgence en cas de prise d'otages. Gestion de situation de crise à haut risque d'agression. Suivi le : 2012-04-20 (RAP0705436) - délai expire le 2012-06-19 Suivi le : 2012-02-20 (RAP0698960) - délai expire le 2012-03-21 Suivi le : 2011-12-19 (RAP0691492) - délai expire le 2012-01-18 Observé le : 2011-11-09 (RAP0673063) - délai expire le 2011-12-09	2012-09-29	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 www.csst.qc.ca. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
19 octobre 2012 à 9h30	DPI4150248	22 octobre 2012	RAP0739108

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Marie-Hélène Régnier, adjointe au directeur général
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère en SST
Mme A (SCFP)
M. B SCFP 2960
M. C / local 2960

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Déroulement de l'intervention

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir la vérification des suites données aux recommandations du rapport d'enquête concernant la prise d'otages survenue le 29 avril 2011 au département D2 de l'établissement.

Durant cette visite je suis accompagné de Messieurs Rodrigue Décarie et Belkacem Hocine, directeur santé-sécurité et chef d'équipe prévention-inspection, respectivement.

Description des observations et informations recueillies

Le document de base ayant servi de référence durant la rencontre a été le rapport interne à l'établissement intitulé ''suivi des recommandations'' dont une mise à jour datée du 16/10/2012 m'avait été transmise par Mme Lahaie auparavant.

Le document reprend toutes les recommandations du rapport d'enquête et indique les noms des responsables, les échéanciers ainsi que les réalisations ou les démarches en cours pour chaque recommandation dans une colonne distincte.

C'est sur le contenu de cette colonne ''réalisations ou démarches en cours'' que l'essentiel de la discussion a porté durant cette rencontre.

Les représentantes de l'employeur nous informent pour leur part, que le comité de direction effectuera à chaque mois le suivi des réalisations des recommandations du rapport d'enquête. Ce comité est constitué des directeurs concernés incluant le directeur général.

Madame Régnier présentera quant à elle le rapport de suivi au comité de gestion des risques.

La partie syndicale nous a informé qu'elle n'a pas été associée à l'élaboration de la section relative aux réalisations et démarches en cours.

À la lecture du document, nous avons relevé un avancement positif concernant les volets relatifs à la formation, la détection sonore et la détection métallique ainsi que le recyclage même si concernant ce dernier point des améliorations sont attendues afin d'éliminer le danger généré par les arêtes coupantes des éléments métalliques de verrouillage des bacs ainsi que l'emplacement et la gestion de ces bacs.

Observations (suite…)

Concernant les autres points, nous avons notés que certaines réponses données par les membres du comité de direction aux recommandations du rapport ne correspondaient pas aux actions attendues à même d'apporter les mesures correctives escomptées alors que d'autres nécessitaient des explications que les personnes présentes ne pouvaient fournir.

De ce fait, il a été convenu d'un commun accord, de rencontrer les personnes concernées afin de nous apporter tous les éclaircissements nécessaires pour assurer un suivi rigoureux du plan d'action relatif à la réalisation des recommandations du rapport d'enquête.

Les dates du 31 octobre et du 12 novembre 2012 ont été retenues à cet effet.

Par ailleurs, après avoir reçu des informations concernant l'agression d'une travailleuse par , nous avons décider de rencontrer les personnes concernées afin de documenter cet événement. Pour ce faire, les dates du 2 et 5 novembre ont été retenues.

Conclusion

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4150248	22 octobre 2012	RAP0739108

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

Nº	Code de la loi ou du règlement	Nº de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
5	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas 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'habilité et les connaissances requises pour agir de façon sécuritaire lors d'une alarme d'urgence en cas de prise d'otages. Gestion de situation de crise à haut risque d'agression. Suivi le : 2012-06-21 (RAP0722251) - délai expire le 2012-09-29 Suivi le : 2012-04-20 (RAP0705436) - délai expire le 2012-06-19 Suivi le : 2012-02-20 (RAP0698960) - délai expire le 2012-03-21 Suivi le : 2011-12-19 (RAP0691492) - délai expire le 2012-01-18 Observé le : 2011-11-09 (RAP0673063) - délai expire le 2011-12-09	-	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 www.csst.qc.ca. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
12 novembre 2012 à 9h30	DPI4150248	19 novembre 2012	RAP0743591

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Marie-Hélène Régnier, adjointe au directeur général
Mme Francine Pilote, Directrice des soins infirmiers
M. Yann Belzile, Directeur des ressources humaines;
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère en SST
M. Carol Maltais, Chef du service sécurité;
Mme Daniela Vrabie, Adjointe à la direction des soins infirmiers
M. Éric Waskiewicz, Chef des installations matérielles
Mme Antonella Orsini, Adjointe DSP
Mme A (SCFP)

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
19 novembre 2012	RAP0743591

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Personnes rencontrées
M. B SCFP 2960
M. C

Déroulement de l'intervention

Tel que convenu lors de notre dernière rencontre du 19/10/2012, nous avons rencontré les représentants de l'employeur concernés par l'application des recommandations du rapport d'enquête sur la prise d'otages qui s'est déroulée au D2. Le but de cette rencontre étant de permettre aux responsables, chacun en ce qui le concerne, de nous garantir, à travers les éclaircissements qu'ils apporteront au volet ''réalisations ou démarches en cours'', un suivi rigoureux du plan d'action relatif à la réalisation des recommandations du rapport d'enquête.

La rencontre s'est déroulée en 2 parties la première le 31 octobre et la seconde le 12 novembre 2012.

Durant cette visite je suis accompagné de Messieurs Rodrigue Décarie et Belkacem Hocine, directeur santé-sécurité et chef d'équipe prévention-inspection, respectivement.

Description des observations et informations recueillies

Documents remis par l'employeur :

Outre le plan d'actions concernant l'application des recommandations découlant de l'enquête suite à la prise d'otages du 29 avril 2011, les documents suivants nous ont été également remis durant la rencontre :

1- Suivi des recommandations de la prise d'otages du 2011-04-29 et leurs mécanismes de contrôle -Direction des soins infirmiers et des programmes-.

2- Procédure : Mise à jour de l'organisation des activités hors unité, pour les unités H3-H4.

3- Procédure : Surveillance sécuritaire et préventive durant les entrevues avec des patients (unités H3 et H4).

Observations (suite…)

4- Procédure : Surveillance sécuritaire et préventive durant les entrevues avec des patients (unités A-B-C-D-E-F1-F2-H2).

5- Aide-mémoire : Vérification sécuritaire avant/après les activités petites cours.

6- Aide-mémoire : Surveillance sécuritaire durant la réalisation de travaux par les services techniques sur les unités / dans le secteur sécuritaire.

7- Aide-mémoire : Articles de cantine non autorisés à la chambre des patients.

8- Tableau de vérification et entretien préventif des environnements.

9- Tableau de vérification et entretien préventif des environnements et chambres des patients.

Suite aux rencontres qui se sont déroulées durant ces 2 journées, nous avons noté que dans l'ensemble, le plan d'actions sera appliqué dans sa totalité par l'employeur sauf pour certaines mesures qui relèvent de l'aspect législatif en vigueur. C'est ainsi que la mesure préventive #23 du volet A qui consiste à définir une nouvelle catégorie de mesures de contrôle adaptée aux risques particuliers que présentent les patients provenant de milieux carcéraux ne peut être perçue de la sorte étant donné que les mesures de contrôle relèvent de la Loi de la santé des services sociaux et dépendent des orientations ministérielles. Toutefois, l'employeur compte améliorer ce point en assurant la formation des intervenants aux notes d'observation et l'article 8 du règlement des patients qui concerne les mesures d'isolement et de contention. Cette formation permettra aux intervenants de mieux assimiler les paramètres d'application de ces mesures.

Concernant les formations à venir, un large éventail de thèmes est prévu, planifié au cours des prochains mois et s'adresseront à l'ensemble du personnel, aux intervenants des unités, aux agents de sécurité et les équipes d'urgence ainsi qu'aux gestionnaires. Le contenu de certaines formations sera donné par le Service Correctionnel du Canada. Toutefois, la 1ère formation prévue pour le 7 novembre a été reportée au 16 janvier 201, nous avons de ce fait demandé aux représentants de l'employeur de nous fournir le programme complet de formation tel que

Observations (suite…)

requis par les recommandations du rapport en mentionnant les thèmes, le personnel ciblé et la date exacte de chaque formation.

Nous avons également attiré l'attention de l'employeur à ce que la formation ne soit pas en décalage avec la réalité du terrain et que les notions enseignées ou évoquées durant la formation reflètent les problématiques rencontrées par les travailleurs et soient réellement appliquées au niveau de l'Institut. C'est le cas par exemple de la politique de fouille qui devra être mise à jour avant l'achèvement de la formation qui s'y rapporte.

Concernant les mesures faisant intervenir d'autres organismes, une coordonatrice, Mme Antonella Orsini, est désignée pour faire toutes les demandes et rappels nécessaires aux institutions carcérales fédérales ou autres tels que le comité conjoint et le comité de coordination entre autres.

Enfin, les aspects d'ordre technique seront pris en charge par les structures concernées, service de sécurité et service technique notamment. Les thèmes impliquant des changements majeurs seront débattus et traités par le comité paritaire. Il s'agit notamment de la gestion du recyclage et des accessoires s'y rapportant (bacs) où le directeur des ressources humaines a sollicité la partie syndicale à proposer des améliorations visant à rendre ces bacs inaccessibles aux patients tels que requis dans les recommandations du rapport.

Conclusion

Même s'il est indéniable que l'employeur a déjà entrepris des actions visant à améliorer la sécurité des lieux, il n'en demeure pas moins que d'énormes efforts sont encore à investir afin de corriger la situation qui prévalait avant la date du 29 avril 2011 qui a vu un patient prendre en otages des travailleurs de l'Institut.

En effet, les lacunes constatées dans le rapport et validées par la CSST, tant sur le plan organisationnel (formation, procédures opérationnelles) que technique (aménagement des lieux, accessoires pour la fouille, etc.) ont été correctement identifiées par l'employeur. Il reste maintenant à l'employeur la responsabilité d'éliminer et d'assurer le contrôle de ces dites lacunes en respectant chacune des recommandations et en fonctions des échéanciers prévus au plan d'action.

.

Observations (suite…)

Pour rappel, le rapport a été réalisé par une équipe d'experts accompagnée de personnes habilités de l'Institut. Il constitue de ce fait le document de référence dont les recommandations doivent être appliquées à la lettre pour qu'un événement similaire à celui du 29 avril 2011 ne se reproduise pas et afin d'améliorer les conditions de travail sécuritaires du personnel.

Il est nécessaire pour l'employeur que ses politiques, directives et consignes de travail soient claires, précises et validées afin d'éviter toute ambigüité et confusion en vue d'être correctement comprises et assimilées par les travailleurs.

La CSST fera des suivis de la mise en œuvre des mesures correctives prévues au plan d'action.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 octobre 2011 à 9h00	DPI4157416	27 octobre 2011	RAP0639863

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, Chef de service SST

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Carole Grenon, ing.	35296	Montréal - 3
Aussi présents :	Jean Desputeau	22645	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention :

Refus de travail exercé par A

Description du déroulement :

Personnes rencontrées	Copie remise sur les lieux
M. B SCFP2960	
Mme A	
Mme Geneviève Lahaie, chef de service santé sécurité au travail	
Mme Dominique Gagnon, conseillère à la Direction des ressources humaines	
Mme C SCFP 2960	

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
27 octobre 2011	RAP0639863

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Description des observations et informations recueillies :

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1.1 Sommaire

Le 4 octobre, vers 9 h 15, une travailleuse refuse d'exécuter son travail [redacted] parce qu'elle considère qu'il y a un danger pour sa santé et son intégrité physique à cause d'une situation de harcèlement provenant de [redacted]

1.2 Motifs du refus

La travailleuse juge qu'il est dangereux pour son intégrité physique de travailler dans le même [redacted], en raison du harcèlement psychologique qu'il manifeste à son égard. Elle considère que [redacted], cette situation lui cause du stress, de l'anxiété et des douleurs au ventre.

1.3 Travailleuse exerçant le droit de refus

Mme A [redacted]

1.4 Parties patronales avisées du refus

Mme Geneviève Lahaie, chef de service santé sécurité au travail
Mme Dominique Gagnon, conseillère en ressources humaines

1.5 Représentants de travailleuse

Mme. C [redacted] SCFP
M. B [redacted] SCFP

Observations (suite…)

2. EXPOSÉ DES FAITS

2.1 Historiques des événements

Le 4 octobre 2011 vers 8 h 00 Mme A se présente au travail. . Elle se dirige vers les bureaux du syndicat.

Vers 9 h 40, Mme C du syndicat téléphone à M. Jacques Jodoin, directeur adjoint affaires administratives pour l'aviser de la situation. , elle laisse un message sur sa boîte vocale pour l'informer que Mme A effectue un droit de refus.

Vers 10 h 00, Mme Geneviève Lahaie, responsable de la santé sécurité et Mme Dominique Gagnon, conseillère des ressources humaines sont informées du refus de travail en cours. Elles discutent de la situation avec M. B ainsi qu'avec Mme C du syndicat.

La travailleuse et les parties (Mme Lahaie, Mme Gagnon, M. B et Mm C) suivent les démarches prévues par la LSST sans en arriver à une entente. La représentante de l'employeur, Mme Lahaie communique avec l'inspecteur de garde vers 11 h 45 pour demander l'intervention d'un inspecteur de la CSST. Une discussion a eu lieu entre le gestionnaire responsable et les parties jusqu'à 15 h 10. Deux inspecteurs de la CSST se présentent sur les lieux le 5 octobre vers 9 h 00.

2.2 Position des parties

Version de la travailleuse

Selon la perception de la travailleuse, elle considère que D effectue à son endroit du harcèlement à son égard. Voici la liste de quelques points énumérées par la travailleuse :

- Lorsque la travailleuse était attitrée D lui faisait accomplir des tâches d'acheteuses, ce qui ne correspond pas à sa description de tâche.

- Lors d'une situation conflictuelle entre , celui-ci ferme brusquement la porte du local. La travailleuse située à proximité a presque reçu la porte sur le visage. . Bien qu'étant présent sur les lieux, M. D n'est pas intervenu lors de cette situation.

- Selon la travailleuse, M. D n'a pas de respect à son égard, il parle à haute voix à proximité de son espace de bureau ouvert lorsqu'elle est au téléphone avec un fournisseur.

- Le 30 septembre 2011, la travailleuse a rencontré Mme Gagnon représentante de l'employeur dans le but de dénoncer la situation de sa relation avec M. D qu'elle juge problématique. Depuis cette dénonciation elle craint de subir des représailles de la part de M. D

- Depuis environ 2 semaines, M. D ne lui donne presque plus de travail. Elle mentionne que c'est qui récupère toutes les tâches.

- La travailleuse mentionne avoir le sentiment de régresser professionnellement.

- Considérant que la travailleuse occupe , elle ne sait pas quoi faire ni comment faire son

travail. Elle ajoute que M. D ne lui offre aucun support ni formation. Il lui dit de se débrouiller.

- M. D reproche à la travailleuse de . M. D autorise les autres travailleurs à avoir 15 minutes supplémentaires pour la période du dîner et ce, à l'exception de la travailleuse.

Version de l'employeur

Le 28 septembre 2011, vers 13 h 30 la situation vécue entre Mme A et M. D a été discuté au comité des relations de travail constitué de représentants des deux parties.

Selon la procédure du comité, les travailleurs ne participent pas aux rencontres. La travailleuse a été informée par Mme Gagnon qu'elle pouvait la rencontrer afin d'obtenir sa version des faits.

Le 30 septembre 2011, Mme Gagnon a rencontré Mme A et ainsi . Mme A l'a informé de la situation problématique qu'elle vivait avec M. D .

Mme Gagnon a avisé Mme A que si elle se sent harcelé ou a l'impression de subir des représailles, elle doit en être avisée immédiatement. Mme A est autorisée par Mme Gagnon à quitter son bureau immédiatement afin de venir l'en informer.

Mme Gagnon a rencontré M. D pour l'informer de la situation et il a été avisé qu'en aucun temps il ne doit y avoir des représailles à l'égard de Mme A

Mme Gagnon informe la travailleuse que si elle se sent victime d'harcèlement de la part de D , elle doit porter plainte auprès de Mme Marie-Hélène Rainier adjointe au directeur général qui est responsable de la politique et des procédures mises en place par l'employeur pour contrer le harcèlement au travail.

Le 30 septembre, Mme Gagnon propose à afin de consulter son médecin traitant suite aux problèmes d'anxiété, de stress et de maux au ventre dont elle lui a fait part lors de leur rencontre.

Observations (suite…)

Les représentants de la travailleuse M. B et Mme C n'ont pas voulu utiliser la procédure pour contrer le harcèlement au travail en vigueur concernant la situation vécue par Mme A

Suite à une discussion avec la travailleuse et [redacted] et considérant qu'il n'y a pas eu d'entente, Mme Lahaie communique avec l'inspecteur de garde de la CSST afin de signifier le droit de refus.

Version de la représentante de la travailleuse

Mme C mentionne que la santé et la sécurité de la travailleuse est affectée. La travailleuse se sent incompétente et subit du stress causé par les crises de colère de M. D Elle craint que le stress et l'anxiété vécu par la travailleuse affecte [redacted]

Mme C considère que les crises de colère de M. D sont des gestes de violence.

La travailleuse éprouve de l'anxiété et de l'appréhension dès qu'elle se présente au travail [redacted].

Durant la journée [redacted], la travailleuse n'a pas jugé nécessaire de consulter un médecin tel que suggéré par Mme Gagnon lors de la rencontre du 30 septembre. La travailleuse ne se sent pas anxieuse ou stressée en dehors du bureau [redacted]

[redacted].

Mme A se présente au travail le 4 octobre vers 8 h 00. A son arrivée dans le bureau [redacted]. À l'arrivé de M. [redacted], la travailleuse s'est sentie mal. Elle est sortie du bureau en pleurant et s'est dirigée vers le bureau du syndicat.

ont analysé la situation afin de déterminer ce qu'ils pouvaient faire. La travailleuse ne voulait pas retourner travailler en présence de M. D Ils ont suggéré à Mme A d'exercer un refus de travail.

Vers 9 h 40 le 4 octobre, Mme C a essayé d'appeler M. Jacques Jodoin directeur général adjoint affaire administrative, pour l'informer du droit de refus de la travailleuse. M. Jodoin .

Mme C et M. B ont eu une discussion avec Mme Lahaie pour l'aviser du droit de refus exercé par la travailleuse.

Mme Lahaie explique aux qu'il s'agit d'une problématique de relation de travail et que la travailleuse ne peut pas faire un droit de refus en vertu de la loi sur la santé et la sécurité du travail.

Entre 10 h 00 et 11 h 15 une discussion s'est déroulée avec les parties et la travailleuse. Les parties ne parviennent pas à une entente sur une solution ou une affectation temporaire de la travailleuse.

2.3 Description de l'activité

La travailleuse occupe . Elle effectue des tâches de nature administrative. . Elle doit effectuer également toute autre tâche connexe à la demande de son .

Elle travaille sous la supervision .

M. D lui demande parfois d'effectuer des tâches qui ne font pas partie de sa description de tâche. Par exemple il lui a déjà demandé de remplir un pot de trombones, il lui demande de communiquer avec des fournisseurs pour l'achat de matériel et ce sans avoir reçu la formation nécessaire.

2.4 Description du lieu de travail

La travailleuse travaille dans un espace de bureau qui compte 4 sections. L'espace de travail où est situé Mme A à une superficie d'environ 10 pi par 20 pi fermée en avant à l'aide d'un paravent. Les trois autres bureaux sont des espaces fermés.

2.5 Constatations et renseignements obtenus

Une copie des documents énumérés ci-joint nous ont été transmis :

- Le formulaire de plainte que les travailleurs doivent compléter lorsqu'ils se sentent victime de harcèlement au travail.
- Une copie de la politique et procédures sur le harcèlement en milieu de travail mise en en vigueur depuis 2001 dans l'établissement.

- Le 17 octobre Mme Lahaie nous a transmis par courriel la description de tâches des postes de commis et .

- Une copie de la correspondance entre Mme Gagnon et Mme C datée du 30 septembre 2011.

La travailleuse a commencé à travailler à l'institut Pinel .

3. DÉCISION CONCERNANT LE REFUS DE TRAVAIL

3.1 Motifs de la décision

Pour les motifs suivants :

1. Le 30 septembre 2011, Mme Gagnon, conseillère à la Direction des ressources humaines a avisé Mme A que si elle se sent harcelé ou a l'impression de subir des représailles de la part de M. D elle doit en être avisée immédiatement. De

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
27 octobre 2011	RAP0639863

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

plus, Mme A est autorisé par Mme Gagnon à quitter son bureau immédiatement pour l'informer sans délais si elle estime subir des représailles ou du harcèlement de la part de M. D

2. Mme Gagnon a rencontré M. D pour l'aviser qu'en aucun temps il ne doit exercer du harcèlement ou des représailles à l'endroit de Mme A

3. Mme Gagnon a informé la travailleuse que l'employeur s'est doté d'une politique pour contrer le harcèlement au travail et qu'elle doit soumettre sa plainte de harcèlement à Mme Marie-Hélène Rainier, responsable de la mise en application de la politique concernant le harcèlement en milieu de travail. La travailleuse n'a pas rencontrée Mme Rainier. Le processus de plainte n'a pas été appliqué.

4. L'employeur s'est doté d'une politique en milieu de travail dans son établissement depuis 2001. Un formulaire de plainte spécifique au harcèlement au travail est disponible pour les travailleurs.

5. Le 30 septembre, Mme Gagnon a proposé à Mme afin qu'elle puisse consulter son médecin traitant suite aux problèmes d'anxiété et de stress soulevé par la travailleuse.

6. Une politique concernant le harcèlement en milieu de travail est en vigueur dans l'établissement. La travailleuse a décidé de ne pas adresser sa plainte de harcèlement auprès du Comité de gestion des plaintes de harcèlement.

7. .La travailleuse et ses représentants énumèrent des facteurs de risque, notamment: la colère de D, le manque de respect à son égard, lui demande réaliser des tâches pour lesquelles elle n'a pas reçu de formation et l'absence d'intervention

Après analyse de la situation, nous considérons, qu'il n'y a pas de preuves prépondérantes de dangers graves ou imminents pouvant affecter la santé et la sécurité de la travailleuse.

3.2 Décision

DÉCISIONS :

En vertu de pouvoirs qui me sont conférés par la loi sur la santé et la sécurité du travail, article 19, suite au refus de travail exercé par Mme A , le 4 octobre 2011 vers 9 h 15, au 10905 boulevard Henri-Bourassa est à Montréal et après analyse de la situation, nous déterminons qu'il n'existe pas de danger justifiant Mme A à refuser d'exécuter son travail.

Par conséquent, nous ordonnons le retour au travail.

Cependant un suivi sera effectué dans ce dossier concernant la mise en application de la politique de harcèlement en milieu de travail dont l'employeur nous a remis copie lors de cette intervention.

Cette décision a été rendue une première fois le 5 octobre 2011 et remise sur les lieux en présence des personnes ci-après mentionnées :

M. B SCFP2960
Mme A
Mme Geneviève Lahaie, chef de service santé sécurité au travail
Mme Dominique Gagnon, conseillère à la Direction des ressources humaines
Mme C .

Cependant cette décision qui faisait l'objet d'une erreur administrative a été amendée et remplacée par une nouvelle décision remise sur les lieux le 6 octobre 2011 en présence des personnes ci-après mentionnées :

M. B SCFP 2960
Mme Geneviève Lahaie, chef de service santé sécurité au travail
Mme Dominique Gagnon, conseillère à la Direction des ressources humaines
Mme C .SCFP 2960

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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
24 octobre 2011 à 13h30	DPI4157416	8 novembre 2011	RAP0644535

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service SST

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Carole Grenon, ing.	35296	Montréal - 3
Aussi présents :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

OBJET DE L'INTERVENTION

Évaluation de la mise en application de la politique de harcèlement en milieu de travail.

Personnes rencontrées	Copie remise sur les lieux
M. A SCFP2960	
Mme B SCFP2960	
Mme Lyne Bouchard, conseillère en soins infirmières, membre du comité gestion plainte harcèlement	
Mme Marie-Hélène Rainier, adjointe direction générale, membre du comité gestion plainte harcèlement	
Mme Geneviève Lahaie, chef de service santé sécurité	
Mme Dominique Gagnon, conseillère à la direction des ressources humaines	

Pour les besoins de ce rapport, j'ai consulté Mme Dominique Benjamin, inspectrice et membre du réseau d'expertise de la CSST en matière de violence et harcèlement au travail.

- **INFORMATIONS RECUEILLIES ET OBSERVATIONS**

Lors de cette rencontre, Mme Rainier présente les étapes de la mise en application de la politique et de la procédure pour contrer le harcèlement en milieu de travail suite à l'exercice du droit de refus du 4 octobre 2011. Mme Gagnon présente les mesures mises en place par l'employeur pour faire suite aux conclusions de l'enquête effectuée en vertu de cette procédure.

Afin d'évaluer les moyens mis en place par l'employeur, nous avons procédé à l'examen de la politique de harcèlement incluant la procédure de traitement des plaintes. Nous avons également examiné le rapport d'enquête dont l'employeur nous a remis copie.

- POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Afin de répondre à ses obligations en regard de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur doit, notamment, en vertu de l'article 51,5, 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.

Ainsi, l'employeur a l'obligation légale de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et pour le faire cesser aussitôt qu'il est porté à sa connaissance. Il doit également favoriser la prévention tout en gérant les situations perçues à risque (malaises, conflits) qui dégénèrent lorsqu'elles ne sont pas traitées à temps. (cf *Comment traiter une plainte de harcèlement psychologique*, Volume 2, Marie-Josée Sigouin, Linda Bernier, Les avocats LeCorre et associés, Editions Yvon Blais, p. 33- 34).

L'adoption d'une politique en matière de harcèlement constitue le moyen de prévention privilégié par les employeurs. L'Institut Philippe-Pinel s'est doté d'une telle politique et d'une procédure de traitement des plaintes en décembre 2001. La dernière mise à jour de cette politique a été effectuée en février 2011.

- ANALYSE DE LA POLITIQUE

Nous avons examiné la politique et la procédure de traitement des plaintes afin d'en évaluer le contenu et la fonctionnalité. Certains éléments, qui sont précédés d'une flèche dans le texte, font référence à des lacunes qui sont susceptibles d'avoir des effets négatifs sur la bonne mise en application de la politique.

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
8 novembre 2011	RAP0644535

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Dans la section 1. BUTS, l'employeur énonce sa conviction que « *la gestion des conflits au quotidien et les interventions précoces dans de telles situations constituent le meilleur moyen de minimiser les risques de violence, de harcèlement et, conséquemment, les plaintes formelles à cet effet*. »

- [redacted]

A la section 4. DÉFINITIONS, on retrouve la définition de conflits et la définition du harcèlement psychologique qui est généralement acceptée soit la définition de base telle qu'on la retrouve dans la Loi sur les normes du travail. On y ajoute également la mention de harcèlement sexuel.

- [redacted]

A la section 7 , on retrouve un énoncé clair des droits et responsabilités des gestionnaires et des travailleurs en regard de la politique.

<u>Procédure de traitement des plaintes</u>

La procédure de traitement des plaintes comprend deux volets :

- démarche préliminaire ou informelle : elle vise à favoriser la résolution de conflit. Les moyens précis de fonctionnement sont décrits à la section 11. Procédure;

- démarche officielle : elle comprend une étape qui consiste à évaluer d'abord la recevabilité de la plainte. Un délai court (20 jours) est prévu pour le traitement de la plainte. La procédure explique bien les moyens mis en place pour réaliser les enquêtes en fonction du degré hiérarchique de la ou des personnes mises en cause.

Observations (suite…)

Il est important que l'enquête portant sur la présence de harcèlement soit confiée à des personnes ayant eu une formation sérieuse en la matière. Les membres du comité de gestion des plaintes de harcèlement ont reçu une telle formation avec M. C recommandé par l'Association des établissements de santé et de services sociaux (AQESSS). Mme Rainier a suivi une formation supplémentaire avec la firme d'avocats LeCorre et associés. Il s'agit là de références connues et crédibles.

Dans la sous- section 11.3, il est établi que dans le cas où une plainte est jugée frivole, vexatoire ou de mauvaise foi, la personne plaignante et la personne mise en cause sont avisées par écrit.

- .

La politique ne fait pas état d'une étape de médiation comme telle. Cette démarche qui peut se faire à la demande de la personne plaignante et avec le consentement des deux parties doit être libre, confidentielle, volontaire et basée sur la bonne foi. Elle fait appel à l'intervention d'une tierce personne qualifiée, venant par exemple du programme d'aide aux employés, et vise une solution acceptable pour tous. Bien qu'il n'y fasse pas référence directement, le paragraphe 11,2 de la Procédure décrit une démarche qui semble équivalente mais il fournit peu d'information à cet égard.

MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE

Depuis 2007,

Les membres du comité de gestion des plaintes de harcèlement sont Mme Marie-Hélène Rainier adjointe direction générale, Mme Lyne Bouchard conseillère en soins infirmiers et Mme Christine Charbonneau, contrôleur financier.

Dans le présent dossier, Mme Charbonneau n'a pas participé au traitement de la plainte en raison

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
8 novembre 2011	RAP0644535

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Dans le présent dossier, nous notons les éléments suivants

- le 6 octobre 2011, Mme Rainier contacte la travailleuse, qui désire porter plainte en vertu de la politique, afin de fixer une rencontre avec les membres du comité de traitement des plaintes. Mme Rainier demande à la travailleuse de fournir au comité la liste des faits allégués.
- lors de la rencontre qui a lieu le 11 octobre 2011, le comité de traitement des plaintes juge la plainte recevable.
- entre le 12 octobre et le 20 octobre, le comité rencontre la personne mise en cause et les témoins .
- le 24 octobre 2011, les membres du comité rencontrent la travailleuse, qui est accompagnée de B , pour l'informer des conclusions de l'enquête.
- l'examen du rapport d'enquête en date du 26 octobre permet de constater que la démarche a été menée avec sérieux et rigueur. Les faits allégués sont examinés individuellement et l'enquête ne peut conclure à la présence de harcèlement de la part de la personne mise en cause. Toutefois, puisque l'effet cumulatif de tous ces incidents doit être pris en compte, le comité constate néanmoins la présence de facteurs de risque au plan de la gestion puisqu'il souligne que des mesures de soutien aux deux parties impliquées s'imposent.
- des lettres faisant état des conclusions du comité d'enquête ont été remises aux deux parties.

Suite à l'enquête, les ressources humaines ont mis en place des mesures visant à clarifier certaines pratiques dans le service concerné, notamment en apportant des précisions sur l'horaire de travail, les tâches assignées à la travailleuse de même que ses besoins de formation et apportant d'autres modifications à l'organisation du travail.

Autres informations recueillies

qui sont présents à cette rencontre nous informent qu'une enquête indépendante a également été faite par des . L'enquête menée à cet effet a conclu à la présence de harcèlement. Toutefois, nous n'avons eu accès à aucun rapport faisant état de cette démarche.

ont suivi une formation sur le harcèlement en milieu de travail avec Mme Katherine Lippel, professeur associé au département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. Il s'agit là d'une référence crédible.

- CONCLUSIONS

Une politique contre le harcèlement est un moyen adéquat pour identifier, contrôler et éliminer les risques à la santé reliés au harcèlement psychologique lorsqu'elle est utilisée.

L'examen de la politique contre le harcèlement et de sa procédure de traitement des plaintes a permis d'identifier trois lacunes (précédées d'une flèche dans le texte) qui peuvent mener à une mauvaise compréhension de la part des travailleurs, à une perte de confiance, et qui sont susceptibles de nuire au bon fonctionnement de la politique. Il est à souhaiter que ces recommandations puissent guider les prochaines mises à jour de la politique.

La politique contre le harcèlement est le moyen par lequel les situations de harcèlement ou de conflits doivent être traitées dans le milieu de travail.

Nous tenons à rappeler qu'il ne relève pas du mandat de l'inspecteur de la CSST d'enquêter sur les situations de harcèlement au sens de la Loi sur les normes du travail.

Dans le présent dossier, l'employeur a mis en application sa procédure de traitement des plaintes en matière de harcèlement en date du 6 octobre 2011. Il a procédé, dans des délais raisonnables, à une enquête crédible qui conclut à l'absence de harcèlement mais qui souligne le besoin de mettre en place des mesures de redressement de certaines pratiques dans le milieu de travail visant à régler la situation à l'origine du litige et à restaurer le climat de travail.

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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 octobre 2011 à 9h00	DPI4157416	5 octobre 2011	RAP9089060

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Carole Grenon, ing.	35296	Montréal - 3
Aussi présents :	Jean Desputeau	22645	Montréal - 3

Observations

Voir décision ci-jointe.

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4157416	5 octobre 2011	RAP9089060

DÉCISIONS

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	

Suite au refus de travail exercé par Mme A, vers 10 h 00 au 10905 boulevard Henri-Bourassa est, et après analyse de la situation, nous déterminons que les conditions d'exécution du travail demandé sont normales pour le genre de travail exercé. En conséquence, tel que prévu à l'article 13 de la loi sur la santé et la sécurité du travail, nous informons Mme A que le droit de refus ne peut être exercé plus longtemps et qu'elle est tenue de retourner au travail.

Cette désision a été rendue le 5 octobre 2011 en présence des personnes ci-après mentionnées :

M. B
Mme A
Mme Geneviève Lahaie, responsable santé sécurité
Mme Dominique Gagnon, conseillère ressources humaines
Mme C

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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 octobre 2011 à 9h00	DPI4157416	6 octobre 2011	RAP9089061

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Carole Grenon, ing.	35296	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

La présente décision annule et remplace la décision émise dans le rapport RAP9089060 le 5 octobre 2011 dans le dossier DPI4157416.

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. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4157416	6 octobre 2011	RAP9089061

DÉCISIONS

Employeur visé	Numéro
Institut Philippe Pinel de Montréal	

En vertu des pouvoirs qui me sont conférés par la loi sur la santé et la sécurité du travail article 19, suite au refus de travail exercé par Mme A , le 4 octobre 2011 vers 9 h 15, au 10905 boulevard Henri-Bourassa est à Montréal, et après analyse de la situation, nous déterminons qu'il n'existe pas de danger justifiant Mme A à refuser d'exécuter son travail.

Par conséquent, nous ordonnons le retour au travail.

Cependant, un suivi sera effectué dans ce dossier concernant la mise en application de la politique de harcèlement en milieu de travail dont l'employeur nous remis copie lors de notre intervention.

Cette décision a été rendue le 5 octobre 2011 en présence des personnes ci-après mentionnées.

- M. B
- Mme A
- Mme Geneviève Lahaie, responsable santé sécurité
- Mme Dominique Gagnon, conseillère ressources humaines
- Mme C

Un rapport motivant cette décision sera transmis aux parties.

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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1 et mods)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
20 juin 2012 à 9h00	DPI4169108	22 juin 2012	RAP0719305

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Institut Philippe Pinel de Montréal	Institut Philippe Pinel de Montréal
10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1	10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1
Représentant de l'employeur Madame Geneviève Lahaie, chef de service	

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
	Mahmoud Khaznadji		
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Jean Desputeau	22645	Montréal - 3
	Marie-Josée Blondin	08880	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention suite à une plainte concernant la présence d'amiante dans les chambres mécaniques et la chaufferie de l'établissement.

Description du déroulement :

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère SST
M. Paul-Émile Trudeau, Directeur des services techniques
M. Éric Waskiewicz, Chef des installations matérielles
M. A / local 2960
M. B / local 2960
Mme C / local 2960
M. Yves Ferland, Mécanicien d'entretien

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Personnes rencontrées
M. Diego Avilor, Mécanicien d'entretien
M. Guy Aubri, Plombier

Nous avons rencontré les personnes ci-haut mentionnées et nous leur expliquons le but de notre visite. Nous discutons de la thème soulevé dans l'objet de la plaine ainsi que l'organisation de l'établissement en matière de prise en charge de la gestion l'amiante.

Nous effectuons par la suite une visite d'un local à savoir la chambre mécanique du 5^{e} étage (local A-5012).

À la fin de notre intervention nous avons procédé à une revue des correctifs à apporter avec les personnes rencontrées.

Description des observations et informations recueillies :

Lors de la visite, nous faisons les constatations et recueillons les informations suivantes :

- Les travailleurs rencontrés signalent la présence de matériau d'amiante friable et de poussières d'amiante sur les planchers et les surfaces présentes dans 15 salles mécaniques et la chaufferie de l'établissement.

- Au total, une quinzaine de travailleurs sont concernés par cette problématique et doivent pénétrer à l'intérieur de ces salles pour exécuter diverses tâches reliées à la plomberie, la mécanique, la ventilation, l'électricité, etc.

- Les travailleurs ont reçu une formation en prévention des risques reliés à l'amiante au courant du mois de mai dernier. Le Cours a été dispensé par la compagnie ''Gesfor'';

- Le bâtiment a été construit à la fin des années 1960, ce qui implique la quasi certitude de présence d'amiante dans les matériaux;

Observations (suite…)

- L'employeur a déjà effectué des analyses de la qualité de l'air des salles en question dans les endroits les plus fréquentés par les travailleurs. Les résultats étaient tous négatifs (10 fois en dessous de la norme);

- Les résultats positifs provenaient d'échantillons prélevés au niveau des tuyaux de vapeur et des panneaux électriques;

- La problématique au niveau de la chaufferie a été signalée il y a un an. L'employeur avait sollicité les services de la compagnie ''Isolation Confort'' qui concluait que les résidus d'amiante se trouvaient dans des endroits isolés et inaccessibles;

- Il nous a été signalé également que suite à des travaux de réparation sur une canalisation isolée par un recouvrement en amiante, le nettoyage des résidus des travaux a été réalisé par un travailleur qui a procédé par balayage à sec, ce qui est prohibé par le Code de sécurité des travaux de construction (CSTC);

- Nous avons visité la chambre mécanique du 5e étage (local A-5012). Une affiche indiquant la présence d'amiante est collée à la porte du local. À l'intérieur de cette salle, on retrouve plusieurs tuyauteries avec recouvrements en isolation. Il n'y a pas de flocage qui recouvre les plafonds mais des tuiles murales non endommagées contenant de l'amiante sont présentes au niveau de la zone des panneaux électriques.

Diagnostic

En l'absence d'analyses et de caractérisation des poussières et matériaux présents dans les salles mécaniques, il y a lieu de considérer que ces matières sont susceptibles de contenir de l'amiante jusqu'à preuve du contraire. De ce fait, il a été convenu qu'une caractérisation sera réalisée au niveau des salles et endroits conjointement identifiées et retenues entre l'employeur et les représentants de travailleurs concernés. 5 sites ont été choisis à savoir les salles A, C et F ainsi que celles du 4e et 5e étages. **Une dérogation est émise à cet effet.**

L'employeur devra faire appliquer un programme de protection respiratoire notamment en fournissant des masques de protection adéquats (demi-masque P100) et des tests d'ajustement pour chacun des travailleurs ayant à pénétrer à l'intérieur de ces salles pour exécuter leurs tâches quotidiennes. **Une dérogation est émise à cet effet.**

Observations (suite…)

Afin de s'assurer de bien contrôler les risques reliés à l'amiante dans l'établissement, nous demandons à l'employeur de nous fournir un plan de gestion de l'amiante dans l'établissement, incluant l'identification d'une personne responsable et une vérification annuelle des lieux. Il devra aussi prévoir des mesures en cas de travaux de réparation ou de rénovations futurs et la formation de tous les acteurs concernés au niveau de l'établissement sur les risques reliés au travail avec des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante.
Conformément aux dispositions de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), l'employeur devra informer dans les plus brefs délais l'association accréditée, le comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention et l'inspecteur de la CSST des mesures précises qu'il entend prendre afin de corriger cette dérogation. **Une dérogation est émise à cet effet.**

Conclusion :

Nous vous invitons à régulariser dans les délais mentionnés, les dérogations qui se trouvent dans la section ''avis de correction''.

Veuillez noter que ne pas donner suites à un avis de correction émis par un inspecteur contrevient à l'article 184 de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

Si vous avez des questions au sujet de ce rapport n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Prochaine visite :

Une visite de suivi sera effectuée dans la semaine du 09 juillet 2012.

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4169108	22 juin 2012	RAP0719305

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(5)	CARACTÉRISATION L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et ce en n'ayant pas effectué une caractérisation des poussières et matériaux présent dans les salles mécaniques et la chaufferie afin d'en évaluer les concentrations en amiante. Il y a danger d'exposition des travailleur à l'amiante pouvant leur causer des maladies graves (cancer).	2012-07-05	Non commencée
2	RSST	45	ÉQUIPEMENT DE PROTECTION L'employeur doit fournir gratuitement aux travailleurs qui pénètrent à l'intérieur des salles mécaniques et s'assurer qu'ils portent l'équipement de protection respiratoire prévu au guide des appareils de protection utilisés au Québec, publié par l'institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, tel qu'il se lit au moment où il s'applique. L'équipement doit être choisi, ajusté , utilisé et entretenu conformément à la norme Choix, entretretien et utilisation des respirateurs, CSA Z94.4-93. Un programme de protection respiratoire doit être élaboré et mis en application conformément à cette norme.	2012-07-05	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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4169108	22 juin 2012	RAP0719305

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 :

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
3	LSST	51(5)	PLAN DE GESTION DE L'AMIANTE L'employeur doit s'assurer d'utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. En effet, il n'y a pas de plan de gestion pour les réparation et l'enlèvement des recouvrements d'amiante, ni de mesure de contôle pour la vérification périodique des endroits où de l'amiante est présente dans les matériaux, ce qui présente un risque de contamination pour les travailleurs qui effectuent des travaux sans connaître la présence de l'amiante.	2012-08-19	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 www.csst.qc.ca. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.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

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
2 août 2012 à 9h00	DPI4169108	6 août 2012	RAP0726201

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Jean Desputeau	22645	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère SST
M. Paul-Émile Trudeau, Directeur des services techniques
M. Stephen Henwood, Conseiller technique
M. A / local 2960
M. B

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Nous informons les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir, la vérification des suites données aux dérogations émises lors de notre précédente intervention effectuée en date du 20 juin 2012.

Description des observations et informations recueillies

- Tous les travailleurs concernés par la problématique de l'amiante ont un masque de protection respiratoire et ont fait les tests d'ajustement nécessaires. Les travailleurs n'ayant pas fait l'objet de ces tests ne rentrent pas dans les salles mécaniques. Pour l'instant, le personnel de l'entretien ménager ne pénètre pas dans ces salles.
  La dérogation #2 est corrigée.

- L'étude de caractérisation a été réalisée et les conclusions du rapport confirment globalement la présence d'amiante même si certaines poussières en sont dépourvues.
  Dès la réception dudit rapport, l'employeur a contacté la compagnie Gesfor afin de réaliser un devis relatif au confinement et au nettoyage de l'amiante. Ce devis devra inclure toutes les salles mécaniques y compris celles qui n'ont pas été caractérisées. Une fois le devis finalisé, l'employeur lancera un appel d'offres pour la réalisation d'un plan de gestion de l'amiante de son établissement.
  Entre-temps, lors des réparations des joints de conduites (Barco) ou d'autres accessoires également, l'isolant en amiante sera enlevé et remplacé par de la fibre de verre.
  La dérogation #1 est corrigée.

- Concernant la réalisation plan de gestion de l'amiante, le représentant de l'employeur nous a fait part d'informations qui lui sont parvenues selon lesquelles, la législation en matière de prise en charge de l'amiante par les entreprises subirait des changements dans un proche avenir et ce, dès l'automne prochain. Après vérification auprès de nos experts à la CSST, il est question effectivement de changements dans la réglementation mais à long terme soit 2 à 3 ans de plus ces changements n'auront aucune conséquence ou influence sur la demande formulée dans la dérogation #3. De ce fait, la dérogation #3 est maintenue dans le fond et la forme.

- **Visite du tunnel AS-7**

Observations (suite…)

La visite du tunnel AS-7, nous a permis de constater la présence d'amiante friable en certains endroits. De ce fait les gardiens doivent effectivement porter un masque de protection respiratoire adéquat pour pénétrer à l'intérieur de ce tunnel afin d'effectuer leur ronde. De plus, tel que le mentionne l'affiche placardée à l'intérieur du tunnel, l'accès à ce tunnel doit être interdit à toute personne ne portant pas de masque de protection respiratoire tant et aussi longtemps que la présence d'amiante friable sera constatée.
Enfin, l'affiche présente à l'intérieur du tunnel devrait être déplacée et collée sur la porte menant vers ce tunnel.

