

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

travail signé par les parties. Le document précise également l'obligation des travailleurs à respecter les directives et méthodes établies par l'employeur (art. 49 LSST).

Considérant la mise en place du moyen de prévention, l'employeur devra former et informer l'ensemble des travailleurs selon leur équipe respective. **La dérogation #3 est émise.**

Par la suite, l'employeur confirme que le document sera présenté aux nouveaux travailleurs et lors de la rencontre annuelle. Il mentionne par ailleurs que les nouveaux travailleurs sont d'abord jumelés à un autre travailleur en début d'emploi.

Enquête et analyse d'accident

L'employeur nous présente le document élaboré pour que les travailleurs rapportent tous accidents de travail afin de faire enquête et mettre en place les mesures correctives requises. Il ajoute un espace pour l'identification des causes. **La dérogation #2 est effectuée.**

Nous constatons que le document permet d'analyser la situation et de mettre en place les mesures correctives selon la situation. L'employeur doit s'assurer d'avoir un moyen de suivi pour les correctifs à mettre en place. M. Béland confirme qu'il est le responsable pour l'application des mesures correctives.

L'employeur doit s'assurer que les travailleurs connaissent la procédure en cas d'accident et l'attente de l'employeur concernant l'obligation de déclaration des accidents de travail. **La dérogation #4 est émise.**

Politique en matière de harcèlement psychologique :

L'employeur affirme que les travailleurs sont informés que les situations de cet ordre doivent être rapportées à l'employeur. Toutefois, il y a absence de politique documentée prévoyant comment gérer le risque à la santé psychologique que constituent le harcèlement, les conflits persistants ainsi que les incivilités, ni de mécanisme de plainte et de processus d'enquête structuré.

L'employeur doit prévenir les risques à la santé psychologique, en fournissant un mécanisme interne crédible permettant aux travailleurs de porter à l'attention de l'employeur les situations à risque.

Nous référons l'employeur à l'exemple de politique fournie par le secteur normes du travail du site internet cnesst.gouv.qc.ca.

➤ Un suivi sera fait lors de la prochaine rencontre sur cet aspect.

Communications et travail en milieu éloigné :

L'employeur décrit le système de communication actuellement fonctionnel sur le territoire de la pourvoirie, en l'occurrence un système de radios émetteurs (« CB ») jumelé aux radios sur la bande FM dans chacun des camions, en plus de la téléphonie cellulaire fonctionnelle dans certaines zones. Deux CB portatifs sont disponibles pour les VTT ainsi qu'un téléphone satellite

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

apporté lors des sorties en traineaux. L'employeur affirme qu'au final, toutes les équipes disposent d'un moyen de communication efficace.

L'employeur explique connaître la routine quotidienne des ménagères ainsi que l'emploi du temps des autres travailleurs. Les travailleurs seuls sont parfois visités entre eux par leur cohabitation lors de certaines tâches. Les travailleurs avisent en montant puis en revenant du bois auprès de l'accueil ou des responsables résidents pour le Natis.

Transport en milieu forestier :

L'employeur explique les mesures réalisées dans le but de rendre les chemins de la pourvoirie carrossables et diminuer le risque lié à la conduite sur le réseau (entretien des ponceaux, drainage, visibilité, aplanissement). Il affirme que l'état des chemins est vérifié en continu, et davantage après les intempéries.

L'employeur explique que les chemins peuvent parfois être également utilisés pour le transport de bois, mais qu'à cette occasion la signalisation est réalisée par la compagnie nommée.

L'employeur explique les directives que reçoivent les travailleurs concernant à la conduite sur chemins forestiers et affirme que des recadrages sont effectués auprès des clients fautifs.

L'employeur explique que tous les véhicules camionnettes et VUS possèdent un contenu standardisé en lien avec des outils, une carte du territoire, un extincteur ainsi que du matériel d'urgence et de premiers soins, le tout vérifié en début de saison et ensuite aux 2 semaines. L'employeur présente la liste de vérification incluant une cruche d'eau.

L'employeur affirme que deux véhicules supplémentaires à sa flotte habituelle sont disponibles au besoin en cas de bris mécaniques lesquels sont effectués dès le rapport d'un bris.

L'employeur présente la procédure de remisage des moteurs à bateaux élaborée.

Contraintes thermiques :

L'employeur démontre que les travailleurs ont accès à des bouteilles d'eau et affirme qu'une quantité supplémentaire est apportée en temps chaud. Il explique par ailleurs réserver le buchage au printemps lorsque le temps est plus frais, compte tenu de la lourdeur de la tâche. Il affirme que des pauses peuvent être prises à l'air climatisée et que des pauses plus fréquentes sont prises en temps chaud.