Conclusion

Si vous avez des questions n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Prochaine visite

À l'échéance de la dérogation #3

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4169108	6 août 2012	RAP0726201

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(5)	CARACTÉRISATION L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et ce en n'ayant pas effectué une caractérisation des poussières et matériaux présent dans les salles mécaniques et la chaufferie afin d'en évaluer les concentrations en amiante. Il y a danger d'exposition des travailleur à l'amiante pouvant leur causer des maladies graves (cancer). Observé le : 2012-06-20 (RAP0719305) - délai expire le 2012-07-05	-	Effectuée
2	RSST	45	ÉQUIPEMENT DE PROTECTION L'employeur doit fournir gratuitement aux travailleurs qui pénètrent à l'intérieur des salles mécaniques et s'assurer qu'ils portent l'équipement de protection respiratoire prévu au guide des appareils de protection utilisés au Québec, publié par l'institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, tel qu'il se lit au moment où il s'applique. L'équipement doit être choisi, ajusté , utilisé et entretenu conformément à la norme Choix, entretretien et utilisation des respirateurs, CSA Z94.4-93. Un programme de protection respiratoire doit être élaboré et mis en application conformément à cette norme. Observé le : 2012-06-20 (RAP0719305) - délai expire le 2012-07-05	-	Effectuée

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4169108	6 août 2012	RAP0726201

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 :

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
3	LSST	51(5)	PLAN DE GESTION DE L'AMIANTE L'employeur doit s'assurer d'utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. En effet, il n'y a pas de plan de gestion pour les réparation et l'enlèvement des recouvrements d'amiante, ni de mesure de contôle pour la vérification périodique des endroits où de l'amiante est présente dans les matériaux, ce qui présente un risque de contamination pour les travailleurs qui effectuent des travaux sans connaître la présence de l'amiante. Observé le : 2012-06-20 (RAP0719305) - délai expire le 2012-08-19	2012-08-19	-

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 www.csst.qc.ca. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.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

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
13 septembre 2012 à 10h30	DPI4169108	25 septembre 2012	RAP0730563

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Jean Desputeau	22645	Montréal - 3
	Marie-Josée Blondin	08880	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Description du déroulement

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère SST
M. Paul-Émile Trudeau, Directeur des services techniques
M. Stephen Henwood, Conseiller technique
Mme A (SCFP)
M. B / local 2960
M. Yves Ferland, Mécanicien d'entretien

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Nous informons les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir, la vérification des suites données à la dérogation #3 émise lors de notre intervention effectuée en date du 20 juin 2012.

Description des observations et informations recueillies

- L'employeur a retenu la compagnie Gesfor pour la réalisation de son plan de gestion de l'amiante (PGA). Le contrat a été signé en date du 09/08/2012.

- Les représentants de Gesfor ont effectué des visites des lieux afin d'élaborer les plans et devis pour le confinement de l'amiante.

- La première version du document devrait être remise par Gesfor le 1er octobre prochain;

- Parmi les exigences figurant dans le cahier des charges remis par l'employeur à Gesfor, 7 éléments sont obligatoires et devraient nécessairement figurer dans le PGA. Il s'agit de :

1. Inventaire et localisation;
2. Analyses des échantillons;
3. Évaluation de l'état des matériaux;
4. Élaboration de politiques et directives pour les employés et entrepreneurs;
5. Élaboration de procédures;
6. Achat d'équipements;
7. Formation et programme de communication

Ainsi, nous considérons la dérogation #3 en cours et un délai supplémentaire de 20 jours est accordé.

Par ailleurs, à la fin de notre visite, [redacted] nous ont fait part de certains dysfonctionnement au niveau de l'application des mesures préventives lors des travaux de nettoyage mettant en jeu de l'amiante notamment en ce qui concerne la protection individuelle des travailleurs.

Observations (suite…)

À ce sujet, nous rappelons à l'employeur que l'identification, le contrôle et l'élimination des risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur incombent, en premier lieu, à l'employeur et à ses représentants exerçant à tous les niveaux c'est à dire cadres, superviseurs, contremaîtres, etc.

Conclusion

Si vous avez des questions n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Prochaine visite

À l'échéance de la dérogation #3

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4169108	25 septembre 2012	RAP0730563

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
3	LSST	51(5)	PLAN DE GESTION DE L'AMIANTE L'employeur doit s'assurer d'utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. En effet, il n'y a pas de plan de gestion pour les réparation et l'enlèvement des recouvrements d'amiante, ni de mesure de contôle pour la vérification périodique des endroits où de l'amiante est présente dans les matériaux, ce qui présente un risque de contamination pour les travailleurs qui effectuent des travaux sans connaître la présence de l'amiante. Suivi le : 2012-08-02 (RAP0726201) Observé le : 2012-06-20 (RAP0719305) - délai expire le 2012-08-19	2012-10-03	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 www.csst.qc.ca. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
1 octobre 2012 à 10h00 **Sans visite**	**DPI4169108**	**4 octobre 2012**	**RAP0731439**

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Institut Philippe Pinel de Montréal 10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1 Représentant de l'employeur Madame Geneviève Lahaie, chef de service	Institut Philippe Pinel de Montréal 10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :		

Observations

Objet de l'intervention

Rapport de suivi sur l'élaboration du Programme de Gestion de l'Amiante (PGA), par l'employeur.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère en SST (courrier électronique)

Description des observations et informations recueillies

En date du 01/10/2012 et comme convenu lors de notre précédente visite effectuée en date 13/09/2012, Mme Lahaie m'a transmis une copie du rapport de le compagnie Gesfor concernant le programme de gestion de l'amiante de l'institut Philippe-Pinel de Montréal.

Observations (suite…)

Le document comporte tous les éléments du programme. En page 21 dudit document figure un calendrier des actions. Ces actions sont les suivantes :

1- Établissement d'un PGA et de procédures de travail en condition amiante (complétée).

2- Information au personnel.

3- Information aux entrepreneurs (intégration aux documents contractuels et bons de commande)

4- Formation sur l'amiante pour tous les travailleurs.

5- Formation sur l'amiante pour les nouveaux travailleurs.

6- Essai d'ajustement des masques (*fit test*) pour tous les travailleurs.

7- Relevé et caractérisation complète de matériaux susceptibles de contenir de l'amiante

8- Achat des équipements nécessaires pour effectuer les travaux en amiante

9- Mise à jour du relevé d'amiante

10- Plan de contrôle et d'évaluation des risques

Nous notons que les échéances des actions (6), (7), (9) et (10) n'ont pas été déterminées dans le calendrier. Il est de ce fait de la responsabilité de l'employeur d'indiquer des échéances raisonnables et quantifiables de toutes les actions figurant dans ce calendrier afin de garantir une stricte application du PGA.

Conclusion

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
4 octobre 2012	RAP0731439

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Étant donné que la dérogation émise a été corrigée, je ne juge plus opportun de poursuivre dans ce dossier. Je remercie les parties de leur collaboration et je les encourage à poursuivre le travail de façon sécuritaire.

Si vous avez des questions sur ce rapport, n'hésitez pas à communiquer avec moi :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4169108	4 octobre 2012	RAP0731439

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
3	LSST	51(5)	PLAN DE GESTION DE L'AMIANTE L'employeur doit s'assurer d'utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. En effet, il n'y a pas de plan de gestion pour les réparation et l'enlèvement des recouvrements d'amiante, ni de mesure de contôle pour la vérification périodique des endroits où de l'amiante est présente dans les matériaux, ce qui présente un risque de contamination pour les travailleurs qui effectuent des travaux sans connaître la présence de l'amiante. Suivi le : 2012-09-13 (RAP0730563) - délai expire le 2012-10-03 Suivi le : 2012-08-02 (RAP0726201) Observé le : 2012-06-20 (RAP0719305) - délai expire le 2012-08-19	-	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 www.csst.qc.ca. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 juillet 2012 à 15h00	DPI4170504	14 novembre 2012	RAP0697945

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Jacques St-Amour	85458	Montréal - 3
Aussi présents :	Mourad Agguini	01117	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention :

Intervention sur un droit de refus de travail exercé par Mme A .

Personnes rencontrées :

- Mme A
- Mme B SCFP-local 2960 (syndicat canadien de la fonction publique);
- M. C , SCFP-local 2960;
- M. D , SCFP-local 2960;
- Mme Geneviève Lahaie, responsable santé et de sécurité du travail, conseillère en ressources humaines;
- Mme E ;
- Mme F
- M. G

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
14 novembre 2012	RAP0697945

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Autres personnes rencontrées-Témoins

- Mme Irlande Orival, infirmière équipe volante;
- Mme Lorence Langlois-Verne, commis à
- M. Daniel Simard, socio-thérapeute à
- Mme Aurélie Lafleur, socio-thérapeute à ;
- M. Marc Gendreau, socio-thérapeute à
- M. Mathieu Houle, socio-thérapeute à
- Mme Marie-Claude Gendron, socio-thérapeute à
- M. Jean-François Laporte, criminologue à et F-1;
- M. Jonathan Papineau-Plourde, socio-thérapeute à ;
- M. Alexandre Nicols, Criminologue à ;
- M. Guillaume Daoust, Infirmier au ;
- Mme Jessica Saint-Amant, socio-thérapeute à ;
- M. Alain Boulianne, socio-thérapeute à ;
- Mme Mylène Sainte-Croix, socio-thérapeute à ;

Description des observations et informations recueillies :

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1.1 SOMMAIRE

Le 18 juillet 2012, vers 09h25, Mme A refuse d'exécuter son travail de l'institut Philippe Pinel de Montréal car elle considère qu'il y danger pour sa santé psychologique ainsi que pour sa sécurité et son intégrité physique.

1.2 Motifs du refus

La travailleuse juge qu'il y a danger d'agression physique de la part des patients lorsqu'elle exécute la tâche dans le corridor de ladite unité. De plus, il y a danger pour sa santé psychologique dû au harcèlement psychologique exercé à son égard par .

1.3 Travailleuse exerçant le droit de refus

- Mme A

1.4 Partie patronale avisée du droit de refus

- M. G .
- Mme F
- Mme E ;
- Mme Geneviève Lahaie, responsable santé et de sécurité du travail, conseillère en ressources humaines.

1.5 Représentants de la travailleuse

- M. C , SCFP-local 2960;
- Mme B SCFP-local 2960
- M. D , SCFP-local 2960.

1.6 Autres personnes

- Mme Dominique Gagnon, conseillère en ressources humaines.

2. EXPOSÉ DES FAITS

2.1 Historique des évènements

La travailleuse est en fonction au poste à l'institut Philippe Pinel de Montréal depuis environ . Par ailleurs, elle exerce son travail à l'unité de soins

Le mercredi 18 juillet 2012 vers 08h00, la travailleuse se présente à l'unité de soins pour exercer ses tâches Elle place deux chaises roulantes parallèlement au chariot situé dans le corridor, en face de la porte d'accès à la zone de vie des patients de l'unité. Elle s'assoit sur une des chaises roulantes et utilise l'autre comme support pour le classeur des plans de traitement des patients de l'unité.

Observations (suite…)

Vers 08h03, la travailleuse lève sa tête et se retrouve seule face à un patient venant juste de franchir la porte d'accès à la zone de vie des patients. Quelques secondes après, il est rejoint par une socio-thérapeute pour la prise de sa médication. .

Vers 08h05, le patient quitte l'unité vers l'extérieur et la travailleuse reprend sa tâche de pour les autres patients de l'unité.

Vers 08h35, la travailleuse se déplace avec son chariot vers le parloir de la console et demande au commis de joindre B . Cette dernière communique par téléphone avec la travailleuse vers 09h00. La travailleuse informe ainsi B qu'elle ne peut plus continuer à travailler dans de telles conditions et qu'elle démissionnera de son poste Mme B discute avec la travailleuse pour comprendre la situation et lui explique les recours qui lui sont possibles.

Mme A décide d'exercer son droit de refus de travail et demande à Mme B de l'accompagner pour rencontrer ses Mme F et G .

Vers 09h25, la travailleuse rencontre seule G et lui annonce l'exercice du droit de refus au poste et l'informe des motifs de son refus. M. G contacte F et l'informe de la situation.

Vers 09h50, une réunion a eu lieu à l'unité de soins , regroupant la travailleuse, Mme B Mme Lahaie, Mme F et M. G Durant cette réunion la travailleuse expose aux personnes présentes les motifs qui ont motivé l'exercice du droit de refus.

Pour régler le problème lié à l'agression physique sur la travailleuse, Mme Lahaie propose de faire accompagner la travailleuse par un intervenant (socio-thérapeute) lors de la dans le corridor de l'unité Cette solution est rejetée par en indiquant qu'elle ne règle pas le volet harcèlement psychologique que subie la travailleuse de la part .

Ayant pris acte du rejet de la solution par la travailleuse et , Mme Lahaie communique avec la CSST vers 11h52 pour demander l'intervention d'un

inspecteur. Entre temps, la travailleuse est demeurée dans la salle de repos jusqu'à l'arrivée des 2 inspecteurs de la CSST vers 15h00.

2.2 Position des parties

2.2.1 Version de la travailleuse

La travailleuse considère que l'exercice de ses tâches l'expose à des dangers d'une part pour sa sécurité et son intégrité physique et d'autre part pour sa santé psychologique.

a. Danger pour sa sécurité et son intégrité physique

Selon la travailleuse, l'expose aux agressions physiques des patients qui circulent ou transitent seuls dans cette partie de l'unité. Cette exposition est due aux faits suivants :

- Les patients de l'unité de soins présentent des potentiels d'agressivité et de dangerosité élevés avec une caractéristique d'imprévisibilité.
- Durant , la travailleuse peut se retrouver seule, le dos tourné vers les patients qui circulent ou transitent seuls . Cette situation se présente aux périodes suivantes :
  - Entre 08h00 et 08h30, avec des patients qui quittent l'unité vers l'extérieur. Cette situation s'est produite le matin même.
  - Entre 10h40 et 11h15, avec des patients rentrant seuls à l'unité de soins après des activités tenues à l'extérieur de l'institut. Cette situation arrive souvent car ces patients ne sont pas reçus et accompagnés de façon systématique par des intervenants au moment de leur entrée dans l'unité.
  - lorsque les patients transitent dans le corridor vers les deux bureaux d'entrevue ou d'évaluation psychiatrique.
- Les patients de retour à l'unité après des activités tenues à l'extérieur de l'institut ne subissent pas d'évaluation psychiatrique avant leur admission dans l'unité. Ceci ne permet pas de savoir avec certitude leur état de santé psychologique lorsqu'ils croisent la travailleuse .

Observations (suite…)

b. Danger pour sa santé psychologique

Selon la travailleuse, l'exercice de ses tâches l'expose à un danger pour sa santé psychologique. Elle subit du harcèlement psychologique de la part de ; M. G, Mme F et E. Ce harcèlement psychologique se présente sous différentes formes et à travers plusieurs événements :

- Durant la période hiver-printemps 2010, Mme A était de l'institut Pinel. Cette organisation de travail fait en sorte que la travailleuse couvre l'ensemble des unités de soins de l'institut. Elle était sous la direction d'un Suite à quelques erreurs liées aux soins administrés aux patients, Mme A dénonce auprès de son employeur pour incompétence, erreurs cliniques et fausses déclarations sur la note de . À défaut d'une réponse satisfaisante de la part de l'employeur, la travailleuse porte plainte à

  Selon la travailleuse, c'est à partir de ce moment que les problèmes commencent avec . G l'ignore, ne la salue pas, surveille tous ses faits et gestes et ne communique avec elle que par téléphone.

- En mai 2012, Mme A, est rencontrée pour une erreur entourant la préparation d'un billet de sortie d'un des patients de cette unité. Durant sa rencontre avec Mme F et M. G elle nie sa responsabilité et accuse M. G Cette position n'a pas plu à et c'est à partir de ce moment que ses relations se dégradent avec eux.

- La travailleuse mentionne que de son unité n'ont pas de qualifications en pour la supporter dans ses tâches. Elle ajoute que cette situation lui impose une surcharge de travail.

- Mme A indique que l'employeur ne favorise pas son épanouissement et son développement professionnel par ce qu'il ne l'autorise pas à participer à des activités de formation pour mettre à niveau ses connaissances .

- Suite à la demande de son employeur de , la travailleuse se sent stressée car elle redoute de faire des erreurs en raison d'un environnement sonore plus bruyant. Elle soutient que l'environnement sonore du corridor est bruyant en raison des discussions de ses

collègues de travail dans les bureaux d'entrevues avoisinants et des vas et viens du personnel ainsi que des patients de l'unité.

- Mme A se sent harcelée, surveillée et ciblée du fait qu'elle est la . Ceci, en plus d'être constamment surveillée ;
- Elle se sent méprisée de part les réponses de à ses questions sur les arguments avancés pour lui imposer la Elle n'est pas convaincue de ses arguments d'autant qu'est n'a aucune erreur dans son actif lors de dans la console ;
- Mme A est insatisfaite des arguments avancées par l'employeur pour lui imposer . Elle signale qu'elle n'a commise aucune erreur .
- En plus d'être ignorée, elle ne se sent pas respectée voire même méprisée par l'attitude qu'adopte l'employeur à son égard.

2.2.2 Version de la représentante de la travailleuse :

Mme B mentionne que la travailleuse est exposée à un danger de nature psychologique dû au harcèlement qu'elle subit de la part de . La travailleuse vit un stress énorme qui affecte sa santé psychologique. Elle mentionne que les raisons données à la travailleuse sont nébuleuses et sont insuffisantes. Elle mentionne que l'employeur exerce un abus de pouvoir dans le cas de Mme A puisqu'il n'y a pas de directives écrites ou verbales en ce sens pour œuvrant dans les autres unités de soins existantes dans l'hôpital.

D'autre part, elle mentionne que le passage de patients dans le corridor peut présenter un danger d'agression physique pour Mme A Ces patients sont caractérisés par un potentiel élevé de violence et ne sont pas évalués au niveau psychiatrique lorsqu'ils reviennent à leur unité et ce après une sortie à l'extérieur de l'hôpital. Ces patients, bien qu'accompagnés par un intervenant à la sortie de l'unité, ne le sont pas lors de leur retour dans ladite unité. Durant leurs sorties à l'extérieur, les patients peuvent avoir été confrontés à une situation stressante ou encore avoir pris des narcotiques pouvant les conduire à commettre des actes violents.

D'autre part, Mme B mentionne qu'elle a refusée qu'une enquête soit menée en vertu de la procédure de harcèlement en milieu de travail en vigueur dans l'établissement. Elle considère que cette politique est incomplète car il n'y a aucun représentant syndical dans le déroulement de l'enquête pour identifier ou non la présence d'harcèlement psychologique. L'employeur est juge et partie dans cette démarche et considère que c'est une perte de temps que de vouloir utiliser cette politique.

2.2.3 VERSION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur nous mentionne qu'il a pris connaissance en avril 2012 du fait que Mme A demandait à . Cette pratique de Mme A a été effectuée à plusieurs reprises. Considérant que cette tâche fait partie des responsabilités de la travailleuse durant son quart de travail, l'employeur a tenu une discussion avec la travailleuse afin de connaître sa position et comprendre le motif de cette demande répétée faite à un collègue. L'employeur a offert à Mme A la possibilité de suivre une formation spécifique pour dans le cas où elle éprouverait des problèmes dans l'exécution de cette tâche. Mme A aurait très mal réagi face à cette offre. Elle se sentait offensée et n'acceptait pas que l'on présume d'une certaine incapacité de sa part à cet effet. Elle a démontré un comportement problématique face à l'autorité et n'accepta aucune critique relative à ses qualifications professionnelles. L'employeur mentionne également que Mme A n'admet aucune erreur. De plus elle reçoit difficilement les commentaires de son afin d'améliorer certains aspects de son travail. Elle ne collabore pas avec son employeur en refusant de suivre une formation qui lui est proposée sur les techniques . Cependant, devant l'insistance de l'employeur, la travailleuse a finalement accepté de suivre ladite formation.

D'autre part, le mardi 15 mai 2012, l'employeur a convoqué une rencontre avec ses travailleurs de l'unité de soins et ce afin d'assurer un redressement de situation suite à un événement ayant eut lieu en avril 2012 dans ladite unité. Mme A était présente lors de cette rencontre. La réunion avait pour but également de « bonifier l'aspect professionnel des intervenants, de permettre un meilleur encadrement sécuritaire tout en tenant compte des aspects cliniques à travers toutes les actions et activités mises en place » dans l'unité de soins Les points suivants ont été apportés et discutés :

- Heures de repas ;
- Attitude dans la console ;

Observations (suite…)

- Heures d'ouvertures ;
- Informations aux patients ;
- Activités de soir ;

Les travailleurs absents lors de ladite rencontre ont tous été informés par la direction de l'ensemble des points discutés et ce dans les jours qui ont suivis.

Afin de donner suite à la démarche de redressement, l'employeur a procédé à des rencontres individuelles des intervenants œuvrant dans l'unité dont Mme A Cette dernière a été rencontrée par l'employeur en date du ou vers le 4 juin 2012 afin de lui remettre des attentes signifiées pour s'assurer d'une amélioration de certains aspects de son travail. Elle n'a pas été la seule intervenante de l'unité à recevoir des attentes signifiées. Les attentes de l'employeur à l'égard de Mme A sont les suivantes :

De plus lors de cette rencontre deux demandes formelles ont été formulées par l'employeur à Mme A Ces demandes sont :

Depuis la signification des attentes et des deux demandes, l'employeur a constaté que la travailleuse affiche une attitude arrogante et impolie à l'endroit de la supervision et particulièrement face à . Ce dernier signale que Mme A lui reproche de ne pas avoir de connaissances en et accepte difficilement son autorité.

Observations (suite…)

L'employeur explique que le 9 juillet 2012 la travailleuse se présente au travail et [redacted] et ce tel que demandé par l'employeur. Elle croise [redacted] dans la matinée et lui dit : « [redacted] ». [redacted] lui mentionne que c'est pour un motif de concentration qu'on lui a fait cette demande ainsi qu'à cause du manque d'espace dans la console. Selon la [redacted] doit se faire dans un lieu ou la travailleuse ne sera pas dérangée par les autres intervenants.

Le 10 juillet 2012, F [redacted] constate que la travailleuse prépare [redacted]. Elle interpelle Mme A [redacted] afin de lui demander de sortir [redacted] et de la suivre à son bureau pour discuter de la situation. Mme A [redacted] refuse de rencontrer son employeur sans la présence de B [redacted] Une rencontre a finalement lieu quelques minutes plus tard dans le bureau de l'employeur. L'employeur rappelle à la travailleuse les raisons pour lesquelles on lui demande de préparer sa [redacted] à savoir que l'espace restreint dans la console ainsi que la présence des autres intervenants ne favorisent pas une concentration optimale pour l'exécution de la tâche à accomplir. Suite au refus de Mme A [redacted] d'obtempérer à sa demande et de son attitude agressive et impolie, l'employeur met fin à la rencontre et lui signifie [redacted].

Le 14 juillet 2012, G [redacted] constate que Mme A [redacted] effectue [redacted] Une discussion s'ensuit entre Mme A [redacted] et G [redacted]. Cette dernière demande de sortir [redacted] et tente de faire comprendre à Mme A [redacted] qu'elle doit respecter la demande de l'employeur. Mme A [redacted] rediscute du bien fondé de cette demande exigée par l'employeur.

Selon l'employeur, [redacted] ne comporte pas de danger d'agression pour [redacted] A [redacted] pour les motifs suivants :

- Tous les patients qui transitent par le corridor pour sortir à l'extérieur de l'établissement sont autorisés à le faire suite à une évaluation par le personnel soignant ;
- Tous les patients qui quittent l'espace de vie pour accéder au corridor doivent franchir une porte contrôlée par le commis à la console ;

- Les patients qui traversent le corridor pour accéder aux bureaux d'évaluation et pour sortir à l'extérieur de l'établissement sont accompagnés en tout temps par un intervenant de l'unité ;
- Les patients qui réintègrent l'unité après une sortie à l'extérieur font l'objet d'un contrôle de leurs effets personnels par les agents de sécurité au poste de contrôle. De plus ces patients font l'objet d'une observation de leurs états par les agents de sécurité et les intervenants du Centre de prévention des urgences (CPU).
- Avant de franchir la porte sécurisée d'accès à l'unité, les patients doivent sonner et s'identifier auprès du commis de la console. Ceci faisant en sorte que Mme A sera avertie de leur arrivée dans le corridor. Elle peut accéder en tout temps à l'intérieur de la console au moment du passage d'un patient dans le corridor.
- L'interaction entre Mme A et les patients qui transitent dans le corridor fait partie de ses tâches en tant

2.3 Description de l'activité impliquée

La travailleuse œuvre comme et ce depuis . Elle travaille sous la supervision directe de M. G et de Mme F Durant le quart de jour son mandat est de réaliser les tâches suivantes :

Observations (suite…)

[redacted]

De plus, elle contribue aux méthodes de diagnostic, à l'enseignement et la promotion de la santé des patients et voit à la promotion de leurs droits en ce sens.

2.4 Description du lieu de travail

La travailleuse œuvre dans [redacted] .Elle est située au deuxième étage d'une aile de l'institut Pinel. Cette unité est composée d'un hall d'entrée appelé aussi « le corridor », [redacted] . Cet espace de vie comprend une salle de séjour et de repas ainsi que 21 chambres pour les patients. Dans le corridor d'entrée se trouve 3 bureaux administratifs ainsi que [redacted] à partir de l'escalier du premier niveau. Le passage du corridor vers l'espace de vie et de soins des patients est accessible [redacted] . Cette unité de soins peut recevoir jusqu'à 21 patients.

Les patients de cette unité font partie de deux groupes de pathologies distinctes. Le premier groupe concerne des agresseurs sexuels adultes dangereux faisant partie du programme fédéral de délinquants sexuels du service correctionnel du Canada (SCC). Les patients de ce groupe proviennent des pénitenciers fédéraux. Présentement, ils sont au nombre de [redacted] Le deuxième groupe regroupe des patients, dit de type Pinel, avec des pathologies de nature psychiatrique ou des troubles de personnalité.

2.5 Constatations et renseignements obtenus

- Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est formé dans l'établissement depuis novembre 2010. Le syndicat canadien de la fonction publique Local 2960 FTQ et le syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec en font partie.

- L'employeur possède une politique et des procédures sur le harcèlement en milieu de travail. Cette politique est en vigueur depuis 2001 dans l'établissement. Elle a fait l'objet d'une évaluation quant à sa mise en application de la part de la CSST en date du 24 octobre 2011 (voir rapport d'intervention 0644535).

- Les patients de l'unité de soins font l'objet d'une part d'un suivi psychiatrique périodique par le psychiatre attitré à cette unité. Et d'autre part, d'un suivi quotidien par l'ensemble des intervenants de l'unité de soins (criminologues, sociaux thérapeutes et infirmières). L'évolution de leur état psychologique est discuté au moins 2 fois par jour, lors des réunions d'équipe le matin et lors du changement du quart de travail jour-soir.

- Les sorties des patients à l'extérieur de l'unité ou de l'établissement entrent de le cadre de leur plan thérapeutique infirmier établi par le psychiatre et les intervenants de l'unité ;

- Les agents de sécurité de l'établissement qui accueillent en premier les patients de retour dans l'établissement après un séjour à l'extérieur, ont suivi une formation sur les caractéristiques des maladies psychologiques ainsi que sur l'approche à suivre avec ses patients. Ils ont comme tâche de détecter certains signes démontrant un comportement désorganisé

- Les patients de retour à l'institut Pinel déposent le contenu de leurs poches pour l'inspection par les agents de sécurité du poste de contrôle des accès. Ils peuvent faire l'objet de fouille sommaire (palpation) par ces agents au moindre doute.

- Pour se rendre à l'unité de soins , les patients circulent devant le centre de prévention et d'urgence (CPU). Ce centre, sous forme d'une guérite circulaire et vitrée, est le port d'attache des agents d'intervention (physique) en cas d'urgence dans toutes les unités de soins de l'institut Pinel. Ces agents spécialisés scrutent le fait et gestes et le comportement des patients qui circulent devant leur guérite.

- Le commis de la console, dans l'unité de soins , est tenu d'être présent en tout temps à son poste de travail pour surveiller tout mouvement et geste dans l'espace de vie et de soins des patients (salle de repos et couloirs) et dans le corridor de l'unité de soins. Cette surveillance est rendue possible car la console en provenance du corridor et du milieu de vie.

Observations (suite…)

- [redacted]. Ce système lui permet d'avoir un contact audio et visuel avec toutes les personnes qui entrent ou qui sortent dans ses zones ;

- Les patients de retour à l'unité de soins [redacted] doivent d'abord sonner et ensuite décliner leur identité à travers un interphone avant que le commis à la console n'autorise leur accès [redacted] de la porte menant vers le corridor via un escalier. Le son de la sonnerie et le message émis à travers l'interphone est clairement audible pour les personnes pouvant se trouver dans le corridor de l'unité et la console ;

- L'espace de travail situé à l'intérieur de la console est exigu. Au moment de la préparation, la console peut-être occupé par plusieurs intervenants. La présence du chariot servant à la [redacted] représente un obstacle pour la circulation des intervenants.

- Les patients qui sortent de l'espace de vie et de soins de l'unité [redacted] sont toujours accompagnés ou attendus par un intervenant devant la porte séparant cet espace et le corridor. Cette porte est [redacted] par le commis de la console qui est en contact visuel via les vitres avec les patients et les intervenants qui les accompagnent ;

- L'entrée et la sortie des patients de l'unité est préalablement planifiée par le médecin en charge et les intervenants (billet de sortie et activité planifiée) ;

- L'emplacement du chariot de [redacted] est visible par le commis depuis son poste de travail à la console ;

- La distance séparant le chariot de [redacted] de la porte de la console est de moins de 2 m ;

- Le chariot mobile peut être déplacé ou orienté de façon à être positionné selon la convenance de [redacted] ;

- De par ses tâches, [redacted] en poste à l'unité [redacted] a l'obligation d'entrer en contact avec les patients lors de leur retour dans l'unité ;

- Dans l'unité de vie tous les intervenants peuvent intervenir individuellement auprès d'un patient.

- Il n'y a pas de directive écrite de l'employeur quant à l'obligation de préparer la médication dans le corridor de l'unité [redacted] ;

- [redacted] ;

- L'employeur possède une politique et des procédures sur le harcèlement en milieu de travail. Cette politique est en vigueur depuis 2001 dans l'établissement. Elle a fait l'objet d'une évaluation quant à sa mise en application de la part de la CSST en date du 24 octobre 2011 (voir rapport 0644535). Cette politique a été mise à jour depuis, suite au recommandations des inspecteurs de la CSST;

- La travailleuse et Mme B sont informées de l'existence de la politique de prévention du harcèlement en milieu de travail mise en place par l'employeur ;

- La travailleuse a choisi de ne pas se prévaloir du recours prévu par la dite politique et visant à traiter et analyser les situations de harcèlement psychologique dans l'établissement.

3 DÉCISION CONCERNANT LE REFUS DE TRAVAIL

3.1 MOTIFS DES DÉCISIONS

a) Danger d'agression physique

Pour les motifs suivants :

- Les patients de l'unité de soins font l'objet d'une part d'un suivi psychiatrique périodique par le psychiatre attitré à cette unité ainsi que d'un suivi quotidien par l'ensemble des intervenants de l'unité de soins (criminologues, sociaux éducateurs et infirmières). L'évolution de leur état est discuté au moins 2 fois lors des réunions d'équipe soit le matin et lors du changement du quart de travail. Les intervenants de l'unité ont une connaissance de l'évolution quotidienne de l'état de chacun des patients ;
- La sortie des patients à l'extérieur de l'unité entrent de le cadre d'un plan thérapeutique établi par le psychiatre et les autres intervenants de l'unité ;
- Les agents de sécurité du poste de contrôle des accès qui reçoivent en premier les patients de retour dans l'établissement après un séjour à l'extérieur, ont suivi une formation sur les caractéristiques des maladies mentales et sur l'approche des patients atteints de ses maladies (contact et détection des signes précurseurs) ;

Observations (suite…)

- Les patients de retour à l'institut Pinel déposent le contenu de leurs poches pour l'inspection par les agents de sécurité du poste de contrôle des accès. Ils peuvent faire l'objet de fouille sommaire (palpation) par ces agents au moindre doute.
- Pour se rendre à l'unité de soins , les patients passent devant le CPU. Les agents d'intervention (AGI) du CPU scrutent les faits, les gestes et le comportement des patients lorsqu'ils circulent devant eux ;
- Le commis de la console est tenu d'être présent en tout temps à son poste de travail pour surveiller tout mouvement et geste dans l'espace de vie et de soins des patients (salle de repos et couloirs) et dans le corridor de l'unité de soins . Cette position permet au commis de surveiller Mme A lorsqu'elle dans le corridor.
- Les patients de retour à l'unité de soins doivent d'abord sonner et ensuite décliner leur identité à travers un interphone avant que le commis à la console n'autorise leur accès par de la porte menant vers le corridor via un escalier. Le son de la sonnerie et le message émis à travers l'interphone est clairement audible spécifiquement pour Mme A ;
- Les patients qui sortent de l'espace de vie et de soins de l'unité sont toujours accompagnés ou attendus par un intervenant devant la porte séparant cet espace et le corridor ;
- Parmi ses tâches, en poste à l'unité doit interagir avec les patients de l'unité et notamment lors de leur retour dans l'unité à la suite d'activités externes.

Après analyse de la situation, nous considérons qu'il n'y a pas de danger d'agression justifiant l'exercice du droit de refus (RAP 9098792).

b) Danger relié au harcèlement psychologique

Pour les motifs suivants :

- Suite à un événement survenu dans l'unité de soins en avril 2012, l'employeur a procédé à la mise en place de mesures de redressement pour l'ensemble du personnel de l'unité, Dans ce cadre, l'employeur a rencontré individuellement environ travailleurs de l'unité afin de leur signifier des attentes de gestion. Ces rencontres ne visent pas spécifiquement la travailleuse car d'autres travailleurs de la même unité ont été rencontrés ;

Observations (suite…)

- Mme A est la seule de l'unité de soins à qui l'employeur a demandé d'effectuer car les autres de l'unité le font déjà de cette façon ;
- La surveillance des activités de la travailleuse est exercée à quelques occasions par l'employeur pour s'assurer que sa demande concernant soit appliquée. Cette surveillance est justifiée par l'employeur en raison des réactions de Mme A qui contrevient à répétition à sa demande et ce même après avoir été avisée en date du 4 juin, du 10 et du 14 juillet 2012 ;

Après analyse de la situation, nous considérons qu'il n'y a pas de danger pour la santé psychologique de la travailleuse justifiant l'exercice du droit de refus (RAP 9098792).

Observations (suite…)

3.2 DÉCISIONS

Décision : Danger d'agression physique (RAP 9098792)

En vertu des pouvoirs qui me sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, article 19, suite au refus de travail exercé par madame A à l'unité de soins de l'employeur en titre, le 18 juillet 2012 vers 9h25, au 10905 boulevard Henri-Bourassa Est à Montréal et après analyse de la situation, je détermine qu'il n'existe pas de danger justifiant madame A à refuser d'exécuter son travail et ce en ce qui concerne les agressions physiques lors de l'unité de soins .

Cette décision a été rendue le 19 juillet 2012 en présence des personnes ci-après mentionnées :

Madame A
Madame B SCFP local 2960
Monsieur D ,SCFP local 2960
Madame Geneviève Lahaie, conseillère RH, responsable SST
Madame E
Madame F
Monsieur G

Décision : Danger relié au harcèlement psychologique(RAP 9098715)

En vertu des pouvoir qui me sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail article 19 suite au refus de travail exercé par madame A à l'unité de soins de l'employeur en titre, le 18 juillet 2012 vers 9h25, au 10905 boulevard Henri-Bourassa Est à Montréal, et après analyse de la situation, je détermine qu'il n'existe pas de danger justifiant l'exercice du droit de refus de madame A d'exécuter son travail au motif de harcèlement psychologique.

Cette décision a été rendue le 31 juillet 2012 en présence des personnes ci-après mentionnées :

Madame E
Monsieur G
Madame F

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
14 novembre 2012	RAP0697945

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Madame Geneviève Lahaie, conseillère RH, responsable SST
Monsieur C , SCFP Local 2960

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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
31 juillet 2012 à 9h30	DPI4170504	31 juillet 2012	RAP9098715

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Jacques St-Amour	85458	Montréal - 3
Aussi présents :	Mourad Agguini	01117	Montréal - 3

Observations

Voir décision :

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
31 juillet 2012	RAP9098715

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

En vertu des pouvoir qui me sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail article 19 suite au refus de travail exercé par madame A à l'unité de soins de l'employeur en titre, le 18 juillet 2012 vers 9h25, au 10905 boulevard Henri-Bourassa Est à Montréal, et après analyse de la situation, je détermine qu'il n'existe pas de danger justifiant l'exercice du droit de refus de madame A son travail au motif de harcèlement psychologique.

Cette décision a été rendue le 31 juillet 2012 en présence des personnes ci-après mentionnées :

Madame B
Monsieur C
Madame D
Madame Geneviève Lahaie, conseillère RH, responsable SST
Monsieur E ,, SCFP Local 2960

Un rapport détaillé suivra afin de motiver la présente décision ce rapport complète le rapport 9098792 émis le 19 juillet 2012.

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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 juillet 2012 à 15h00	DPI4170504	19 juillet 2012	RAP9098792

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Jacques St-Amour	85458	Montréal - 3
Aussi présents :	Mourad Agguini	01117	Montréal - 3

Observations

Le présent rapport contient deux décisions concernant les deux motifs invoqués par madame A lors de l'exercice du droit de refus à l'Unité de soins le 18 juillet 2012 vers 09h25.

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
19 juillet 2012	RAP9098792

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Décision 1: Danger d'agression physique.

En vertu des pouvoirs qui me sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, article 19, suite au refus de travail exercé par madame A à l'unité de soins de l'employeur en titre, le 18 juillet 2012 vers 9h25, au 10905 boulevard Henri-Bourassa Est à Montréal et après analyse de la situation, je détermine qu'il n'existe pas de danger justifiant madame A à refuser d'exécuter son travail et ce en ce qui concerne les agressions physiques lors de l'unité de soins .

Cette décision a été rendue le 19 juillet 2012 en présence des personne ci-après mentionnées :

Madame A
Madame B SCFP local 2960
Monsieur C SCFP local 2960
Madame Geneviève Lahaie, conseillère RH, responsable SST
Madame D
Madame E
Monsieur F

Décision 2: Danger relié au harcèlement psychologique.

En vertu des pouvoirs qui me sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, article 19, à la suite du refus de travail exercé par madame A à l'unité de soins de l'employeur en titre, le 18 juillet 2012, vers 9h25, au 10905 boulevard Henri-Bourassa Est à Montréal et après analyse de la situation, j'estime que des informations supplémentaires sont requises pour déterminer s'il existe ou non un danger justifiant l'exercice du droit de refus, et ce en ce qui concerne le motif d'harcèlement psychologique.

Ces informations consistent au recueil des témoignages du personnel œuvrant à l'unité de soins , ainsi qu'à tout autre travailleur ou cadre pertinent au déroulement de la présente enquête.

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
19 juillet 2012	RAP9098792

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Dans l'attente de ces informations, l'employeur ne doit pas affecter la travailleuse, madame A , à l'unité de soins de l'employeur en titre.

Cette décision a été rendue le 19 juillet 2012 en présence des personne ci-après mentionnées :

Madame A
Madame B SCFP local 2960
Monsieur C ,SCFP local 2960
Madame Geneviève Lahaie, conseillère RH, responsable SST
Madame D
Madame E
Monsieur F

Un rapport motivant les deux décisions sera expédié dans les plus brefs délais.

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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : (514) 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
2 novembre 2012 à 13h00	DPI4175355	12 novembre 2012	RAP0742894

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Institut Philippe Pinel de Montréal	Institut Philippe Pinel de Montréal
10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1	10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1
Représentant de l'employeur Madame Geneviève Lahaie, chef de service	

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Jacques St-Amour	85458	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Plainte suite à une agression physique dont a été victime une travailleuse.

Présentation du lieu de travail

L'unité de soins F1 de l'institut Philippe Pinel de Montréal est une unité de santé mentale en contrat avec le service correctionnel fédéral. Ils reçoit des détenues de toutes les provinces du Canada.

Depuis son ouverture en 2004, le F1 a enregistré 93 admissions et plusieurs réadmissions. Les patientes sont admises sur une base volontaire et leur prise en charge s'articule autours de 3 principaux volets qui sont :

1- Évaluation clinique ou précision de diagnostic.
2- Stabilisation.
3- Traitement selon la thérapie comportementale dialectique.

Observations (suite…)

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Renée Fugère, Psychiatre
Mme Huguette Rheault, Coordonnatrice au F1
Mme Karine Gore, Assistante coordonnatrice au F1
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère en SST
M. A
Mme B
M. C
Mme D
M. E

Déroulement de l'intervention

Le vendredi 02/11/2012, nous avons rencontré les travailleurs concernés par l'événement en compagnie de A . Pour des raisons de disponibilité, nous avons rencontré d'abord Mme B ainsi que M. C de l'événement. Nous avons par la suite rencontré Mme D de l'événement et M. E .

Le lundi 05/11/2012, nous avons rencontré les représentants de l'employeur, médecin et gestionnaires du département où l'agression a eu lieu ainsi que la conseillère en SST de l'établissement.

À chaque fois nous avons informé les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir enquêter sur les circonstances de l'agression dont a été victime Mme B à l'unité de soins F1 le 18 Août 2012.

Description des observations et informations recueillies

Observations (suite…)

Contexte :

Les patientes sont admises au F1 sur une base volontaire. Telles que mentionné précédemment, elles viennent dans le cadre d'un de ces 3 volets :
1- Évaluation ou précision de diagnostic.
2- Stabilisation.
3- Traitement (TDC)

Processus d'admission :
L'agent de liaison ''nursing'' ou l'agent de libération conditionnelle réfèrent une patiente à l'Institut. Une étude à l'interne est réalisée pour examiner les motifs de l'admission dont la motivation de la patiente, son historique institutionnel, ses problèmes disciplinaires, etc.
L'équipe médicale de l'Institut dispose de 10 jours pour répondre.
Quand l'équipe estime que le cas est admissible, une vidéo conférence entre les parties est organisée. Suite à cela, les responsables de l'institut disposent de 5 jours pour documenter l'admission.
La réponse peut être l'acceptation, le refus ou une décision différée. Selon la médecin psychiatre rencontrée, les patientes sont acceptées pour des raisons strictement cliniques et aucune autre considération n'est prise en compte pour leur admission.
il n'y a aucune pression de la direction pour inciter le personnel médical à multiplier les admissions. Les motifs de refus sont mentionnés dans le contrat d'admission, on y retrouve les motifs suivants :
1- un nouveau délit est commis et une sentence pendante est en cours.
2- Patiente sous méthadone. Mais ce motif n'est plus en vigueur.
3- Présence de conflit majeur déclaré (antagonisme interne)
Ce qui n'est pas dans le contrat est la décision médicale. Un autre motif de refus est quand le niveau de sécurité requis pour la patiente dépasse le niveau disponible à l'Institut.

Évaluation des patientes
Un plan d'actions est établi pour chaque patiente qui en prend connaissance et signe un consentement éclairé pour son application;
À son arrivée, l'état clinique de la patiente est déterminant pour l'application tel quel du plan d'action préétabli ou son ajustement à l'état de la patiente;
L'évaluation porte sur les points suivants :
1- Psychiatrique.
2- Psychologique et neuropsychologique

Observations (suite…)

3- Criminologique (évaluation de risque)
Cette évaluation est consignée dans un rapport.

Rôle du sociothérapeute
Le travail de sociothérapeute consiste à répondre aux besoins physiques et psychologiques et de rééducation des patients et ce, sous la responsabilité du personnel professionnel de l'institut. Il est responsable de la sécurité des patients et de leur entourage et, à cette fin, doit intervenir même physiquement à chaque fois que la situation l'impose. En pratique, le rôle du sociothérapeute est d'accompagner le patient dans tous ses moments de la vie quotidienne.

Afin de s'assurer que les sociothérapeutes accomplissent leur taches dans les meilleures conditions, ils bénéficient de plusieurs mesures parmi lesquelles :
1- Journée d'accueil et période d'orientation;
2- Conscientisation sur les patients.
3- Formation oméga.
4- Apprennent quoi faire avant l'intervention physique.
5- Connaissance des patients
6- Se fier sur leur sentiment intérieur sur un patient et en faire part aux coéquipiers ou l'équipe en place pour modifier les mesures

La période d'orientation des sociothérapeutes est de 17 jours. 2 évaluations sont réalisées durant cette période.

Déroulement des faits

- . À cette période, elle avait agressé Monsieur E

- La patiente avait quitté l'institut pour rejoindre son lieu de détention. Durant cette période elle avait été soumise à des mesures d'urgence d'encadrement;

- En octobre 2011, l'institut reçoit de l'agent de liaison, une nouvelle référence de la patiente pour son admission. Les responsables de l'institut demandent un complément d'informations;

Observations (suite…)

- Le 22/11/2011, le dossier de la patiente est présenté à l'équipe du F1 lors de la réunion hebdomadaire de l'équipe du F1 (cardex). La patiente est considérée comme une future patiente de l'unité;

- L'assistante et la coordonnatrice du F1 demandent à M. E de communiquer en vidéoconférence avec la patiente pour qu'elle puisse lui démontrer qu'elle avait changé d'attitude et ainsi démontrer sa volonté à suivre son traitement à l'Institut;

-

- ;

-

- N'ayant pas été informés des derniers rebondissements de cette affaire, les membres de l'équipe ont pris l'initiative d'écrire une lettre destinée aux responsables . Aucune suite n'a été donnée à cette lettre ni par le personnel médical ou par les responsables administratifs;

- En juillet 2012, une nouvelle demande d'admission de la patiente parvient à l'Institut;

- Au cardex du 17 juillet 2012, le docteur Fugère annonce à l'équipe, l'arrivée imminente de la patiente . Son topo est présenté avec entre autres, le plan d'intervention et ses besoins;

- Durant la réunion, aucune réaction des membres de l'équipe n'est enregistrée, mais en marge de cette réunion, M. E s'entretient avec le docteur Fugère et lui

Observations (suite…)

exprime ;

- Le 19 juillet 2012, la patiente . L'accueil s'est déroulé dans de bonnes conditions et la patiente a bien collaboré. Madame B est désignée pour être ;

- Devant cet événement, et en raison de la subsistance de plusieurs interrogations quant à l'opportunité de garder cette patiente au sein de l'Institut, l'équipe demande une rencontre avec les cadres;

- À cette occasion, la psychiatre du F1 explique que le contexte est à présent différent et que les raisons évoquées par l'équipe et les arguments mentionnés dans leur lettre ne sont plus présents;

- Lors de tous les cardex, le personnel de l'équipe signalai ;

-

- Le matin de l'agression, l'infirmière en poste demande un surplus d'effectif en raison de l'état d'exception dans lequel se trouve l'unité . L'infirmière demande un AGI homme pour un effet dissuasif, elle recevra une sociothérapeute ;

- Mme D , a effectué l'évaluation clinique de la patiente avant que celle-ci ne sorte de sa chambre et intègre le groupe tel que prescrit par la psychiatre, soit pour 1 heure de temps.

- Lors de sa sortie de chambre, la patiente est accompagnée par B à qui elle fait part de son anxiété face à sa sortie de

Observations (suite…)

prison et [redacted]. À ce moment la patiente est en pleures;

- Ensuite, la patiente a commencé à formuler des demandes successives. Elle veut tout d'abord des effets personnels qui sont rangés dans une boite se trouvant à l'intérieur de la friperie. La demande est accordée et [redacted] l'accompagne jusqu'au pas de la porte de la friperie sans y pénétrer avec elle et en prenant soin d'être toujours visible à la commis en poste à la console;

- N'ayant pas trouvé ce qu'elle cherchait, la patiente s'énerve et demande l'autorisation d'appeler son avocat;

- Mme B répond à la patiente qu'elle pourra appeler son avocat l'après-midi à l'occasion de sa prochaine sortie car son temps de sortie s'est écoulé et qu'elle doit regagner sa chambre;

- En réaction à ce refus, la patiente assène un violent coup de poing au visage de [redacted] et essaie de lui en porter d'autres mais Mme B s'était débarrassée du café qu'elle tenait et s'est protégée le visage;

- À ce moment, D se trouvait à l'extérieur de la console, devant la ''porte patients'' en compagnie du [redacted], monsieur C en l'occurrence. La 3e sociothérapeute présente, qui était venue en surplus, se trouvait dans la salle avec d'autres patientes;

- C [redacted] alerte la commis en hurlant le code ''2-2-2'' et en compagnie de D [redacted] sont alors intervenus afin de porter assistance à Mme B

- La patiente s'est laissée maitriser. Les [redacted] et [redacted] ont appliqué la procédure et ont maintenu la patiente parterre jusqu'à l'arrivée des AGI qui l'ont escorté jusqu'à sa chambre;

- Elle a été mise en contention aux 4 membres et ce, jusqu'à sa sortie de l'Institut [redacted]

Observations (suite…)

- Le lundi suivant le jour de l'agression, la coordonnatrice et son assistante ont rencontré l'équipe afin de leur proposer leur aide et identifier leur besoins;

- Le 21/08/2012 une séance de verbalisation avec les employés a eu lieu. Ces séances revêtent un caractère confidentiel;

- Une analyse factuelle de l'événement calquée sur le modèle de l'enquête oméga s'est également déroulée le 29/08/2012

Conclusion

L'agression dont a été victime une travailleuse au niveau de l'unité de soins F1 doit venir interpeler tous les acteurs de l'établissement employeur et travailleurs réunis. En effet, cette agression démontre qu'un danger s'est matérialisé et doit conduire l'employeur à reconsidérer les moyens dont il met en œuvre pour identifier, éliminer et contrôler les dangers dont sont exposés les travailleurs de l'Institut. Pour mener à bien cette action, l'employeur a tout intérêt à faire participer les travailleurs et leurs représentants afin d'aboutir à des solutions consensuelles, représentatives de la réalité du terrain, assimilables par toutes les parties concernées et aisément applicables. Ceci pourrait se concrétiser par l'entremise des réunions du cardex ou encore celles du comité paritaire de santé et sécurité. Afin de démontrer, si besoin est, la pertinence et l'importance d'une telle démarche, nous citerons un seul article de la norme CSA/Z1000-06 relative à la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Il s'agit de l'article 4.2.3. concernant la participation des travailleurs où il y est mentionné, entre autres, ce qui suit :

La participation des travailleurs est un aspect essentiel du SGSST(*) d'un organisme.
L'organisme doit :
b) favoriser la participation des travailleurs en mettant à leur disposition des mécanismes qui permettent :
(iii) d'assurer la formation et la consultation des travailleurs et de leurs représentants relativement à tous les aspects de santé et de sécurité qui se rapportent à leur travail.
(*)- Système de Gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail

S'agissant de la formation, nous estimons que ce point sera traité lors de l'application des recommandations du rapport d'enquête sur la prise d'otages survenue à l'unité de soins D2 (voir dossier DPI4150248). Quant à la consultation des travailleurs et de leurs représentants, des améliorations sont attendues dans ce sens.

Observations (suite…)

En attendant la réalisation de ces actions, la vigilance des responsables mais également des travailleurs doit être de mise et rappelée à chaque occasion et ce, du fait de la particularité des risques présents au niveau de l'Institut.

Si vous avez des questions sur ce rapport, n'hésitez pas à communiquer avec nous :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

Jacques St-Amour
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : jacques.stamour@csst.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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
28 février 2013 à 13h30	DPI4179734	12 mars 2013	RAP0762603

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Institut Philippe Pinel de Montréal	Institut Philippe Pinel de Montréal
10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1	10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1
Représentant de l'employeur Madame Geneviève Lahaie, chef de service	

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Plainte suite à une agression physique dont a été victime un travailleur à l'unité F2.

Présentation du lieu de travail

L'unité de soins F2 de l'institut Philippe Pinel de Montréal accueille des adolescents atteints de troubles du comportement.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère SST
Mme Cécile Toutant, Coord. Unité Ado. F2
Mme Daniela Vrabie, adjointe DSI

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
12 mars 2013	RAP0762603

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Personnes rencontrées
M. Alain Gravel, Coordonnateur d'activités
Mme A
M. B
M. C
M. E

Déroulement de l'intervention

Durant ma visite, je suis accompagné de M. Belkacem Hocine, Chef d'équipe inspection-prévention à la CSST.
J'informe les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir enquêter sur les circonstances de l'agression dont a été victime M. E à l'unité de soins F2 le .

Description des observations et informations recueillies

Le contexte :

- .
- Le patient est un adolescent , décrit comme ayant une et reconnu comme étant .
- Le patient a été transféré depuis . Il était agressif sans passe à l'acte mais ses comportements devenaient menaçants.
- Il a été admis à l'Institut afin de lui trouver et suggérer des pistes d'interventions pour sa thérapie.

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
12 mars 2013	RAP0762603

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

- La mesure prescrite pour ce patient était [redacted].

L'événement :

- Au moment de l'événement, soit le vendredi 22 février vers 20h00, les [redacted] sociothérapeute en poste à l'unité de soins F2 dont M. E [redacted] demandent au patient d'aller prendre sa douche mais celui-ci refuse. Ils lui ont dit que dans ce cas ils vont appeler le CPU. Dès lors, il se lève et profère des menaces à l'encontre du personnel présent et des agents de sécurité.

- Suite aux menaces proférées par le patient, le commis d'unité appelle le CPU. Le patient commence alors à cogner sur le mur puis sur une vitre.

- Le patient est alors immobilisé par le personnel en place et tenu par les bras pour être escorté à l'isolement. Le patient n'offre plus aucune résistance, quand on lui demande de se coucher il obtempère et on le menotte.

- Voyant que le patient s'est calmé, le travailleur qui maintenait les pieds du patient le relâche.

- Ses 2 pieds étant libres, le patient assène un coup de pied au visage du travailleur.

- Le coordonnateur, M. Gravel en l'occurrence, qui avait entendu qu'il y a 1 demande d'aide au F2, arrive sur les lieux et trouve le patient déjà contentionné [redacted]. Il vérifie que tout est sous contrôle puis procure les premiers soins au travailleur.

- Il lui demande s'il peut remplir un formulaire d'accident et lui demande s'il peut continuer à travailler. La réponse du travailleur est : ''oui''.

- Le travailleur demande au coordonnateur la suite des événements et les mesures à prendre vis-à-vis du patient. [redacted]

Observations (suite…)

- Le travailleur ne sent menacé par le patient. Il pense qu'il le ciblait d'autant plus que durant la soirée, le patient l'a pointé du doigt.

- Le travailleur voulait qu'un médecin réévalue le patient afin de prescrire des mesures ultimes d'encadrement (MUE) ou maintenir et confirmer le plan d'intervention en place.

- Le patient est resté en isolement durant toute la soirée et le lendemain, il a été évalué par l'infirmier en poste (M. Gaetan).

- Les mesures supplémentaires prises par l'employeur au F2 étaient le renforcement du personnel tout le long de la fin de semaine doit le samedi et le dimanche.

- Selon M. Gravel, le 2e coordonnateur en poste (M. Richard), aurait appelé le médecin de garde le samedi matin. Celui-ci aurait confirmé le plan d'intervention. Nous n'avons pu avoir aucune confirmation ou détails concernant cet appel.

- [redacted] ne veulent pas appeler les médecins en fin de semaine. [redacted] fait dire par [redacted] différents lors de 2 évènements différents que ''les médecins n'aiment pas prescrire de MUE en fin de semaine''. De plus, quand un évènement se passe et que [redacted] décide d'appeler le médecin au téléphone pour lui en faire part, l'information est souvent mal rapportée ce qui donne lieu à des décisions inappropriées de la part du médecin.

- [redacted]

Diagnostic

Sur la base des informations recueillies, nous avons constaté que l'événement n'avait pas été investigué ni même documenté par l'employeur et ce six (06) jours après l'agression. L'esprit de la Loi étant l'élimination des dangers à la source, même suite à un accident, l'employeur se doit d'entreprendre des démarches préventives et enquêter le plus tôt possible sur l'accident afin d'identifier les causes de sa survenue et les éliminer ou les contrôler et ainsi éviter qu'un tel événement ne se reproduise. **La dérogation #1 est émise à cet effet.**

Observations (suite…)

Par ailleurs, nous avons constaté également que les travailleurs victimes d'accidents de travail notamment les cas similaires au présent dossier c'est à dire suite à une agression, n'étaient pas convenablement pris en charge par l'employeur. En effet, l'employeur devrait s'assurer par un processus d 'évaluation fiable et reconnu que le travailleur agressé est en santé et apte à continuer à travailler en toute sécurité pour sa personne ou pour ses collègues et ne nécessite pas de mesures d'accompagnement spécifique. À la fin de notre rencontre nous avons assisté à un événement similaire où, selon la version de la partie syndicale, le travailleur agressé est [redacted]. **La dérogation #2 est émise à cet effet.**

Enfin, Nous avons noté que l'employeur, par l'intermédiaire de Mme Vrabie, a pris note pour améliorer le processus d'appel au médecin de garde. Ce que nous demandons toutefois est que l'employeur trouve un moyen afin de s'assurer que l'information transmise au médecin suite à une situation de désorganisation d'un patient ou autre, soit complète, exacte et décrive fidèlement l'événement vécu par le sociothérapeute ou l'infirmière ou tout autre employé afin que les mesures prescrites par le médecin soit en adéquation avec la réalité et ne mettent pas en péril la santé et la sécurité des travailleurs. **La dérogation #3 est émise à cet effet.**

Conclusion

L'employeur choisira le moyen qu'il entend entreprendre pour la régularisation des dérogations et me fera parvenir les résultats.

Je vous invite à régulariser dans les délais mentionnés, les dérogations qui se trouvent dans la section ''avis de correction''.

Veuillez noter que ne pas donner suites à un avis de correction émis par un inspecteur contrevient à l'article 184 de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

L'article 184 de la LSST stipule que :

'' La personne à qui un inspecteur a adressé un avis de correction doit y donner suite dans le délai imparti; il doit en outre, informer dans les plus brefs délais l'association accréditée, le comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention et l'inspecteur des mesures précises qu'il entend prendre.''

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
12 mars 2013	RAP0762603

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4179734	12 mars 2013	RAP0762603

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

Nº	Code de la loi ou du règlement	Nº de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(5)	ENQUËTE ACCIDENT L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques ayant entrainé une agression d'un travailleur le 22 février 2013 à l'unité de soins F2. Il y a risque de récurrence d'un tel évènement pouvant causer des blessures graves au travailleur.	2013-03-30	Non commencée
2	LSST	51(5)	PRISE EN CHARGE DES TRAVAILLEURS VICTIMES D'AGRESSION L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier , contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et ce en n'évaluant pas un travailleur victime d'une agression afin de s'assurer s'il est apte à retourner au travail sans porter préjudice à sa santé et sa sécurité ou celle des autres travailleurs ou s'il nécessite des mesure d'accompagnement jusqu'à ce qu'il soit en sécurité. Il y a risque de survenue d'un nouvel accident ou d'altération de la santé du travailleur.	2013-03-30	Non commencée
3	LSST	51(3)	INFORMATIONS TRANSMISES AU MÉDECIN DE GARDE 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 atteintes à la santé du travailleur et ce en ne s'assurant pas que l'information transmise par téléphone au médecin de garde concernant une situation de désorganisation d'un patient soit complète et exacte afin de permettre au médecin d'émettre une prescription en adéquation avec l'état du patient et que cette prescription ne mette pas en danger la santé et la sécurité du travailleur.	2013-03-30	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 www.csst.qc.ca. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
11 avril 2013 à 9h00	DPI4179734	16 avril 2013	RAP0768120

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :			

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère RH / SST
Mme Daniela Vrabie, Adjointe à la DSIP
M. Robert Groleau, Conseiller DP/DSI
M. Robert Fortin, Adjoint au chef de la sécurité
M. A SCFP 2960
M. Felix Belland, Représentant SST
M. Jean Mathieu, Représentant SST
Mme B
M. C

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Déroulement de l'intervention

Durant ma visite, je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine, Chef d'équipe PI à la CSST.

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir, la vérification des suites données aux dérogations émises lors de notre précédente intervention effectuée en date du 28 février 2013.

Description des observations et informations recueillies

1- Concernant la réalisation d'une enquête sur l'événement du 22 février 2013 à l'unité de soins F2, l'employeur a réalisé une analyse factuelle selon les principes d'Oméga. Nous avons noté que les délais de réalisation de l'enquête étaient trop longs. En effet, pour un incident survenu le 22 février, l'analyse factuelle s'est déroulé le 08 avril et les recommandations dévoilées le 10 avril, soit la veille de notre visite.
Ce délai peut constituer une entrave à l'atteinte du but escompté par la tenue d'une telle enquête qui est principalement d'empêcher qu'un accident similaire ou du même type ne se reproduise.
L'employeur a lui-même reconnu que les délais de réalisation de cette enquête et des enquêtes précédentes étaient assez longs et s'est engagé a trouver des solutions pour écourter ces délais.
En outre, la réalisation de l'enquête n'étant pas une fin en soit, l'employeur doit à présent appliquer et mettre en œuvre les recommandations découlant de l'analyse factuelle. Aussi, je rappelle l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) qui stipule que :
'' La personne à qui un inspecteur a adressé un avis de correction doit y donner suite dans le délai imparti; il doit en outre, informer dans les plus brefs délais l'association accréditée, le comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention et l'inspecteur des mesures précises qu'il entend prendre.''
Ainsi, je considère la dérogation #1 en cours et un délai supplémentaire de 20 jours est accordé.

2- S'agissant de la dérogation #2, l'employeur nous a présenté 2 notes de service émanant de la direction des soins infirmiers.

Observations (suite…)

La première note détaille le cheminement de l'information lors des situations d'urgence et explique les actes et services à offrir au travailleur qui serait blessé durant ces évènements. Quant à la seconde note, elle donne, en 4 points des précisions sur l'application du programme post-événement.
Des cas nous ont été révélés où le responsable du travailleur victime d'une agression n'aurait pas appliqué cette note de même que dans certains cas le travailleur lui-même n'aurait pas accepté de recevoir du soutien. Nous avons demandé à l'employeur de revoir sa note de service en portant une attention particulière aux cas présentés ci-dessus. Nous avons même proposé des pistes de solution par la sollicitation lorsque le travailleur refuse du soutien.

La dérogation #2 en cours et un délai supplémentaire de 20 jours est accordé.

3- Concernant le troisième dérogation, il ressort à travers la discussion que nous avons eu à ce sujet, que l'employeur n'aurait pas bien saisi le sens de la demande. En effet, dans le document qui nous a été remis par l'employeur pour répondre à cette dérogation, tout le contenu dudit document porte sur les modalités d'isolement d'un patient en cas d'urgence et les employés aptes à en prescrire. Cependant, la nature de la demande de la dérogation #3 consiste à assurer par l'employeur que l'information transmise au médecin suite à une situation de désorganisation d'un patient ou autre, soit complète, exacte et décrive fidèlement l'événement vécu par le sociothérapeute ou l'infirmière ou tout autre employé afin que les mesures prescrites par le médecin soit en adéquation avec la réalité et ne mettent pas en péril la santé et la sécurité des travailleurs.
En approfondissant la discussion sur ce sujet, il s'est avéré que des façons de faire existent depuis longtemps au niveau de l'établissement mais qu'elles ne seraient pas documentées ou formalisées. Le fait que l'appel au médecin soit simplement enregistré dans le rapport de coordination, tel que rapporté par la représentante de l'employeur, n'est pas suffisant pour répondre à la dérogation #3.

La dérogation #3 est en cours et un délai supplémentaire de 20 jours est accordé pour que l'employeur nous fournisse plus de détails à ce sujet.

À la fin de la séance, le choix des gants de protection a été abordé. Pour s'assurer d'une protection individuelle en ce qui à trait aux gants en général, les éléments qui définissent le type de protection font en sorte qu'il y a une protection ''universelle'' assurée par des gants en vinyle.

Observations (suite…)

Pour les protections spécifiques lors des fouilles ou des interventions physiques par exemple, la nature du risque a fait en sorte que l'employeur a prévu de fournir un gant contre les coupures (Superior touch / Dyneema S13SXPUQ) et un gant noir en cuir pour les interventions. Aussi, nous demandons à l'employeur de fournir ces équipements de protection individuels dans les plus brefs délais et de mettre en application des méthodes de fouilles qui permettent au travailleur d'éviter de se faire piquer par une seringue ou autre objet saillant si, bien entendu, ce risque est réel. Ceci peut être assuré en prohibant les fouilles à l'intérieur des sacs ''fouille à l'aveugle''.
Il est à rappeler que les gants qui assurent une protection contre les aiguilles n'offrent pas la dextérité voulue pour les besoins de fouilles. De ce fait, la façon de s'assurer que les fouilles se font dans des conditions sécuritaires pour les travailleurs est la combinaison de plusieurs actions tant au niveau de la protection individuelle que sur le plan organisationnel par l'adoption de méthodes de fouilles appropriées.

Conclusion

Je vous invite à régulariser dans les délais mentionnés, les dérogations qui se trouvent dans la section ''avis de correction''.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4179734	16 avril 2013	RAP0768120

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

Nº	Code de la loi ou du règlement	Nº de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(5)	ENQUËTE ACCIDENT L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques ayant entrainé une agression d'un travailleur le 22 février 2013 à l'unité de soins F2. Il y a risque de récurrence d'un tel évènement pouvant causer des blessures graves au travailleur. Observé le : 2013-02-28 (RAP0762603) - délai expire le 2013-03-30	2013-05-01	En cours
2	LSST	51(5)	PRISE EN CHARGE DES TRAVAILLEURS VICTIMES D'AGRESSION L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier , contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et ce en n'évaluant pas un travailleur victime d'une agression afin de s'assurer s'il est apte à retourner au travail sans porter préjudice à sa santé et sa sécurité ou celle des autres travailleurs ou s'il nécessite des mesure d'accompagnement jusqu'à ce qu'il soit en sécurité. Il y a risque de survenue d'un nouvel accident ou d'altération de la santé du travailleur. Observé le : 2013-02-28 (RAP0762603) - délai expire le 2013-03-30	2013-05-01	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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4179734	16 avril 2013	RAP0768120

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 :

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
3	LSST	51(3)	INFORMATIONS TRANSMISES AU MÉDECIN DE GARDE 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 atteintes à la santé du travailleur et ce en ne s'assurant pas que l'information transmise par téléphone au médecin de garde concernant une situation de désorganisation d'un patient soit complète et exacte afin de permettre au médecin d'émettre une prescription en adéquation avec l'état du patient et que cette prescription ne mette pas en danger la santé et la sécurité du travailleur. Observé le : 2013-02-28 (RAP0762603) - délai expire le 2013-03-30	2013-05-01	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 www.csst.qc.ca. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
13 mai 2013 à 13h30	DPI4179734	16 mai 2013	RAP0775260

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Institut Philippe Pinel de Montréal	Institut Philippe Pinel de Montréal
10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1	10905, boulevard Henri-Bourassa Est Montréal (Québec) H1C 1H1
Représentant de l'employeur Madame Geneviève Lahaie, chef de service	

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :		

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère RH / SST
Mme Daniela Vrabie, Adjointe à la DSIP
M. Robert Groleau, Conseiller DP/DSI
M. A SCFP 2960
Mme Mélanie Goujon Secrétaire générale
M. B

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Déroulement de l'intervention

Durant ma visite, je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine, Chef d'équipe PI à la CSST.

J'informe les personnes rencontrées de l'objet de notre visite à savoir, la vérification des suites données aux dérogations en cours dans le présent dossier.

Description des observations et informations recueillies

1- Concernant l'application et la mise en œuvre des recommandations issues de l'analyse factuelle de l'événement du 22 février dernier, 14 travailleurs du F2, majoritairement des sociothérapeutes et des infirmières, ont été formés sur le thème ''comment tenir un patient à l'isolement''. Il est à rappelé que ce point constituait la principale recommandation de l'enquête. L'employeur s'est également engagé à informer tous les travailleurs, dès le jeudi 16 mai, des autres recommandations contenues dans le rapport de l'enquête car celles-ci constituent des informations pertinentes pour l'exécution de leurs tâches notamment en ce qui a trait à la planification des interventions. Enfin, l'employeur ainsi que la partie syndicale se sont montrés ouverts à l'idée d'étendre cette formation à tous les employés concernés par la problématique au niveau de l'établissement.
En outre, afin de pallier aux longs délais de réalisations des enquêtes d'accident, l'employeur a mis en place une nouvelle procédure qui consiste à effectuer des analyses factuelles sommaires en un premier temps et ce, immédiatement après la survenue d'un accident et l'analyse complète et détaillée devrait suivre par la suite. Pour ce faire, les services C , ont été sollicités afin de former les gestionnaires à cette nouvelle approche. La formation est prévue les 19 et 20 juin prochains et englobera également la formation sur le ''post événement critique''.
Ainsi, je considère la dérogation #1 effectuée.

2- S'agissant de la dérogation #2, les parties nous ont présenté un projet conjoint d'élaboration d'une procédure écrite concernant la prise en charge des travailleurs victimes d'agression au travail. De plus, nous avons été informé que l'employeur a réservé une salle pour que le travailleur puisse s'y retirer et avoir le recul nécessaire par rapport à l'événement qu'il aura vécu. Par ailleurs, tel que mentionné précédemment, des séances de formation destinées aux gestionnaires sont prévues les 19 et 20 juin prochain. La formation portera sur les différentes séquences de post événement critique.

Observations (suite…)

Enfin, un cas concernant un travailleur victime d'une agression au travail et qui aurait refusé de recevoir du soutien nous a été relaté. Tel que suggéré dans notre précédent rapport, l'employeur a sollicité [redacted] du travailleur pour s'entretenir avec ce travailleur qui aurait ainsi été rassuré et aurait accepté le soutien proposé.
La dérogation #2 est ainsi corrigée.

3- Concernant la troisième dérogation, la représentante de l'employeur nous a présenté un registre appelé ''cahier de coordination''. Le document comporte tous les évènements qui se sont déroulés durant un quart de travail dans l'unité et l'horaire de chaque événement est indiquée. Mme Vrabie nous indique que le rapport est statutaire et qu'il doit être complété au début et à la fin du quart de travail. Seuls, les coordonnateurs et Mme Vrabie ont accès à ce document qui sert de base pour la transmission des informations.
Mme Vrabie nous a toutefois informé qu'elle travaille présentement avec les coordonnateurs pour l'élaboration d'un rapport quotidien plus structuré.

La dérogation #3 est corrigée.

À la fin de la séance, Mme Lahaie nous a informé qu'une décision sur les gants de protection pour les agents de sécurité sera prise lors de la prochaine réunion du comité paritaire de SST qui se déroulera le mercredi 15 mai 2013, soit dans 2 jours.

Conclusion

Étant donné que toutes les dérogations émises ont été corrigées, je ne juge plus opportun de poursuivre dans ce dossier. Je remercie les parties de leur collaboration et je les encourage à poursuivre le travail de façon sécuritaire.

Si vous avez des questions sur ce rapport, n'hésitez pas à communiquer avec moi :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4179734	16 mai 2013	RAP0775260

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
Institut Philippe Pinel de Montréal	

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(5)	ENQUËTE ACCIDENT L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques ayant entrainé une agression d'un travailleur le 22 février 2013 à l'unité de soins F2. Il y a risque de récurrence d'un tel évènement pouvant causer des blessures graves au travailleur. Suivi le : 2013-04-11 (RAP0768120) - délai expire le 2013-05-01 Observé le : 2013-02-28 (RAP0762603) - délai expire le 2013-03-30	-	Effectuée
2	LSST	51(5)	PRISE EN CHARGE DES TRAVAILLEURS VICTIMES D'AGRESSION L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier , contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et ce en n'évaluant pas un travailleur victime d'une agression afin de s'assurer s'il est apte à retourner au travail sans porter préjudice à sa santé et sa sécurité ou celle des autres travailleurs ou s'il nécessite des mesure d'accompagnement jusqu'à ce qu'il soit en sécurité. Il y a risque de survenue d'un nouvel accident ou d'altération de la santé du travailleur. Suivi le : 2013-04-11 (RAP0768120) - délai expire le 2013-05-01 Observé le : 2013-02-28 (RAP0762603) - délai expire le 2013-03-30	-	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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4179734	16 mai 2013	RAP0775260

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 :

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
3	LSST	51(3)	INFORMATIONS TRANSMISES AU MÉDECIN DE GARDE 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 atteintes à la santé du travailleur et ce en ne s'assurant pas que l'information transmise par téléphone au médecin de garde concernant une situation de désorganisation d'un patient soit complète et exacte afin de permettre au médecin d'émettre une prescription en adéquation avec l'état du patient et que cette prescription ne mette pas en danger la santé et la sécurité du travailleur. Suivi le : 2013-04-11 (RAP0768120) - délai expire le 2013-05-01 Observé le : 2013-02-28 (RAP0762603) - délai expire le 2013-03-30	-	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 www.csst.qc.ca. 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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Liste des lois et des règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
7 août 2013 à 9:00	DPI4188036	21 août 2013	RAP0873287

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'application des recommandations découlant de l'enquête suite à la prise d'otages du 29 AVRIL 2011.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées	Copie remise sur les lieux
Marie-Hélène Régnier, Adjointe au DG	
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère RH/Responsable service SST	
M. Jean-Sébastien Turcotte, DSI-DP	
M. Carol Maltais, Chef de la sécurité	
Mme A [redacted] CPSST	

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Personnes rencontrées	Copie remise sur les lieux
M. B	
M. C (SCFP)	

Déroulement de l'intervention

J'informe les personnes rencontrées que nous effectuons un suivi de la mise en œuvre des mesures correctives prévues au plan d'action faisant suite au rapport d'enquête sur la prise d'otages qui s'est déroulée au D2 le 29 avril 2011 et ce, tel que mentionné à la fin du rapport RAP0743591 du 19 novembre 2012,.

Durant cette visite je suis accompagné de Monsieur Rodrigue Décarie, directeur santé-sécurité à la CSST.

Description des observations et informations recueillies

Durant la rencontre, les représentants de l'employeur nous ont remis les documents suivants :

1- Politiques et procédures : Contrôle des effets personnels des patients. Code 1235-68-01.

2- Formation pour nouveaux employés, éducateurs-sociothérapeutes, AGI, infirmiers.

3- Projet : Surveillance sécuritaire et préventive durant un épisode de soins patient(e) éveillé(e) en vue d'une électroencéphalographie sous sommeil.

4- Aide-Mémoire : Surveillance sécuritaire durant la réalisation de travaux par les services techniques sur les unités/dans le secteur sécuritaire.

5- Plan de mesure d'urgence (Rév. Juin 2013)

6- Aide-mémoire : Comportement à adopter en tant qu'otage.

7- Politiques et procédures sécuritaires (Section 1 à 5)

8- Programme de formation : prise d'otage et situation de crise.

Pour sa part, la partie syndicale nous a remis un document intitulé, *suivi des recommandations sur la prise d'otage en lien avec la visite des inspecteurs du 7 août 2013* sous forme de questionnaire recueillant l'avis des travailleurs sur la réalisation des mesures correctives ou préventives des recommandations du rapport d'enquête.

Observations (suite…)

Suite aux informations recueillies à travers les documents reçus ainsi que la contribution de chacune des parties présentes, nous avons relevé les points suivants :

1- Le contrôle des effets personnels des patients ne tient pas compte parfois de la liste des effets défendus dans les chambres et des effets prohibés totalement figurant dans le complément à la politique et procédure ''contrôle des effets personnels des patients''. En effet, des exemples concernant une divergence la longueur admissible des lacets voire même le nombre de paires de chaussures avec lacets admis en chambre ont été évoqué. Ces défaillances dans l'application de ladite politique seraient dues à l'ignorance de ces listes par certains travailleurs ainsi que l'absence d'un suivi écrit lors des vérifications hebdomadaires des chambres. Une dérogation est émise afin que l'employeur s'assure que tous les employés aient reçu la formation sur le contrôle des effets personnels des patients et que ce contrôle soit effectué tel que requis.

2- Faire un rappel aux médecins de l'obligation d'appliquer de manière stricte, le protocole de retour ''escorte des patients radiés vers les pénitenciers fédéraux et escorte des patients présentant des risques sécuritaires''. Une dérogation est émise à cet effet.

3- Compléter la formation à tous les intervenants sur la vérification et entretien préventif des environnements et chambres des patients de l'ensemble des unités. Une dérogation est émise à cet effet.

4- Compléter la formation sur les droits des patients notamment en ce qui concerne la politique et procédure de fouilles et ce, à l'ensemble du personnel concerné, sociothérapeutes, le personnel de la sécurité, les AGI, etc. Une dérogation est émise à cet effet.

5- Certaines entrevues avec les patients continuent à se dérouler à des heures inappropriées quand le personnel est réduit. L'employeur doit rappeler et former les médecins et coordonnateurs sur la gestion sécuritaire des entrevues. Une dérogation est émise à cet effet.

6- Enfin, le système d'interphone doit être inspecté et réévalué afin que la détection sonore soit efficace au niveau des consoles et que les commis soient en mesure de détecter rapidement toute situation anormale dans l'unité (salle, salle de TV, corridor et chambre). Une dérogation est émise à cet effet.

Observations (suite…)

Conclusion

Nous avons reçu un engagement clair de la part de l'employeur que toutes les formations seront données et finalisées au plus tard au mois de décembre prochain et nous en prenons acte. Cependant, nous rappelons à l'employeur que les échéances des recommandations figurant dans le rapport d'enquête ont déjà été modifiées et prorogées. De ce fait, tout en étant conscient de la complexité de la tâche, nous rappelons qu'aucun retard ne sera dorénavant toléré et ce, non seulement en ce qui concerne le programme de formation mais pour toutes les recommandations du rapport d'enquête car, faut-il le rappeler, plus de 2 ans sont passées depuis la prise d'otages et que le but principal du rapport d'enquête est qu'un tel événement ne se reproduise pas.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4188036	21 août 2013	RAP0873287

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur le contrôle des effets personnels des patients 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; il y a un risque pour le travailleur d'être pris en otage par un patient.	2013-12-20	Non commencée
2	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement les médecins sur le protocole de retour "escorte des patients radiés vers les pénitenciers fédéraux et escorte des patients présentant des risques sécuritaires". Il y a risque de réaction violente du patient envers les travailleurs de l'établissement.	2013-10-21	Non commencée
3	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur la vérification et l'entretien préventif des environnements et chambres des patients 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; il y a un risque pour le travailleur d'être pris en otage par un patient.	2013-12-20	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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4188036	21 août 2013	RAP0873287

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de la loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
4	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur les droits des patients notamment en ce qui concerne la politique et procédure de fouilles 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; il y a un risque pour le travailleur d'être pris en otage par un patient.	2013-12-20	Non commencée
5	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement les médecins et les coordonnateurs sur la gestion sécuritaire des entrevues; il y a un risque de prise d'otage par un patient.	2013-10-21	Non commencée
6	LSST	51(1)	L'employeur ne s'assure pas que le système d'interphone de son établissement fournisse une détection sonore efficace permettant d'assurer la protection du travailleur;	2013-09-21	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 www.csst.qc.ca. 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 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 (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 janvier 2014 à 9:30	DPI4188036	17 janvier 2014	RAP0873364

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'application des recommandations découlant de l'enquête suite à la prise d'otages du 29 AVRIL 2011.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées	Copie remise sur les lieux
Marie-Hélène Régnier, Adjointe au DG	
Mme Geneviève Lahaie, Conseillère RH/Responsable service SST	
M. Jean-Sébastien Turcotte, DSI-DP	
M. A CPSST	
Mme Martine Haines, Conseillère RH	
Mme Antonela Orsini, Adjointe au directeur des services professionnels	

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

Personnes rencontrées	Copie remise sur les lieux
Mme Annie Côté, Directrice des services techniques	
M. Steven Henwood, Conseiller technique	
M. B SCFP	
M. C SCFP	
Mme D CPSST	
M. E	
M. F (SCFP)	

Déroulement de l'intervention

J'informe les personnes rencontrées que nous effectuons un suivi des suites données aux dérogations émises lors de ma précédente visite effectuée en date du 7 Août 2014.

Durant cette visite je suis accompagné de Monsieur Belkacem Hocine, chef d'équipe à la CSST.

Description des observations et informations recueillies

Durant la rencontre, les représentants de l'employeur nous ont remis un cartable regroupant le programme de formations en sécurité découlant des dérogations de la CSST et le DVD des présentations s'y rapportant ainsi qu'un plan d'action relatif à la réorganisation du F2.

Pour sa part, la partie syndicale nous a remis les résultats d'un sondage concernant le 2e suivi des recommandations sur la prise d'otage ainsi que les commentaires des travailleurs ayant participé au sondage.

Suite aux informations recueillies à travers les documents reçus ainsi que la contribution de chacune des parties présentes, nous avons relevé les points suivants :

- Il y a eu 9 activités de formation qui sont :
  1- Réactions des victimes en cas de prise d'otages (DVD)
  2- Formations de formateurs AGI et gardes : réalisée à 100%, formateurs choisis.
  3- Négociation en cas de situation de crises : réalisée à 100%, 14 formés.
  4- Formations des AGI sur les écrans protecteurs.
  5- Formations des gardes pour les fouilles (effets personnels).

Observations (suite…)

6- Gestion de crise.

7- Formation : prise d'otages et tireur actif.

8- Capsule d'information : prise d'otages et tireur actif.

9- Capsule d'information : fouille des unités et des chambres.

- Après le visionnement des DVD, monsieur Maltais le responsable de la sécurité, est présent pour répondre aux questions des travailleurs.
- Les 15 et 17 janvier prochains, 2 séances de formations DVD sont prévues à l'auditorium. Il y a encore 202 travailleurs dont 75 absents qui n'ont pas encore été formés.
- Le personnel de la sécurité sera présent pour répondre aux questions des travailleurs.
- Il reste également à former les AGI, les gardes et le personnel féminin affecté aux unités féminines pour les fouilles personnelles.
- Un document va être joint à la vidéo de la fouille des chambres.
- Concernant le ''droit des patients'', la formation est donnée mais pas encore assimilée par le personnel. La prise de décision au sujet de la fermeture des portes sur les patients agressifs est encore confuse.
- Formation ''article 8'' : 45% formés. À la fin de chaque formation il y a une évaluation. L'employeur s'est engagé à consulter les formulaires et commentaires pour répondre à la demande.
- Escorte des patients : dernier rappel le 30 septembre 2013. Un guide d'accueil pour les psychiatres a été élaboré. Il est à noter qu'il y a moins de patients du SCC.
- Rencontres avec les patients : rappel pour les professionnels. L'équipe des criminologues a été rencontrées et les psychologues également en date du 11 décembre. On relève des entrevues sans aviser : l'employeur a pris note.
- Les AGI qui remplacent les commis ont reçu une formation d'environ 2 heures à la console.
- Concernant le système d'interphone, une dernière rencontre avec le fournisseur est prévue lundi 13 janvier 2014 pour finaliser. Les travaux sont prévus de nuit.
- L'employeur s'est engagé à assurer l'entrainement (volet pratique) des formations données, notamment la fouille et l'utilisation des écrans.

Observations (suite…)

- Au sujet de la fourniture des gants blancs pour la fouille, la position de la CSST est que ces gants sont appropriés du fait qu'ils sont joints à une formation explicative, du matériel connexe et des directives claires : pas de fouilles à l'aveugle.
- concernant la situation du F2, l'employeur nous a remis un plan d'action visant à corriger et éliminer les problématiques relevées dans cette unité. Le médecin a été sollicité afin de réduire les admissions. Des rencontres avec les représentants des centres jeunesses ont également eu lieu afin d'obtenir de l'information et échanger les expériences quant à la gestion de ce type de patients (adolescents). La CSST prend note de l'engagement de l'employeur à mettre en application le plan d'action selon les modalités mentionnées dans ledit document.

Conclusion

Les dérogations #2 et #4 sont corrigées.

Les dérogations #1, #3, #5 et #6 sont en cours et un délai supplémentaire de 45 jours est accordé.

Un suivi sera effectué à l'échéance des dérogations.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4188036	17 janvier 2014	RAP0873364

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur le contrôle des effets personnels des patients 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; il y a un risque pour le travailleur d'être pris en otage par un patient. - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-12-20	2014-02-24	En cours
2	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement les médecins sur le protocole de retour "escorte des patients radiés vers les pénitenciers fédéraux et escorte des patients présentant des risques sécuritaires". Il y a risque de réaction violente du patient envers les travailleurs de l'établissement. - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-10-21	-	Effectuée

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4188036	17 janvier 2014	RAP0873364

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
3	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur la vérification et l'entretien préventif des environnements et chambres des patients 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; il y a un risque pour le travailleur d'être pris en otage par un patient. - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-12-20	2014-02-24	En cours
4	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur les droits des patients notamment en ce qui concerne la politique et procédure de fouilles 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; il y a un risque pour le travailleur d'être pris en otage par un patient. - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-12-20	-	Effectuée
5	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement les médecins et les coordonnateurs sur la gestion sécuritaire des entrevues; il y a un risque de prise d'otage par un patient. - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-10-21	2014-02-24	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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4188036	17 janvier 2014	RAP0873364

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
6	LSST	51(1)	L'employeur ne s'assure pas que le système d'interphone de son établissement fournisse une détection sonore efficace permettant d'assurer la protection du travailleur; - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-09-21	2014-02-24	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 www.csst.qc.ca. 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 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 (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
20 mars 2014 à 9:00	DPI4188036	25 mars 2014	RAP0873401

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
M. Jean-Sébastien Turcotte, DSI/DP
M. Robert Fortin, Sécurité
M. Carol Maltais, Sécurité
Mme Annie Côté, DST
Mme Geneviève Lahaie, SST/DRH
M. Michel Garneau, Coordonnateur F2/H2
Mme Marie-Hélène Régnier, Adjointe au DG

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
25 mars 2014	RAP0873401

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Personnes rencontrées
M. A SCFP
Mme B SCFP
M. Bruno Martel, Sociothérapeute équipe volante temps complet
M. C , SCFP
Mme Dominique Gagnon, Conseillère RH

Déroulement de l'intervention

J'informe les personnes présentes à la rencontre de l'objet de notre visite à savoir, la vérification des suites données aux dérogations en cours dans le présent dossier ainsi que le suivi des actions entreprises par l'employeur dans le cadre de la réorganisation du F2.

Durant cette visite je suis accompagné de Monsieur Belkacem Hocine, chef d'équipe à la CSST.

Description des observations et informations recueillies

- Concernant le volet formation, des séances de formation sont encore programmées entre 15 heures et 16 heures et sont destinées au personnel qui travaille en fin de semaine ainsi que des employés sur liste d'appel. La formation est intégrée au programme d'accueil des nouveaux employés.
- En ce qui concerne la fouille, les AGI des unités sont responsables d'assurer la formation et d'effectuer des démonstrations de fouilles en chambre. De plus, 2 agents ont été désignés pour assurer les formations de façon permanente, il s'agit de :
  - M. Jonathan Deslauriers (utilisation des miroirs)
  - M. Raymond Pépin (fouille par palpation).

  Compte tenu des éléments ci-dessus mentionnés, je considère la dérogation corrigée.

- S'agissant du système d'interphone, l'employeur a engagé SMI Télécom qui sera installé dans 2 semaines dans une unité pilote.
- Durant les travaux,
- .
- L'unité pilote choisie est le F1 en raison de la vacance de certaines chambres.
- La prochaine rencontre entre l'employeur et SMI est prévue pour le début du mois d'avril prochain.

  La dérogation est en cours et un délai supplémentaire de 60 jours est accordé.

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
25 mars 2014	RAP0873401

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

- concernant la situation du F2, la situation vécue par les travailleurs a bien été décrite par M. Bruno Martel, sociothérapeute de l'équipe volante, appuyé par une liste chronologique d'évènements à risques ayant eu lieu dans cette unité que la partie syndicale nous a remis.
- M. Michel Garneau, [redacted] en qualité de coordonnateur du F2 nous a pour sa part, informé des actions entreprises par l'employeur afin de gérer la situation au F2 qualifiée par les 2 parties présentes ''d'état de crise''.
- Ainsi, un nouveau plan d'action, plus détaillé que le document qui nous a été remis lors de notre précédente visite, nous a été présenté. Ce plan d'action mentionne toutes les actions à réaliser avec les échéances et les personnes responsables y compris le médecin dont le rôle important dans la gestion de cette unité a été souligné par chacune des parties présentes.
- Le représentant de l'employeur nous a remis une grille de ''critères d'évaluation pour mesures en chambre / retour de situation'' afin d'assurer une cohésion dans les méthodes d'évaluation des sociothérapeutes qui différaient selon les équipes.
- Toutefois, afin de répondre à la situation d'urgence et transitoire qui s'étalera jusqu'au 31 mars, date de retour de l'assistante de coordonnateur qui verra la poursuite de la mise en application de certaines actions du plan, il a été convenu des points suivants :
- Maintenir une stabilité du personnel intervenant. Nous signalons à ce sujet une ouverture et collaboration totale de la partie syndicale.
- Maintenir un employé en surplus en tout temps, notamment un AGI quand cela est possible. L'employeur a, de son côté accepté de satisfaire cette demande.
- Veiller de façon rigoureuse à éliminer les écarts de médications.
- Maintenir la limitation des admissions de nouveaux patients qu'aux cas urgents.
- Utilisation immédiate de la nouvelle grille de critères d'évaluation pour une mesure en chambre.

Observations (suite…)

Tout en prenant note positivement des points ci-dessus mentionnés et l'apport de chacune des parties pour résoudre cette situation de crise, nous avons rappelé à l'employeur que les recommandations formulées à la suite de l'enquête sur la prise d'otages sont valables et applicables à tous les départements et pour tous les intervenants, chacun en ce qui le concerne.

Conclusion

Un suivi sera effectué ultérieurement en accord avec les parties.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4188036	25 mars 2014	RAP0873401

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur le contrôle des effets personnels des patients 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; il y a un risque pour le travailleur d'être pris en otage par un patient. - Suivi le : 2014-01-10 (RAP0873364) - Délai expire le 2014-02-24 - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-12-20	-	Effectuée
3	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur la vérification et l'entretien préventif des environnements et chambres des patients 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; il y a un risque pour le travailleur d'être pris en otage par un patient. - Suivi le : 2014-01-10 (RAP0873364) - Délai expire le 2014-02-24 - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-12-20	-	Effectuée

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4188036	25 mars 2014	RAP0873401

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
5	LSST	51(9)	L'employeur n'informe pas adéquatement les médecins et les coordonnateurs sur la gestion sécuritaire des entrevues; il y a un risque de prise d'otage par un patient. - Suivi le : 2014-01-10 (RAP0873364) - Délai expire le 2014-02-24 - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-10-21	-	Effectuée
6	LSST	51(1)	L'employeur ne s'assure pas que le système d'interphone de son établissement fournisse une détection sonore efficace permettant d'assurer la protection du travailleur; - Suivi le : 2014-01-10 (RAP0873364) - Délai expire le 2014-02-24 - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-09-21	2014-05-19	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 www.csst.qc.ca. 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 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 (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
23 mai 2014 à 10:00	DPI4188036	27 mai 2014	RAP0873433

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Annie Côté, DST
Mme Geneviève Lahaie, SST/DRH
Mme Dominique Gagnon, Conseillère RH
Mme Sarah Mercille, SST/DRH
Mme A -SCFP
M. B -SCFP
M. C , SCFP

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4188036	27 mai 2014	RAP0873433

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

J'informe les personnes présentes à la rencontre de l'objet de notre visite à savoir, la vérification des suites données à l'unique dérogation en cours dans le présent dossier et qui concerne l'installation d'un nouveau système d'interphone.
Durant cette visite je suis accompagné de Monsieur Belkacem Hocine, chef d'équipe à la CSST.