Je fais parvenir à l'employeur le lien internet vers le guide Travailler à la chaleur Attention de la CNESST.

Monoxyde de Carbone :

L'employeur explique que les chalets sont munis d'extincteurs vérifiés et de détecteurs de CO avec piles changées selon une procédure.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

Premiers soins :

L'employeur affirme que la quasi-totalité des travailleurs possède la formation de secouriste en milieu éloigné. Il mentionne que du chasse-moustiques est fournis et que des épipens sont disponibles dans les deux secteurs.

Équipements de protection individuelle :

L'employeur explique que les ÉPI sont disponibles, dont certains dans chaque véhicule, soit les bottes de sécurité, «shaps» pour l'utilisation de la scie à chaîne, visière et casque dont celui pour conduite de motoneige. Il affirme faire des rappels du port des ÉPI ainsi que des vérifications.

Manutention de charges :

L'employeur explique la méthode enseignée lors de la refente de bois afin de limiter la manutention manuelle, d'autant plus l'acquisition du « processeur automatique » maintenant utilisé pour le $\frac{3}{4}$ du bois de chauffage.

Il mentionne que les poissons destinés à l'ensemencement sont comptés la prise à l'eau, que les bacs sont maintenant directement apportés au lac par camion et que du concassé a été ajouté aux abords lorsque glissants pour prévenir les chutes de même niveau.

Suite aux discussions, une visite des lieux suivants est effectuée :

- «Shed» à batteries (bateaux)
- Secteur de préparation du bois de chauffage
- Secteur du chenil
- Secteur de la pisciculture
- Garage d'entretien

«Shed» à batteries (bateaux)

L'endroit sert d'entreposage pour les batteries des bateaux lors du chargement. L'employeur précise qu'il ne procède pas au remplissage des batteries et connaître les risques en lien avec cette opération.

Limeuse à scie

Nous constatons une limeuse à scie qui n'est pas en opération au moment de la visite. L'équipement artisanal fonctionne sur une batterie 12 volts et l'employeur nous fait la démonstration d'utilisation. Suite à la démonstration, nous constatons que la force du moteur qui est telle qu'il peut arrêter l'équipement de façon manuelle. Nous constatons cependant l'accès à deux angles entrant au niveau de la courroie qui doit être protégé. L'employeur s'engage à

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

apporter le correctif avant de se servir de nouveau de l'équipement. **La dérogation #5 est émise.**

L'employeur affirme par ailleurs qu'une visière est utilisée lors de l'utilisation de la lime ou de la meuleuse.

Nous constatons la présence d'un babillard SST qui a été mis en place à cet endroit afin d'informer les travailleurs sur les bonnes pratiques en SST, notamment sur le SIMDUT, les troubles musculosquelettiques, les tolérances zéro à la CNESST, les équipements de protection individuelle, etc.

Secteur de préparation du bois de chauffage

L'employeur nous informe avoir acquis une machine pour faciliter la tâche de faire le bois de chauffage. Il nous explique le fonctionnement et la méthode d'utilisation de la fendeuse à bois Evo30 de Pilmaster. Nous constatons que la machine a des dispositifs de sécurité afin d'empêcher l'accès aux zones dangereuses comme des protecteurs et une commande à action maintenue. L'employeur confirme que l'opération de la machine se fait à un travailleur alors que l'autre travailleur procède au chargement avec de la machinerie ou place le bois préparé dans un camion à la sortie du convoyeur.

Nous discutons également des risques de troubles musculosquelettiques lors de la tâche du cordage du bois de chauffage et l'employeur confirme former les travailleurs sur les bonnes techniques de travail et que ceux-ci savent qu'ils doivent informer l'employeur en cas d'incapacité à faire la tâche (ex : bûches trop lourdes).

Secteur du chenil

L'employeur nous présente les moyens mis en place pour la formation des travailleurs sur le travail avec les chiens de traîneau (préparation avant l'arrivée des clients, planification avant départ, approche des chiens, tolérance zéro envers les chiens démontrant des signes d'agressivité, protocole en cas de bagarre, suivie en cours d'expédition) ainsi que les équipements de sécurité requis pour cette activité (ex : freins automatiques pour les traîneaux, pare-chocs, chaînes de sécurité, bungee). Il affirme qu'un travailleur peut guider seul une excursion qu'après deux ans d'entraînement. Il nous présente notamment les moyens de surveillance et de communication mis en place pour assurer la sécurité lors des excursions avec les traîneaux à chiens, lesquelles sont exécutées avec la présence d'un aide en plus du guide, ainsi que la prévention des contraintes thermiques. Il affirme que des trousses sont présentes dans les traîneaux.