Description des observations et informations recueillies

- Les représentants de l'employeur nous ont présenté 2 confirmations de contrats numérotés C-10369-A et C-10369-B portant respectivement sur l'installation fibre optique système d'interphone (phase 1) et remplacement système d'interphones.
  De plus, un plan d'action relatif à la mise en place du système d'interphone de l'institut nous également été remis. Ce plan d'action s'étale jusqu'au mois d'août 2015 et les responsables de chaque action mentionnée dans le document sont clairement identifiés.
- Il est à noter que ce plan d'action prévoit la création de comités de travail paritaires et tient compte du volet formation des travailleurs au nouveau système.
- Considérant les démarches déjà entreprises par l'employeur afin de procéder à l'installation du nouveau système d'interphone ainsi que les documents présentés durant la rencontre nous pouvons considérer la dérogation corrigée toutefois, la CSST se réservera le droit d'effectuer un suivi des travaux de réalisation au moment opportun.
- Durant la rencontre et en abordant le volet formation, [redacted] ont mentionné à l'assistance que la formation concernant la fouille corporelle n'avait pas encore été reçue ou assimilée par tout le personnel contrairement à ce qui avait été prévu dans le plan d'action élaboré par l'employeur et remis à la CSST lors de la précédente visite. Mme Dominique Gagnon a pris note de cette information et s'est engagée à apporter dans les meilleurs délais les éventuelles mesures correctives.

Conclusion

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :
Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4188036	27 mai 2014	RAP0873433

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
6	LSST	51(1)	L'employeur ne s'assure pas que le système d'interphone de son établissement fournisse une détection sonore efficace permettant d'assurer la protection du travailleur; - Suivi le : 2014-03-20 (RAP0873401) - Délai expire le 2014-05-19 - Suivi le : 2014-01-10 (RAP0873364) - Délai expire le 2014-02-24 - Observé le : 2013-08-07 (RAP0873287) - Délai expire le 2013-09-21	-	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 www.csst.qc.ca. 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 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 (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
3 février 2014 à 20:45	DPI4196174	13 février 2014	RAP0874547

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Monsieur Yan Belzile, Directeur ressources humaines

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Gabrielle Bianco	08163	Montréal - 3
Aussi présents :	François Deschênes	21667	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention :

Intervention à la suite d'un refus de travail exercé par Mme A, M. B, Mme C et Mme D.

Personnes rencontrées :

- Mme Huguette Bégin, coordonnatrice des unités D1, D2, E2
- M. Yan Belzile, directeur des ressources humaines
- Mme A
- Mme Dominique Gagnon, conseillère à la direction des ressources humaines
- M. B
- Mme Farida Hennous, commis surveillant à l'unité E1
- Mme D
- M. E – syndicat SCFP, section local 2960

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

Observations (suite…)

- Mme Vanessa Paul, assistante coordonnatrice à l'unité E1
- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers et des programmes

Mme C , est absente lors de notre rencontre.

Description des observations et informations recueillies :

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1.1 Sommaire

Lundi le 3 février 2014, au début du quart de soir, les travailleurs, mesdames A , C , D et monsieur B , refusent à tour de rôles d'effectuer leur travail dans l'unité de l'établissement. Les travailleurs invoquent une probabilité d'agression physique les exposant à un danger pour leur sécurité.

1.2 Motifs du refus

Les travailleurs jugent qu'il est dangereux pour leur sécurité d'intervenir dans l'espace de vie et de soins des patients pour les raisons suivantes :

- L'employeur assigne, au poste de contrôle de la console, un agent d'intervention (AGI) au lieu d'un commis surveillant.
- L'AGI possède peu d'expérience à opérer la console. L'opérateur de la console a un contrôle entier des portes sécurisées de l'unité Le manque d'expérience de l'AGI au poste de console augmente la probabilité de faire des erreurs à la console, de ne pas réagir assez rapidement au poste de contrôle lors d'une situation d'urgence. Ainsi, il y a danger d'agression physique de la part des patients de l'unité en faisant opérer la console par un AGI peu expérimenté.

Conformément aux dispositions de l'article 27 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et puisque le refus se base pour les travailleurs sur le même danger, le refus est traité collectivement et fait l'objet d'une seule et même décision qui les vise tous.

1.3 Travailleurs exerçant le droit de refus

- A
- C
- B
- D

1.4 Partie patronale avisée du refus

- Mme Vanessa Paul, assistante coordonnatrice à l'unité E1
- Mme Huguette Bégin, coordonnatrice des unités D1, D2, E1, E2
- Mme Dominique Gagnon, conseillère à la direction des ressources humaines

1.5 Représentant des travailleurs

- M. E – syndicat SCFP, section local 2960

1.6 Autres personnes

- M. Yan Belzile, directeur des ressources humaines
- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers et des programmes

2. EXPOSÉ DES FAITS

2.1 Historique des événements

Durant le quart de jour du 3 février 2014, la situation de travail sur l'unité E1, à ce moment, est considérée «normale». L'équipe de travail se compose des personnes suivantes :

- Mme Vanessa Paul, assistante coordonnatrice (8 h à 16 h)
- Mme Carine Morisette, infirmière (8 h à 16 h)
- Mme Annick St-Jean, infirmière (8 h à 16 h)
- M. Frédéric Bastien, sociothérapeute (8 h à 16 h)
- Mme Valérie Bergeron, sociothérapeute (8 h à 16 h)
- M. David Vachon, sociothérapeute (8 h à 16 h)
- Mme C (10 h 30 à 18 h 30)
- Mme Farida Hennous, commis surveillant d'unité (7 h 30 à 15 h 30)
- M. Wilio Junior Louidon, agent d'intervention (12 h à 20 h)

Selon l'horaire préétabli, il est prévu d'assigner les personnes suivantes au quart de soir du 3 février 2014:

- Mme Christine Larocque, infirmière clinicienne (15 h à 23 h)
- Mme A (15 h à 23 h)
- M. B (15h à 23 h)
- Mme D (15 h à 23 h)
- Mme C (10 h 30 à 18 h 30)
- M. F (15 h à 23 h)

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
13 février 2014	RAP0874547

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Le 3 février vers 12 h 40, le syndicat SCFP est informé par Mme C, que l'employeur a assigné, durant le quart de soir au poste de contrôle de la console, un agent d'intervention (AGI) au lieu d'un commis surveillant. M. E du syndicat SCFP, tente de communiquer à plusieurs reprises, mais sans succès, avec la personne responsable de dotation en personnel. Il demande de remplacer l'AGI par un commis.

Vers 14 h 40, Mme A, se rend à son lieu de travail, à l'institut Philippe-Pinel de Montréal, dans l'unité . À son arrivée, Mme A entend C discuter avec Mme Bégin, la coordonnatrice, concernant l'assignation d'un AGI au poste de contrôle de la console de l'unité durant le quart de soir. Mmes C et A manifestent leur désaccord à l'effet qu'un AGI doit occuper les fonctions du commis surveillant au poste de contrôle de la console. Elles exercent leur droit de refus.

Vers 14 h 50, M. B se rend à l'unité . Pour les mêmes motifs évoqués par Mmes A et C M. B exerce son droit de refus.

Vers 15 h 50, Mme D, se rend à son lieu de travail et est informé que ont exercé leur droit de refus. Lors de sa pause, vers 17 h 10, Mme D reçoit un appel de Mme Bégin pour lui demander si elle se sent à l'aise de poursuivre son travail à l'unité Mme D lui répond que non et qu'elle désire également exercer son droit de refus. Vers 17 h 50, elle discute avec E, pour lui demander conseil.

Une réunion d'équipe est prévue entre 15 h et 16 h avec l'équipe de gestion (coordonnatrice et assistante coordonnatrice) et les travailleurs des quarts de jour et soir. L'objet de cette rencontre, qui visait à discuter d'un conflit dans l'équipe, a été remplacé par le refus de travail. La réunion a pris fin après environ 10 minutes. Les travailleurs ayant exercés leur droit de refus sont ensuite convoqués à tour de rôle à une rencontre avec les représentants de l'employeur. L'employeur présente deux propositions aux travailleurs. La première proposition consiste à remplacer M. F par un autre AGI qui détient une meilleure expérience au poste de contrôle de la console. La deuxième proposition de l'employeur est que chaque membre de l'équipe de l'unité travaille, à tour de rôle, au poste de la console durant le quart de travail. M. F serait alors assigné à faire de la surveillance à l'intérieur de l'espace de vie et de soins des patients. Ces dernières propositions ne sont pas acceptées par les travailleurs et la partie syndicale.

E maintien que le poste de contrôle de la console doit être uniquement opéré par un commis. Vers 15 h 30, lors d'une discussion téléphonique, Mme Gagnon, conseillère à la direction des ressources humaines, informe M. E qu'il n'est pas possible de remplacer l'AGI par un commis à la console.

Les deux parties suivent les démarches prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) sans en arriver à une entente. La représentante de l'employeur, Mme Gagnon, appelle la CSST vers 18h00 pour aviser que Mme A, Mme C, M. B et Mme D à l'unité exercent leur droit de refus. Mme Gagnon demande l'intervention d'un inspecteur de la CSST.

Dans l'attente d'une décision des inspecteurs de la CSST, les activités prévues reprennent «normalement». Mme Hennous, commis, assure le contrôle de la console de l'unité

Vers 20 h 45, les inspecteurs de la CSST, Gabrielle Bianco et François Deschênes, arrivent sur les lieux.

2.2 Position des parties

2.2.1 Version des travailleurs

Les travailleurs considèrent que le travail auprès des patients dans l'unité de vie et de soins de en présence d'un AGI au poste de contrôle de la console, met en danger leur sécurité.

Le rôle du travailleur qui contrôle la console est primordial pour assurer la sécurité des travailleurs à l'intérieur de l'espace de vie et de soins des patients. C'est un travail exigeant, qui demande, à la fois, de surveiller tout mouvement, geste et bruit dans l'espace de vie des patients ainsi que de contrôler à distance l'ouverture et la fermeture des portes de l'unité. Il est souvent le premier à déceler une situation potentiellement dangereuse avant que la situation se dégrade.

Les travailleurs considèrent que l'expérience de travail de M. F, au poste de la console est insuffisante. . Ils estiment que son manque d'expérience ne lui permettra pas de maîtriser les différentes fonctions de la console, d'intervenir rapidement et efficacement lors de situations d'urgence, telles que lors de situations d'agression, de désorganisation d'un patient, d'une prise d'otage, d'une urgence médicale, d'un incendie, etc.

De plus, son manque d'expérience pourrait occasionner des erreurs qui les mettraient en situation dangereuse, comme par exemple le déverrouillage d'une porte d'un patient agressif en isolement.

Les travailleurs allèguent qu'ils se sentent plus en sécurité lorsqu'un commis est au poste de contrôle de la console.

Au moment de l'exercice de droit de refus, environ patients demeurant dans l'unité ont des comportements imprévisibles. En particulier, les travailleurs ont de la difficulté à gérer le comportement d'un patient qui n'a pas pris sa médication depuis 14 jours. Il est à noter que les patients peuvent circuler librement dans l'unité

Compte tenu de la présence de patients qui ont des comportements imprévisibles et qu'il est prévu de faire opérer la console par un AGI peu expérimenté, les travailleurs considèrent qu'ils seraient exposés à un danger d'agression par les patients lorsqu'ils sont à l'intérieur de l'espace de vie et de soins des patients.

2.2.2 Version du représentant des travailleurs

M. E est en accord avec la version des travailleurs. . Plusieurs plaintes ont été signalées à l'effet que les AGI ouvrent les mauvaises portes lorsqu'ils opèrent la console. Par conséquent, cela a entraîné des appréhensions auprès au sujet de leur sécurité.

M. E souligne que les AGI ne connaissent pas toutes les procédures de travail qui sont enseignées aux commis, notamment, les procédures à suivre en cas de situations d'urgence exceptionnelles, telles que panne de téléphone, bris mécanique, panne électrique, etc.

2.2.3 Version de l'employeur

L'AGI est un spécialiste de la sécurité. Il a une vision globale de la sécurité. Il est notamment en mesure d'intervenir physiquement lors d'une désorganisation d'un patient. L'AGI, à l'occasion de son travail doit observer le comportement des patients. Il est en mesure d'identifier et de déceler une situation potentiellement dangereuse.

Le gestionnaire de l'unité a la responsabilité de vérifier et évaluer, au début du quart de travail, les connaissances/compétences de l'AGI assigné au poste de contrôle de la console. Le gestionnaire questionne l'AGI sur des notions relatives à l'utilisation de la console et aux procédures de sécurité, afin de s'assurer qu'il les maîtrise.

.

Les représentants de l'employeur confirment que M. F a reçu une formation spécifique à l'utilisation de la console. Le document «Grille d'acquisition de connaissances pour le nouvel agent d'intervention sur une unité», signé par M. F et la personne responsable de l'orientation confirme qu'il est capable d'utiliser la console, qu'il a pris connaissance des politiques et procédures d'urgence à appliquer sur les unités. Lorsque qu'un AGI est assigné au poste de contrôle de la console, l'employeur ne lui demande pas d'accomplir les tâches de nature administratives qui sont normalement demandées au commis. Il doit se concentrer à surveiller les lieux, à contrôler à distance les allées et venues des patients et des travailleurs à l'aide de la console, et au besoin, à appliquer les procédures d'urgence.

Un aide-mémoire est mis à la disposition du travailleur assigné au poste de contrôle de la console. Cet aide-mémoire rappelle au travailleur les tâches et responsabilités à la console, décrit les procédures à suivre pour les situations suivantes : une demande de soutien au Centre de prévention et d'urgences (CPU), une situation à risque (anticipation d'une désorganisation ou d'une agression d'un patient), une urgence (agression, désorganisation, prise d'otage, urgence médicale, incendie). Au besoin, le travailleur peut s'y référer en tout temps.

Lors de l'orientation des [redacted] ils doivent suivre une formation pratique d'un jour, qui est spécifique à l'utilisation de la console. Les représentants de l'employeur considèrent que les [redacted] ont l'habileté et les compétences nécessaires pour manipuler la console et, au besoin, peuvent apporter un soutien à l'AGI au poste de contrôle de la console. Lorsque l'opérateur de la console doit s'absenter du poste de contrôle, les [redacted] doivent le remplacer afin d'assurer, en tout temps, une surveillance de l'unité.

Une évaluation clinique des patients de l'unité [redacted] est réalisée quotidiennement. Mme Paul nous fait part de l'état des patients demeurant dans l'unité [redacted] Au moment de l'exercice du droit de refus, les patients considérés comme non stabilisés dans l'unité ont soit été mis sous contention ou mis en procédure d'urgence (isolement). Les autres patients sont considérés relativement stables.

Les représentants de l'employeur demandent aux travailleurs de signaler immédiatement, aux gestionnaires concernés, toute erreur ou manquement constaté/observé par l'opérateur au poste de contrôle à la console. L'employeur s'engage à apporter les correctifs nécessaires suite à ces signalements.

L'employeur souligne que toute personne peut faire des erreurs lorsqu'il manipule la console. Les boutons du tableau de contrôle électronique sont recouverts de façon à éviter, par exemple, une ouverture accidentelle des portes de l'unité.

D'autres mécanismes sont mis en place afin d'assurer la sécurité des travailleurs à l'intérieur de l'unité [redacted] En cas d'agression physique par un patient, une équipe d'intervention d'urgence du CPU est disponible en tout temps pour intervenir physiquement, à l'intérieur d'un délai d'environ 30 à 45 secondes.

L'employeur a entamé un processus de réorganisation du travail. Il est prévu qu'à partir du mois de mars 2014, les commis surveillants de l'unité [redacted] seront remplacés par des AGI.

2.3 Description de l'activité impliquée

Le travail de sociothérapeute consiste à répondre aux besoins physiques et psychologiques et de rééducation des patients et ce, en élaborant et en animant les activités des patients aussi bien dans l'unité qu'en dehors de l'unité de vie. Il est responsable de la sécurité des patients et de leur entourage. En pratique, le rôle du sociothérapeute est d'observer le comportement des patients et de les accompagner dans tous les moments de leur vie quotidienne. Lorsque le

commis doit s'absenter du poste de contrôle de la console, les sociothérapeutes doivent le remplacer, afin d'assurer, en tout temps, une surveillance des lieux. Le remplacement au poste de contrôle de la console se fait généralement sur de courtes périodes (environ 30 minutes).

Le travail du commis surveillant d'unité consiste, notamment, à surveiller tout mouvement, geste et bruit dans l'espace de vie des patients et à contrôler les allées et venues des patients et des travailleurs. Le commis s'assure de la sécurité de ceux-ci par le biais de la surveillance, en opérant . À partir du poste de contrôle, le commis peut . Des systèmes de communication permettent l'écoute constante des locaux occupés par les patients et une communication avec les intervenants (travailleurs). Il est en charge de la coordination en cas d'urgence ou de situations à risque. De plus, il accomplit une variété de travaux administratifs.

L'AGI est responsable de la sécurité des patients et de leur entourage, et doit intervenir même physiquement à chaque fois que la situation l'impose. L'agent, à l'occasion de son travail observe le comportement des patients. Les quatre fonctions suivantes peuvent être occupées par les agents d'intervention : Agent d'unité, Agent au CPU, Gardes, Agent de nuit. Les agents d'intervention peuvent avoir à assurer en partie les fonctions du commis surveillant, qui consistent à opérer le tableau de contrôle électronique d'une unité. Contrairement au commis surveillant, lorsqu'il est assigné au poste de contrôle de la console, l'agent n'a pas à effectuer des travaux administratifs.

2.4 Description du lieu de travail

Les travailleurs œuvrent dans l'unité de vie et de soins désignée Cette unité est composée d'un hall d'entrée, . Cet espace de vie comprend une salle de séjour et de repas ainsi que 21 chambres pour les patients.

Une console vitrée abrite le poste de contrôle et un espace de bureau pour les intervenants de l'unité. À partir du poste de contrôle, l'opérateur peut effectuer une surveillance visuelle et auditive des lieux communs dans l'espace de vie et de soins des patients. Des microphones captent en continu les sons en provenance de l'espace de vie des patients et permettent à l'opérateur de la console d'écouter attentivement ces sons. Un système de communication permet également de communiquer avec les intervenants situés dans l'espace de vie des patients.

L'unité regroupe des patients avec des troubles de nature psychiatrique.

2.5 Constatations et renseignements obtenus

Poste de contrôle à la console

- Lorsque le commis doit s'absenter du poste de contrôle, un autre travailleur doit le remplacer afin d'assurer une surveillance constante de l'unité. Les deux parties s'entendent pour dire que le rôle de celui qui contrôle la console est primordial pour la sécurité des travailleurs à l'intérieur de l'espace de vie et de soins des patients. Le commis est souvent la première personne qui remarque une situation potentiellement dangereuse avant que la situation se dégrade.
- Afin de faciliter l'identification des portes de l'unité, le nom du patient ainsi que le numéro de la chambre est affiché à côté des boutons de la console.
- Lors de notre visite, l'aide-mémoire est placé au poste de contrôle.



Figure 1 : Poste de contrôle de la console, de l'unité

Formation des sociothérapeutes

Observations (suite…)

Afin de s'assurer que les sociothérapeutes accomplissent leurs tâches dans les meilleures conditions, ils bénéficient de plusieurs mesures parmi lesquelles :

1- Journée d'accueil et période d'orientation;
2- Formation pratique sur l'utilisation de la console, d'une durée d'un jour, avec un commis (formation donnée sur deux unités différentes de l'établissement)
3- Formation oméga
4- Formation sur leur rôle avant une intervention physique
5- Information sur les patients

Formation des agents d'intervention

La période d'orientation des agents d'intervention est de 18 jours. Lors de la période d'orientation, les agents d'intervention d'unité reçoivent notamment une formation pratique, d'une durée d'un jour avec un commis, sur l'utilisation de la console. Une évaluation des connaissances/compétences est réalisée suivant la formation du nouveau travailleur avec le responsable de l'orientation.

Documents remis lors de la rencontre

Durant la rencontre, les représentants de l'employeur nous ont remis les documents suivants :

1- Feuille de présence journalière de l'unité E1 – Lundi 3 février 2014
2- Grille d'acquisition de connaissances pour le nouvel agent d'intervention sur une unité – ce document est rempli et signé par M. F et la personne responsable de l'orientation.
3- Grille d'acquisition de connaissances pour le nouvel agent d'intervention – Ce document est rempli et signé par M. F et la personne responsable de l'orientation.
4- Grille d'acquisition de connaissances pour le nouveau garde - Ce document est rempli et signé par M. F et la personne responsable de l'orientation.
5- Aide-Mémoire : Tâches et responsabilités à la console

3. DÉCISION CONCERNANT LE REFUS DE TRAVAIL

3.1 Motif de la décision

Après analyse de la situation, nous considérons qu'il n'y a pas de danger pour la sécurité justifiant l'exercice du droit de refus (RAP9101126) de M. B, Mme A, Mme D et Mme C.

Les motifs qui ont mené à la décision sont les suivants :

- La présence de l'aide-mémoire au poste de contrôle de la console, qui rappelle à l'AGI les procédures d'urgence et de travail à suivre, favorise une rapidité d'action en cas de situation d'urgence ou à risque.
- Une évaluation des habiletés et connaissances de l'AGI au poste de contrôle à la console est réalisée avant chaque quart de travail par le gestionnaire de l'unité.
- L'AGI reçoit, lors de son orientation, une formation spécifique à l'opération de la console et une formation sur les procédures d'urgences et de sécurité à suivre dans les unités.
- Les sociothérapeutes ont reçu une formation spécifique à l'opération de la console. Ils sont en mesure d'apporter un soutien/assistance à l'AGI en cas de besoin.
- La majorité des patients demeurant sur l'unité sont considérés relativement stables. Les patients considérés comme non stabilisés ont soit été mis sous contention ou mis en procédure d'urgence (isolement).
- Les sociothérapeutes ont l'expérience et la formation requise qui leurs permettraient d'intervenir auprès du patient, en attendant l'intervention du CPU.
- L'équipe du CPU intervient physiquement auprès des patients agressifs dans un délai court d'environ 30 à 45 secondes. Le degré de dangerosité est très limité dans le temps.
- Le déverrouillage par erreur d'une porte d'un patient en isolement ne signifie pas nécessairement que le patient va agresser l'intervenant.

3.2 Décision

En vertu des pouvoirs qui nous sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, Article 19, suite au refus de travail exercé par M. B, Mme A, Mme D, Mme C, le 3 février 2014 vers 23h55 au 10905 Henri-Bourassa Est et après analyse de la situation, je détermine qu'il n'existe pas de danger justifiant M. B Mme A, Mme D et Mme C à refuser d'exécuter leur travail.

Par conséquent, j'ordonne le retour au travail.

Cependant, l'avis de correction (numéro du rapport d'intervention RAP9101126) a été émis.

Observations (suite…)

Conclusion

L'employeur choisira le moyen qu'il entend entreprendre pour la régularisation de la dérogation no.1 et devra nous en informer.

Nous vous invitons à régulariser dans les délais mentionnés, la dérogation qui se trouve dans la section «avis de correction»

Veuillez noter que ne pas donner suites aux dérogations émises par un inspecteur contrevient à l'article 184 de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

L'article 184 de la LSST stipule que :

«La personne à qui un inspecteur a adressé un avis de correction doit y donner suite dans le délai imparti; il doit en outre, informer dans les plus brefs délais l'association accréditée, le comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention et l'inspecteur des mesures précises qu'il entend prendre.»

Pour toute question ou information concernant le présent dossier, veuillez communiquer avec nous par les moyens suivants :

Gabrielle Bianco
Inspectrice, CSST Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514 906-3420
Courriel : gabrielle.bianco@csst.qc.ca

François Deschênes
Inspecteur, CSST Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514 906-3420
Courriel : francois.deschenes@csst.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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
19 février 2014 à 12:00 Sans visite	DPI4196174	27 février 2014	RAP0874555

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Monsieur Yan Belzile, directeur ressources humaines

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Gabrielle Bianco	08163	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Réception de documents par l'employeur

Déroulement de l'intervention

Personnes contactées	Copie remise sur les lieux
Madame Geneviève Lahaie, conseillère en ressources humaines et responsable du service de santé et sécurité du travail Monsieur A , SCFP section local 2960	

Les personnes contactées, en date du 25 février 2014, m'informent que M. B du SCFP est .

Description des observations et informations recueillies

Mme Lahaie me fait parvenir par courriel, le 19 janvier 2014, les documents suivants :

Observations (suite…)

- «Procédure de mise-à-jour de connaissance à la console»
- «Autoévaluation des compétences à la console»
- «Test de connaissance à la console»
- «Note interne du 4 février 2014 – suivi des mesures d'optimisation (dernières nouvelles)»
- «Note interne du 13 février 2014 – Suivi de la procédure de mise à jour des connaissances à la console»

La procédure de mise à jour des compétences à la console décrit les mesures mises en place par l'employeur pour atteindre l'objectif visé, soit la mise à jour des compétences des travailleurs à la console.

Procédure de mise à jour des compétences à la console

1- Demande des coordonnateurs et assistants-coordonnateurs aux équipes de faire des tours de rôles à la console en nommant le fait que des commis quittent sous peu (Abolition des postes de commis surveillants d'unité de soir pendant la semaine)
2- Auto-évaluation : Le travailleur s'autoévalue afin de vérifier par lui-même s'il se sent à l'aise et compétent pour fonctionner au poste de la console.
   a. Si le travailleur se sent prêt à passer le test, son gestionnaire lui permet de passer le test au moment convenu
   b. Si le travailleur ne se sent pas prêt à passer le test, il doit faire 2 ou 3 heures de pratique avant de faire le test. Ces heures de pratique/jumelage avec le commis peuvent porter sur les points de l'auto-évaluation qui sont moins compris.
3- Heures pratiques (formation pratique) : Ces heures s'effectuent pendant le quart de travail
4- Test informatisé : Examen informatisé sur les postes de travail dans les unités
   a. Si le travailleur réussit le test, l'employeur confirme qu'il est habileté à faire le travail en toute sécurité
   b. Si le travailleur échoue le test, l'employeur lui demande de faire des heures de pratique (formation pratique) durant la semaine, dont une heure en présence du commis (référence). Le test doit être refait, au maximum, une semaine suivant la formation pratique.

Le test est disponible en ligne.

Autoévaluation des compétences à la console

Cette autoévaluation permet au travailleur de vérifier s'il est prêt à effectuer le test qui vérifiera ses compétences à utiliser la console.
Les éléments suivants sont à évaluer par le travailleur:

- Le travailleur effectue de manière régulière, à chaque semaine, des heures de console

Observations (suite…)

- Le travailleur connaît les différentes fonctions de la console et son rôle
- Le travailleur sait qui appeler selon le type d'urgence
- Le travailleur sait quoi faire à la console lorsqu'une agression survient
- [redacted]
- [redacted]
- Le travailleur connait les règles de fonctionnement des lumières et de l'interphone (micro) ainsi que les marches à suivre en cas de dysfonctionnement (exemples : volume, visibilité, etc.)
- Le travailleur sait dans quelles situations utiliser les codes suivants : 200, 201, 222, 606
- [redacted]
- Le travailleur sait comment identifier les différentes alarmes sonores.
- Le travailleur effectue toujours une surveillance accrue de l'environnement lorsqu'il est à la console.
- [redacted]
- Dans le dernier 6 mois, le travailleur a pris connaissance du plan des mesures d'urgence [redacted] et les politiques et procédures sécuritaires [redacted]

Le travailleur qui procède à l'autoévaluation de ces compétences à la console, coche soit la case «Oui» ou «Non» pour chacun des éléments à évaluer. Dans le cas où le travailleur coche la case «Non», il doit consulter les personnes (collègues, assistant-coordonnateur) et/ou documents-outils (aide-mémoire, politiques et procédures sécuritaires, plan des mesures d'urgences, DVD prise d'otage).

Test de connaissance à la console (test informatisé)
Le test informatisé est présenté sous forme de choix multiples, 14 est le nombre total de question à répondre.

Note interne du 4 février 2014 – Suivi des mesures d'optimisation (dernières nouvelles)
Il est précisé dans la note interne du 4 février 2014, que, depuis le 28 janvier 2014, la direction des ressources humaines et des communications demande aux membres des équipes de soins d'assurer une présence à la console de manière plus régulière. Cette demande a pour but de permettre une première mise à jour des connaissances à la console. Cela constitue la première étape dans la procédure de mise à jour. Il est demandé aux travailleurs, durant cette période de rafraîchissement des connaissances à la console de faire part de leurs préoccupations au

supérieur immédiat, de prendre connaissance de l'aide-mémoire déjà disponible sur les unités et, au besoin, de poser des questions aux commis et à leurs collègues.

Note interne du 13 février 2014 – Suivi de la procédure de mise à jour des connaissances à la console

Il est précisé que les outils d'apprentissage (autoévaluation, test informatisé) mis en place ont pour objectif de permettre aux travailleurs d'acquérir des connaissances de base nécessaires aux fonctions de surveillance à la console. Ces outils d'apprentissage ont également fait l'objet d'une validation auprès d'un groupe de travailleurs de divers titres d'emplois. Certaines modifications y ont été apportées afin de bien refléter la réalité de chaque unité.

Conclusion

Une rencontre paritaire est prévue vers la semaine du 3 mars 2014, afin de faire un suivi de la dérogation no. 1.

Pour toute question ou information concernant le présent dossier, veuillez communiquer avec nous par les moyens suivants :

Gabrielle Bianco
Inspectrice, CSST Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514 906-3420
Courriel : gabrielle.bianco@csst.qc.ca

François Deschênes
Inspecteur, CSST Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514 906-3420
Courriel : francois.deschenes@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4196174	27 février 2014	RAP0874555

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(9)	L'employeur doit informer adequatement les travailleurs sur les risques reliés à leur travail et leur assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte qu'ils aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur ait confié Ainsi, l'employeur doit s'assurer que le travailleur assigné à la console connait la marche à suivre en cas de situations d'urgence exceptionnelles, telles que panne de téléphone, bris mécanique, panne électrique, etc., afin de ne pas exposer les travailleurs sur l'unité aux risques d'agression et de blessure par un patient. - Observé le : 2014-02-03 (RAP9101126) - Délai expire le 2014-02-19	2014-02-19	-

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 www.csst.qc.ca. 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 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 (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
7 mars 2014 à 13:00	DPI4196174	24 mars 2014	RAP0874564

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Gabrielle Bianco	08163	Montréal - 3
Aussi présents :	François Deschênes	21667	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de la dérogation no. 1 émise au rapport d'intervention RAP9101126

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
24 mars 2014	RAP0874564

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Déroulement de l'intervention

Personnes rencontrées	Copie remise sur les lieux
- Mme Huguette Bégin, coordonnatrice des unités D1, D2, [redacted] E2 - Mme Martine Haines, conseillère en développement des ressources humaines - M. Jean-Mathieu Houle, représentant SST - Madame Geneviève Lahaie, conseillère en ressources humaines et responsable du service de santé et sécurité du travail - M. A [redacted] – syndicat SCFP, section local 2960 - Mme Vanessa Paul, assistante coordonnatrice à l'unité [redacted] - M. Jean Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers et des programmes - Travailleuse à la console à l'unité [redacted]	

Une rencontre est suivie d'une visite de l'unité [redacted]

Description des observations et informations recueillies

Dérogation no. 1 – Mesures d'urgence exceptionnelles (panne de téléphone, bris mécanique, panne électrique, etc.)

[redacted]

Lors de notre visite à l'unité [redacted] les cartables jaunes et verts sont rangés dans l'étagère, à proximité de la console. Nous notons que le cartable jaune (mesures d'urgence), ayant une reliure de couleur blanche, se démarque difficilement des autres documents rangés dans l'étagère. Advenant une situation d'urgence, nous suggérons à l'employeur de voir à ce que le cartable jaune soit conservé dans un endroit qui est facile et rapide à localiser. De plus, il est suggéré lors notre rencontre, d'élaborer un deuxième aide-mémoire afin de faciliter la mémorisation du rôle de l'opérateur à la console lors d'une situation d'urgence exceptionnelle.

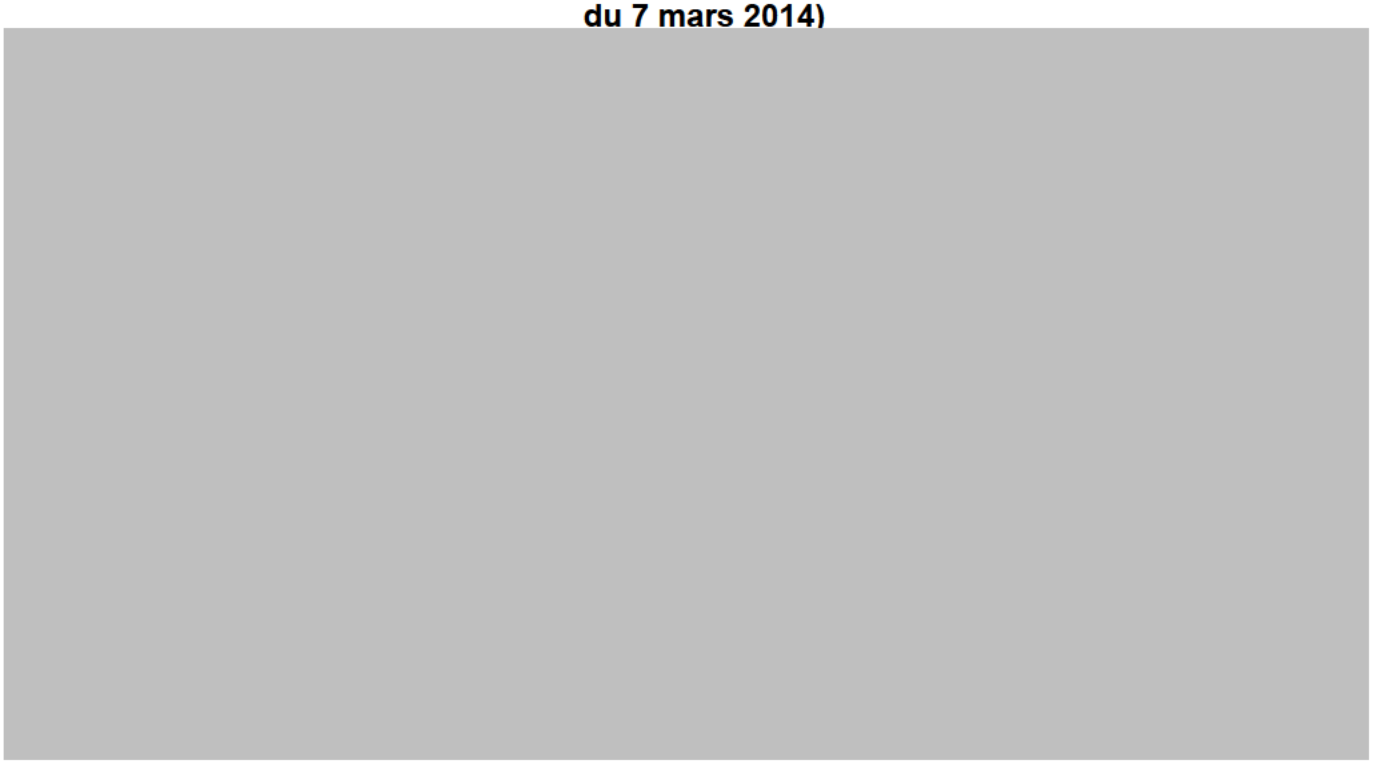
Observations (suite…)

Les travailleurs d'unités (AGI, sociothérapeutes, infirmiers) sont invités à prendre connaissance de ces documents (cartables vert et jaune) lors de l'autoévaluation des compétences à la console.

Durant la rencontre, Mme Lahaie nous remet le document suivant:
- «Faits et statistiques : mise à jour des compétences à la console»

L'employeur nous présente le plan de diffusion de la procédure de mise à jour des compétences à la console. Le tableau suivant décrit la démarche suivie par l'employeur pour s'assurer que toutes les personnes concernées par cette procédure aient fait l'autoévaluation et le test formatif sur les connaissances à la console.

Plan de diffusion de la procédure de mise à jour des compétences à la console (en date du 7 mars 2014)



Observations (suite…)

[redacted]

Notes
1 Ce nombre inclut les employés absents non-joignables actuellement (environ une soixantaine d'employés)
2 IDEM note 1

La formation pratique à la console (heures pratiques avec le commis d'unité) des travailleurs concernés est encouragée depuis le 28 janvier 2014.

L'employeur nous informe que la procédure de mise à jour des compétences à la console vise à favoriser les échanges et le partage des connaissances au sein d'une équipe de travail (travailleurs de l'unité). Les outils d'apprentissage de cette procédure, soit l'autoévaluation et le test informatisé, ont fait l'objet d'une validation auprès d'un groupe de travailleurs de divers titres d'emplois.

Test de connaissance à la console (test informatisé)
Le test informatisé (évaluation formative) est présenté sous forme de choix multiples, 14 est le nombre total de question à répondre. La note de passage est de 70%. Dans le cas où le travailleur n'atteint pas la note de passage, ce dernier doit obligatoirement suivre une formation pratique à la console.

M. Houle souligne que cet outil d'apprentissage devrait être amélioré. Notamment, il considère que le test informatisé est trop simplifié, que les questions du test sont trop dirigées. Nous invitons les parties à échanger leurs idées/opinions afin d'y apporter les améliorations nécessaires aux outils d'apprentissage.

Conclusion

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
24 mars 2014	RAP0874564

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

Les informations obtenues complètent le dossier d'intervention DPI4155737.

Lors de la rencontre, nous constatons que des mécanismes de prise en charge de la prévention sont présents dans cet établissement.

Nous encourageons les parties à échanger de façon plus ouverte et positive afin de s'assurer que les mécanismes présents sont efficaces et que les objectifs de prévention des lésions professionnelles sont atteints.

Gabrielle Bianco
Inspectrice, CSST Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514 906-3420
Courriel : gabrielle.bianco@csst.qc.ca

François Deschênes
Inspecteur, CSST Montréal-3
Téléphone :
Télécopieur : 514 906-3420
Courriel : francois.deschenes@csst.qc.ca

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4196174	24 mars 2014	RAP0874564

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(9)	L'employeur doit informer adequatement les travailleurs sur les risques reliés à leur travail et leur assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte qu'ils aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur ait confié Ainsi, l'employeur doit s'assurer que le travailleur assigné à la console connait la marche à suivre en cas de situations d'urgence exceptionnelles, telles que panne de téléphone, bris mécanique, panne électrique, etc., afin de ne pas exposer les travailleurs sur l'unité aux risques d'agression et de blessure par un patient. - Suivi le : 2014-02-19 (RAP0874555) - Observé le : 2014-02-03 (RAP9101126) - Délai expire le 2014-02-19	-	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 www.csst.qc.ca. 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 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 (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
3 février 2014 à 20:45	DPI4196174	3 février 2014	RAP9101126

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Monsieur Yan Belzile, Directeur ressources humaines

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Gabrielle Bianco	08163	Montréal - 3
Aussi présents :	François Deschênes	21667	Montréal - 3

Observations

Rapport décision
Un rapport détaillé suivra sous peu.

Pour toute information veuillez contacter :

Gabrielle Bianco, inspectrice CSST
[redacted]
gabrielle.bianco@csst.qc.ca

François Deschênes, inspecteur CSST
[redacted]
francois.deschenes@csst.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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
3 février 2014	RAP9101126

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Date du rapport	Numéro du rapport
3 février 2014	RAP9101126

RAPPORT D'INTERVENTION

Observations (suite…)

En vertu des pouvoirs qui nous sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, Article 19, suite au refus de travail exercé par M. A, Mme B, Mme C, Mme D, le 3 février 2014 vers 23h55 au 10905 Henri-Bourassa Est et après analyse de la situation, je détermine qu'il n'existe pas de danger justifiant M. A Mme B, Mme C et Mme D à refuser d'exécuter leur travail.

Par conséquent, j'ordonne le retour au travail.

Cependant, l'avis de correction (numéro du rapport d'intervention RAP9101126) a été émis.

Cette décision a été rendue le 3 février 2014 en présence des personnes ci-après mentionnées :

- M. Yan Belzile, directeur des Ressources humaines
- Mme Vanessa Paul, assistante coordonnatrice unité
- Mme Huguette Bégin, coordonnatrice unité D1, D2, E2
- Mme Dominique Gagnon, conseillère à la direction des Ressources humaines
- M. Jean Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers et des programmes
- M. A
- Mme B
- Mme C

Un rapport motivant cette décision sera expédiée dans les plus brefs délais.

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4196174	3 février 2014	RAP9101126

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(9)	L'employeur doit informer adequatement les travailleurs sur les risques reliés à leur travail et leur assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte qu'ils aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur ait confié Ainsi, l'employeur doit s'assurer que le travailleur assigné à la console connait la marche à suivre en cas de situations d'urgence exceptionnelles, telles que panne de téléphone, bris mécanique, panne électrique, etc., afin de ne pas exposer les travailleurs sur l'unité aux risques d'agression et de blessure par un patient.	2014-02-19	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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :
La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
4 juillet 2014 à 14:00	DPI4202077	11 juillet 2014	RAP0870579

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Younes Loulidi	55347	Montréal - 3
Aussi présents :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi du dossier

Personnes rencontrées

Mme Sarah Mecille, agente santé sécurité;
Mme Dominique Gagnon, conseillère à la direction des ressources humaines;
M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur soins infirmiers;

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4202077	11 juillet 2014	RAP0870579

RAPPORT D'INTERVENTION

M. Étienne Gagnon, adjoint directeur aux soins;

Mme Mélissa Tardif, assistante coordonnatrice B1;

M. A SCFP;

M. B SCFP.

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les parties et nous recueillons les explications du plan d'action et des mesures mises en œuvre pour corriger la dérogation en cours dans le dossier.

L'employeur m'a transmis par courriel une copie du plan d'action.

Description des observations et informations recueillies

L'employeur a mis en place des mesures pour accompagner les travailleurs de l'unité B1 du soir dans leurs routines de travail suite à la nouvelle réorganisation du travail et au changement dans l'équipe :

- Une analyse des routines de travail de l'équipe du soir est effectuée et un plan d'organisation de travail est mis en place en consultation avec les travailleurs suite aux rencontres et aux ateliers de travail effectués avec l'équipe.
- L'accompagnement des travailleurs dans la mise en application des nouvelles routines et validation des résultats avec les travailleurs.
- Un surplus est maintenu durant toute la phase de mise en œuvre du plan d'accompagnement. Il a été retiré après validation avec les travailleurs.
- Une attention particulière est accordée à la communication dans l'équipe et au changement de quart de travail afin de prévenir les situations dangereuses.

Les représentants syndicaux nous confirment que les travailleurs sont satisfaits de la nouvelle organisation de travail et du plan d'accompagnement apporté par l'employeur.

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4202077	11 juillet 2014	RAP0870579

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

La dérogation est corrigée.

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4202077	11 juillet 2014	RAP0870579

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(9)	L'employeur doit assurer la formation, l'entrainement et la supervision adéquate aux travailleurs de l'unité B1, suite à la réorganisation de travail et aux changements dans l'équipe traduit par la suppression du poste de comis et ceci afin que les travailleurs aient l'habilité requise pour accomplir leur travail de façon sécuritaire et ne pas être exposé aux risques, d'agression et de blessure par un patient. - Observé le : 2014-05-29 (RAP9098701) - Délai expire le 2014-06-28	-	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 www.csst.qc.ca. 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 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 (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
29 mai 2014 à 8:00	DPI4202077	13 juin 2014	RAP0873460

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Younes Loulidi	55347	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention suite au refus de travail exercé par des travailleurs de l'équipe du soir de l'unité B1 le 28 mai 2014 vers 15h00.

Personnes rencontrées

M. A ;
M. B ;
M. C ;
Mme D ;
Mme Sarah Mecille, agente santé sécurité;
Mme Dominique Gagnon, conseillère à la direction des ressources humaines;
M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur soins infirmiers;

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4202077	13 juin 2014	RAP0873460

RAPPORT D'INTERVENTION

M. Étienne Gagnon, adjoint directeur aux soins;
M. Martin Rouleaux, coordonnateur bloc A et B;
Mme Mélissa Tardif, assistante coordonnatrice B1;
Mme E SCFP;
M. F SCFP;
M. G SCFP.

Description des observations et informations recueillies

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1.1 Sommaire

Le mercredi 28 mai 2014 vers 15h00, travailleurs de l'unité B1 refusent d'exécuter leur travail. Les à savoir, Mme D, MM A et B ainsi que M. C, exerçant leur droit de refus, considèrent qu'il y a danger pour leur sécurité et leur intégrité physique à la suite du retrait du en surplus de l'équipe le jour même.

1.2 Motifs du refus

Les travailleurs considèrent qu'il est dangereux pour leur sécurité et leur intégrité physique d'accomplir les tâches habituelles auprès des patients pour les motifs suivants :

- L'employeur a retiré qui était en surplus de l'équipe le mercredi 16 mars.
- L'équipe se sent épuisée à cause du tableau clinique des patients qui est demandant et réclame le soutien de leur gestionnaire.
- Les travailleurs ne se sentent pas en sécurité lors de l'exécution de certaines routines particulièrement lorsqu'ils se retrouvent seuls devant les patients. Ils considèrent qu'ils sont exposés à des risques d'agression physique de la part des patients.

Conformément aux dispositions de l'article 27 de la loi sur la santé et la sécurité du travail et considérons que le refus de travail est basé sur le même danger pour les quatre travailleurs, le refus est traité collectivement et fait l'objet d'une seule décision qui les visent tous.

1.3 Travailleurs exerçant le droit de refus

M. A;
M. B;
M. C;

Mme D .

1.4 **Partie patronale avisée du refus**
M. Martin Rouleaux, coordonnateur bloc A et B;
Mme Mélissa Tardif, assistante coordonnatrice B1;
Mme Dominique Gagnon, conseillère à la direction des ressources humaines.

1.5 **Représentant des travailleurs**
Mme E SCFP;
M. F SCFP;
M. G SCFP.

1.6 **Autres personnes**
M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur soins infirmiers;
M. Étienne Gagnon, adjoint directeur aux soins;
Mme Sarah Mecille, agente santé sécurité.

2. EXPOSÉ DES FAITS

2.1 Historique des événements

Le 16 mars 2014, . La décision rentre dans le cadre du plan de restructuration mis en application par l'employeur. postes de commis de soir ont été retirés sur les 15 postes existants et l'unité B1 faisait parties des unités concernés par la coupure.

L'annonce de la suppression des postes de commis a été faite en octobre et des rencontres entre encadrement, travailleurs et syndicat sont organisées pour identifier les besoins et assurer une bonne transition. Un comité de gestion de changement est en place pour superviser cette réorganisation.

La rencontre du 19 février 2014 entre les parties fait ressortir un besoin d'avoir plus de temps pour évaluer l'impact du retrait sur les différentes routines.

Le 05 mai 2014, M. A de l'unité B1, demande le soutien de ces gestionnaires et fait savoir qu'il se sent épuisé et fatigué. Une demande d'un intervenant en surplus est alors formulée.

Le 06 mai 2014, Mme Mélissa Tardif, assistante coordonnatrice au B1, apporte son soutien à l'équipe et assure une présence sur les lieux jusqu'à 21h30.

Le 07 mai 2014, un AGI est ajouté à l'équipe de façon temporaire pour la soutenir. La décision est prise suite à l'évaluation de la situation dans l'unité, marquée par la présence d'un tableau clinique assez demandant et d'une équipe épuisé qui n'a pas eu assez de temps pour s'adapter à la nouvelle organisation.

Considérant des évènements de troubles qui se sont déroulés au sein de l'unité (désorganisation de patients), L'employeur a assuré durant les 3 semaines qui suivirent, l'ajout à l'équipe de soir d'un AGI en surplus.
Le mercredi 28 mai 2014 vers 15h00 , l'annonce est faite aux travailleurs que sera désormais retiré. Dès lors, Mme D et MM A , B et C refusent d'exécuter leur travail à tour de rôle car ils estiment tous qu'il y a un danger pour leur santé et intégrité physique.
La partie syndicale est du même avis que les travailleurs et en fait part à l'employeur.
L'employeur maintien un AGI en surplus et rencontre les travailleurs ayant exercé leur droit de refus un à un.
À 22h30, la décision de poursuivre le droit de refus est maintenue par les travailleurs appuyés par leurs représentants.

Les deux parties suivent les démarches prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) sans en arriver à une entente. La représentante de l'employeur, Mme Gagnon, appelle la CSST vers 22h45 pour aviser que Mme D , MM A , B et C , travailleurs à l'unité B1 exercent leur droit de refus. Mme Gagnon demande l'intervention d'un inspecteur de la CSST.

Dans l'attente d'une décision des inspecteurs de la CSST, les activités prévues reprennent «normalement» du moment que les patients ont rejoint leur chambre pour s'endormir et que le quart de travail est à sa fin.
Le lendemain, soit le 29 mai 2014 Vers 08 h 00, les inspecteurs de la CSST, Younes Loulidi et Mahmoud Khaznadji, arrivent sur les lieux.

À l'arrivée des inspecteurs de la CSST, le quart de soir n'a bien entendu pas encore débuté.

1.1 Position des parties

1.1.1 Version des travailleurs

Les travailleurs considèrent que le travail auprès des patients dans l'unité de vie et de soins de B1, sans la présence d'un commis au poste de contrôle de la console, met en danger leur sécurité.

Les travailleurs font face à des patients lourds cliniquement ayant un potentiel de dangerosité avéré. Les patients nécessitent une attention particulière et stricte et leur nombre de 20 sur les 21 disponibles au niveau de l'unité B1 ne simplifie pas la tâche aux travailleurs.

De plus, les travailleurs ne se sentent pas en sécurité pour intervenir seuls surtout lors de certaines phases telles que le souper, médication en chambre, activités, etc.
Ainsi, au cours de l'intervalle horaire

Les travailleurs estiment que ce n'est pas n'importe quel employé qui peut assurer la gestion de la console.

Enfin, avec cette nouvelle organisation de travail, les travailleurs estiment qu'il arrive souvent qu'ils n'ont pas de visuel sur les patients réunis en salle commune . Les travailleurs soutiennent qu'il est important d'avoir en vue les patients qui sont en groupe afin de déceler des indices précurseurs de déstabilisation et désamorcer des situations de crise en latence car en cas de crise, leur santé et leur intégrité est exposée au risque d'agression.

1.1.2 Version du représentant des travailleurs

Les représentants syndicaux sont en accord avec la version des travailleurs. Ils ajoutent que les travailleurs n'ont reçu toute la formation et l'information nécessaires pour gérer des situations particulières de la routine telles que les périodes de repas, retour en chambre, activités, sorties, médication, etc.

1.1.3 Version de l'employeur

L'annonce de l'abolition de commis de soir s'est faite en octobre 2013 en même temps que la nécessité e restructuration de l'établissement. La mesure a été appliquée progressivement en 3 étapes.
La phase (1) concernait l'encadrement avec le retrait des coordonnateurs d'activités de soir et postes cadres.
La phase (2) : substituer les sociothérapeutes 12/20 par des AGI 12/20. 12/20 signifiant l'intervalle d'horaires de travail.
La phase (3) : retirer les commis sur unités reconnues et identifiées comme étant les moins exigeantes du point de vue gestion.

Un comité de gestion du changement a été mis sur pied par l'employeur. Une période transitoire d'accompagnement et de préparation des travailleurs à la nouvelle organisation se met en place.
Le 19 février une rencontre est organisée pour identifier les besoins des travailleurs. La rencontre avec la partie syndicale, est tenue pour valider les étapes du changement dans le

cadre de l'optimisation de l'organisation. Les représentants syndicaux ont demandé d'avoir plus de temps pour identifier les impacts sur la routine.

Une période transitoire de 2 mois a été instaurée afin d'accompagner les travailleurs vers cette nouvelle organisation.
Le rôle de chacun est bien défini durant les réunions d'équipe pour qu'il n'y ait pas de confusion entre le rôle des AGI et celui des sociothérapeutes.
Les activités sont jumelées entre le B1 et le B2.
À la lumière des réunions techniques regroupant le médecin, les infirmiers et les sociothérapeutes, les gestionnaires évaluent l'opportunité d'ajouter un support.
Les patients jugés dangereux et instables ont été retirés. C'est ainsi que le mardi 27 mai 2014, [redacted] patients ont été retirés suite à une agression. Le [redacted] a été mis en mesures ultimes d'encadrement (MUE).

Mme Mélissa Tardif, assistante coordonnatrice B1 est toujours à l'écoute des questionnements des travailleurs et agit parfois en surplus.

D'autres mécanismes sont mis en place afin d'assurer la sécurité des travailleurs à l'intérieur de l'unité B1. En cas d'agression physique par un patient, une équipe d'intervention d'urgence du CPU est disponible en tout temps pour intervenir physiquement, à l'intérieur d'un délai d'environ 30 à 45 secondes.

L'employeur a entamé un processus de réorganisation du travail. Il est prévu qu'à partir du mois de mars 2014, les commis surveillants de l'unité E1 seront remplacés par des AGI.

1.2 Description de l'activité impliquée

Le travail de sociothérapeute consiste à répondre aux besoins physiques et psychologiques et de rééducation des patients et ce, en élaborant et en animant les activités des patients aussi bien dans l'unité qu'en dehors de l'unité de vie. Il est responsable de la sécurité des patients et de leur entourage. En pratique, le rôle du sociothérapeute est d'observer le comportement des patients et de les accompagner dans tous les moments de leur vie quotidienne. Lorsque le commis doit s'absenter du poste de contrôle de la console, les sociothérapeutes doivent le remplacer, afin d'assurer, en tout temps, une surveillance des lieux. Le remplacement au poste de contrôle de la console se fait généralement sur de courtes périodes [redacted].

Le travail du commis surveillant d'unité consiste, notamment, à surveiller tout mouvement, geste et bruit dans l'espace de vie des patients et à contrôler les allées et venues des

patients et des travailleurs. Le commis s'assure de la sécurité de ceux-ci par le biais de la surveillance, [redacted]. Des systèmes de communication permettent l'écoute constante des locaux occupés par les patients et une communication avec les intervenants (travailleurs). Il est en charge de la coordination en cas d'urgence ou de situations à risque. De plus, il accomplit une variété de travaux administratifs.

L'AGI est responsable de la sécurité des patients et de leur entourage, et doit intervenir même physiquement à chaque fois que la situation l'impose. L'agent, à l'occasion de son travail observe le comportement des patients. Les quatre fonctions suivantes peuvent être occupées par les agents d'intervention : Agent d'unité, Agent au CPU, Gardes, Agent de nuit. Les agents d'intervention peuvent avoir à assurer en partie les fonctions du commis surveillant, qui consistent à opérer le tableau de contrôle électronique d'une unité. Contrairement au commis surveillant, lorsqu'il est assigné au poste de contrôle de la console, l'agent n'a pas à effectuer des travaux administratifs.

1.3 Description du lieu de travail

Les travailleurs œuvrent dans l'unité de vie et de soins désignée B1. Cette unité est composée d'un hall d'entrée, [redacted]. Cet espace de vie comprend une salle de séjour et de repas ainsi que 21 chambres pour les patients.

L'unité regroupe une clientèle masculine avec des problèmes de maladie mentale. Ils ont fait l'objet d'évaluation et sont sous médication. La plupart des patients ont commis un délit.

1.4 Constatations et renseignements obtenus

Poste de contrôle à la console

- Lorsque le commis doit s'absenter du poste de contrôle, un autre travailleur doit le remplacer afin d'assurer une surveillance constante de l'unité. Les deux parties s'entendent pour dire que [redacted]

Formation des sociothérapeutes

Afin de s'assurer que les sociothérapeutes accomplissent leurs tâches dans les meilleures conditions, ils bénéficient de plusieurs mesures parmi lesquelles :

1- Journée d'accueil et période d'orientation;

2- Formation pratique sur l'utilisation de la console, d'une durée d'un jour, avec un commis (formation donnée sur deux unités différentes de l'établissement)
3- Formation oméga
4- Formation sur leur rôle avant une intervention physique
5- Information sur les patients

Formation des agents d'intervention

La période d'orientation des agents d'intervention est de 18 jours. Lors de la période d'orientation, les agents d'intervention d'unité reçoivent notamment une formation pratique, d'une durée d'un jour avec un commis, sur l'utilisation de la console. Une évaluation des connaissances/compétences est réalisée suivant la formation du nouveau travailleur avec .

2. DÉCISION CONCERNANT LE REFUS DE TRAVAIL

2.1 Motif de la décision

Après analyse de la situation, nous considérons qu'il n'y a pas de danger pour la sécurité justifiant l'exercice du droit de refus (RAP9098701) de Mme D , M. A , M. B , ainsi que M. C , .

Les motifs qui ont mené à la décision sont les suivants :

- L'employeur a mis en place un comité afin de d'assurer une gestion du changement progressive.
- Les travailleurs ont été accompagnés durant 2 mois afin de se familiariser à cette nouvelle organisation.
- Il y a une évaluation régulière de la situation prévalant au sein de l'unité qui détermine les besoins en surplus en cas de nécessité.
- La majorité des patients demeurant sur l'unité B1 sont considérés relativement stables. Les patients considérés comme non stabilisés ont soit été mis sous contention ou mis en procédure d'urgence (isolement).
- Les notes légales sur les patients du B1 établies par les sociothérapeutes ne révèlent pas de danger particulier.
- Les sociothérapeutes ont l'expérience et la formation requise qui leurs permettraient d'intervenir auprès du patient, en attendant l'intervention du CPU.
- L'équipe du CPU intervient physiquement auprès des patients agressifs dans un délai court d'environ 30 à 45 secondes. Le degré de dangerosité est très limité dans le temps.

2.2Décision

Décision

En vertu des pouvoirs qui nous sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), article 19, suite au refus de travail exercé par M. A , M. B , M. C , Mme D , le 28 mai 2014 vers 15h00 à l'unité B1 de l'institut Philippe Pinel de Montréal et après analyse de la situation, je détermine qu'il n'existe pas de danger justifiant M. A M. B M. C et Mme D à refuser d'exécuter leur travail.

Par conséquent, j'ordonne le retour au travail.

Cependant, un avis de correction a été émis afin d'assurer l'accompagnement des travailleurs durant cette phase de transition suite au changement apporté à l'organisation du travail et ce, pour une période supplémentaire de 30 jours par un ajout d'un travailleur en surplus comme cela a été fait durant les 2 mois de transition précédents et d'accompagner l'équipe durant les périodes de travail problématiques identifiées par les travailleurs.

Conclusion

Nous vous invitons à régulariser dans les délais mentionnés, la dérogation qui se trouve dans la section «avis de correction»

Veuillez noter que ne pas donner suites aux dérogations émises par un inspecteur contrevient à l'article 184 de la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

L'article 184 de la LSST stipule que :

«La personne à qui un inspecteur a adressé un avis de correction doit y donner suite dans le délai imparti; il doit en outre, informer dans les plus brefs délais l'association accréditée, le comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention et l'inspecteur des mesures précises qu'il entend prendre.»

Pour toute question ou information concernant le présent dossier, veuillez communiquer avec nous par les moyens suivants :

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4202077	13 juin 2014	RAP0873460

RAPPORT D'INTERVENTION

Mahmoud Khaznadji
Inspectrice, CSST Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514 906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.qc.ca

Younes Loulidi
Inspecteur, CSST Montréal-3
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514 906-3420
Courriel : Younes.loulidi@csst.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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
29 mai 2014 à 12:30	DPI4202077	29 mai 2014	RAP9098701

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Dominique Gagnon, Ressources humaines

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Younes Loulidi	55347	Montréal - 3
Aussi présents :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Ce rapport comporte la décision émise suite au refus de travail exercé par les travailleurs de l'unité B1 de l'équipe de soir, le 28/05/2014 vers 15h00.
Voir décision ci-jointe.
Un rapport détaillé suivra.

N.B. : L'intervention du 29 mai a débuté à 8h30 et non à 12h30 tel qu'indiqué manuscritement dans le rapport d'intervention numéro 9098701 émis sur les lieux le 29 mai 2014.

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4202077	29 mai 2014	RAP9098701

Décision

En vertu des pouvoirs qui nous sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), article 19, suite au refus de travail exercé par M. A, M. B, M. C, Mme D, le 28 mai 2014 vers 15h00 à l'unité B1 de l'institut Philippe Pinel de Montréal et après analyse de la situation, je détermine qu'il n'existe pas de danger justifiant M. A M. B M. C et Mme D à refuser d'exécuter leur travail.

Par conséquent, j'ordonne le retour au travail.

Cependant, un avis de correction a été émis afin d'assurer l'accompagnement des travailleurs durant cette phase de transition suite au changement apporté à l'organisation du travail et ce, pour une période supplémentaire de 30 jours par un ajout d'un travailleur en surplus comme cela a été fait durant les 2 mois de transition précédents et d'accompagner l'équipe durant les périodes de travail problématiques identifiées par les travailleurs.

Cette décision est rendue le 29 mai 2014 vers 12h45, en présence de :
M. A ;
M. B ;
M. C
Mme D
Mme Sarah Mecille, Agente santé sécurité
Mme Dominique Gagnon, ressources humaines
M. Jean-Sébastien Turcotte, Directeur soins infirmiers
M. Étienne Gagnon, Adjoint directeur aux soins,
M. Martin Rouleaux, Coordonnateur bloc A et B,
Mme Mélissa Tardif, Assistante coordonnatrice B1.

CSST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4202077	29 mai 2014	RAP9098701

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement	N° de l'article de loi ou du règlement	Description des dérogations	Date d'expiration du délai	État
1	LSST	51(9)	L'employeur doit assurer la formation, l'entrainement et la supervision adéquate aux travailleurs de l'unité B1, suite à la réorganisation de travail et aux changements dans l'équipe traduit par la suppression du poste de comis et ceci afin que les travailleurs aient l'habilité requise pour accomplir leur travail de façon sécuritaire et ne pas être exposé aux risques, d'agression et de blessure par un patient.	2014-06-28	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 www.csst.qc.ca. 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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :
La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1)

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 novembre 2014 à 14:00 Sans visite	DPI4210059	11 novembre 2014	RAP0938555

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Roxana Ali Bindea	08162	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Porte coulissante hors-service.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Sarah Mercille, Agente de gestion du personnel
M. A / SCFP
M. André Jr Turcotte, Sociothérapeute D2

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4210059	11 novembre 2014	RAP0938555

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

J'ai communiqué par téléphone avec les personnes susmentionnées afin de m'enquérir de la situation au sujet du non fonctionnement de la porte citée en objet.

Description des observations et informations recueillies

- Il s'agit d'une porte coulissante située au 2e étage qui sépare le bloc administratif d'un long corridor .
- Le passage d'une zone à l'autre est contrôlé par les moyens suivants :
- Une porte tourniquet .
- À côté de la porte tourniquet, se trouve une porte coulissante (1) qui ne s'ouvre Cette porte est conçue pour permettre le passage des chariots ou autres objets volumineux ne pouvant passer par le tourniquet.
- Tout près du tourniquet, se trouvent des ascenseurs pour permettre aux patients accompagnés d'un éducateur ou d'un agent de sécurité de se rendre à l'étage inférieur vers la réception ou la sortie .
- La seconde porte coulissante (2), qui fait l'objet de mon intervention, se trouve dans le bloc administratif juste après la porte tourniquet. Selon l'employeur, il a été décidé que dorénavant, cette porte sera maintenue ouverte afin d'éviter les attroupements au niveau des ascenseurs et ainsi mieux gérer la circulation au niveau des accès en assurant une meilleure fluidité sans toutefois compromettre la sécurité des lieux.
- En effet, la porte tourniquet continuera d'assurer la filtration du passage des personnes d'une zone à l'autre. Dans le cas du passage d'un objet volumineux par la porte coulissante (1), étant donné que les 2 portes ne peuvent être ouvertes en même temps, sera sollicité afin d'assurer le bon fonctionnement du mécanisme c'est à dire ouvrir une porte pendant que l'autre sera fermée et ainsi de suite.
- Avant de prendre une telle décision, l'employeur a consulté tous les services concernés à savoir, la sécurité, la direction des soins infirmiers, les services techniques ainsi que la partie syndicale. Aucun refus ou désaccord n'a été formulé par ces parties.
- Une note de sensibilisation a été transmise à l'attention de tous les employés pour leur rappeler que les règles de sécurité en vigueur à l'intérieur de l'établissement sont inchangées et que la vigilance reste de mise.

- Enfin, j'ai également été informé que le côté non sécuritaire proche de la porte tourniquet est un corridor où la vue n'est obstruée par aucun obstacle et ne présente aucun endroit permettant à une personne mal intentionnée de se dissimuler dans le but de surprendre un travailleur empruntant ladite porte. De plus, tous les patients qui circulent dans ce corridor sont obligatoirement .

Conclusion

Étant donné que le passage entre la zone et le bloc administratif sécurisé , je ne juge pas opportun de poursuivre dans le présent dossier.

Si vous avez des questions sur ce rapport, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Mahmoud Khaznadji
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 novembre 2014 à 16:00	DPI4210239	5 novembre 2014	RAP0985905

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Nathalie Paradis, ing.	08837	Montréal - 3
Aussi présents :	Jacques St-Amour	85458	Montréal - 3

Observations

Décision

À la suite du refus de travail exercé par M. A et M. B , , le 5 novembre 2014, , à l'unité de l'employeur en titre et après analyse de la situation, je détermine que les conditions d'exécution du travail demandé sont normales pour le genre de travail exercé. En conséquence, comme le prévoit l'article 13 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, j'informe M. A et M. B que le droit de refus ne peut être exercé plus longtemps et qu'ils sont tenus de retourner au travail.

Cette décision a été rendue le 5 novembre 2014 vers 20h30 en présence des personnes ci-après mentionnées :

- Mme Dominique Gagnon, responsable relation travail santé et sécurité
- M. A
- M. B
- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers et des programmes, et responsable sécurité

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4210239	5 novembre 2014	RAP0985905

RAPPORT D'INTERVENTION

- M. C
- M. Martin Rouleau, coordonnateur
- M. Carol Maltais, chef service sécurité
- M. Robert Fortin, adjoint au chef sécurité
- Mme Josée Hurtubise, assistante coordonnatrice

Un rapport motivant cette décision sera expédié dans les plus brefs délais.

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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :
La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 novembre 2014 à 16:00	DPI4210239	14 novembre 2014	RAP0985906

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Nathalie Paradis, ing.	08837	Montréal - 3
Aussi présents :	Jacques St-Amour	85458	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention :

Intervention à la suite d'un refus de travail exercé par M. A et M. B .

Personnes rencontrées :

- Mme Dominique Gagnon, responsable relation travail santé et sécurité
- M. A
- M. B
- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers et des programmes, et responsable sécurité
- M. C
- M. Martin Rouleau, coordonnateur
- M. Carol Maltais, chef service sécurité
- M. Robert Fortin, adjoint au chef sécurité
- Mme Josée Hurtubise, assistante coordonnatrice

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4210239	14 novembre 2014	RAP0985906

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies :

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1.1 Sommaire

Mercredi le 5 novembre 2014, vers 8h05, les travailleurs, messieurs A et B refusent d'effectuer leur travail dans l'unité de l'établissement. Les travailleurs invoquent une probabilité d'agression physique les exposant à un danger pour leur sécurité.

1.2 Motifs du refus

Les travailleurs jugent qu'il est dangereux pour leur sécurité d'intervenir auprès du patient P* lorsqu'il est dans sa chambre lors du prélèvement sanguin pour les raisons suivantes :

- Aucune mesure de contention du patient P n'est pratiquée lors de cette intervention.
- Le patient P démontre un comportement imprévisible.

Ainsi, il y a danger d'agression physique de la part du patient P et un risque biologique en raison de la seringue souillée en intervenant auprès du patient P lors du prélèvement sanguin.

Conformément aux dispositions de l'article 27 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), les inspecteurs déterminent que les deux droits de refus seront traités simultanément, car les motifs et les dangers invoqués sont les mêmes pour les deux travailleurs.

*Pour les besoins de ce rapport, le patient auprès duquel les deux travailleurs refusent d'intervenir sera identifié patient P.

1.3 Travailleurs exerçant le droit de refus

- M. A
- M. B

1.4 Partie patronale avisée du droit de refus

- Mme Dominique Gagnon, responsable relation travail santé et sécurité
- M. Carol Maltais, chef service sécurité
- Mme Josée Hurtubise, assistante coordonnatrice

1.5 Représentant des travailleurs

- M. C

1.6 Autres personnes

- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers et des programmes, et responsable sécurité
- M. Martin Rouleau, coordonnateur
- M. Robert Fortin, adjoint au chef sécurité

2. EXPOSÉ DES FAITS

2.1 Historique des événements

- Le 5 novembre, M. A et M. B débutent leur quart de travail à 8h00.
- Mme Hurtubise a été informée que l'infirmière devait procéder à une prise de sang du patient P. Elle a rappelé à l'infirmière que le patient P ne doit pas être mis sous contention lors de cette procédure, et ce, en vertu de l'article 8 (isolement –contentions) du Règlement concernant les patients de l'Institut Philippe-Pinel de Montréal (IPPM).
- À 8h05, un appel est fait au centre de prévention urgence pour que assistent l'infirmière pour un prélèvement sanguin auprès du patient P. Au préalable, l'infirmière a procédé à une évaluation clinique du patient P. De plus, l'infirmière a obtenu l'accord du patient P pour procéder à une prise de sang.
- M. A et M. B rejoignent l'infirmière qui les attend à l'entrée des patients de l'unité
- À leur arrivée, ont appris que le patient P ne sera pas mis sous contention lors du prélèvement sanguin.
- Les aperçoivent Mme Hurtubise qui se trouve près de la console. Ils la rejoignent et lui demandent de pouvoir mettre le patient P sous contention en justifiant son côté imprévisible. Mme Hurtubise n'autorise pas la mise du patient P sous contention. Elle leur rappelle l'article 8 du Règlement concernant les patients de IPPM et du fait qu'il n'y a pas de prescription du médecin traitant pour avoir recours à la contention du patient lorsqu'il est dans sa chambre. M. A et M. B informent Mme Hurtubise qu'ils exercent un droit de refus.
- Vers 8h20, M. Maltais, M. C et Mme Gagnon sont informés de l'exercice du droit de refus des travailleurs.
- Vers 9h15, M. C participe à une rencontre avec les représentants de l'employeur. Les qui exerçaient leur droit de refus ne sont pas présents lors de cette rencontre puisqu'ils effectuent leur fonction. Les propositions suivantes sont faites à M. C :

- Modification de l'emplacement du lit afin qu'il ne soit plus accoté au mur, mais plutôt au centre de la chambre pour que les puissent se maintenir de part et d'autre du patient afin d'effectuer une restriction gestuelle des membres supérieurs du patient P;
- supervision du protocole d'intervention par M. Rouleau et M. Fortin lors de l'intervention.

- Suite à cette rencontre, vers 10h15, M. C fait part des solutions proposées par l'employeur aux travailleurs.
- Vers 11h00, M. C et les travailleurs rencontrent les représentants de l'employeur. Une mesure additionnelle leur a été proposée soit d'être lors du prélèvement sanguin si leur appréciation du degré d'alerte le juge nécessaire.
- Les travailleurs maintiennent leur droit de refus et exigent que le patient P soit mis sous contention lors du prélèvement sanguin.
- Les deux parties suivent les démarches prévues par la LSST sans en arriver à une entente. La représentante de l'employeur, Mme Gagnon, appelle la CSST vers 13h30 pour aviser que M. A et M. B exercent un droit de refus. Mme Gagnon demande l'intervention d'un inspecteur de la CSST.
- Vers 16h00, les inspecteurs arrivent à l'établissement.

2.2 Position des parties

2.2.1 Version des travailleurs

- Les travailleurs considèrent que l'intervention auprès du patient P sans avoir recours à la contention lors du prélèvement sanguin met en danger leur sécurité.
- Le patient P présente un comportement imprévisible puisque :
  - , le patient P a tenté de frapper M. A au moment de la mise du patient P sous contention, et ce, même si le patient P l'avait préalablement informé qu'il allait collaborer.
  - , lors d'une sortie dans la salle commune, le patient P a frappé un .
- L'évaluation clinique du patient P n'a pas la même teneur qu'une évaluation sur un autre patient.
- et ne démontre pas de signe précurseur avant de commettre une agression.

- Il n'y a pas de concordance dans les façons de faire des médecins concernant les prescriptions pour permettre l'utilisation de mesures de contention.

2.2.2 Version de l'employeur

- Mme Hurtubise mentionne que la prescription du médecin traitant concernant le recours à la contention d'un patient doit être respectée. Le seul motif pour ne pas appliquer une prescription est lors d'une situation d'urgence où l'infirmière évalue qu'il y a un risque imminent de lésion pour le patient ou pour autrui tel que mentionné au protocole de contention (article 8 du Règlement concernant les patients de IPPM). Un tel protocole est requis selon l'article 118.1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et ce protocole doit tenir compte des orientations ministérielles.

- [redacted]. Pour les besoins du rapport, nous ne faisons pas la distinction entre ces deux médecins traitants et utilisons le terme médecin.

- Hebdomadairement, l'utilisation de mesures de contention pour un patient est discutée lors d'une réunion clinique. C'est au médecin à qui revient la décision de déterminer si l'utilisation de mesures de contention est nécessaire, d'en définir les circonstances et de les prescrire.

- Concernant le patient P, le médecin a prescrit le recours à la contention ambulatoire lorsque celui-ci sort de sa chambre. Le médecin n'a pas prescrit l'utilisation de mesures de contention lors des interventions pratiquées sur le patient P à l'intérieur de sa chambre.

- Suite à l'évènement du [redacted] sans toutefois prescrire l'utilisation de la contention lors des prises de sang.

- Après le 5 octobre, des prises de sang ont été prélevées sur le patient P sans qu'il soit mis sous contention et il s'est toujours montré collaborateur lors de cette intervention.

- Le médecin sait que le patient P doit subir des prises de sang de façon hebdomadaire [redacted]. Le patient P a accepté de prendre ce nouveau médicament qui nécessite davantage de suivi. [redacted].

- [redacted], Mme Hurtubise a informé le médecin que le patient P a poussé un [redacted] lors d'une de ses sorties le 1er novembre. M. Rouleau mentionne que l'événement est survenu dans un contexte où le patient se sentait menacé. Le médecin a rencontré le patient P. Le patient P ne voulait pas élaborer sur cet évènement et a fait

part qu'il ne voulait plus sortir de sa chambre pour aller dans la salle commune. Le médecin a donc suspendu les autorisations de sortie au patient P [redacted]. Toutefois, quotidiennement, le patient peut sortir de sa chambre pour prendre une douche. Le médecin n'a pas modifié la prescription du patient en ce qui concerne l'utilisation de la méthode de contention lors des sorties de sa chambre (contention de type ambulatoire) et n'a pas prescrit le recours à la contention lorsque le patient est dans sa chambre.

- La prise de sang effectuée sur le patient P peut être rapportée au jour suivant suite à l'évaluation clinique de l'infirmière lorsque celle-ci juge que le patient P ne collabore pas. Cette décision peut également être prise en présence des agents d'intervention si par exemple le patient P refuse d'aller se coucher sur son lit.

2.3 Description de l'activité impliquée

La tâche que refusent d'effectuer les travailleurs est d'effectuer la restriction gestuelle du patient P qui est couché sur son lit sans qu'il soit mis sous contention. Cette restriction gestuelle est faite lorsque l'infirmière procède à un prélèvement sanguin. Au moment de la prise de sang du patient P, quatre intervenants sont présents soit : une infirmière, deux agents d'intervention ainsi qu'un éducateur.

2.4 Description du lieu de travail

Chambre du patient P

La chambre du patient P se trouve dans l'unité [redacted] qui est dédiée à une clientèle masculine et [redacted]

Pour les besoins de l'intervention, nous avons visité une chambre située dans l'unité C1 qui est similaire à la chambre du patient P.

La chambre du patient P est accessible [redacted]. [redacted]. Comme mobilier, la chambre du patient P a un lit et une table.

Seringue

La seringue utilisée est placée à l'intérieur d'un dispositif (voir photo ci-dessous) qui permet à l'infirmière de rendre l'aiguille de la seringue souillée inaccessible rapidement.

2.5 Constatations et renseignements obtenus

Chambre du patient P

- Au moment du droit de refus, le lit était accoté au mur. D'ici le , le lit sera déplacé au centre de la chambre du patient P en prévision de la prochaine prise de sang. De cette façon, pourront être situés de part et d'autre du lit afin d'effectuer une restriction gestuelle des membres supérieures du patient P lors du prélèvement.

Formation et expérience des agents d'intervention

- Les agents d'intervention ont suivi les formations Oméga et Oméga Plus pour savoir entre autres comment agir avec des patients agressifs. Ces formations sont suivies dans la première année suivant leur embauche et des formations de rappel ont lieu. .

Documents remis lors de la rencontre

Durant la rencontre, les représentants de l'employeur nous ont remis les documents suivants :

1- L'article 8 du Règlement concernant les patients de l'Institut Philippe-Pinel de Montréal (IPPM)

2- Un document traitant de l'utilisation des contentions et de l'isolement / intervention encadrée par l'article 8 de l'IPPM

3- Protocole de demande de service au Centre de Prévention et d'Urgence

   - Le protocole remis a été révisé récemment et M. C mentionne qu'il n'est pas connu des travailleurs sous cette forme.

4- Le cahier du participant de la formation Oméga

5- Description des fonctions des agents d'intervention (document révisé le 4 juillet 2013).

3. DÉCISION CONCERNANT LE REFUS DE TRAVAIL

3.1 Motif de la décision

- Considérant que le patient P n'a pas d'historique d'agressivité ou violence lors de prises de sang ;
- Considérant que le médecin a évalué l'état du patient P [redacted] et n'a pas prescrit l'utilisation de mesures de contention lors d'intervention sur le patient lorsqu'il est dans sa chambre ;
- Considérant qu'aucun événement n'est survenu depuis la dernière évaluation du patient P par le médecin qui date du 3 novembre ;
- Considérant que l'infirmière effectue une évaluation clinique du patient P et obtient son accord préalablement à une prise de sang ;
- Considérant que la prise de sang du patient P peut être rapportée si l'évaluation clinique de l'infirmière le juge nécessaire ;
- Considérant que le patient P se couche lui-même sur son lit avant que les intervenants entrent dans sa chambre;
- Considérant que le lit sera situé au centre de la chambre lors des prochains prélèvements sanguins permettant ainsi [redacted] de se tenir de part et d'autre du lit pour restreindre le mouvement de ses bras ;
- Considérant les fonctions inhérentes exercées par les agents d'intervention. Par exemple, apporter le soutien nécessaire au personnel des unités et des services afin d'assurer l'encadrement sécuritaire, et ce, pour tout genre de situation et tout besoin du patient.
- Considérant les formations Omega et Omega Plus suivies par les agents d'intervention.
- [redacted]

Nous émettons la décision suivante :

3.2 Décision

À la suite du refus de travail exercé par M. A [redacted] et M. B [redacted], [redacted], le 5 novembre 2014, vers 8h05, à l'unité [redacted] de l'employeur en titre et après analyse de la situation, je détermine que les conditions d'exécution du travail demandé sont normales pour le genre de travail exercé. En conséquence, comme le prévoit l'article 13 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, j'informe M. A [redacted] et M. B [redacted] que le droit de refus ne peut être exercé plus longtemps et qu'ils sont tenus de retourner au travail.

CSST

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4210239	14 novembre 2014	RAP0985906

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 www.csst.qc.ca. 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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :
La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 août 2015 à 0:30	DPI4223446	21 août 2015	RAP0981609

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Dominique Gagnon, conseillère RH

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	François Deschênes	21667	Montréal - 3
Aussi présents :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention :

Intervention à la suite d'un refus de travail exercé par Mmes A , B , et C à l'unité E1 de l'Institut Philippe-Pinel

Personnes rencontrées :

- Mme Sarah Mercille, adjointe de gestion du personnel, santé et sécurité et relations de travail
- Mme Lorraine Plante, adjointe à la direction des soins infirmiers et des programmes
- Mme Dominique Gagnon, conseillère ressources humaines
- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4223446	21 août 2015	RAP0981609

RAPPORT D'INTERVENTION

- Mme A
- Mme B
- Mme C
- M. D (SCFP 2960)

Description des observations et informations recueillies :

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1.1 Sommaire

Lundi le 17 août 2015, vers 16 h 20, trois travailleuses ( ) refusent d'effectuer leur travail dans l'unité de l'établissement, car elles craignent à leur sécurité de par la présence de deux patients (ci-après identifiés P1 et P2) imprévisibles sur l'unité laissés sans aucune mesure d'encadrement.

1.2 Motifs du refus

Les travailleuses jugent qu'il est dangereux pour leur sécurité que deux patients en particulier puissent sortir de leur chambre librement, car ces patients seraient imprévisibles de par leur maladie, leur médication ne contrôle pas encore les symptômes de leur maladie et .

Conformément aux dispositions de l'article 27 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), les inspecteurs déterminent que les droits de refus seront traités simultanément, car les motifs et les dangers invoqués sont les mêmes pour les trois travailleuses.

1.3 Travailleuses exerçant le droit de refus

- Mme A
- Mme B
- Mme C

1.4 Partie patronale avisée du droit de refus

- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers
- Mme Dominique Gagnon, conseillère ressources humaines

1.5 Représentant des travailleurs

- M. D

2. EXPOSÉ DES FAITS

2.1 Historique des événements

Le 17 août 2015 se tient une réunion du personnel de l'unité entre 15 h et 16 h, incluant le médecin, afin de discuter des événements de la semaine. À la suite de la réunion, le médecin ordonne, malgré le désaccord de l'équipe, la levée du plan de chambre pour les patients P1 et P2. En apprenant cette décision, exercent leur droit de refus. M. Jean-Sébastien Turcotte, qui était présent à la réunion, est informé du refus vers 16 h 20 et M. D en est informé vers 16 h 40. Dès le début du droit de refus, l'employeur a ajouté un travailleur en surplus sur l'unité afin de permettre la rencontre avec les travailleurs. . M. Turcotte rencontre individuellement chacun des travailleurs, soient Mme B vers 16 h 40, Mme C vers 16 h 50, un vers 17 h 05 puis Mme A . Mme Dominique Gagnon, M. Jean-Sébastien Lemire, M. D et les travailleurs qui exercent leur refus se rencontrent et l'employeur propose diverses solutions aux travailleurs.

Voici les solutions proposées par l'employeur :

- Comme les travailleurs ont jusqu'à 1 h pour la prise de repas, diminuer la période à 30 min, comme le permet la convention collective, de façon à restreindre le temps de personnel réduit sur le plancher;
- Procéder à l'évaluation clinique en continu. Le matin, à l'ouverture des portes vers , les travailleurs peuvent aller à la chambre et faire l'évaluation. Pendant la journée, toute l'équipe contribue à collecter les données;
- Transmettre les informations en début de travail par le biais du rapport;
- Ajouter un agent d'intervention en surplus de 8 h à 23 h, en plus de celui déjà présent de 12 h à 20 h;
- Faire appel au service du Centre de prévention et d'urgence (CPU) en soutien lors des soins d'hygiène;
- Retirer la tâche à l'agent d'intervention de l'unité, , et la laisser aux deux agents du CPU pour ne pas diminuer l'effectif présent sur l'unité;
- Faire une demande au médecin pour qu'il dise au patient P1 de collaborer et de répondre aux questions.

À la suite de cette rencontre, [redacted] se désiste et n'exerce plus de refus. Vers 23 h, comme les deux parties ne viennent pas à trouver une entente, Mme Gagnon demande l'intervention d'un inspecteur de la CSST. Vers 0 h 20, les inspecteurs de la CSST arrivent sur les lieux.

2.2 Position des parties

2.2.1 Version des travailleurs

C'est le médecin qui prescrit les mesures de contention et les mesures ultime d'encadrement. Il se base notamment sur les informations transmises par les travailleurs sur le plancher (symptômes, attitudes, comportements du patient). Les travailleurs doivent déterminer rapidement les symptômes du patient et apprendre à le connaître, car le médecin doit revoir à la baisse les mesures de contention et d'encadrement lorsque celles-ci ne sont plus justifiées.

Patient P1

- Le patient P1 a été admis le [redacted] à l'unité [redacted];
- Le 10 août, le médecin a pris la décision de diminuer les mesures de contention et d'encadrement et de permettre au patient de circuler librement sur l'unité, à raison de 3 fois par jour pendant deux heures, autorisé après évaluation positive de son état mental par l'infirmière en poste;
- Le patient P1 [redacted];
- [redacted], le médecin a décidé d'éliminer complètement les mesures d'encadrement du patient P1;
- Le patient [redacted], exposerait beaucoup de symptômes positifs à sa maladie et ne serait pas encore stabilisé par sa médication, dont la dose se doit d'être admise progressivement en raison de ses effets secondaires importants;
- [redacted];
- Depuis son arrivée à l'Institut, le patient P1 aurait démontré des comportements agressifs. [redacted];
- Le patient P1 aurait [redacted];

- La période entre 16 h et 18 h serait une période davantage critique, car l'équipe est à personnel réduit, en raison du relai des travailleurs pour leur prise de repas, le personnel restant est affairé à remettre la médication aux patients, tous les patients sont dans la salle commune et le patient P1 est plus à risque de désorganisation lors de la prise de repas;
- Les travailleurs doivent intervenir physiquement en cas de désorganisation afin d'assurer la sécurité des patients;
- L'infirmière peut exiger des mesures disciplinaires si elle décèle un signe annonciateur d'un comportement agressif, mais en raison de sa maladie, le patient pourrait se rappeler de la personne qui aurait commandé cette mesure et chercher à se venger en l'attaquant physiquement.

Patient P2 :

- Le patient P2 aurait [redacted];
- Il aurait une [redacted];
- [redacted], le médecin a décidé d'éliminer complètement les mesures d'encadrement du patient P2.

Ainsi, selon eux, la décision d'abolir les mesures d'encadrement pour ces deux patients aurait été prise plus vite que l'état mental des patients le permette. Il y aurait un danger d'agression physique de la part des patients P1 et P2, relié à l'abolition de l'évaluation avant la sortie de leur chambre, permettant de valider l'état mental des patients.

2.2.2 Version de l'employeur

- M. Turcotte mentionne que la prescription du médecin traitant au sujet du recours à la contention d'un patient doit être respectée. Le seul motif pour ne pas appliquer une prescription est lors d'une situation d'urgence ou si l'infirmière évalue qu'il y a un risque imminent de lésion pour le patient ou pour autrui tel que mentionné au protocole de contention (article 8 du Règlement concernant les patients de l'Institut Philippe-Pinel de Montréal);
- Hebdomadairement, l'utilisation de mesures de contention pour un patient est discutée lors d'une réunion clinique. C'est au médecin à qui revient la décision de déterminer si l'utilisation de mesures de contention est nécessaire, d'en définir les circonstances et de les prescrire;

- M. Turcotte précise que le médecin était en pleine possession de ses moyens lorsqu'il a pris ses décisions. Comme solution, l'employeur ne peut aller à l'encontre du médecin et obliger l'évaluation avant la sortie de chambre;
- Le médecin en question est responsable de la clinique d'évaluation du risque de violence. Il est un spécialiste reconnu;
- Selon M. Turcotte et Mme Plante, le médecin est novateur dans son approche, mais suit une tendance mondiale qui est de réduire les mesures de contention et d'encadrement.

2.3 Description de l'activité impliquée

Le travail de sociothérapeute consiste à répondre aux besoins physiques et psychologiques et de rééducation des patients et ce, en élaborant et en animant les activités pour les patients, aussi bien dans l'unité qu'en dehors de l'unité de vie.

Le travail de l'infirmière consiste, entre autres, à donner la médication aux patients, à prendre les signes vitaux/prise de sang, et à évaluer l'état mental des patients pour détecter notamment tout symptôme positif à la maladie.

Les infirmières et les sociothérapeutes sont en contact avec les patients au moins 40 h / semaine. Ils apprennent à les connaître et cherchent à créer un lien de confiance. Ils observent et notent le comportement des patients. Ils doivent assurer la sécurité des patients.

2.4 Description du lieu de travail

Les travailleurs œuvrent dans l'unité de vie et de soins [redacted] Cette unité est composée d'un hall d'entrée, [redacted]. Cet espace de vie comprend une salle de séjour et de repas ainsi que 21 chambres pour les patients. Actuellement, cette unité héberge 19 patients.

2.5 Constatations et renseignements obtenus

<u>Formation des travailleurs :</u>

Dernièrement, les infirmières/sociothérapeutes et les agents d'intervention ont suivi respectivement un rappel de la formation OMÉGA et OMÉGA-Plus. M. Turcotte mentionne que le principe étant d'effectuer un repli stratégique au lieu de confronter le patient.

Document reçu lors de la rencontre

Durant la rencontre, M. Turcotte nous remet le document suivant :

- L'article 8 du Règlement concernant les patients de l'Institut Philippe-Pinel de Montréal

3. DÉCISION CONCERNANT LE REFUS DE TRAVAIL

3.1 Motifs de la décision

Pour les motifs suivants :

- Le médecin a la responsabilité de prendre une décision pour déterminer si l'utilisation de mesures de contention est nécessaire, d'en définir les circonstances et de les prescrire;
- Le médecin a pris ses décisions en connaissance de cause, car les observations de l'équipe au sujet des patients P1 et P2 ont été signifiées au médecin et discutées pendant la réunion;
- Le médecin est responsable de la clinique d'évaluation du risque de violence. Il est un spécialiste reconnu;
- [redacted] ont suivi la formation OMÉGA;
- Les travailleurs détiennent les connaissances pour intervenir auprès de ce genre de patients;
- En cas de détection d'un symptôme positif à la maladie ou d'un comportement pouvant mener à une désorganisation, l'infirmière peut exiger des mesures, tel l'isolement d'un patient dans sa chambre. À tout moment, les travailleurs peuvent faire appel aux agents du CPU afin d'assurer l'encadrement sécuritaire, et ce, pour tout genre de situation et tout besoin du patient.

3.2 Décision

Suite au refus de travail exercé par Mmes A [redacted], B [redacted] et C [redacted], le 17 août 2015, vers 16 h 20, au département [redacted] de l'Institut Philippe-Pinel et après analyse de la situation, je détermine que les conditions d'exécution du travail demandé sont normales pour le genre de travail exercé. En conséquence, comme prévu à l'article 13 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, j'informe Mmes A [redacted], B [redacted] et C [redacted] que le droit de refus ne peut être exercé plus longtemps et qu'elles sont tenues de retourner au travail.

Cette décision a été rendue le 18 août 2015 vers 2 h 30 en présence des personnes ci-après mentionnées :

- Mme Sarah Mercille, adjointe de gestion du personnel, SST et relations de travail
- Mme Lorraine Plante, adjointe direction des soins infirmiers et des programmes
- Mme Dominique Gagnon, conseillère RH
- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers
- Mme A
- Mme B
- Mme C
- M. D SCFP 2960

3.3 Mesures temporaires

L'employeur convient de mettre tout de même temporairement, selon l'évolution de la situation, les solutions proposées précédemment.

Le 19 août, M. Turcotte me confirme par courriel que les mesures suivantes ont été mises en place :

Concernant l'organisation de travail :

1- Ajout d'un agent d'intervention sur le quart de jour et le quart de soir en plus des effectifs réguliers (mesure qui sera évaluée régulièrement selon l'évolution de la situation)
2- Planification des heures de repas de 30 min par personne jusqu'à un maximum d'une heure pour le quart de soirée pour réduire la période où les effectifs sont réduits (conforme à la convention collective)
3- Rencontre faite au personnel (agents d'intervention du CPU) afin d'obtenir leur collaboration dans l'assistance de l'équipe de l'unité pour les soins de base de 2 patients et l'accompagnement d'un patient au parloir (permet d'affecter moins de personnel de l'unité pour maintenir les aspects sécuritaires lors du soin ou du transport, car les aspects sécuritaires sont pris en charge par les agents du CPU)

Concernant l'évaluation clinique :

4- L'évaluation clinique du patient se fait de façon continue selon les principes d'un milieu thérapie et OMÉGA
   a. Plan de soins complété et présenté à l'équipe traitant incluant :
      i. une évaluation clinique le matin à 8 h 15

ii. une transmission de l'information au rapport inter quart (équipe de jour à l'équipe de soir)
iii. une prise de contact avec le patient par un membre de l'équipe de soir entre 15 h et 16 h

Conclusion :

Nous considérons que les conditions d'exécution du travail demandé sont normales pour le genre de travail exercé.

Toutefois, nous encourageons les parties à améliorer leur processus de communication, notamment lors des réunions regroupant le médecin, les gestionnaires et le personnel de l'unité, afin de favoriser l'adhésion de l'équipe aux décisions prises pour l'encadrement des patients.

N'hésitez pas à communiquer avec moi pour toute question relative à ce dossier.

François Deschênes
Inspecteur à la CSST

Téléphone :
Télécopieur : 514 906-3420
Courriel : francois.deschenes@csst.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 19) :

- travailleur
- représentant à la prévention
- employeur
- maître d'œuvre

Extrait de l'article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :
La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 août 2015 à 0:30	DPI4223446	18 août 2015	RAP9101193

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Dominique Gagnon, conseillère RH

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	François Deschênes	21667	Montréal - 3
Aussi présents :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Voir décision ci-jointe.

Un rapport motivant cette décision sera expédié dans les plus brefs délais.

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 www.csst.qc.ca. Il est à noter que même si une telle demande est soumise, l'ordre ou la décision prend effet immédiatement (LSST, art.191).

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4223446	18 août 2015	RAP9101193

RAPPORT D'INTERVENTION

Décision concernant le refus de travail

Suite au refus de travail exercé par Mmes A , B et C , le 17 août 2015, vers 16 h 20, au département de l'Institut Philippe-Pinel et après analyse de la situation, je détermine que les conditions d'exécution du travail demandé sont normales pour le genre de travail exercé. En conséquence, comme le prévu à l'article 13 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, j'informe Mmes A , B et C que le droit de refus ne peut être exercé plus longtemps et qu'elles sont tenues de retourner au travail.

Cette décision a été rendue le 18 août 2015 vers 2 h 30 en présence des personnes ci-après mentionnées :

- Mme Sarah Mercille, adjointe de gestion du personnel, SST et relations de travail
- Mme Lorraine Plante, adjointe direction des soins infirmiers et des programmes
- Mme Dominique Gagnon, conseillère RH
- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers
- Mme A
- Mme B
- Mme C
- M. D SCFP 2960

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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

Direction régionale de
Montréal - 3
Tour Sud, 31e étage
1, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3434

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec un de nos préposés aux renseignements du Centre de relations clients au numéro 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
27 janvier 2016 à 10:00	DPI4231159	5 février 2016	RAP1008099

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Incident aux unités C1 et C2 des travailleurs

Présentation du lieu de travail

Les unités C1 et C2 abritent des patients en stabilisation pour les traitements de psychose. On retrouve 21 patients pour chaque unité. L'unité C1 comporte une clientèle mixte alors que la C2 est réservée aux hommes.

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, conseillère aux ressources humaines

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4231159	5 février 2016	RAP1008099

RAPPORT D'INTERVENTION

Personnes rencontrées
M. Robert Fortin, adjoint à la sécurité
M. Daniel Frigon, coordonnateur des ressources humaines
M. Sylvain Lemieux, VP secteur clinique
M. A
M. Remy St-Pierre, chef des installations matérielles

Déroulement de l'intervention

Le 26/01/2016 vers 13h15, Mme Geneviève Lahaie lance un appel téléphonique à la CSST afin de faire part d'émanations d'odeurs incommodantes à travers les conduits de ventilation des unités C1 et C2.

Vers 16h00 de la même journée, je m'entretiens par téléphone avec Mme Lahaie qui me fait un descriptif de la situation ainsi que des mesures prises par l'employeur afin de sécuriser les lieux et les travailleurs. Suite à cet entretien, nous convenons d'une date de visite pour le lendemain soit le 27/01/2016 à 10h00.

Description des observations et informations recueillies

- Le 26/01/2016 vers 8h55, le coordonnateur des unités C1 et C2 signale à l'adjoint de sécurité des odeurs de soudure dans ces unités.
- Après avoir vérifié qu'aucun travail de soudure ne s'effectuait au sein de l'établissement, le code gris ''fuite toxique'' du plan de mesures d'urgence est déclenché.
- Les patients sont évacués vers les unités H3 et H4. Un appel au 911 est logé et la cellule de crise est ouverte au local A1057.
- Après leur arrivée sur les lieux vers 9h45, les Services de sécurité incendie de Montréal (SIM) effectuent une analyse de l'air et concluent à l'absence de gaz toxique ou nocif dans les unités C1 et C2 et au sous-sol.
- À la demande de l'adjoint de sécurité, le système de ventilation de tout Pinel est fermé.
- Vers 10h20, le chef des installations matérielles et un électricien trouvent la source des émanations d'odeur. Il s'agit d'un isolant thermique très chaud qui se trouve à l'intérieur de la salle mécanique des C. La défectuosité est repérée dans le câblage électrique du circuit qui alimente le système de chauffage et de ventilation des unités C1 et C2 salle de séjour et bureaux.

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4231159	5 février 2016	RAP1008099

RAPPORT D'INTERVENTION

- SIM a enlevé l'isolant du système de ventilation ayant surchauffé et délimité un périmètre de sécurité. Avant de quitter les lieux, les pompiers confirme que les émanations n'étaient pas nocives.
- Un travailleur formé de Pinel a procédé par la suite au nettoyage de la zone affectée selon la procédure en vigueur. Le travailleur a utilisé un masque à adduction d'air, Une combinaison tyvek, un aspirateur à filtre HEPA et des sacs appropriés à l'amiante. Le nettoyage a duré environ 2 heures et demi de temps.
- Concernant les branchements électriques, l'employeur procédera à des modifications qui seront étendues à toutes les salles mécaniques de sorte que tous les câbles passent par les protections existantes déjà (fusibles).
- Un moteur du système de ventilation des unités C1 et C2 a été cadenassé par l'employeur. Le second moteur est en fonctionnement et celui-ci est suffisant pour assurer une bonne ventilation des lieux.
- Le système de ventilation est actuellement en marche afin d'évacuer toutes les odeurs résiduelles. Il n'y a pas de recirculation.
- Au total, 15 travailleurs ont été incommodés par ces odeurs. Ils ont été évacués vers l'unité H3 pour les travailleurs du C1 et au H4 pour ceux du C2 afin d'être évalué par l'employé en charge des premiers soins. Des intoxications légères ont été diagnostiquées sans nécessité d'évacuation vers l'hôpital.
- Une réunion du comité paritaire SST se tiendra jeudi prochain et l'incident du 26/01/2016 est inscrit à l'ordre du jour.

Conclusion

Aucune dérogation n'est émise à la suite de mon intervention.

Si vous avez des questions sur ce rapport, n'hésitez pas à communiquer avec moi.
Mahmoud Khaznadji
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@csst.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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

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 1866 302-CSST (2778)

RAPPORT D'INTERVENTION

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
21 avril 2016 à 13:00	DPI4234839	29 avril 2016	RAP1020272

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Geneviève Lahaie, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention effectuée pour vérifier la prise en charge de la problématique suite à l'agression du 04/04/2016 au D2 en vertu des exigences de la LSST.

Présentation du lieu de travail

L'unité D2 reçoit la clientèle O.C.E (ordonnance de la commission d'examen) de Pinel en provenance des unités d'expertises (H3/H4) et d'admission (C1/C2). Elle permet à cette clientèle de bénéficier d'un programme de traitement individualisé.

Ce programme de traitement est mis en place en 4 étapes : autonomie, socialisation, groupe de thérapie et réinsertion.

CSST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4234839	29 avril 2016	RAP1020272

RAPPORT D'INTERVENTION

Personnes rencontrées

Personnes rencontrées
Mme Geneviève Lahaie, conseillère RH/responsable SST
M. Daniel Frigon, coordonnateur RH
M. Robert Groleau, conseiller en psychoéducation à la DSI
M. Martin Rouleau, coordonnateur Bloc B et coprésident patronal CPSST
M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers
M. Pierre Gerald, assistant coordonnateur unité D2
Mme Maude Borrio, coordonnatrice D1/D2
M. Carol Maltais, chef sécurité
M. Gyslain Gaudet, VP secteur clinique
M. A SCFP - 2960
Mme B
M. C /SCFP-2960

Lors de mon intervention je suis accompagné de M. Belkacem Hocine, inspecteur chef d'équipe prévention inspection.

Déroulement de l'intervention

Nous informons les personnes rencontrées de l'objet de notre visite qui fait suite à un signalement de la partie syndicale faisant état d'un patient agressif à l'unité D2 ayant causé des blessures graves à intervenants en date du 04/04/2016.

Description des observations et informations recueillies

Lors de notre visite, l'employeur nous a présenté un journal opérationnel de l'incident du 04/04/206. Ledit journal regroupe une chronologie des évènements ainsi que les problématiques constatées et enfin, les mesures correctives et préventives à mettre en place pour corriger chaque problématique.

Un second document nous a été remis par l'employeur, il s'agit de la procédure sécuritaire et préventive durant les entrevues avec les patients car selon les premières constatations qui restent toutefois encore à confirmer, cette procédure n'aurait pas été appliquée.

Une discussion entre les parties a eu lieu où certaines remarques et suggestions ont été retenues par les représentants de l'employeur. Il s'agit notamment de la révision de la procédure ainsi que de la poursuite de l'enquête d'accident mais également l'instauration

d'outils d'évaluation du risque dans l'ensemble de l'organisation afin d'avoir une harmonie dans la communication. Toutes ces actions se réaliseront de façon paritaire.

De plus, les représentants de l'employeur se sont engagés sur les points suivants :

- Soumettre au comité paritaire de santé et de sécurité (CPSST) qui se réunira la semaine prochaine, le journal opérationnel pour révision.
- Voir la possibilité d'adjoindre les médecins aux discussions.
- Désigner un membre de chaque partie, patronale et syndicale, pour présenter les recommandations du CPSST au comité de direction.
- Réviser la procédure en veillant à la désignation des responsables de son application à chaque niveau.

Conclusion

Constatant que la problématique est totalement prise en charge par les mécanismes de participation présents au sein de l'établissement et au vu de la satisfaction des parties aux engagements pris par chacun, aucune dérogation n'est émise toutefois, je reste à la disposition des parties pour toute éventualité concernant ce dossier.

Si vous avez des questions sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec moi par les moyens suivants :

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur, C.S.S.T Montréal-3
Téléphone : [redacted] - Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@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 dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

Pour nous rejoindre

Visitez le site web de la CSST : www.csst.qc.ca

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
12 octobre 2016 à 9:30	DPI4241621	19 octobre 2016	RAP1049597

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur

Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Belkacem Hocine	38413	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de conformité ayant pour but de faire le suivi du dossier DPI4234839 et vérifier la mise en application de la Loi et de la réglementation applicable à la prévention des accidents de travail.

Personnes rencontrées

Madame Johanne Paquet, conseillère SST

Monsieur Martin Rouleau, coordonnateur

Monsieur Robert Fortin, chef sécurité

Monsieur Daniel frigon, coordonnateur RH

Monsieur Rémi St-Pierre, chef activité technique-gestion de projets

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4241621	19 octobre 2016	RAP1049597

RAPPORT D'INTERVENTION

Monsieur A (SCFP2960)

Monsieur B (CPSST)

Monsieur C (SCFP-2960)

Monsieur D (2960).

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes ci-dessus nommées et leur expliquons le but de notre rencontre qui portera sur les 2 points suivants :

1- Suivi des actions correctives entreprises par l'employeur suite à l'incident du survenu le 04/04/2016 au D2. Voir rapport d'intervention RAP1020272.

2- Vérifier les mesures prises par l'employeur suite aux évènements accidentels survenus notamment à l'unité F2 au courant du mois de juillet 2016.

Une dérogation est émise lors de l'intervention et le délai est convenu avec l'employeur.

Description des observations et informations recueillies

I- Suivi du dossier DPI4234839

Concernant les actions entreprises suite à l'incident survenu le 04/04/2016 au D2, l'employeur a décidé de réviser le journal opérationnel de l'événement dans le but d'émettre les recommandations à même de corriger les lacunes constatées et prévenir l'émergence d'un tel événement. Il a également été convenu d'adjoindre les médecins aux discussions.

Un groupe de travail paritaire a été constitué afin d'analyser le journal opérationnel. Ce groupe de travail s'est réuni à 6 reprises, dont la dernière en date du 05 octobre 2016, pour aboutir à des recommandations qui seront présentées au comité de direction.

Ces recommandations portent notamment sur les points suivants :

1- Protocoles sécuritaires (1.10) et (1.11)

Ces protocoles portent respectivement sur l'intervention dans le cadre d'un soin effectué

dans une chambre avec la collaboration du patient et l'intervention dans le cadre d'un soin effectué dans une chambre sans la collaboration du patient.

Les actions correctives à mener concernant ces protocoles sont :

- Révision des protocoles sécuritaires (1.10) et (1.11)

- Réviser la formation/rafraichissement OMEGA

- Établir un positionnement optimal lors d'une rencontre avec un patient.

Parmi les différentes recommandations émises dans ce volet, nous notons celle où il est recommandé d'identifier une formule lors de la révision avec le chef de département de médecine afin que ces procédures ainsi que les politiques et procédures de surveillance lors des entrevues et les principes de positionnement de sécurité soient présentés aux médecins.

2- Protocole sécuritaire : Surveillance sécuritaire et préventive durant les entrevues avec des patients aux blocs A-B-C-D-E-F1-F2 et H2

3- Gestion et travail interdisciplinaire

4- Suivi post-événement

5- Généralisation des formations et uniformité des pratiques

6- suivis et intégrations des formations.

En ce qui concerne le volet formation, 12 formateurs internes, appelés multiplicateurs, vont être formés pour qu'ils assurent la formation OMEGA du personnel de l'institut. Une attention particulière sera portée sur la notion de reconnaître la menace, de sécurité compromise et du repli stratégique.

Enfin, une rencontre est prévue le 13 octobre 2016 à 13h00 avec le chef de département de médecine afin de lui présenter les résultats des travaux du groupe paritaire.

Ainsi, tout en tenant compte de l'avancement du processus de mise en place des actions correctives suite à l'incident du survenu le 04/04/2016 au D2 et l'implication positives des parties, nous demandons toutefois à l'employeur de nous informer des mesures précises qu'il entend prendre pour identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur notamment au bloc D2. L'employeur pourrait à titre d'exemple, nous transmettre un plan d'action où seraient mentionnés les différentes actions à mener ainsi que le nom du responsable et l'échéance de chaque action. L'employeur pourra, bien entendu, proposer toute autre méthode jugée équivalente. **Une dérogation est émise à cet effet.**

II- Incidents au Bloc F2

Concernant le second point de l'objet de notre visite à savoir, les mesures prises suite aux évènements accidentels survenus notamment à l'unité F2 au courant du mois de juillet 2016, l'employeur a réalisé plusieurs actions parmi lesquelles :

- Identification des causes des accidents

L'incident majeur s'est déroulé au F2 un bloc réservé aux adolescents. Un médecin a annoncé une nouvelle à un adolescent qui ne le satisfaisait pas. Le patient est entré dans une phase de désorganisation majeure et a agressé des travailleurs.

- La coordonnatrice du bloc s'est entretenue avec les médecins afin de corriger la situation.

Nous rappelons à l'employeur que suite à la prise d'otage qui a eu lieu à l'institut Pinel en 2011, les experts de l'Association Paritaire de Santé et de Sécurité du Travail Secteur Affaires Sociales (ASSTSAS) ont délivré un rapport comportant une multitude de recommandations parmi lesquelles celles portant sur la rencontre des patients et l'annonce par le médecin ou autre intervenant d'une nouvelle à caractère sensible au patient. Ces recommandations sont encore en vigueur et l'employeur doit veiller à leur application jusqu'à avis contraire qui pourrait survenir suite à une révision ou une amélioration desdites recommandations.

Conclusion

Une dérogation a été émise.

L'employeur doit s'assurer de donner suite dans les délais fixés aux dérogations émises lors de l'intervention, en vertu de l'article 184 de la LSST. Il doit communiquer avec l'inspecteur s'il ne peut corriger, pour des motifs sérieux, une dérogation dans le délai convenu.

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4241621	19 octobre 2016	RAP1049597

RAPPORT D'INTERVENTION

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Mahmoud Khaznadji
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4241621	19 octobre 2016	RAP1049597

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

Institut Philippe Pinel 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 identifier, à contrôler et à éliminer les risques d'agression au bloc D2 pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il ne dispose pas de moyen de contrôle pour assurer la sécurité lors des soins dans une chambre avec ou sans la collaboration du patient, d'où un risque de lésion pour les travailleurs.	2016-12-21	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 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
30 novembre 2016 à 9:30	DPI4241621 DPI4245642 DPI4246656	9 décembre 2016	RAP1150811

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Belkacem Hocine	38413	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de conformité ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi et de la réglementation applicable à la prévention des risques d'agression, la formation des travailleurs et l'utilisation des produits contrôlés.

Vérification des mesures correctives apportées au précédent dossier DPI4241621.

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'un hôpital spécialisé en psychiatrie légale. Sa mission est d'évaluer et de traiter une clientèle atteinte d'une maladie psychiatrique dont une partie significative relève aussi de la

justice criminelle. L'entreprise fait partie du secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- Il y a un comité de santé et sécurité du travail;
- Des inspections des lieux de travail sont effectuées;
- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives mises en place au besoin;
- De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs concernant les méthodes de travail sécuritaires;

Personnes rencontrées

Madame Johanne Paquet, conseillère SST

Monsieur Jean-Sébastien Turcotte, DSI

Monsieur Robert Fortin, adjoint chef sécurité

Monsieur Carol Maltais, chef sécurité

Monsieur Daniel frigon, coordonnateur RH

Monsieur A (SCFP2960)

Monsieur B (SCFP2960)

Monsieur C (2960).

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes ci-dessus nommées et leur expliquons le but de notre rencontre qui englobera les points suivants :

1. L'utilisation de produits contrôlés et la formation des travailleurs (DPI4246656)
2. L'identification par l'employeur des dangers éventuels auxquels sont exposés les travailleurs suite à la nouvelle dotation en personnel de sécurité. (DPI4245642).
3. Le suivi des mesures correctives apportées au précédent dossier DPI4241621.

Des dérogations sont émises lors de l'intervention et les délais sont convenus avec l'employeur.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4241621 DPI4245642 DPI4246656	9 décembre 2016	RAP1150811

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

1- DPI4246656

- Concernant le 1er point à savoir, l'utilisation de produits contrôlés et la formation des travailleurs, les 2 parties en discuteront lors de la prochaine réunion du comité paritaire de santé et de sécurité prévue le 13 décembre 2016. Toutefois, l'employeur a déjà pris contact avec les techniciens de l'ASSTSAS et une session de formation SIMDUT 2015 est prévue en février 2017. De plus, au courant du mois de janvier prochain, le fournisseur des produits en question assurera une séance de formation sur ses produits pour les travailleurs concernés.
- Nous considérons que la problématique est prise en charge à l'interne.

2- DPI4245642

- En ce qui concerne le second point soit, l'identification par l'employeur des dangers éventuels auxquels sont exposés les travailleurs suite à la nouvelle dotation en personnel de sécurité, les éléments suivants ont été portés à notre connaissance par la partie syndicale :

  - Le mercredi 26 octobre 2016 l'employeur annonce à la partie syndicale lors du comité de relation de travail qu'il va faire des coupures. Cette annonce est faite simultanément auprès des travailleurs. Certaines des mesures annoncées sont effectives dès le vendredi 28 octobre soit 48 heures après l'annonce.

    a) La première mesure est définitive et concerne [redacted]. C'est une mesure qui était annoncée mais qui est devancée par l'employeur. [redacted].

    b) La deuxième mesure annoncée concerne **la fermeture des plateaux d'activités** ce qui entraine la suppression de deux postes d'agents d'intervention [redacted]

    c) La troisième mesure concerne le **remplacement par une commis les vendredis lorsqu'un sociothérapeute est absent**. Cela vient perturber

l'organisation de travail et induit un changement dans les pratiques les vendredis soir.

- Le vendredi 28 octobre, c'est les représentants des travailleurs qui ont pris l'initiative d'appeler les unités de soins afin de les aviser de l'impact des coupures au niveau sécuritaire. En effet la coupure (b) **fermeture des plateaux d'activités** vient allonger la période de repas [redacted]. La période de repas y compris le dîner est ainsi augmentée de 45 minutes par période.
- Les équipes n'ayant pas été informées de ce changement se devaient de réorganiser la planification des soins de patients qui nécessitent la présence des agents d'interventions. De même, les représentants des travailleurs recommandent aux agents d'interventions de prioriser les urgences lors de ces périodes. Ces appels sont répétés le lendemain, soit le samedi 29 octobre 2016.

Impacts des coupures sur le plan clinique et sécuritaire concernant [redacted]

- [redacted]

Impacts des coupures sur le plan clinique et sécuritaire concernant : **la fermeture des plateaux d'activité**

- [redacted]

  En effet, ces [redacted] AGI peuvent intervenir pour les urgences notamment dans les unités F-1 et F-2 vu leur proximité sachant que les agents d'interventions du Centre de Prévention d'Urgence sont situés à une plus grande distance, près du double que celle devant être parcourue par les agents d'interventions présents aux plateaux d'activité.
- Un autre fait a été porté à notre connaissance. Il s'agit [redacted] qui se fait cracher au visage le Samedi 12 novembre 2016 et ne peut terminer son quart de travail. Il se fait suggérer par l'employeur d'attendre car il n'y a personne pour le

remplacer. D'ordinaire, quand les plateaux sont ouverts, un autre agent d'intervention peut le remplacer jusqu'à l'arrivé de la relève. [redacted].

- En coupant une équipe d'AGI la fin de semaine, le délai fait en sorte qu'un besoin de routine peut devenir une situation à risque car la clientèle a de la difficulté à gérer les délais.

<u>Impacts des coupures sur le plan clinique et sécuritaire concernant **le remplacement du sociothérapeute par un commis**</u>

- [redacted] rendue difficile pendant certaines heures car elle nécessite [redacted] AGI ce qui est contraire aux procédures mises en place par l'employeur.

- L'employeur pour sa part, nous a remis un cartable comportant plusieurs documents dont des notes et un plan d'action en lien avec la problématique.
- L'employeur a démontré que le nombre d'AGI demeurant au CPU et prêts à intervenir durant les heures de repas reste inchangé avec [redacted] agents en fin de semaine de jour comme de soir comparativement avec [redacted] AGI avant les nouvelles mesures.
- [redacted]

Sur la base des informations recueillies, nous notons que l'employeur n'a pas établi et tenu à jour des procédures visant à identifier, à apprécier, puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de santé et de sécurité du travail qui sont associés aux changements majeurs apportés à la nouvelle dotation en AGI et ce, tel que requis par la norme CSA Z1000 portant sur la gestion de la santé et la sécurité au travail. La dérogation #1 est émise à cet effet.

Par ailleurs, l'employeur devra assurer la sécurité des travailleurs [redacted] La dérogation #2 est émise à cet effet.

3- Suivi dossier DPI4241621

Concernant ce dernier point inscrit à l'ordre du jour, l'employeur nous a remis les nouvelles versions des procédures 1.10 et 1.11 relatives aux interventions dans le cadre d'un soin effectué dans une chambre avec la collaboration du patient ou sans la collaboration patient.

De plus, selon le rapport du comité paritaire de santé et sécurité, le journal opérationnel de l'événement du 4 avril 2016 survenu au D2 a été révisé dans le but d'émettre les recommandations qui s'imposent. Il a été également convenu d'adjoindre les médecins aux discussions et de désigner un membre patronal et un membre syndical pour présenter les recommandations du CPSST au comité de direction.

Enfin, un plan de formation portant sur les procédures d'interventions destinée aux multiplicateurs a été élaboré et nous a également été remis. Le plan est divisé en deux volets, le premier concerne la formation des multiplicateurs et le second la formation de l'ensemble des intervenants.

Compte tenu de ce qui précède, nous considèrons la dérogation corrigée.

Conclusion

Des dérogations ont été émises.

L'employeur doit s'assurer de donner suite dans les délais fixés aux dérogations émises lors de l'intervention, en vertu de l'article 184 de la LSST. Il doit communiquer avec l'inspecteur s'il ne peut corriger, pour des motifs sérieux, une dérogation dans le délai convenu.

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.

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
DPI4241621 DPI4245642 DPI4246656	9 décembre 2016	RAP1150811

RAPPORT D'INTERVENTION

Mahmoud Khaznadji
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4241621	9 décembre 2016	RAP1150811

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

Institut Philippe Pinel 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 identifier, à contrôler et à éliminer les risques d'agression au bloc D2 pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il ne dispose pas de moyen de contrôle pour assurer la sécurité lors des soins dans une chambre avec ou sans la collaboration du patient, d'où un risque de lésion pour les travailleurs. - Observé le : 2016-10-12 (RAP1049597) - Délai expire le 2016-12-21	-	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
DPI4245642	9 décembre 2016	RAP1150811

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

Institut Philippe Pinel 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 identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur suite à la nouvelle dotation en agents de sécurité (AGI).	2017-01-16	Non commencée
2	LSST / 51(1) L'employeur ne s'assure pas que sur lesquelles il a autorité sont équipées et aménagées de façon à assurer la protection du travailleur notamment contre les risques d'agression.	2017-01-16	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 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
27 janvier 2017 à 9:30	DPI4245642	2 février 2017	RAP1150446

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi de l'intervention effectuée le 30 novembre 2016 (voir le rapport RAP RAP1150811).

Personnes rencontrées

Madame Johanne Paquet, conseillère SST

Monsieur Jean-Sébastien Turcotte, DSI

Monsieur Martin Rouleau, coordonnateur

Monsieur Robert Fortin, adjoint chef sécurité

Monsieur Carol Maltais, chef sécurité

Monsieur Daniel frigon, coordonnateur RH

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	2 février 2017	RAP1150446

RAPPORT D'INTERVENTION

Monsieur [redacted] SCFP 2960

Monsieur [redacted] (SCFP2960)

Monsieur [redacted] (SCFP2960)

Monsieur [redacted] (2960).

Déroulement de l'intervention

Lors de cette visite, je suis accompagné de Monsieur Belkacem Hocine, chef d'équipe inspection-prévention à la direction de Montréal.

Nous rencontrons les personnes ci-dessus nommées. Nous procédons à la vérification 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 (RAP1150811).

- Concernant la sécurité des travailleurs qui doivent se rendre à [redacted] de l'institut [redacted], l'employeur a signé un contrat avec une firme spécialisée afin d'améliorer [redacted]
- Les travaux d'installation d'équipements d'éclairage à LED au niveau de l'aire de [redacted] seront réalisés et finalisés au courant du mois de février 2017. La seconde phase des travaux relatifs à [redacted] s'effectueront dès leur inscription au prochain budget soit le 1er avril 2017.
- Concernant la vidéosurveillance [redacted], l'employeur a reçu les soumissions pour [redacted]
- L'employeur priorisera [redacted] avant le 1er avril 2017. L'installation de la nouvelle [redacted] sera inscrite au prochain budget.
- Compte-tenu des informations recueillies, nous avons demandé à l'employeur d'assurer, par des mesures temporaires mais efficaces, la sécurité des travailleurs qui doivent se rendre à [redacted] de l'institut durant la période transitoire qui s'étendra jusqu'à la finalisation des travaux ci-dessus mentionnés. À cet effet, l'employeur s'est engagé à [redacted] Les détails

de cette mesure vont être spécifiés dans une note interne que l'employeur s'est également engagé à nous transmettre dans les meilleurs délais.
La dérogation #2 est en cours.

- En ce qui concerne la fermeture des plateaux d'activités, l'employeur a tenu à ce qu'il soit précisé qu'il ne s'agit pas d'une nouvelle dotation en personnel mais d'un nouvelle organisation de travail se traduisant par l'annulation de certaines activités de loisirs notamment.
- [redacted]
- De plus, une procédure numérotée (5.4) a été élaborée afin d'assurer un soutien à l'unité concernée par un déclenchement d'un appel 222 (urgence). Cette procédure destinée notamment aux sociothérapeutes, dresse le mode d'application relatif au support à apporter par ces travailleurs lors d'un appel d'urgence (222).
- Suite aux discussions qui s'en suivirent et afin de répondre aux préoccupations de la partie syndicale concernant la sécurité du personnel au F2 notamment en fin de semaine, l'employeur s'est engagé à assurer l'ajout d'un AGI à ce département les fins de semaine.
- Le 01 février 2017, j'ai reçu un message téléphonique des 2 parties représentées par Madame Johanne Paquet et Monsieur [redacted] pour m'informer que suite à diverses rencontres paritaires, il a été convenu d'un commun accord de remettre les activités de loisirs et ainsi les 2 AGI qui en assuraient la surveillance et le soutien au F2 en cas d'urgence.
  La dérogation est corrigée.

Conclusion

Un délai supplémentaire est accordé à l'employeur pour compléter les correctifs de la dérogation #2.

L'employeur doit s'assurer de donner suite dans les délais fixés aux dérogations émises dans ce dossier, en vertu de l'article 184 de la LSST. Il doit communiquer avec l'inspecteur s'il ne peut corriger, pour des motifs sérieux, une dérogation dans le délai convenu.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	2 février 2017	RAP1150446

RAPPORT D'INTERVENTION

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Mahmoud Khaznadji
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	2 février 2017	RAP1150446

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel 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 identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur suite à la nouvelle dotation en agents de sécurité (AGI). - Observé le : 2016-11-30 (RAP1150811) - Délai expire le 2017-01-16	-	Effectuée
2	LSST / 51(1) L'employeur ne s'assure pas que [redacted] sur lesquelles il a autorité sont équipées et aménagées de façon à assurer la protection du travailleur notamment contre les risques d'agression. - Observé le : 2016-11-30 (RAP1150811) - Délai expire le 2017-01-16	2017-04-07	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
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
30 novembre 2016 à 9:30	DPI4241621 DPI4245642 DPI4246656	9 décembre 2016	RAP1150811

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Belkacem Hocine	38413	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de conformité ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi et de la réglementation applicable à la prévention des risques d'agression, la formation des travailleurs et l'utilisation des produits contrôlés.

Vérification des mesures correctives apportées au précédent dossier DPI4241621.

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'un hôpital spécialisé en psychiatrie légale. Sa mission est d'évaluer et de traiter une clientèle atteinte d'une maladie psychiatrique dont une partie significative relève aussi de la

justice criminelle. L'entreprise fait partie du secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- Il y a un comité de santé et sécurité du travail;
- Des inspections des lieux de travail sont effectuées;
- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives mises en place au besoin;
- De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs concernant les méthodes de travail sécuritaires;

Personnes rencontrées

Madame Johanne Paquet, conseillère SST

Monsieur Jean-Sébastien Turcotte, DSI

Monsieur Robert Fortin, adjoint chef sécurité

Monsieur Carol Maltais, chef sécurité

Monsieur Daniel frigon, coordonnateur RH

Monsieur A (SCFP2960)

Monsieur B (SCFP2960)

Monsieur C (2960).

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes ci-dessus nommées et leur expliquons le but de notre rencontre qui englobera les points suivants :

1. L'utilisation de produits contrôlés et la formation des travailleurs (DPI4246656)
2. L'identification par l'employeur des dangers éventuels auxquels sont exposés les travailleurs suite à la nouvelle dotation en personnel de sécurité. (DPI4245642).
3. Le suivi des mesures correctives apportées au précédent dossier DPI4241621.

Des dérogations sont émises lors de l'intervention et les délais sont convenus avec l'employeur.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4241621 DPI4245642 DPI4246656	9 décembre 2016	RAP1150811

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

1- DPI4246656

- Concernant le 1er point à savoir, l'utilisation de produits contrôlés et la formation des travailleurs, les 2 parties en discuteront lors de la prochaine réunion du comité paritaire de santé et de sécurité prévue le 13 décembre 2016. Toutefois, l'employeur a déjà pris contact avec les techniciens de l'ASSTSAS et une session de formation SIMDUT 2015 est prévue en février 2017. De plus, au courant du mois de janvier prochain, le fournisseur des produits en question assurera une séance de formation sur ses produits pour les travailleurs concernés.
- Nous considérons que la problématique est prise en charge à l'interne.

2- DPI4245642

- En ce qui concerne le second point soit, l'identification par l'employeur des dangers éventuels auxquels sont exposés les travailleurs suite à la nouvelle dotation en personnel de sécurité, les éléments suivants ont été portés à notre connaissance par la partie syndicale :

  - Le mercredi 26 octobre 2016 l'employeur annonce à la partie syndicale lors du comité de relation de travail qu'il va faire des coupures. Cette annonce est faite simultanément auprès des travailleurs. Certaines des mesures annoncées sont effectives dès le vendredi 28 octobre soit 48 heures après l'annonce.

    a) La première mesure est définitive et concerne [redacted]
    C'est une mesure qui était annoncée mais qui est devancée par l'employeur. [redacted]

    b) La deuxième mesure annoncée concerne **la fermeture des plateaux d'activités** ce qui entraine la suppression de deux postes d'agents d'intervention [redacted]

    c) La troisième mesure concerne le **remplacement par une commis les vendredis lorsqu'un sociothérapeute est absent**. Cela vient perturber

l'organisation de travail et induit un changement dans les pratiques les vendredis soir.

- Le vendredi 28 octobre, c'est les représentants des travailleurs qui ont pris l'initiative d'appeler les unités de soins afin de les aviser de l'impact des coupures au niveau sécuritaire. En effet la coupure (b) **fermeture des plateaux d'activités** [redacted] La période de repas y compris le dîner est ainsi augmentée de 45 minutes par période.
- Les équipes n'ayant pas été informées de ce changement se devaient de réorganiser la planification des soins de patients qui nécessitent la présence des agents d'interventions. De même, les représentants des travailleurs recommandent aux agents d'interventions de prioriser les urgences lors de ces périodes. Ces appels sont répétés le lendemain, soit le samedi 29 octobre 2016.

Impacts des coupures sur le plan clinique et sécuritaire concernant [redacted]

- [redacted]

Impacts des coupures sur le plan clinique et sécuritaire concernant : **la fermeture des plateaux d'activité**

- [redacted]

  En effet, ces [redacted] AGI peuvent intervenir pour les urgences notamment dans les unités F-1 et F-2 vu leur proximité sachant que les agents d'interventions du Centre de Prévention d'Urgence sont situés à une plus grande distance, près du double que celle devant être parcourue par les agents d'interventions présents aux plateaux d'activité.
- Un autre fait a été porté à notre connaissance. Il s'agit [redacted] qui se fait cracher au visage le Samedi 12 novembre 2016 et ne peut terminer son quart de travail. Il se fait suggérer par l'employeur d'attendre car il n'y a personne pour le

remplacer. D'ordinaire, quand les plateaux sont ouverts, un autre agent d'intervention peut le remplacer jusqu'à l'arrivé de la relève. [redacted]

- En coupant une équipe d'AGI la fin de semaine, le délai fait en sorte qu'un besoin de routine peut devenir une situation à risque car la clientèle a de la difficulté à gérer les délais.

<u>Impacts des coupures sur le plan clinique et sécuritaire concernant **le remplacement du sociothérapeute par un commis**</u>

- [redacted] rendue difficile pendant certaines heures car elle nécessite [redacted] AGI ce qui est contraire aux procédures mises en place par l'employeur.

- L'employeur pour sa part, nous a remis un cartable comportant plusieurs documents dont des notes et un plan d'action en lien avec la problématique.
- L'employeur a démontré que le nombre d'AGI demeurant au CPU et prêts à intervenir durant les heures de repas reste inchangé avec [redacted] agents en fin de semaine de jour comme de soir comparativement avec [redacted] AGI avant les nouvelles mesures.
- [redacted]

Sur la base des informations recueillies, nous notons que l'employeur n'a pas établi et tenu à jour des procédures visant à identifier, à apprécier, puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de santé et de sécurité du travail qui sont associés aux changements majeurs apportés à la nouvelle dotation en AGI et ce, tel que requis par la norme CSA Z1000 portant sur la gestion de la santé et la sécurité au travail. La dérogation #1 est émise à cet effet.

Par ailleurs, l'employeur devra assurer la sécurité des travailleurs [redacted] La dérogation #2 est émise à cet effet.

3- Suivi dossier DPI4241621

Concernant ce dernier point inscrit à l'ordre du jour, l'employeur nous a remis les nouvelles versions des procédures 1.10 et 1.11 relatives aux interventions dans le cadre d'un soin effectué dans une chambre avec la collaboration du patient ou sans la collaboration patient.

De plus, selon le rapport du comité paritaire de santé et sécurité, le journal opérationnel de l'événement du 4 avril 2016 survenu au D2 a été révisé dans le but d'émettre les recommandations qui s'imposent. Il a été également convenu d'adjoindre les médecins aux discussions et de désigner un membre patronal et un membre syndical pour présenter les recommandations du CPSST au comité de direction.

Enfin, un plan de formation portant sur les procédures d'interventions destinée aux multiplicateurs a été élaboré et nous a également été remis. Le plan est divisé en deux volets, le premier concerne la formation des multiplicateurs et le second la formation de l'ensemble des intervenants.

Compte tenu de ce qui précède, nous considèrons la dérogation corrigée.

Conclusion

Des dérogations ont été émises.

L'employeur doit s'assurer de donner suite dans les délais fixés aux dérogations émises lors de l'intervention, en vertu de l'article 184 de la LSST. Il doit communiquer avec l'inspecteur s'il ne peut corriger, pour des motifs sérieux, une dérogation dans le délai convenu.

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.

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
DPI4241621 DPI4245642 DPI4246656	9 décembre 2016	RAP1150811

RAPPORT D'INTERVENTION

Mahmoud Khaznadji
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4241621	9 décembre 2016	RAP1150811

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

Institut Philippe Pinel 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 identifier, à contrôler et à éliminer les risques d'agression au bloc D2 pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il ne dispose pas de moyen de contrôle pour assurer la sécurité lors des soins dans une chambre avec ou sans la collaboration du patient, d'où un risque de lésion pour les travailleurs. - Observé le : 2016-10-12 (RAP1049597) - Délai expire le 2016-12-21	-	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
DPI4245642	9 décembre 2016	RAP1150811

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
Institut Philippe Pinel de Montréal	[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) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur suite à la nouvelle dotation en agents de sécurité (AGI).	2017-01-16	Non commencée
2	LSST / 51(1) L'employeur ne s'assure pas que [redacted] de façon à assurer la protection du travailleur notamment contre les risques d'agression.	2017-01-16	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 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
6 avril 2017 à 14:00 Sans visite	DPI4245642	6 avril 2017	RAP1176705

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 27 janvier 2017 (voir le rapport RAP1150446).

Personnes contactées

Madame Johanne Paquet, conseillère SST

Monsieur [redacted] (SCFP2960)

Déroulement de l'intervention

Je contacte Madame Johanne Paquet et Monsieur [redacted], afin de faire le suivi du RAP1150446.

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
DPI4245642	6 avril 2017	RAP1176705

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1150446).

Considérant les disponibilités des représentants des 2 parties, la visite de suivi est fixée au 25 avril 2017 à 13h30.

Conclusion

L'employeur doit s'assurer de donner suite dans les délais fixés aux dérogations émises dans ce dossier, en vertu de l'article 184 de la LSST. Il doit communiquer avec l'inspecteur s'il ne peut corriger, pour des motifs sérieux, une dérogation dans le délai convenu.

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.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Mahmoud Khaznadji
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	6 avril 2017	RAP1176705

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(1) L'employeur ne s'assure pas que [redacted] sur lesquelles il a autorité sont équipées et aménagées de façon à assurer la protection du travailleur notamment contre les risques d'agression. - Suivi le : 2017-01-27 (RAP1150446) - Délai expire le 2017-04-07 - Observé le : 2016-11-30 (RAP1150811) - Délai expire le 2017-01-16	2017-04-26	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
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
25 avril 2017 à 13:30	DPI4245642	3 mai 2017	RAP1179443

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de suivi de l'intervention effectuée le 30 novembre 2016 (voir le rapport RAP RAP1150811).

Personnes rencontrées

Madame Johanne Paquet, conseillère SST

Monsieur Jean-Sébastien Turcotte, DSI

Monsieur Martin Rouleau, coordonnateur

Monsieur Rémi St-Pierre, chef activités technique et gestion de projets

Monsieur Carol Maltais, chef sécurité

M. Marc-André Plouf, responsable service informatique

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	3 mai 2017	RAP1179443

RAPPORT D'INTERVENTION

Monsieur A [redacted] (SCFP2960)
Monsieur B [redacted] (SCFP2960)
Monsieur C [redacted] (SCFP2960)
Madame D [redacted] (SCFP 2960)

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les représentants des 2 parties et leur explique le but de ma visite. Nous procédons à la vérification 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 (RAP1150446).

- Concernant l'amélioration de [redacted], le projet n'a pu être finalisé en raison de certains problèmes d'ordre matériel. En effet, afin de minimiser les coûts, l'employeur a préféré conserver les poteaux où doivent se fixer les lampadaires. Pour cela, les lampadaires doivent être maintenus à l'aide de crochets spécifiques qui ne concordent pas avec les dimensions standards disponibles sur le marché.
  L'employeur a donc dû recourir à une commande spéciale pour réaliser lesdits crochets ce qui a eu pour effet de prolonger les délais de réalisation. Toutefois, selon les informations fournies par Madame Johanne Paquet, l'installation des lampadaires devrait débuter le mardi le 9 mai mais reste tributaire des conditions météorologiques. Quant à la durée de réalisation du projet, elle est estimée à 2 semaines.

- S'agissant de l'installation de nouvelles caméras de surveillance, le projet a été accepté par la haute direction et budgétisé. Il s'agira de remplacer les 2 anciennes caméras par de nouvelles tout en modifiant leur emplacement.
  Il est prévu que l'entrepreneur effectue des tests sur site le lundi 01 mai 2017. Ces tests permettront entres autres, de vérifier et confirmer les spécifications techniques des caméras ainsi que l'efficacité du zoom.
  Le responsable du projet nous a informés que le choix du modèle de ces caméras tient compte de la nouvelle intensité de l'éclairage.
  Toujours selon les dernières informations fournies par Mme Johanne Paquet, les soumissions seront envoyées vendredi le 5 mai [redacted] et le délai d'installation est de un mois.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	3 mai 2017	RAP1179443

RAPPORT D'INTERVENTION

-

Conclusion

Un délai supplémentaire est accordé à l'employeur pour compléter les correctifs.

L'employeur doit s'assurer de donner suite dans les délais fixés aux dérogations émises dans ce dossier, en vertu de l'article 184 de la LSST. Il doit communiquer avec l'inspecteur s'il ne peut corriger, pour des motifs sérieux, une dérogation dans le délai convenu.

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.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Mahmoud Khaznadji
Téléphone :
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	3 mai 2017	RAP1179443

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(1) L'employeur ne s'assure [redacted] sur lesquelles il a autorité sont équipées et aménagées de façon à assurer la protection du travailleur notamment contre les risques d'agression. - Suivi le : 2017-04-06 (RAP1176705) - Délai expire le 2017-04-26 - Suivi le : 2017-01-27 (RAP1150446) - Délai expire le 2017-04-07 - Observé le : 2016-11-30 (RAP1150811) - Délai expire le 2017-01-16	2017-06-09	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
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
13 juin 2017 à 13:00	DPI4245642	13 juin 2017	RAP1186166

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 30 novembre 2016 (voir le rapport RAP RAP1150811).

Personnes contactées

Madame Johanne Paquet, conseillère SST

Monsieur A [redacted] (SCFP2960)

Déroulement de l'intervention

Madame Johanne Paquet me transmet par courriel, en date du 2017-05-29, les renseignements concernant l'installation de caméras de surveillance [redacted]

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	13 juin 2017	RAP1186166

RAPPORT D'INTERVENTION

Après avoir pris connaissance du document, je contacte Monsieur A afin de leur faire part de mes constatations.

Description des observations et des informations recueillies

Madame Johanne Paquet, conseillère SST, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1179443).

- L'employeur a procédé à la commande des caméras le 24 mai dernier. Le délai de livraison est estimé à environ 1 mois.
- Après discussion avec les parties et en raison des disponibilités des uns et des autres en cette période estivale, le suivi de la dérogation sera effectué au courant de la semaine du 11 septembre 2017.
- Je rappelle à l'employeur que toutes les ententes et les mesures temporaires mises en place lors du traitement de ce dossier doivent être maintenues jusqu'à ma prochaine visite.

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.

Un délai supplémentaire est accordé à l'employeur pour compléter les correctifs.

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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

1, Complexe Desjardins, Tour Sud, 35e étage, Montréal, QC, H5B 1H1

Téléphone : [redacted]

Télécopieur : 514-906-3420

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	13 juin 2017	RAP1186166

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(1) L'employeur ne s'assure pas que sur lesquelles il a autorité sont équipées et aménagées de façon à assurer la protection du travailleur notamment contre les risques d'agression. - Suivi le : 2017-04-25 (RAP1179443) - Délai expire le 2017-06-09 - Suivi le : 2017-04-06 (RAP1176705) - Délai expire le 2017-04-26 - Suivi le : 2017-01-27 (RAP1150446) - Délai expire le 2017-04-07 - Observé le : 2016-11-30 (RAP1150811) - Délai expire le 2017-01-16	2017-09-11	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
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
19 juillet 2017 à 9:30	DPI4245642	21 juillet 2017	RAP1189924

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 30 novembre 2016 pour vérifier les correctifs mis en place (voir le rapport RAP1150811)

Personnes rencontrées

Madame Johanne Paquet, conseillère SST

Monsieur Martin Rouleau, coordonnateur

Monsieur Rémi St-Pierre, chef installations

Monsieur Carol Maltais, chef sécurité

M. Marc-André Plouf, chef service informatique

Monsieur A (SCFP2960)

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
DPI4245642	21 juillet 2017	RAP1189924

RAPPORT D'INTERVENTION

Monsieur B [redacted] (SCFP2960)

Monsieur C [redacted] (SCFP2960)

Madame D [redacted] (SCFP 2960)

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes citées ci-dessus 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 la permanence des correctifs et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Lors de ma visite. Je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine, chef d'équipe en prévention-inspection à la CNESST.

Description des observations et des informations recueillies

Madame Johanne Paquet, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1179443).

[redacted]

Concernant l'éclairage, toutes les lampes ont été remplacées par des ampoules DEL.

Les 4 Lumières principales qui étaient doubles ont été quadruplées alors que 5 luminaires simples ont été doublés.

Compte tenu des informations reçues, je considère la dérogation corrigée de même que la mesure temporaire [redacted].

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	21 juillet 2017	RAP1189924

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.

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le programme de prévention, le css, les séances d'information ou de formation, la supervision, etc. afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

1, Complexe Desjardins, Tour Sud, 35e étage, Montréal, QC, H5B 1H1

Téléphone : [redacted]

Télécopieur : 514-906-3420

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4245642	21 juillet 2017	RAP1189924

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(1) L'employeur ne s'assure pas que [redacted] sur lesquelles il a autorité sont équipées et aménagées de façon à assurer la protection du travailleur notamment contre les risques d'agression. - Suivi le : 2017-06-13 (RAP1186166) - Délai expire le 2017-09-11 - Suivi le : 2017-04-25 (RAP1179443) - Délai expire le 2017-06-09 - Suivi le : 2017-04-06 (RAP1176705) - Délai expire le 2017-04-26 - Suivi le : 2017-01-27 (RAP1150446) - Délai expire le 2017-04-07 - Observé le : 2016-11-30 (RAP1150811) - Délai expire le 2017-01-16	-	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
30 novembre 2016 à 9:30	DPI4241621 DPI4245642 DPI4246656	9 décembre 2016	RAP1150811

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Belkacem Hocine	38413	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Visite de conformité ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi et de la réglementation applicable à la prévention des risques d'agression, la formation des travailleurs et l'utilisation des produits contrôlés.

Vérification des mesures correctives apportées au précédent dossier DPI4241621.

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'un hôpital spécialisé en psychiatrie légale. Sa mission est d'évaluer et de traiter une clientèle atteinte d'une maladie psychiatrique dont une partie significative relève aussi de la

justice criminelle. L'entreprise fait partie du secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- Il y a un comité de santé et sécurité du travail;
- Des inspections des lieux de travail sont effectuées;
- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives mises en place au besoin;
- De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs concernant les méthodes de travail sécuritaires;

Personnes rencontrées

Madame Johanne Paquet, conseillère SST

Monsieur Jean-Sébastien Turcotte, DSI

Monsieur Robert Fortin, adjoint chef sécurité

Monsieur Carol Maltais, chef sécurité

Monsieur Daniel frigon, coordonnateur RH

Monsieur A (SCFP2960)

Monsieur B (SCFP2960)

Monsieur C (2960).

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes ci-dessus nommées et leur expliquons le but de notre rencontre qui englobera les points suivants :

1. L'utilisation de produits contrôlés et la formation des travailleurs (DPI4246656)
2. L'identification par l'employeur des dangers éventuels auxquels sont exposés les travailleurs suite à la nouvelle dotation en personnel de sécurité. (DPI4245642).
3. Le suivi des mesures correctives apportées au précédent dossier DPI4241621.

Des dérogations sont émises lors de l'intervention et les délais sont convenus avec l'employeur.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4241621 DPI4245642 DPI4246656	9 décembre 2016	RAP1150811

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

1- DPI4246656

- Concernant le 1er point à savoir, l'utilisation de produits contrôlés et la formation des travailleurs, les 2 parties en discuteront lors de la prochaine réunion du comité paritaire de santé et de sécurité prévue le 13 décembre 2016. Toutefois, l'employeur a déjà pris contact avec les techniciens de l'ASSTSAS et une session de formation SIMDUT 2015 est prévue en février 2017. De plus, au courant du mois de janvier prochain, le fournisseur des produits en question assurera une séance de formation sur ses produits pour les travailleurs concernés.
- Nous considérons que la problématique est prise en charge à l'interne.

2- DPI4245642

- En ce qui concerne le second point soit, l'identification par l'employeur des dangers éventuels auxquels sont exposés les travailleurs suite à la nouvelle dotation en personnel de sécurité, les éléments suivants ont été portés à notre connaissance par la partie syndicale :

  - Le mercredi 26 octobre 2016 l'employeur annonce à la partie syndicale lors du comité de relation de travail qu'il va faire des coupures. Cette annonce est faite simultanément auprès des travailleurs. Certaines des mesures annoncées sont effectives dès le vendredi 28 octobre soit 48 heures après l'annonce.

    a) La première mesure est définitive et concerne [redacted]
    C'est une mesure qui était annoncée mais qui est devancée par l'employeur.
    [redacted]

    b) La deuxième mesure annoncée concerne **la fermeture des plateaux d'activités** ce qui entraine la suppression de [redacted] du vendredi soir au dimanche soir.

    c) La troisième mesure concerne le **remplacement par une commis les vendredis lorsqu'un sociothérapeute est absent**. Cela vient perturber

l'organisation de travail et induit un changement dans les pratiques les vendredis soir.

- Le vendredi 28 octobre, c'est les représentants des travailleurs qui ont pris l'initiative d'appeler les unités de soins afin de les aviser de l'impact des coupures au niveau sécuritaire. En effet la coupure (b) **fermeture des plateaux d'activités** [redacted] La période de repas y compris le dîner est ainsi augmentée de 45 minutes par période.
- Les équipes n'ayant pas été informées de ce changement se devaient de réorganiser la planification des soins de patients qui nécessitent la présence des agents d'interventions. De même, les représentants des travailleurs recommandent aux agents d'interventions de prioriser les urgences lors de ces périodes. Ces appels sont répétés le lendemain, soit le samedi 29 octobre 2016.

Impacts des coupures sur le plan clinique et sécuritaire concernant [redacted]

- [redacted]

Impacts des coupures sur le plan clinique et sécuritaire concernant : **la fermeture des plateaux d'activité**

- [redacted]

  En effet, ces [redacted] AGI peuvent intervenir pour les urgences notamment dans les unités F-1 et F-2 vu leur proximité sachant que les agents d'interventions du Centre de Prévention d'Urgence sont situés à une plus grande distance, près du double que celle devant être parcourue par les agents d'interventions présents aux plateaux d'activité.
- Un autre fait a été porté à notre connaissance. Il s'agit D [redacted] qui se fait cracher au visage le Samedi 12 novembre 2016 et ne peut terminer son quart de travail. Il se fait suggérer par l'employeur d'attendre car il n'y a personne pour le

remplacer. D'ordinaire, quand les plateaux sont ouverts, un autre agent d'intervention peut le remplacer jusqu'à l'arrivé de la relève. [redacted]

- En coupant une équipe d'AGI la fin de semaine, le délai fait en sorte qu'un besoin de routine peut devenir une situation à risque car la clientèle a de la difficulté à gérer les délais.

<u>Impacts des coupures sur le plan clinique et sécuritaire concernant **le remplacement du sociothérapeute par un commis**</u>

- [redacted] rendue difficile pendant certaines heures car elle nécessite [redacted] AGI ce qui est contraire aux procédures mises en place par l'employeur.

- L'employeur pour sa part, nous a remis un cartable comportant plusieurs documents dont des notes et un plan d'action en lien avec la problématique.
- L'employeur a démontré que le nombre d'AGI demeurant au CPU et prêts à intervenir durant les heures de repas reste inchangé avec [redacted] agents en fin de semaine de jour comme de soir comparativement avec [redacted] AGI avant les nouvelles mesures.
- [redacted]

Sur la base des informations recueillies, nous notons que l'employeur n'a pas établi et tenu à jour des procédures visant à identifier, à apprécier, puis à éliminer ou à maîtriser les phénomènes dangereux et les risques en matière de santé et de sécurité du travail qui sont associés aux changements majeurs apportés à la nouvelle dotation en AGI et ce, tel que requis par la norme CSA Z1000 portant sur la gestion de la santé et la sécurité au travail. La dérogation #1 est émise à cet effet.

Par ailleurs, l'employeur devra assurer la sécurité des travailleurs [redacted] La dérogation #2 est émise à cet effet.

3- Suivi dossier DPI4241621

Concernant ce dernier point inscrit à l'ordre du jour, l'employeur nous a remis les nouvelles versions des procédures 1.10 et 1.11 relatives aux interventions dans le cadre d'un soin effectué dans une chambre avec la collaboration du patient ou sans la collaboration patient.

De plus, selon le rapport du comité paritaire de santé et sécurité, le journal opérationnel de l'événement du 4 avril 2016 survenu au D2 a été révisé dans le but d'émettre les recommandations qui s'imposent. Il a été également convenu d'adjoindre les médecins aux discussions et de désigner un membre patronal et un membre syndical pour présenter les recommandations du CPSST au comité de direction.

Enfin, un plan de formation portant sur les procédures d'interventions destinée aux multiplicateurs a été élaboré et nous a également été remis. Le plan est divisé en deux volets, le premier concerne la formation des multiplicateurs et le second la formation de l'ensemble des intervenants.

Compte tenu de ce qui précède, nous considèrons la dérogation corrigée.

Conclusion

Des dérogations ont été émises.

L'employeur doit s'assurer de donner suite dans les délais fixés aux dérogations émises lors de l'intervention, en vertu de l'article 184 de la LSST. Il doit communiquer avec l'inspecteur s'il ne peut corriger, pour des motifs sérieux, une dérogation dans le délai convenu.

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.

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
DPI4241621 DPI4245642 DPI4246656	9 décembre 2016	RAP1150811

RAPPORT D'INTERVENTION

Mahmoud Khaznadji
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 514-906-3420
Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4241621	9 décembre 2016	RAP1150811

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

Institut Philippe Pinel 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 identifier, à contrôler et à éliminer les risques d'agression au bloc D2 pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il ne dispose pas de moyen de contrôle pour assurer la sécurité lors des soins dans une chambre avec ou sans la collaboration du patient, d'où un risque de lésion pour les travailleurs. - Observé le : 2016-10-12 (RAP1049597) - Délai expire le 2016-12-21	-	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
DPI4245642	9 décembre 2016	RAP1150811

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
Institut Philippe Pinel de Montréal	[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) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur suite à la nouvelle dotation en agents de sécurité (AGI).	2017-01-16	Non commencée
2	LSST / 51(1) L'employeur ne s'assure pas [redacted] sur lesquelles il a autorité sont équipées et aménagées de façon à assurer la protection du travailleur notamment contre les risques d'agression.	2017-01-16	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 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
13 février 2018 à 9:30	DPI4265218	16 février 2018	RAP1212313

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Jacques St-Amour	85458	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 cas d'agression de travailleurs [redacted] ainsi que de divers sujets se rapportant au risque d'agression au sein de l'établissement.

Personnes rencontrées

- M. Martin Rouleau, coordonnateur au bloc B.
- Mme Julie Malouin, conseillère RH, responsable SST.
- Mme Geneviève Lahaie, conseillère RH, chef liste de rappel.

- M. Robert Groleau, conseiller clinique DSI/DSM.
- Mme Martine Haines, coordonnatrice des RH et adjointe à la DG.
- M. Gérald Pierre, coordonnateur par intérim au D1/D2
- M. B SCFP 2960.
- M. C (SCFP2960).
- M. D (2960).

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes susmentionnées et leur expliquons le but de notre intervention qui portera sur les sujets suivants :

1- Évènement du
2- Projet pilote
3- Projet de réadaptation ''la boite santé''.

À la fin de l'intervention, nous avons effectué un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

1- Évènement du

Descriptif de l'unité de soins B-2

Les unités de soins B-1 et B-2 sont réservées aux patients de sexe masculin. Le programme de soins qui s'y applique s'adresse à des personnes institutionnalisées présentant des troubles psychiatriques sévères et persistants auxquels peuvent s'ajouter des diagnostics secondaires et un risque de violence.

L'objectif du programme vise le traitement d'une clientèle psychiatrique dans une perspective de réadaptation et de réinsertion sociales dans un milieu adapté aux intérêts et aux capacités du patient. Le programme est axé sur le rétablissement, une notion qui fait appel non seulement au concept de réadaptation, mais également à celui de la compétence du patient.

Le développement des compétences du patient (autonomie, responsabilité) se fait en collaboration avec le patient selon un processus d'apprentissage respectant le rythme de chaque individu. Les patients y séjournent en général plusieurs mois.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265218	16 février 2018	RAP1212313

RAPPORT D'INTERVENTION

Résumé de l'évènement

[redacted] Le but de la rencontre était [redacted] en raison de l'amélioration de son état de santé mental depuis [redacted] Ce type d'annonce n'est donc pas considéré à risque et ne peut mener, en règle générale, à une manifestation agressive du patient. Toutefois, le personnel de l'unité a été avisé de la rencontre afin d'en assurer la surveillance par des tournées sécuritaires.

[redacted] la rencontre qui s'est déroulée dans de bonnes conditions s'achève. Au moment de quitter le [redacted] À ce moment, [redacted] intervenants sont dans le poste de la console et [redacted] intervenantes s'apprêtent à quitter l'unité pour aller diner.

Avant de pouvoir maitriser le patient et le mettre sous contentions, il aura fallu l'intervention des travailleurs présents sur les lieux et du renfort de [redacted] agents d'intervention (AGI) et d'une [redacted] de l'unité B1. [redacted]
À la fin de l'intervention, la partie syndicale dénombre [redacted] travailleurs atteints de blessures de diverses natures et à divers degrés. Tous les blessés ont été pris en charge selon les pratiques de l'établissement.

Suite à cet évènement, l'employeur a effectué une analyse factuelle le 1er février 2018.

Pour des raisons d'indisponibilité, [redacted] personnes sur les 10 impliquées dans l'évènement étaient présentes à l'analyse factuelle.

L'analyse factuelle a été réalisée par Messieurs Robert Groleau et Martin Pelletier, tous deux formateurs attitrés Oméga au sein de l'établissement.

Plusieurs recommandations selon le principe Oméga ont découlé suite à l'analyse. Néanmoins, ce qui a été retenu lors de la rencontre est que la procédure déjà existante de rencontre des patients a été appliquée et respectée, laissant ainsi entrevoir la nécessité de la réviser et l'ajuster à la réalité du terrain et en tenant compte des 8 à 10% de l'imprévisibilité de patients préalablement reconnu stables cliniquement.

Il est important de noter que notre demande de révision des procédures ou protocoles sécuritaires des entrevues et de la surveillance des entrevues a été approuvées par les 2 parties en présence. La dérogation #1 est émise à cet effet.

2- Projet pilote [redacted]

Il s'agit d'un projet qui est encore à l'état pilote. Il consiste [redacted]

[redacted]

Le projet a pour but d'augmenter l'accès des patients aux petites cours et 1 patient à la fois sera admis dans la cour.

L'évaluation du projet a été effectuée par un comité comprenant entre autres une commis et l'équipe du centre de prévention et d'urgence (CPU). Le comité paritaire en santé et sécurité au travail a également été rencontré en novembre et janvier derniers.

Toutes [redacted] car le projet est encore en phase d'évaluation et sera discuté avec la partie syndicale lors de la réunion du prochain comité prévue le 22 février 2018.

Le responsable du projet, M. Gérald Pierre en l'occurrence, est chargé par l'employeur d'effectuer des ajustements selon les questionnements ou remarques de la partie syndicale.

3- Projet de réadaptation ''la boite santé''.

Il s'agit d'un projet de livraison pour le personnel de l'institut de boites de fruits et légumes préparées par des patients des unités B1 et B2.

L'activité aura lieu au [redacted] à chaque 2 semaines durant 1h30 environ et sera effectuée par [redacted] patients qui seront accompagnés par [redacted] intervenants. [redacted]

De plus, le coordonnateur de l'activité a expliqué au personnel administratif l'étendue du projet et les mesures prises par l'employeur afin d'assurer la sécurité de ses travailleurs.

<u>Dernier point abordé lors de la rencontre</u>

À la fin de la rencontre, les représentants de l'employeur nous ont fait part [redacted]

Après avoir entendu les déclarations de chacun, nous recommandons à l'employeur de tenir compte des recommandations des équipes techniques et du personnel spécialisé dont il dispose avant d'effectuer [redacted]

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 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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

1, Complexe Desjardins, Tour Sud, 35e étage, Montréal, QC, H5B 1H1

Téléphone : [redacted]

Télécopieur : 514-906-3420

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265218	16 février 2018	RAP1212313

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel 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 identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur lors des entrevues avec les patients. Il y a risque d'agression des travailleurs pouvant leur causer des blessures graves.	2018-04-02	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 - 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
21 mars 2018 à 13:00	DPI4265218	28 mars 2018	RAP1216854

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Jacques St-Amour	85458	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 13 février 2018 (voir le rapport RAP1212313).

Personnes contactées

Mme Julie Malouin, Conseillère en ressources humaines;

M. A [redacted] (2960).

Déroulement de l'intervention

Mme Julie Malouin me transmet par courriel, en date du 20-03-2018, une demande de prolongation de délai pour la dérogation émise dans le présent dossier.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265218	28 mars 2018	RAP1216854

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et des informations recueillies

Mme Julie Malouin, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1212313).

Mme Julie Malouin m'informe dans son courriel que l'employeur ainsi que la partie syndicale demandent un report d'un mois pour se conformer à la dérogation émise dans le rapport du 16 février 2018 qui expire le 2 avril 2018. Elle explique [redacted] les parties n'ont pas encore réussi à se rencontrer tous ensemble pour réviser le document concernant les entrevues avec les patients. Une rencontre est prévue dans la semaine du 2 avril 2018.

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.

Un délai supplémentaire est accordé à l'employeur pour compléter les correctifs.

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.

Mahmoud Khaznadji

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265218	28 mars 2018	RAP1216854

RAPPORT D'INTERVENTION

Inspecteur

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

1, Complexe Desjardins, Tour Sud, 35e étage, Montréal, QC, H5B 1H1

Téléphone : [redacted]

Télécopieur : 514-906-3420

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265218	28 mars 2018	RAP1216854

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

Institut Philippe Pinel 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 identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur lors des entrevues avec les patients. Il y a risque d'agression des travailleurs pouvant leur causer des blessures graves. - Observé le : 2018-02-13 (RAP1212313) - Délai expire le 2018-04-02	2018-05-07	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
16 mai 2018 à 10:00	DPI4265218	22 mai 2018	RAP1223154

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Jacques St-Amour	85458	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 13 février 2018 pour vérifier les correctifs mis en place (voir le rapport RAP1212313)

Personnes rencontrées

- Mme Julie Malouin, Conseillère en ressources humaines;
- M. [redacted] (SCFP2960).

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-dessus nommées et nous discutons des mesures prises depuis

la précédente intervention. Par la suite, nous échangeons sur la permanence des correctifs et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

Mme Julie Malouin, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1216854).

[redacted]

L'élaboration de cette procédure s'est faite paritairement, 2 rencontres entre les parties ont eu lieu au courant du mois d'avril assurant ainsi la production d'un document consensuel.

Toutefois, lors de ma visite, B [redacted] a émis quelques remarques concernant certains points de la procédure que Mme Malouin a pris en note et s'est engagée à apporter les modifications nécessaires au document.

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 programme de prévention, le css, le rp, 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
DPI4265218	22 mai 2018	RAP1223154

RAPPORT D'INTERVENTION

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

1, Complexe Desjardins, Tour Sud, 35e étage, Montréal, QC, H5B 1H1

Téléphone : [redacted]

Télécopieur : 514-906-3420

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4265218	22 mai 2018	RAP1223154

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

Institut Philippe Pinel 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 identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur lors des entrevues avec les patients. Il y a risque d'agression des travailleurs pouvant leur causer des blessures graves. - Suivi le : 2018-03-21 (RAP1216854) - Délai expire le 2018-05-07 - Observé le : 2018-02-13 (RAP1212313) - Délai expire le 2018-04-02	-	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
30 juillet 2018 à 10:00	DPI4276234	1 août 2018	RAP1232017

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Julie Malouin, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Jacques St-Amour	85458	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de documenter les circonstances de l'événement survenu le vendredi 20 juillet 2018 à l'unité de soins F2 et d'assurer la permanence des correctifs.

Personnes rencontrées

- Mme Julie Malouin, conseillère en ressources humaines;
- Mme A (SCFP 2960).

Présentation du lieu de travail

Le F2 est une unité de soins pour adolescents âgés de 12 à 18 ans. Elle accueille actuellement 15 adolescents ce qui représente la capacité maximale de l'unité. Les patients proviennent principalement des centres jeunesse ou des hôpitaux. Indépendamment de leur provenance, il

s'agit de cas lourds présentant des troubles du comportement, des déficiences intellectuelles ou ayant commis des actes de violences et qui ne peuvent être pris en charge par leur établissement d'accueil d'origine. Les patients sont encadrés par une équipe composée de criminologues, psychologues, psychiatres, infirmières, sociothérapeutes, infirmières cliniciennes, commis et agents d'intervention.

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes nommées ci-haut et leur expliquons le but de notre intervention. Nous recueillons des informations générales sur l'unité puis effectuons la collecte des informations spécifiques à l'évènement et par la suite, une visite des lieux est effectuée notamment la grande cour et l'itinéraire y menant. Des photos ainsi que des séquences vidéo sont prises et à la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Récit succinct de l'évènement :

Une enquête interne étant en cours et quelques témoignages restent encore à recueillir et d'autres à corroborer par les membres du comité d'enquête, nous nous limiterons à présenter une brève chronologie de l'évènement.

- Le 20 juillet vers 16h00, débute un barbecue au profit des patients du F2. Cette activité était planifiée et devait se terminer vers 17h00.
- Dès le début, l'équipe d'encadrement de l'activité constate un comportement malveillant des jeunes patients se traduisant par des jets de canettes de boissons mises à leur disposition vers le mur.
- Constatant que la situation commençait à dégénérer, l'équipe décide de mettre fin au barbecue à 16h30 et raccompagne les jeunes patients à leur unité.
- Par la suite, l'équipe prépare la seconde activité de loisir prévue qui est une partie d'un sport collectif dont le choix est laissé aux jeunes patients. Les patients optent pour le baseball ce qui suscite l'étonnement de l'équipe car ce sport n'est généralement pas le choix favori des jeunes.
- Après concertation et avec beaucoup de tact, l'équipe change de jeu et informe les jeunes que l'activité consistera en une partie de soccer.
- Sur les 15 patients du F2, 13 acceptent de participer à l'activité. Ils se font accompagner à

la grande cour par 2 sociothérapeutes et 2 agents d'intervention (AGI).

- Lors du déroulement de la partie de soccer, l'équipe constate que les jeunes patients ne participent pas trop et font preuve d'un manque total d'engagement.
- Pendant ce temps, un sociothérapeute qui ne faisait pas partie de l'équipe reçoit une information faisant état qu'une bagarre aura lieu durant la partie.
- Lors de la pause eau, un patient se désorganise puis une dispute entre 2 autres patients a lieu. .
- L'information concernant le complot ayant circulée, les renforts arrivent rapidement et en nombre.
- À l'arrivée des renforts, jeunes montent sur une butte située à l'extrémité de la grande cour.
- Les intervenants maitrisent les jeunes après une lutte violente ayant entrainée l'hospitalisation de
- Une fois maitrisés, les jeunes sont reconduits à leurs chambres respectives et leurs portes sont barrées.

Mesures prises par l'employeur après l'évènement

- La coordonnatrice de l'unité et le chef de la sécurité sont arrivés le soir de la journée même de l'incident.
- Contact avec la pédopsychiatre de garde qui prescrit des mesures ultimes d'encadrement (MUE).
- Les MUE prescrits par le médecin sont : sortie de 30 mn par jour pour prendre une douche ou téléphoner. Le reste en chambre restrictive porte barrée.
- La coordonnatrice rencontre le personnel en place pour une séance de désamorçage et débriefing.
- Le lendemain matin, soit le samedi 21 juillet 2018, la coordonnatrice revient pour une nouvelle rencontre avec le personnel en place afin de faire un retour sur les évènements de la veille et expliquer les mesures prises jusqu'à présent.
- Les chambres des jeunes sont fouillées puis vidées de leurs meubles et équipements. Seule la literie est maintenue en place.
- L'employeur constate l'insuffisance des chambres d'isolement par rapport au nombre de

patients. Des isolements sont réquisitionnés dans d'autres unités.

- Les jeunes non impliqués dans cet incident ont effectué leurs activités habituelles et une collation spéciale leur a été offerte.
- Le lundi 23 juillet 2018, une rencontre entre l'employeur et la partie syndicale a lieu. Les parties décident de solliciter l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) pour mener conjointement une enquête paritaire.
- L'équipe paritaire chargée de l'enquête est constituée. Elle est composée de Mme Julie Malouin, conseillère en ressources humaines, Mme A et M. B.
- Le mardi 24 juillet 2018, le plan du déroulement de l'enquête est élaboré.
- Le mercredi 25 juillet, l'équipe chargée de l'enquête visionne les vidéos de l'évènement et rencontre le premiers groupe de témoins.
- Le jeudi 26 juillet 2018, une séance de verbalisation axée sur le côté émotionnel est effectuée par une spécialiste externe qui a formé les personnes ressources à l'interne mais ceux-ci se trouvent être en vacances durant cette période. Sur les travailleurs impliqués dans cet évènement, se sont présentés à la séance de verbalisation.
- Le même jour, une visite des lieux est effectuée par l'équipe chargée de l'enquête à laquelle s'est joint le chef de la sécurité. Suite aux constatations faites par l'équipe, la fermeture de la grande cour est décidée. La décision prend effet immédiat.
- Les 2 derniers groupes de témoins seront rencontrés par l'équipe cet après-midi soit le 30 juillet 2018 et c'est demain, le 31 juillet 2018, que l'équipe envisage de rédiger ses recommandations.
- En parallèle, la haute direction a entamé des démarches afin de retourner vers un autre établissement approprié.

Visite des lieux

- Suite à la visite des lieux notamment la grande cour, nous avons émis les dérogations suivantes concernant l'état et l'aménagement des lieux :

1- Un plan de gestion de la butte doit être élaboré et mis en application . **La dérogation #1 est émise à cet effet.**

2- La clôture en arrière de la butte doit être complétée et réparée car l'espace entre cette butte et le chemin d'asphalte constitue un danger de chute de hauteur. **La dérogation #2 est**

émise à cet effet.

3- Trouver un moyen afin d'éliminer tous les nids de poules dans l'asphalte et autres crevasses pouvant représenter une source de roches et autres matières pouvant constituer des projectiles. **La dérogation #3 est émise à cet effet.**

4- Trouver un moyen afin d'éliminer tous les arbustes sauvages et les mauvaises herbes présents tout le long de la clôture de la grande cour et où peuvent être dissimulés divers matières et accessoires interdits telles que des armes ou autres. **La dérogation #4 est émise à cet effet.**

5- S'assurer que la structure en matière plastique du cabanon ne puisse plus être une source d'objets contendants pouvant être utilisés comme une arme. **La dérogation à#5 est émise à cet effet.**

6- Une fois que la grande cour sera réouverte, l'employeur devra utiliser un moyen de prévention, telles que des inspections formelles, afin de s'assurer que la cour ne présente pas de danger pour les travailleurs ayant à encadrer des activités qui s'y déroulent. **La dérogation #6 est émise à cet effet.**

Enfin, concernant les mesures correctives à prendre pour qu'un tel évènement ne se reproduise plus, nous notons qu'une enquête paritaire soutenue par l'ASSTSAS est en cours. Il reste entendu que toutes les recommandations qui découleront de cette enquête devront être mises en application par l'employeur. La CNESST effectuera, au moment opportun, un suivi de l'application de ces recommandations.

L'employeur devra donc, en vertu de l'article 184 de la LSST, présenter à l'inspecteur le rapport d'enquête et ses recommandations qui constituent les moyens pour diminuer ou éliminer les risques d'agression pouvant survenir lors de l'organisation d'une activité au profit des patients du F2. **La dérogation #7 est émise à cet effet.**

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 d'agression.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	1 août 2018	RAP1232017

RAPPORT D'INTERVENTION



Photo -1- vue de la grande cour et la butte



Photo-2- Danger de chute en arrière de la butte.

Photo-3- bout de plastique manquant.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	1 août 2018	RAP1232017

RAPPORT D'INTERVENTION

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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone :

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	1 août 2018	RAP1232017

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

Institut Philippe Pinel 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(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce qu'une [redacted]. Les travailleurs sont exposés à un danger d'agression.	2018-09-28	Non commencée
2	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que l'espace situé en arrière de la butte dans la grande cour constitue un danger de chute de hauteur pour les travailleurs. Les travailleurs sont exposés à un danger de chute.	2018-09-28	Non commencée
3	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des roches et autres projectiles puisque les nids de poule et autres crevasses sont présentes dans la grande cour et comportent des roches dures ou d'autres type de projectiles pouvant être utilisés par les patients, ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs.	2018-09-28	Non commencée
4	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des armes ou autres objets dangereux dissimulés dans la grande cour où des arbustes sauvages et des mauvaises herbes sont présentes et peuvent ainsi constituer une cache pour diverses armes et accessoires dangereux pouvant être utilisés par les patients ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs.	2018-09-28	Non commencée
5	LSST / 51(7) L'employeur n'assure pas le maintien en bon état du cabanon, à savoir que la structure en matière plastique dudit cabanon est brisée d'où peuvent être retirés des morceaux contendants, ce qui peut occasionner des blessures graves aux travailleurs si ces morceaux sont utlisés par des patients lors d'une agression.	2018-09-28	Non commencée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	1 août 2018	RAP1232017

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
6	LSST / 51(5) Il n'y a pas de moyens mis en place pour contrôler l'état de la grande cour évitant les risques d'agression pour les travailleurs.	2018-09-28	Non commencée
7	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression des travailleurs durant les activités de loisirs au profit des patients du F2 pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et leur occasionner des blessures graves;	2018-10-28	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
1 novembre 2018 à 12:00	DPI4276234	6 novembre 2018	RAP1242588

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 30 juillet 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant l'événement survenu le vendredi 20 juillet 2018 à l'unité de soins F2 (voir le rapport RAP1232017).

Personnes rencontrées

- Mme Geneviève Lahaie, conseillère RH;
- Mme Martine Haines, coordonnatrice RH;
- Mme Julie Malouin, conseillère RH;
- Mme Sarah Mehenni, stagiaire RH;
- M. Robert Fortin, chef de service de la sécurité;
- M. A SCFP 2960;

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	6 novembre 2018	RAP1242588

RAPPORT D'INTERVENTION

- Mme B ;
- M. C SCFP 2960;
- Mme D ;
- Mme E .

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-dessus nommées et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

Mme Julie Malouin, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1232017).

- Les représentants de l'employeur m'informent que l'enquête paritaire soutenue par l'ASSTSAS est en cours de finalisation.
- De plus, ils m'indiquent que l'accès à la grande cour est toujours fermé et qu'aucune activité de loisirs ou autres ne s'y déroule. Toutefois, le cabanon dont la structure en matière plastique constituait une source d'objets contendants pouvant être utilisés comme une arme a été retiré. La dérogation est ainsi corrigée.

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
DPI4276234	6 novembre 2018	RAP1242588

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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone :

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	6 novembre 2018	RAP1242588

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

Institut Philippe Pinel 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(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce [redacted]. Les travailleurs sont exposés à un danger d'agression. - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	2018-12-16	Non commencée
2	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que l'espace situé en arrière de la butte dans la grande cour constitue un danger de chute de hauteur pour les travailleurs. Les travailleurs sont exposés à un danger de chute. - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	2018-12-16	Non commencée
3	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des roches et autres projectiles puisque les nids de poule et autres crevasses sont présentes dans la grande cour et comportent des roches dures ou d'autres type de projectiles pouvant être utilisés par les patients, ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs. - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	2018-12-16	Non commencée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	6 novembre 2018	RAP1242588

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

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 de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des armes ou autres objets dangereux dissimulés dans la grande cour où des arbustes sauvages et des mauvaises herbes sont présentes et peuvent ainsi constituer une cache pour diverses armes et accessoires dangereux pouvant être utilisés par les patients ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs. - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	2018-12-16	Non commencée
5	LSST / 51(7) L'employeur n'assure pas le maintien en bon état du cabanon, à savoir que la structure en matière plastique dudit cabanon est brisée d'où peuvent être retirés des morceaux contendants, ce qui peut occasionner des blessures graves aux travailleurs si ces morceaux sont utlisés par des patients lors d'une agression. - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Effectuée
6	LSST / 51(5) Il n'y a pas de moyens mis en place pour contrôler l'état de la grande cour évitant les risques d'agression pour les travailleurs. - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	2018-12-16	Non commencée
7	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression des travailleurs durant les activités de loisirs au profit des patients du F2 pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et leur occasionner des blessures graves; - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-10-28	2018-12-16	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

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
7 décembre 2018 à 13:00	DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	7 décembre 2018	RAP1246941

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1 novembre 2018 (voir le rapport RAP1242593).

Personnes contactées

- Mme Julie Malouin, conseillère RH;
- M. A SCFP 2960;

Déroulement de l'intervention

Je contacte Mme Julie Malouin, conseillère RH, et - M. A SCFP 2960, afin de faire le suivi du RAP1242593.

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
DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	7 décembre 2018	RAP1246941

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et des informations recueillies

Il est convenu d'un commun accord que la visite de suivi se déroulera le vendredi 21 décembre 2018.

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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone :

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4280100	7 décembre 2018	RAP1246941

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

Institut Philippe Pinel 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) Il n'y a pas de moyens mis en place pour identifier et éliminer un risque, à savoir la présence d'objets interdits et dangereux dans la petites cour exposant ainsi les travailleurs à un risque d'agression. - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2018-12-20	Non commencée
2	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 procédure sécuritaire de travail suite à la nouvelle méthode de travail impliquant d'unité, ce qui peut causer un risque d'agression pour le travailleur. - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2018-12-20	Non commencée
3	RSST / 338 L'employeur ne fournit pas gratuitement au travailleur des gants pour protéger ses mains lors des interventions physiques avec les patients. - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2018-12-20	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 - 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
21 décembre 2018 à 10:00	DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	21 décembre 2018	RAP1248999

Destinataire

Numéro d'employeur :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1 novembre 2018 pour vérifier les correctifs mis en place (voir le rapport RAP1242593)

Personnes rencontrées

- Mme Julie Malouin, conseillère RH;
- M. A SCFP 2960;

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-dessus nommées et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Par la suite, nous échangeons sur les équipements de protection individuelle et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	21 décembre 2018	RAP1248999

RAPPORT D'INTERVENTION

Lors de ma visite, je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine chef d'équipe prévention-inspection.

Description des observations et des informations recueillies

Mme Julie Malouin, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1242593).

1- La formation, l'entraînement et la supervision relatives à la procédure des sorties des patients dans la cour des D.

Documents remis par l'employeur :

- Grille de vérification visuelle de la cour (2 fois par jour)
- Tableau de suivi sur les problèmes techniques et sécuritaires

- Mme Malouin me confirme que la grille de vérification était déjà élaborée lors de ma précédente visite le 2018-11-01.
- Depuis le 2018-11-01, le tableau de suivi sur les problèmes techniques et sécuritaires est quotidiennement rempli faisant ressortir toutes les anomalies.
- Des rencontres paritaires ont eu lieu dont la dernière le 13 décembre 2018 regroupant des travailleurs de l'unité D1 et D2 ainsi que le coordonnateur de l'unité et Mme Malouin entre autres. Ces rencontres permettent aux travailleurs de s'exprimer afin de mentionner les points positifs du projet [redacted] et de révéler quels sont les points à améliorer.

  La dérogation #1 est corrigée.

2- Formation, entraînement et supervision concernant le changement des méthodes et pratiques des tâches aux AGI sur les unités.

- Le changement a été annulé et sera supprimé définitivement le 2019-01-05.

  La dérogation #2 est sans suite

3- Dotation en gants adéquats pour les intervenants physiques.

- Les gants ont été commandés et reçus. De même que les étuis ont été commandés et sont en attente d'être réceptionnés par l'employeur.
- L'employeur envisage de doter en gants kevlar les AGI et gardes (CPU, contrôle central et escorte). La partie syndicale demande d'élargir la dotation aux AGI sur l'unité et aux sociothérapeutes sur l'unité.
- L'employeur estime avoir pris cette décision en considérant des aspects cliniques.
- La partie syndicale considère que cet EPI devrait être fournit à tous ceux qui doivent intervenir physiquement.
- Les parties se sont entendus pour consacrer une réunion spéciale du CPSST au courant du mois de janvier prochain afin de débattre de ce sujet.
- La dérogation #3 est en cours.

4- Suivi de l'intervention effectuée le 30 juillet 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant l'événement survenu le vendredi 20 juillet 2018 à l'unité de soins F2.

- Le rapport d'enquête est finalisé une relecture sera effectuée un représentant de chacune des parties puis sera diffusé au comité de gestion le 14 janvier 2019.
- Tous les points retenus dans le rapport d'inspection du 30 juillet 2018 (voir le rapport RAP1232017) ont été retenus.
- L'accès à la grande cour est toujours fermé et qu'aucune activité de loisirs ou autres ne s'y déroule.

5- En fin de séance, j'ai été informé que les 2 problématiques concernant la gestion des nouveaux bacs a déchets biomédicaux et l'infiltration d'eaux de pluies par le toit jusqu'aux corridors sont prises en charge à l'interne par l'employeur.

- L'employeur est disposé à effectuer des travaux au niveau du toit au courant du prochain printemps. Ces travaux devraient mettre fin aux infiltrations d'eau.

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.

J'encourage l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le programme de prévention, le css, le rp, 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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone : [redacted]

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	21 décembre 2018	RAP1248999

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

Institut Philippe Pinel 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(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce qu'une butte dans la grande cour constitue des angles morts ou un lieu de traquenard pour les travailleurs. Les travailleurs sont exposés à un danger d'agression. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
2	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que l'espace situé en arrière de la butte dans la grande cour constitue un danger de chute de hauteur pour les travailleurs. Les travailleurs sont exposés à un danger de chute. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
3	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des roches et autres projectiles puisque les nids de poule et autres crevasses sont présentes dans la grande cour et comportent des roches dures ou d'autres type de projectiles pouvant être utilisés par les patients, ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	21 décembre 2018	RAP1248999

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

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 de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des armes ou autres objets dangereux dissimulés dans la grande cour où des arbustes sauvages et des mauvaises herbes sont présentes et peuvent ainsi constituer une cache pour diverses armes et accessoires dangereux pouvant être utilisés par les patients ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
6	LSST / 51(5) Il n'y a pas de moyens mis en place pour contrôler l'état de la grande cour évitant les risques d'agression pour les travailleurs. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
7	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression des travailleurs durant les activités de loisirs au profit des patients du F2 pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et leur occasionner des blessures graves; - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-10-28	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4280100	21 décembre 2018	RAP1248999

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

Institut Philippe Pinel 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) Il n'y a pas de moyens mis en place pour identifier et éliminer un risque, à savoir la présence d'objets interdits et dangereux dans la petites cour exposant ainsi les travailleurs à un risque d'agression. - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	-	Effectuée
2	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 procédure sécuritaire de travail suite à la nouvelle méthode de travail impliquant d'unité, ce qui peut causer un risque d'agression pour le travailleur. - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	-	Effectuée
3	RSST / 338 L'employeur ne fournit pas gratuitement au travailleur des gants pour protéger ses mains lors des interventions physiques avec les patients. - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2019-02-19	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)
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 - 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
1 novembre 2018 à 9:30	DPI4280100	9 novembre 2018	RAP1242593

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	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 aux points suivants :

1- La formation, l'entraînement et la supervision relatives à la procédure des sorties des patients dans la cour des D.

2- Formation, entraînement et supervision concernant le changement des méthodes et pratiques des tâches aux AGI sur les unités.

3- Dotation en gants adéquats pour les intervenants physiques.

Personnes rencontrées

- Mme Geneviève Lahaie, conseillère RH;

- Mme Martine Haines, coordonnatrice RH;
- Mme Julie Malouin, conseillère RH;
- Mme Sarah Mehenni, stagiaire RH;
- M. Étienne Gagnon,conseiller RH;
- M. Gerald Pierre, coordonnateur D1 et D2;
- M. Robert Fortin, chef de service de la sécurité;
- M. A SCFP 2960;
- Mme B ;
- M. C SCFP 2960;
- Mme D ;
- Mme E .

Lors de mon intervention je suis accompagné de M. Belkacem Hocine, inspecteur et chef d'équipe prévention inspection.

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'un hôpital spécialisé en psychiatrie légale. Sa mission est d'évaluer et de traiter une clientèle atteinte d'une maladie psychiatrique dont une partie significative relève aussi de la justice criminelle. L'entreprise fait partie du secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- Il y a un comité de santé et sécurité du travail;
- Des inspections des lieux de travail sont effectuées;
- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives mises en place au besoin;

De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs concernant les méthodes de travail sécuritaires;

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes nommées ci-haut et leur expliquons le but de notre intervention. Nous recueillons les informations spécifiques aux thèmes mentionnés en objet à la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

1- La formation, l'entraînement et la supervision relatives à la procédure des sorties des patients dans la cour de l'unité D1 et D2.

Concernant ce 1er point, les documents suivants m'ont été remis :

- Étapes principales à suivre et Aide-mémoire pour l'utilisation des [redacted]
- Surveillance du bénéficiaire de temps seul dans la petite cour;
- Vérification visuelle de la cour (2 fois par jour)
- Inscription pour la petite cour individuelle (D1)
- Inscription pour la petite cour individuelle (D2)
- Utilisation de la petite cour par un patient sans supervision directe;
- Description des actions de collaborations posées pour [redacted]

Pour rappel, un projet pilote consistant [redacted] de l'unité D1/D2 a été mis en place.

Le projet a pour but d'augmenter l'accès des patients aux petites cours et 1 patient à la fois sera admis dans la cour.

Selon le responsable du projet, M. Gérald Pierre en l'occurrence, le projet est mis en application au D2 uniquement car la formation du personnel a été actualisée alors qu'au D1 celle-ci n'a pas encore commencée.

Selon la partie syndicale qui réaffirme son soutien au projet, les travailleurs n'auraient pas reçu une formation complète concernant cette nouvelle méthode de travai[redacted] La partie syndicale affirme que plusieurs objets pouvant être utilisés pour la confection d'armes peuvent être dissimulés dans la cour.

Selon les représentants de l'employeur, les patients qui se rendent à la cour sont au préalable évalués et leur degré de désorganisation voire même de malveillance est donc

caractérisé.

Par ailleurs, ils considèrent que la cour est un prolongement de l'unité au même titre que les douches, la salle TV et les chambres. Ces locaux ne font pas l'objet de fouilles répétitives telles que cela est demandé par la partie syndicale pour la petite cour.

De plus, M. Gérald Pierre, nous informe que toutes les procédures ont été élaborées et validées de façon paritaires notamment par la participation des travailleurs du D1 et D2.

15 travailleurs ont déjà suivi la formation concernant la procédure de travail soit les étapes principales à suivre et l'aide-mémoire pour l'utilisation des [redacted]

[redacted]

Le processus étant toujours en évaluation, les représentants de l'employeur ont exprimé leur disponibilité à améliorer les procédures selon les remarques exprimées par la partie syndicale.

Compte-tenu de ce qui précède, nous demandons à ce que l'employeur tienne un registre où seront consignées toutes les opérations de fouilles afin de s'assurer que cette procédure est efficace [redacted] **La dérogation #1 est émise à cet effet.**

2- <u>Formation, entraînement et supervision concernant le changement des méthodes et pratiques des tâches aux AGI sur les unités.</u>

Selon la partie syndicale, depuis le 16 octobre, l'employeur demande aux AGI unité de procéder à des manœuvres qui étaient demandées aux AGI du CPU telles que l'application de contentions, ceintures ou menottes par exemple.

Ce changement s'est appliqué sans procédure claire, sans formation et sans que cela ne soit connu de tous travailleurs possiblement impliqués.

Les représentants de l'employeur nous informent que les agents d'intervention (AGI) peuvent être au centre de prévention et d'urgence (CPU) ou être à l'unité pour supporter l'équipe d'intervenants en place.

Les [redacted] AGI d'unité n'auront pas à remplacer les agents du CPU, leur rôle demeure un rôle de support et de soutien et qu'en cas d'urgence il sera toujours fait appel aux agents du CPU. Enfin, il est à signaler que tous les AGI sont formés pour assurer leur fonction tant à l'unité qu'au CPU.

À la lumière des informations recueillies, nous demandons à l'employeur de modifier et

mettre à jour les procédures de travail concernées par ce changement. Au cours de la discussion, les procédures 1.10, 1.11 et 1.12 ont été citées mais l'employeur devra s'assurer que d'autres procédures ne soient pas également concernées par ce changement. **La dérogation #2 est émise à cet effet.**

3- Dotation en gants adéquats pour les intervenants physiques.

La partie syndicale nous informe que des travailleurs doivent intervenir physiquement lorsque la situation l'exige sur les patients qui sont désorganisés. [redacted] Dans certaines interventions, les patients utilisent des excréments ou du sang pour nuire aux intervenants. Les gants de Kevlar permettraient aux intervenants de travailler avec la certitude que les gants ne se déchireront pas et favoriseront la préhension grâce à leur adhérence. Ils permettraient de protéger les mains des intervenants contre les coupures, les piqures et les blessures par objets contondants. Les gants de Kevlar sont indéchirables ce qui minimise l'exposition des travailleurs à des risques biologiques. Les gants qui sont présentement utilisés sont en latex, les mains deviennent moites ce qui fait en sorte que l'adhérence diminue et la force utilisée doit être plus grande. Cela cause des risques de lésions pour les travailleurs et pour les patients.

Les représentants de l'employeur nous ont informés qu'ils sont actuellement en phase d'analyse de la situation pour déterminer l'équipement approprié et le personnel destiné à le recevoir.

Nous demandons à l'employeur de fournir gratuitement aux travailleurs ayant à intervenir physiquement auprès des patients l'équipement adéquat pour la protection des mains. **La dérogation #3 est émise à cet effet.**

En fin de séance, la partie syndicale a également évoqué 2 problématiques. La première concerne la gestion des nouveaux bacs a déchets biomédicaux et la seconde l'infiltration d'eaux de pluies par le toit jusqu'aux corridors pouvant entrainer des chutes par glissade aux travailleurs. Les représentants de l'employeur se sont engagés à prendre en charge à l'interne ces 2 problématiques et à les inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité paritaire de santé et de sécurité qui devra se tenir le 14 novembre 2018.

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 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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone : [redacted]

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4280100	9 novembre 2018	RAP1242593

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel 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) Il n'y a pas de moyens mis en place pour identifier et éliminer un risque, à savoir la présence d'objets interdits et dangereux dans la petites cour exposant ainsi les travailleurs à un risque d'agression.	2018-12-02	Non commencée
2	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 procédure sécuritaire de travail suite à la nouvelle méthode de travail impliquant [redacted]AGI d'unité, ce qui peut causer un risque d'agression pour le travailleur.	2018-12-02	Non commencée
3	RSST / 338 L'employeur ne fournit pas gratuitement au travailleur des gants pour protéger ses mains lors des interventions physiques avec les patients.	2018-12-02	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)
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 - 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
7 décembre 2018 à 13:00	DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	7 décembre 2018	RAP1246941

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1 novembre 2018 (voir le rapport RAP1242593).

Personnes contactées

- Mme Julie Malouin, conseillère RH;
- M. [redacted] SCFP 2960;

Déroulement de l'intervention

Je contacte Mme Julie Malouin, conseillère RH, et - M. [redacted] SCFP

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	7 décembre 2018	RAP1246941

RAPPORT D'INTERVENTION

2960, [redacted] afin de faire le suivi du RAP1242593.

Description des observations et des informations recueillies

Il est convenu d'un commun accord que la visite de suivi se déroulera le vendredi 21 décembre 2018.

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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone : [redacted]

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4280100	7 décembre 2018	RAP1246941

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel 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) Il n'y a pas de moyens mis en place pour identifier et éliminer un risque, à savoir la présence d'objets interdits et dangereux dans la petites cour exposant ainsi les travailleurs à un risque d'agression. - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2018-12-20	Non commencée
2	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 procédure sécuritaire de travail suite à la nouvelle méthode de travail impliquant [redacted]AGI d'unité, ce qui peut causer un risque d'agression pour le travailleur. - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2018-12-20	Non commencée
3	RSST / 338 L'employeur ne fournit pas gratuitement au travailleur des gants pour protéger ses mains lors des interventions physiques avec les patients. - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2018-12-20	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 - 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
21 décembre 2018 à 10:00	DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	21 décembre 2018	RAP1248999

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1 novembre 2018 pour vérifier les correctifs mis en place (voir le rapport RAP1242593)

Personnes rencontrées

- Mme Julie Malouin, conseillère RH;
- M. [redacted] SCFP 2960;

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-dessus nommées et nous discutons des mesures prises depuis

la précédente intervention. Par la suite, nous échangeons sur les équipements de protection individuelle et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Lors de ma visite, je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine chef d'équipe prévention-inspection.

Description des observations et des informations recueillies

Mme Julie Malouin, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1242593).

1- La formation, l'entraînement et la supervision relatives à la procédure des sorties des patients dans la cour des D.

Documents remis par l'employeur :

- Grille de vérification visuelle de la cour (2 fois par jour)
- Tableau de suivi sur les problèmes techniques et sécuritaires

- Mme Malouin me confirme que la grille de vérification était déjà élaborée lors de ma précédente visite le 2018-11-01.
- Depuis le 2018-11-01, le tableau de suivi sur les problèmes techniques et sécuritaires est quotidiennement rempli faisant ressortir toutes les anomalies.
- Des rencontres paritaires ont eu lieu dont la dernière le 13 décembre 2018 regroupant des travailleurs de l'unité D1 et D2 ainsi que le coordonnateur de l'unité et Mme Malouin entre autres. Ces rencontres permettent aux travailleurs de s'exprimer afin de mentionner les points positifs du projet de [redacted] et de révéler quels sont les points à améliorer.

  La dérogation #1 est corrigée.

2- Formation, entraînement et supervision concernant le changement des méthodes et pratiques des tâches aux AGI sur les unités.

- Le changement a été annulé et sera supprimé définitivement le 2019-01-05.

  La dérogation #2 est sans suite

3- Dotation en gants adéquats pour les intervenants physiques.

- Les gants ont été commandés et reçus. De même que les étuis ont été commandés et sont en attente d'être réceptionnés par l'employeur.
- L'employeur envisage de doter en gants kevlar les AGI et gardes (CPU, contrôle central et escorte). La partie syndicale demande d'élargir la dotation aux AGI sur l'unité et aux sociothérapeutes sur l'unité.
- L'employeur estime avoir pris cette décision en considérant des aspects cliniques.
- La partie syndicale considère que cet EPI devrait être fournit à tous ceux qui doivent intervenir physiquement.
- Les parties se sont entendus pour consacrer une réunion spéciale du CPSST au courant du mois de janvier prochain afin de débattre de ce sujet.
- La dérogation #3 est en cours.

4- Suivi de l'intervention effectuée le 30 juillet 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant l'événement survenu le vendredi 20 juillet 2018 à l'unité de soins F2.

- Le rapport d'enquête est finalisé une relecture sera effectuée un représentant de chacune des parties puis sera diffusé au comité de gestion le 14 janvier 2019.
- Tous les points retenus dans le rapport d'inspection du 30 juillet 2018 (voir le rapport RAP1232017) ont été retenus.
- L'accès à la grande cour est toujours fermé et qu'aucune activité de loisirs ou autres ne s'y déroule.

5- En fin de séance, j'ai été informé que les 2 problématiques concernant la gestion des nouveaux bacs a déchets biomédicaux et l'infiltration d'eaux de pluies par le toit jusqu'aux corridors sont prises en charge à l'interne par l'employeur.

- L'employeur est disposé à effectuer des travaux au niveau du toit au courant du prochain printemps. Ces travaux devraient mettre fin aux infiltrations d'eau.

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	21 décembre 2018	RAP1248999

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.

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 programme de prévention, le css, le rp, 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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone : [redacted]

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	21 décembre 2018	RAP1248999

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel 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(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en [redacted] Les travailleurs sont exposés à un danger d'agression. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
2	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que l'espace situé en arrière de la butte dans la grande cour constitue un danger de chute de hauteur pour les travailleurs. Les travailleurs sont exposés à un danger de chute. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
3	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des roches et autres projectiles puisque les nids de poule et autres crevasses sont présentes dans la grande cour et comportent des roches dures ou d'autres type de projectiles pouvant être utilisés par les patients, ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	21 décembre 2018	RAP1248999

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

Institut Philippe Pinel de Montréal

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 de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des armes ou autres objets dangereux dissimulés dans la grande cour où des arbustes sauvages et des mauvaises herbes sont présentes et peuvent ainsi constituer une cache pour diverses armes et accessoires dangereux pouvant être utilisés par les patients ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
6	LSST / 51(5) Il n'y a pas de moyens mis en place pour contrôler l'état de la grande cour évitant les risques d'agression pour les travailleurs. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
7	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression des travailleurs durant les activités de loisirs au profit des patients du F2 pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et leur occasionner des blessures graves; - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-10-28	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4280100	21 décembre 2018	RAP1248999

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel 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) Il n'y a pas de moyens mis en place pour identifier et éliminer un risque, à savoir la présence d'objets interdits et dangereux dans la petites cour exposant ainsi les travailleurs à un risque d'agression. - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	-	Effectuée
2	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 procédure sécuritaire de travail suite à la nouvelle méthode de travail impliquant [redacted]AGI d'unité, ce qui peut causer un risque d'agression pour le travailleur. - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	-	Effectuée
3	RSST / 338 L'employeur ne fournit pas gratuitement au travailleur des gants pour protéger ses mains lors des interventions physiques avec les patients. - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2019-02-19	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)
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 - 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
25 février 2019 à 10:00	DPI4280100	1 mars 2019	RAP1254448

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Julie Malouin, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1 novembre 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la dotation en gants adéquats pour les intervenants physiques (voir le rapport RAP1242593)

Personnes rencontrées

- Mme Julie Malouin, conseillère RH;
- M. Étienne Gagnon, adjoint DSI
- M. Alexandre Jetté, stagiaire RH;
- M. Robert Fortin, chef de service de la sécurité;
- M. [redacted] SCFP 2960;

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4280100	1 mars 2019	RAP1254448

RAPPORT D'INTERVENTION

- M. B SCFP 2960;
- Mme C ;
- M. D SCFP 2960;

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes ci-dessus nommées et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Par la suite, nous échangeons sur les équipements de protection individuelle et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Lors de ma visite, je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine chef d'équipe prévention-inspection.

Description des observations et des informations recueillies

Mme Julie Malouin, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1248999).

En date du 2019-02-05, l'employeur a fourni aux agents du CPU et les gardes une paire de gants en kevlar, un étui et une procédure relative à l'utilisation de cet EPI.

2 rencontres paritaires ont eu lieu depuis le mois de janvier 2019 afin d'identifier et définir d'autres travailleurs exposés à un risque de blessures aux mains et dont la dotation en de gant de protection serait ainsi nécessaire.

Finalement, l'employeur a décidé de doter en gants Kevlar les AGI d'unité, les socio-thérapeutes et les infirmières.

Les représentants de l'employeur nous ont confirmé lors de la rencontre que cette dotation a été décidée afin d'éliminer un risque auquel sont exposés les travailleurs ciblés et ce, conformément à leurs tâches respectives.

De plus, Mme Julie Malouin s'est engagée à me transmettre la nouvelle procédure concernant le port et l'utilisation des gants en Kevlar dès qu'elle sera finalisée. Je considère ainsi la dérogation corrigée.

Par ailleurs, concernant l'évènement du 20 juillet au F2, Le rapport d'enquête m'a été transmis par courriel. Ce rapport a été présenté au comité de direction le 05 février 2019. Le suivi de l'application des recommandations du rapport sera sous la responsabilité de la direction des soins infirmiers (DSI). Les représentants de l'employeur se sont engagés à me transmettre le

plan d'action relatif à l'application des recommandations du rapport. Ce plan d'action mettra en relief les actions prioritaires à réaliser.

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 programme de prévention, le css, le rp, 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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone : [redacted]

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4280100	1 mars 2019	RAP1254448

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
3	RSST / 338 L'employeur ne fournit pas gratuitement au travailleur des gants pour protéger ses mains lors des interventions physiques avec les patients. - Suivi le : 2018-12-21 (RAP1248999) - Délai expire le 2019-02-19 - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	-	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

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 - 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
7 décembre 2018 à 13:00	DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	7 décembre 2018	RAP1246941

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1 novembre 2018 (voir le rapport RAP1242593).

Personnes contactées

- Mme Julie Malouin, conseillère RH;
- M. [redacted] SCFP 2960;

Déroulement de l'intervention

Je contacte Mme Julie Malouin, conseillère RH, et - M. [redacted] SCFP

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
	DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	7 décembre 2018	RAP1246941

2960, représentant des travailleurs afin de faire le suivi du RAP1242593.

Description des observations et des informations recueillies

Il est convenu d'un commun accord que la visite de suivi se déroulera le vendredi 21 décembre 2018.

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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone : [redacted]

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4280100	7 décembre 2018	RAP1246941

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel 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) Il n'y a pas de moyens mis en place pour identifier et éliminer un risque, à savoir la présence d'objets interdits et dangereux dans la petites cour exposant ainsi les travailleurs à un risque d'agression. - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2018-12-20	Non commencée
2	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 procédure sécuritaire de travail suite à la nouvelle méthode de travail impliquant 2 AGI d'unité, ce qui peut causer un risque d'agression pour le travailleur. - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2018-12-20	Non commencée
3	RSST / 338 L'employeur ne fournit pas gratuitement au travailleur des gants pour protéger ses mains lors des interventions physiques avec les patients. - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2018-12-20	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 - 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
21 décembre 2018 à 10:00	DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	21 décembre 2018	RAP1248999

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Johanne Paquet, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Mahmoud Khaznadji		
Rédigé par : Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1 novembre 2018 pour vérifier les correctifs mis en place (voir le rapport RAP1242593)

Personnes rencontrées

- Mme Julie Malouin, conseillère RH;
- M. [redacted] SCFP 2960;

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-dessus nommées et nous discutons des mesures prises depuis

la précédente intervention. Par la suite, nous échangeons sur les équipements de protection individuelle et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Lors de ma visite, je suis accompagné de monsieur Belkacem Hocine chef d'équipe prévention-inspection.

Description des observations et des informations recueillies

Mme Julie Malouin, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1242593).

1- La formation, l'entraînement et la supervision relatives à la procédure des sorties des patients dans la cour des D.

Documents remis par l'employeur :

- Grille de vérification visuelle de la cour (2 fois par jour)
- Tableau de suivi sur les problèmes techniques et sécuritaires

- Mme Malouin me confirme que la grille de vérification était déjà élaborée lors de ma précédente visite le 2018-11-01.
- Depuis le 2018-11-01, le tableau de suivi sur les problèmes techniques et sécuritaires est quotidiennement rempli faisant ressortir toutes les anomalies.
- Des rencontres paritaires ont eu lieu dont la dernière le 13 décembre 2018 regroupant des travailleurs de l'unité D1 et D2 ainsi que le coordonnateur de l'unité et Mme Malouin entre autres. Ces rencontres permettent aux travailleurs de s'exprimer afin de mentionner les points positifs [redacted] et de révéler quels sont les points à améliorer.

  La dérogation #1 est corrigée.

2- Formation, entraînement et supervision concernant le changement des méthodes et pratiques des tâches aux AGI sur les unités.

- Le changement a été annulé et sera supprimé définitivement le 2019-01-05.

  La dérogation #2 est sans suite

3- Dotation en gants adéquats pour les intervenants physiques.

- Les gants ont été commandés et reçus. De même que les étuis ont été commandés et sont en attente d'être réceptionnés par l'employeur.
- L'employeur envisage de doter en gants kevlar les AGI et gardes (CPU, contrôle central et escorte). La partie syndicale demande d'élargir la dotation aux AGI sur l'unité et aux sociothérapeutes sur l'unité.
- L'employeur estime avoir pris cette décision en considérant des aspects cliniques.
- La partie syndicale considère que cet EPI devrait être fournit à tous ceux qui doivent intervenir physiquement.
- Les parties se sont entendus pour consacrer une réunion spéciale du CPSST au courant du mois de janvier prochain afin de débattre de ce sujet.
- La dérogation #3 est en cours.

4- Suivi de l'intervention effectuée le 30 juillet 2018 pour vérifier les correctifs mis en place concernant l'événement survenu le vendredi 20 juillet 2018 à l'unité de soins F2.

- Le rapport d'enquête est finalisé une relecture sera effectuée un représentant de chacune des parties puis sera diffusé au comité de gestion le 14 janvier 2019.
- Tous les points retenus dans le rapport d'inspection du 30 juillet 2018 (voir le rapport RAP1232017) ont été retenus.
- L'accès à la grande cour est toujours fermé et qu'aucune activité de loisirs ou autres ne s'y déroule.

5- En fin de séance, j'ai été informé que les 2 problématiques concernant la gestion des nouveaux bacs a déchets biomédicaux et l'infiltration d'eaux de pluies par le toit jusqu'aux corridors sont prises en charge à l'interne par l'employeur.

- L'employeur est disposé à effectuer des travaux au niveau du toit au courant du prochain printemps. Ces travaux devraient mettre fin aux infiltrations d'eau.

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234 DPI4280100 DPI4280978	21 décembre 2018	RAP1248999

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.

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 programme de prévention, le css, le rp, 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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone : [redacted]

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	21 décembre 2018	RAP1248999

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel 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(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en [redacted]. Les travailleurs sont exposés à un danger d'agression. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
2	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs en ce que l'espace situé en arrière de la butte dans la grande cour constitue un danger de chute de hauteur pour les travailleurs. Les travailleurs sont exposés à un danger de chute. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
3	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des roches et autres projectiles puisque les nids de poule et autres crevasses sont présentes dans la grande cour et comportent des roches dures ou d'autres type de projectiles pouvant être utilisés par les patients, ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4276234	21 décembre 2018	RAP1248999

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

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 de méthodes et de techniques visant à identifier, à éliminer et à contrôler les risques d'agression par des armes ou autres objets dangereux dissimulés dans la grande cour où des arbustes sauvages et des mauvaises herbes sont présentes et peuvent ainsi constituer une cache pour diverses armes et accessoires dangereux pouvant être utilisés par les patients ce qui peut occasionner des blessures graves pour les travailleurs. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
6	LSST / 51(5) Il n'y a pas de moyens mis en place pour contrôler l'état de la grande cour évitant les risques d'agression pour les travailleurs. - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-09-28	-	Sans suite
7	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques d'agression des travailleurs durant les activités de loisirs au profit des patients du F2 pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur et leur occasionner des blessures graves; - Suivi le : 2018-11-01 (RAP1242588) - Délai expire le 2018-12-16 - Observé le : 2018-07-30 (RAP1232017) - Délai expire le 2018-10-28	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4280100	21 décembre 2018	RAP1248999

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 [redacted]

Institut Philippe Pinel 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) Il n'y a pas de moyens mis en place pour identifier et éliminer un risque, à savoir la présence d'objets interdits et dangereux dans la petites cour exposant ainsi les travailleurs à un risque d'agression. - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	-	Effectuée
2	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 procédure sécuritaire de travail suite à la nouvelle méthode de travail impliquant 2 AGI d'unité, ce qui peut causer un risque d'agression pour le travailleur. - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	-	Effectuée
3	RSST / 338 L'employeur ne fournit pas gratuitement au travailleur des gants pour protéger ses mains lors des interventions physiques avec les patients. - Suivi le : 2018-12-07 (RAP1246941) - Délai expire le 2018-12-20 - Observé le : 2018-11-01 (RAP1242593) - Délai expire le 2018-12-02	2019-02-19	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)
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 - 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
6 décembre 2019 à 9:30	DPI4299504	10 décembre 2019	RAP1288362

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Inst. national de psychiatrie

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Julie Malouin, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro	Direction régionale
Rédigé par :	Mahmoud Khaznadji	47803	Montréal - 3
Aussi présents :	Julie Boucher	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 au risque d'agression à l'unité de soins F1.

Personnes rencontrées

- M. Jean-Sébastien Turcotte, directeur des soins infirmiers et services multidisciplinaires;
- Mme Julie Malouin, conseillère-cadre en ressources humaines;
- Mme Karine Gore, coordonnatrice unité F1;
- Dre Michelle Roy, médecin psychiatre à l'unité F1;
- M. Robert Fortin, chef service sécurité;

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4299504	10 décembre 2019	RAP1288362

RAPPORT D'INTERVENTION

- M. Robert Groleau, conseiller clinique, responsable formation Oméga;
- Mme A SCFP2960;
- M. B SCFP2960;
- M. C SCFP.

Présentation du lieu de travail

L'unité de soins F1 de l'institut Philippe Pinel de Montréal est une unité de santé mentale en contrat avec le service correctionnel fédéral. Elle reçoit des détenues de toutes les provinces du Canada qui purgent des sentences fédérales et ont toutes des problèmes de santé mentale.

La prise en charge des patientes s'articule autour de 3 principaux volets qui sont :

1- Évaluation clinique ou précision de diagnostic.

2- Stabilisation.

3- Traitement.

L'équipe traitante de jour comprend outre D , intervenants ou sociothérapeutes, infirmières, psychologues, criminologue et E

De soir, l'équipe est composée de infirmières et intervenants.

La capacité maximale d'accueil de l'unité est de 15 patientes. Actuellement, 13 patientes y sont admises.

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

Nous rencontrons les personnes ci-haut nommées et leur expliquons le but de notre intervention. Nous recueillons des informations générales sur l'unité puis celle concernant l'objet de notre visite. Une discussion a alors lieu où tous les participants à la rencontre sont intervenus et ont apporté des questionnements ou des éclaircissements, chacun en ce qui le concerne. À la fin de l'intervention, nous avons effectué un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4299504	10 décembre 2019	RAP1288362

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

Documents remis par l'employeur lors de la rencontre

- Note évolutive du soignant datée du 2019-11-21;
- Procédure 1.10 : Procédure d'intervention dans le cadre d'un soin effectué dans une chambre avec la collaboration du patient;
- Procédure 1.11 : Procédure d'intervention dans le cadre d'un soin effectué dans une chambre sans la collaboration du patient

Documents remis par l'employeur par courriel après la rencontre

- Grille d'évaluation DASA;
- Aide-mémoire sur la DASA;
- Politique de fouille des patients majeurs, du personnel et des visiteurs et déclaration de tous les objets saisis/trouvés à l'institut.
- Politique et procédure : Admission des patients. Accueil et transfert sur les unités de soins.

- La séance a débuté par l'intervention de la partie syndicale qui a présenté en détail sa requête à l'assistance. Elle signale que ses travailleurs de l'unité de soins F1 sont exposés à des risques pour leur santé et leur sécurité [redacted]
- Pour confirmer leur requête, la partie syndicale évoque des manquements qui auraient eu lieu lors [redacted]
- De plus, la partie syndicale souligne que les travailleurs pourraient rencontrer des difficultés avant ou pendant une intervention physique auprès de cette patiente [redacted]
- D'autres éléments ont été évoqués par la partie syndicale que nous n'avons pas pris en compte car ne relevant pas du domaine de la santé et de la sécurité du travail.
- Par la suite, les représentants de l'employeur sont intervenus pour expliquer ou confirmer, chacun en ce qui le concerne, les mesures de sécurité en place à l'institut pour pallier la dangerosité potentielle des patients en général quel que soit leur particularité et ainsi éliminer les risques pour la santé et la sécurité des intervenants ainsi que tous les autres

travailleurs de l'établissement.

- Le médecin psychiatre nous confirme que [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

  Selon la politique et procédure d'admission des patients, les objets interdits sont déclinés à la politique 1235-68-04 ''Contrôle des effets personnels des patients'' sous l'appellation ''effets prohibés totalement''.

- [redacted]
- Même si la version de la partie syndicale concernant la fouille de la patiente semble diverger en certains points avec la version de la partie patronale pourtant consignée et formalisée par des travailleurs dans les notes évolutives du soignant, il n'en demeure pas moins que la problématique, s'il en est, résiderait dans la non application des protocoles existants. C'est pourquoi, nous recommandons à l'employeur de rappeler à des fréquences régulières les protocoles de fouilles et de sécurité au personnel concerné en mettant l'emphase sur le strict respect des consignes quelle que soit la particularité du patient.

- Dans son intervention, M. Robert Groleau, responsable formation Oméga a donné quelques rappels sur les techniques d'identification des comportements agressifs. Il y a les signes verbaux tels que les menaces, injures ou le silence et il y a les signes non verbaux représentés par les yeux, le langage du corps, la respiration, les mains et bien entendu le visage.
- Si l'expression du visage manque comme élément d'information sur l'état d'esprit du patient, les autres signaux sont tout de même présents pour permettre à l'intervenant de dresser un profil. M. Groleau insiste sur la nécessité de bien prendre son temps pour caractériser la patiente [redacted] et de jauger sa collaboration. Il ajoute que l'absence d'un visuel du visage de la patiente est similaire à une patiente allongée sur son lit la tête couverte par son drap ou sa couverture. De plus l'absence d'un élément comme l'expression du visage est analogue, au niveau de l'intervention, à un patient qui refuserait de parler. Pour conclure, M. Groleau affirme [redacted], l'essentiel étant le respect des protocoles qui restent les mêmes pour cette patiente. Si elle collabore, la procédure 1.10 doit être appliquée, si elle ne collabore pas c'est la procédure 1.11 qui entre en jeu.
- Par ailleurs, même si la coordonnatrice de l'unité F1 affirme que les travailleurs de son unité ne lui ont fait part d'aucune plainte ou inquiétude par rapport à cette patiente nous lui avons suggéré d'aborder le sujet avec toute l'équipe soignante lors des réunions cliniques qui se déroulent 2 fois par semaine.
- Enfin, la coordonnatrice rappelle que l'équipe traitante possède un outil pour détection précoce du comportement agressif imminent. Il s'agit de la grille DASA (Dynamic Appraisal of Situational Aggression). Elle affirme que [redacted] cette évaluation peut se faire sur la patiente car elle se déroule de façon verbale. Il est à noter que cette évaluation n'a pas encore été effectuée sur la patiente car jusqu'à présent elle collabore bien et qu'il n'y a aucune raison pour le faire.

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.

Conclusion

Nous encourageons 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
DPI4299504	10 décembre 2019	RAP1288362

RAPPORT D'INTERVENTION

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information.

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur
[redacted]
mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

Julie Boucher
Inspectrice
[redacted]
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
29 avril 2021 à 13:00	DPI4330640	3 mai 2021	RAP1345996

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Inst. national de psychiatrie

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Julie Malouin, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Mahmoud Khaznadji	

Rédigé par : Mahmoud Khaznadji 47803

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 l'évènement survenu au F2 le 22-04-2021 ainsi que certaines mesures de prévention contre la Covid-19 mises en place par l'employeur.

Personnes contactées

- Mme Martine Haines, Directrice des ressources humaines et des communications par intérim
- Mme A [redacted], SCFP 2960

Déroulement de l'intervention

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4330640	3 mai 2021	RAP1345996

RAPPORT D'INTERVENTION

Après avoir reçu un signalement de [redacted], je contacte Mme Martine Haines le 29-04-2021 afin de corroborer les informations en ma possession et éventuellement, connaitre les mesures que l'employeur compte entreprendre afin de corriger les situations dénoncées.

Suite à la discussion que j'ai eu au téléphone avec Mme Haines, je contacte Mme A [redacted] SCFP 2960, afin de lui faire part de mes conclusions à l'issue de mon entretien avec la représentante de l'employeur et des suites réservées à l'intervention de la CNESST dans le présent dossier.

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.

Description des observations et des informations recueillies

- Sans trop rentrer dans les détails de l'évènement puisqu'il est en cours d'investigations, le département F2 qui abrite des adolescents a été le théâtre d'une tentative d'évasion planifiée avec utilisation d'armes artisanales confectionnées par les jeunes ayant pris part à ce plan.
- Le vendredi 23 avril 2021, l'employeur a pris certaines mesures telles que la fouille des chambres, rencontre des jeunes et plan de chambre pour certains.
- Après concertations, les 2 parties sont convenues de solliciter les services de l'association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) afin d'identifier et de mettre en place paritairement les actions correctives relatives à cet évènement que chacune des parties estiment que les conséquences auraient pu être extrêmement graves.
- Selon les discussions que j'ai eu avec les parties, quelques manquements ou points à améliorer ont déjà été identifiés. Il s'agit notamment de la communication, la formation et l'organisation par l'élaboration d'un protocole de mutinerie notamment.
- Selon Mme Haines, il ne reste que la rédaction de la lettre de demande à l'ASSTSAS et la détermination du mandat.
- Concernant les mesures préventives contre la Covid-19, Mme Haines a montré une ouverture à discuter avec la partie syndicale sur toutes leurs préoccupations en la matière en demandant qu'une liste exhaustive des points soulevées lui soit remise au préalable afin de la soumettre aux agents de prévention et contrôle des infections (PCI) de l'établissement.

- Les points qui m'ont été communiqués sont :
- La délimitation des zones et les ÉPI requis au niveau des corridors des chambres des patients au cas où 1 patient serait positif à la Covid-19.
- Les jaquettes jetables accrochées à l'entrée des chambres et accessibles à toute personne passant par le corridor.
- Le port du masque médical par les intervenants spécialisés en pacification et sécurité (ISPS) qui constitue une contrainte et un risque pour leur santé et sécurité du fait de la formation de buée sur leurs visières lors des intervention boucliers.
- Dans un autre contexte mais toujours au sujet de la sécurité des ISPS, il s'avère que les équipements fournis par l'employeur aux intervenants ne comportent pas des protecteurs [redacted].

  Mme Haines a pris note de la problématique et s'est engagée à la prendre en charge. J'ai cependant fourni aux parties quelques éléments de réponses aux points mentionnés ci-dessus.

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.

Conclusion

Compte tenu de ce qui précède, je constate que le milieu se prend en charge à l'interne en faisant appel à une association paritaire qui elle-même est partenaire de la CNESST.

Enfin, tel que mentionné lors des discussions téléphoniques que j'ai eu avec chacune des parties, je serai prêt à intervenir de nouveau si la situation le nécessiterait.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4330640	3 mai 2021	RAP1345996

RAPPORT D'INTERVENTION

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Mahmoud Khaznadji
Inspecteur
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Téléphone : [redacted]
Courriel : mahmoud.khaznadji@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

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-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
17 novembre 2021 à 13:00	DPI4330640	22 novembre 2021	RAP1367343

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Inst. national de psychiatrie

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Julie Malouin, chef de service

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Mahmoud Khaznadji	

Rédigé par : Mahmoud Khaznadji 47803

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 21 octobre 2021 afin vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs.

Personnes contactées

- Mme Elizabeth Keskinbicak, directrice des ressources humaines;
- M. A [redacted] SCFP 2960;

Déroulement de l'intervention

- Le 2021-11-11, Mme Keskinbicak me transmet par courriel les documents suivants :
    1. Plan d'action F2

2. Annexe du plan d'action F2
3. Politique de contrôle des effets personnels des patients.

- Après avoir pris connaissance des documents, je contacte M. A en date du 18-11-2021 pour avoir ses avis et commentaires à leurs sujets.
- Par la suite, je recommunique avec Mme Keskinbicak afin de lui faire part de mes remarques.

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.

Description des observations et informations recueillies

- Concernant le plan d'action F2, son objectif principal est l'amélioration du fonctionnement de l'unité de soins F2 en intégrant les besoins thérapeutiques et les enjeux sécuritaires et un objectif spécifique qui consiste en l'amélioration de la sécurité des membres de l'équipe et des patients, amélioration de la qualité des soins et des services, diminution des événements sentinelles et des événements critiques.
- Ce plan d'action comporte plusieurs actions prioritaires parmi lesquelles l'amélioration de l'encadrement, l'organisation du travail, le travail en équipe, les processus sécuritaires et enfin la stabilisation des équipes du F2.
- Pour chaque action, les moyens et les ressources nécessaires, l'échéancier et le responsable ainsi que l'indicateur d'avancement et le taux de réalisation sont mentionnés.
- Concernant l'annexe du plan d'actionF2, il s'agit du suivi des recommandations formulées par le groupe de travail paritaire et le conseiller de l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) suite aux incidents survenus le 20 juillet 2018 au F2.
- Les retards notés au niveau de la réalisation de ces recommandations sont dus essentiellement aux divers changements qui ont eu lieu au niveau de la direction de l'établissement. Toutefois, ce plan d'action semble à présent être convenablement pris en main et l'employeur favorise le paritarisme dans la réalisation des actions correctives.
- Enfin le troisième document concerne le contrôle des effets personnels des patients.

Modifié le 14 juin 2016 et approuvé par le comité de direction le 21 juin 2016, cette politique a pour but d'assurer un suivi et un contrôle des effets personnels du patient à son arrivée, pendant son hospitalisation, lors d'un transfert d'unité et lors de son congé médical.

- Je prends acte des 3 documents remis par l'employeur et considère la dérogation corrigée toutefois, j'ai noté l'absence d'échéancier pour certaines actions mentionnées dans l'annexe du plan d'action F2. L'échéancier permet d'effectuer un suivi rigoureux d'un plan d'action et d'éviter que sa réalisation ne s'éternise pour des raisons inconnues. Ainsi je demande à l'employeur de compléter ou modifier l'annexe du plan d'action F2 en mentionnant clairement l'échéance de chaque action y figurant. Une dérogation est émise à cet effet.

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.

Conclusion

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

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

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.

Mahmoud Khaznadji

Inspecteur

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

Téléphone : [redacted]

Courriel : mahmoud.khaznadji@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4330640	22 novembre 2021	RAP1367343

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

Inst. national de psychiatrie

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 doit collaborer avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et lui fournir tous les renseignements nécessaires dont le plan d'action du F2; - Observé le : 2021-10-21 (RAP1364753) - Délai expire le 2021-11-11	-	Effectuée
2	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce que des échéanciers du de l'annexe du pland'action F2 ne sont pas mentionnées. Il y a un risque d'agression pour les travailleurs.	2022-01-16	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

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-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
26 janvier 2022 à 10:00	DPI4330640	31 janvier 2022	RAP1373915

Destinataire

Numéro d'employeur :

Inst. national de psychiatrie

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Julie Malouin, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	Jacques St-Amour	85458
Aussi présents :	Mahmoud Khaznadji	47803

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 26 janvier 2022 afin de vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs.

Personne(s) rencontrée(s)

Mme A SPGQ

M. B SCFP

Mme C SCFP

Mme Élizabeth Keskinbicak Directrice DRH Employeur

Mme Geneviève Lahaie Conseillère santé et sécurité Employeur

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
DPI4330640	31 janvier 2022	RAP1373915

RAPPORT D'INTERVENTION

Note : le présent suivi est effectué en rencontre TEAM.

Déroulement de l'intervention

Afin de s'assurer de modifier l'annexe du plan d'action F2 et de permettre un suivi rigoureux des actions à prendre par l'employeur et d'éviter que sa réalisation prenne un temps inconsidéré, une discussion a lieu avec les personnes présentes en rencontre TEAM. Il a été déterminé que la dérogation restante au dossier est considérée comme corrigée.

Nous rappelons à l'employeur de l'importance de s'assurer de la réalisation dudit plan d'action tout en s'assurant de rencontrer les représentants syndicaux concernés à cet effet dans le cadre du déroulement des rencontres des comités en SST et ce en respectant un échéancier adopté en lien avec les risques encourus identifiés dans la plainte soumise au présent dossier.

Je mets fin au présent dossier.

Conclusion

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Jacques St-Amour

Inspecteur CNESST

TÉ L: [redacted]

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4330640	31 janvier 2022	RAP1373915

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

Inst. national de psychiatrie

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, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce que des échéanciers du de l'annexe du pland'action F2 ne sont pas mentionnées. Il y a un risque d'agression pour les travailleurs. - Observé le : 2021-11-17 (RAP1367343) - Délai expire le 2022-01-16	-	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

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-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
26 janvier 2022 à 10:00	DPI4342178	14 mars 2022	RAP1376015

Destinataire

Numéro d'employeur :

Inst. national de psychiatrie

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Représentant de l'employeur
Madame Julie Malouin, chef de service

Lieu de travail

Numéro :

Institut Philippe Pinel de Montréal

10905, boulevard Henri-Bourassa Est
Montréal (Québec) H1C 1H1

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	Jacques St-Amour	85458
Aussi présents :	Mahmoud Khaznadji	47803

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 l'entreprise en titre en lien avec les dossiers suivants : le DPI4342035 et le DPI4322178.

Ainsi que la demande concernant le masque N-95 et l'absence de fit-test pour certains travailleurs de l'institut Pinel relié au fait qu'il y a divers types de masques N-95 fournit aux travailleurs.

Personne(s) rencontrée(s)

Mme Élizabeth Keskinbicak, Directrice Ressources Humaines

Mme Geneviève Lahaie, Conseillère santé et sécurité

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4342178	14 mars 2022	RAP1376015

RAPPORT D'INTERVENTION

Mme A SCFP

M. B SCFP

Mme C SPGQ

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'un hôpital spécialisé en psychiatrie légale. Sa mission est d'évaluer et de traiter une clientèle atteinte d'une maladie psychiatrique dont une partie significative relève aussi de la justice criminelle. L'entreprise fait partie du secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux. En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- Il y a un comité de santé et sécurité du travail;
- Des inspections des lieux de travail sont effectuées;
- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives mises en place au besoin;
- De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs concernant les méthodes de travail sécuritaires;

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

Une rencontre TEAM a lieu avec les personnes ci-haut mentionnées afin de donner suite aux deux demandes. Il est entendu que les deux demandes seront traitées dans un même dossier soit le DPI4322178.

Les deux demandes sont sur :

- Le *non-respect par l'employeur des politiques et procédures en lien avec le transfert des patients.*
- *La dotation au niveau des EPI sans test d'étanchéité lors de visite d'installation extérieur.*

Concernant le premier volet. Dans la nuit de jeudi à vendredi 10 décembre un patient est transféré selon la procédure à Douglas. Ce sont les gardes qui seront appelés à le transférer à deux. Dans la fin de journée de samedi 11

décembre un deuxième patient celui-ci [redacted] est transféré sur la même unité. À ce moment, il n'y a qu'un seul garde pour la soirée.

[redacted] *. Donc un ISPS pour deux patients. Également on est en contravention du règlement sur les sorties et congés: Article 4 concernant les patients. Qui confirme que pour des rendez-vous médicaux les patients doivent être accompagnés par des gardes de la sécurité. En pièce jointe les deux notes internes.*

La deuxième demande signifiée le 29 décembre 2021 mentionne les points suivants : L*ors de la réunion COVID du Jeudi 23 décembre (point de chute nouvellement prescrit par le ministère), on apprend que l'employeur veut mettre à profit sur le plancher les professionnels (Travailleur social, Psychologue et Criminologue) compte tenu du manque de personnel. Aujourd'hui le 29 décembre, on demeure encore incrédule sur les modalités et origines de cette initiative. Il n'y a eu aucune discussion avec la partie syndicale ou communication organisationnelle concernant ce changement de pratique. L'arrêté 007 confirme l'utilisation de plans de contingence mais la direction doit consulter les syndicats. Ce qui n'a pas été fait ici. On ne considère aucunement l'annonce du 23 décembre dernier comme un exercice de consultation.*

Selon nos membres, les volontaires professionnels auraient via zoom eu une formation d'une heure avant d'aller sur le plancher.

On a exposé des travailleurs non formés aux us et coutumes du travail de plancher à des risques inutiles. On nous a décrit des situations où les travailleurs avaient besoin de se situer de façon sécuritaire mais que personne dans l'organisation pouvait les guider.

Le 28 décembre nous avons interpellé la direction générale à cet effet et il nous affirme suivre la situation de près. Nous avons enfin pu discuter avec la DRH, Mme Elizabeth Keskinbicak concernant ces situations. Elle affirme alors que la sécurité est la priorité. Demande à connaître les situations problématiques. C'est pour cette raison mais aussi pour toutes celles qu'on vous a énuméré ci-dessus qu'on porte plainte officiellement concernant ce changement de pratique au niveau de la notion d'intervenant.

Description des observations et informations recueillies

Lors de la rencontre TEAM tenue le 26 janvier 2022 réunissant les personnes ci-haut nommées, il est entendu que le présent rapport ne pourra contenir tous les détails des points discutés.

Il est mentionné que la CNESST ne peut être interpellé et ne peut être partie prenante sur toutes questions concernant les relations de travail ayant cours à l'institut Pinel et des règles découlant des conventions collectives s'appliquant pour les travailleurs syndiqués.

Il est aussi mentionné que le mandat de la CNESST est de s'assurer que l'employeur en titre exerce une prise en charge de son dossier santé et sécurité du travail et qu'il se doit de respecter la loi sur la santé et de la sécurité et des règlements qui en découlent. En ce sens la CNESST est en mesure d'exiger toutes corrections à l'employeur s'il y a lieu.

Après les discussions tenues et des demandes formulées comme les réponses apportées de part et d'autre, il est convenu des points suivants :

1- La priorité demeure la santé et la sécurité des travailleurs syndiqués et non syndiqués œuvrant à l'institut Pinel.

2- L'employeur et les représentants syndicaux s'engagent à établir une meilleure communication afin d'éviter des distorsions dans l'applications des procédures déjà existantes concernant entre autres :

   - Les règles du transfert des usagers atteints de la COVID-19 de l'institut Pinel à l'institut Douglas ou tout autre lieu nécessitant la présence des travailleurs de Pinel et des mesures sanitaires s'y rattachant.
   - La présence des professionnels appelés en renfort pour cause de manque de personnel (criminologues psychologues et travailleurs) dans les unités de soins.
   - La fourniture et le port des équipements de protection individuels par les travailleurs dans le cadre de la pandémie de la COVID-19.

3- L'employeur s'engage a discuté avec les représentants des travailleurs pour tout changement ou modification dans les procédures sécuritaires existantes afin de répondre à des besoins organisationnels concernant l'aspect santé et sécurité des travailleurs. Ces discussions se feront dans le cadre formel lors du déroulement des rencontres des comités paritaires en SST ainsi que lors de situations dites d'urgences et ce dans un délai raisonnable.

Un rappel est fait à l'employeur pour le respect des articles 51 et suivants de la loi sur la santé et de la sécurité et des obligations qui s'y rattachent.

Nous informons toutefois l'employeur que des protocoles de sécurité ne peuvent être ignorés ou non appliqués pour la simple raison que leurs dates de création remontent à plusieurs années. Ainsi, nous rappelons à l'employeur que les protocoles mis en place dans son établissement ont été élaborés par une équipe paritaire et pluridisciplinaire composée notamment de spécialistes en la matière afin de répondre à une situation grave vécue au sein de l'institut Pinel. De ce fait, toute modification ou annulation d'un ou de plusieurs de ces protocoles ne peuvent avoir lieu sans l'avis et le consensus de tous les concernés d'une part mais également en donnant des raisons valables et objectives à cela.

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

- La loi sur la santé et de la sécurité du travail et des règlements qui en découlent.
- Directives émanant de l'INSPQ reliées au coronavirus COVID-19 applicable en milieu de travail.

Conclusion

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Jacques St-Amour

Inspecteur CNESST

Tél : [redacted]

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

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-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