Secteur de la pisciculture

L'employeur nous présente les risques et moyens de prévention mis en place pour le secteur.
Aérateur des bassins

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

Lors de l'entretien de l'aérateur, on constate que le contrôle d'énergie se fait par le débranchement de la boîte de jonction et non par le sectionneur à la source. L'employeur confirme que le contrôle de l'énergie peut se faire par le sectionneur. L'employeur devra élaborer une méthode sécuritaire de travail pour le contrôle des énergies et former les travailleurs qui effectuent la tâche sur la méthode à appliquer. **Les dérogations #6 et #7 sont émises.**

L'employeur est référé au guide *Cadenassage et autres méthodes de contrôle des énergies* pour l'élaboration de la méthode à appliquer.

Produits dangereux

Nous constatons la présence de deux contenants non identifiés avec des produits pour les bassins de pisciculture. L'employeur mentionne qu'il s'agit d'iode et de chloramine-T. L'employeur ne peut confirmer s'il s'agit de produits relevant du SIMDUT, mais affirme que les travailleurs portent des gants et des lunettes. L'employeur présente un contenant possédant un pictogramme SIMDUT.

L'employeur doit s'assurer d'indiquer le contenu des récipients afin d'éviter toutes confusions au niveau de l'utilisation. **La dérogation #8 est émise.**

Suite à ses démarches pour l'identification des contenants, si les produits relèvent du SIMDUT, l'employeur devra s'assurer de répondre aux exigences réglementaires pour le SIMDUT notamment :

- Identification des produits selon le SIMDUT
- Formation des travailleurs sur le SIMDUT 2015

Dans les deux cas, l'employeur doit s'assurer que l'entreposage est adéquat selon les recommandations du fabricant et que les équipements de protection individuelle sont disponibles et portés par les travailleurs.

L'employeur mentionne par ailleurs la disponibilité d'un ensemble en cas de déversement.

Finalement, nous constatons que la charge du camion aux étangs est arrimée et que la bonbonne de gaz comprimé est attachée à la verticale.

Garage d'entretien

L'employeur nous présente la section du garage qui est utilisée par les travailleurs. Il nous informe d'un projet de déménagement pour que l'entretien de la pourvoirie se fasse dans de nouveaux locaux puisqu'actuellement, les travailleurs utilisent une partie du garage personnel de M. A [REDACTED]

Nous constatons la présence d'une bouteille de gaz comprimé, de l'argon, qui n'est pas entreposée debout, avec les soupapes dirigées vers le haut, et solidement retenue en place. **La dérogation #9 est émise.**

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

Suite à une discussion, il est convenu avec l'employeur qu'il cadenasse ses équipements personnels non utilisés par les travailleurs afin d'éviter la confusion et l'accessibilité des travailleurs à ses outils.

Le temps de mettre en place le cadenassage, l'employeur s'engage à tenir le garage barré en son absence.

Utilisation de l'air comprimé

Lors d'une discussion sur les travaux de construction et de rénovation sur le site, l'employeur nous informe que les travailleurs font usage de l'air comprimé pour se nettoyer, ce qui est contraire à l'article 325 du RSST.

325. Nettoyage à l'air comprimé: Il est interdit d'utiliser l'air comprimé pour nettoyer des personnes.

L'employeur doit informer les travailleurs de proscrire cette méthode de nettoyage qui présente des risques à la santé. **La dérogation #10 est émise.**

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs :

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

Ce moyen peut notamment prendre la forme de liste de vérifications documentées par secteur à compléter périodiquement.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

Conclusion

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

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

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.



Stéphanie ROSA

Inspectrice

Direction régionale de la Mauricie et du Centre-du-Québec

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

1055, boulevard des Forges, 2^e étage

Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

1 800 668-6210 poste [REDACTED]

stephanie.rosa@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

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
Pourvoirie Club Hosanna inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) Programme d'accueil des nouveaux travailleurs: L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir les éléments suivants : *La description des tâches (incluant les risques associés, les méthodes et les outils de travail et les équipements de protection individuelle) *La formation sur les méthodes de travail sécuritaires *Les modalités de supervision. - Observé le : 2019-06-11 (RAP1269153) - Délai expire le 2019-07-08	-	Effectuée
2	LSST / 51(5) Enquête et analyse d'accident: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il n'y a pas de processus d'enquête lors d'accident de travail, ce qui peut occasionner un risque de blessure puisque les moyens de prévention ne sont pas mis en place suite à un fait accidentel. - Observé le : 2019-06-11 (RAP1269153) - Délai expire le 2019-07-08	-	Effectuée
3	LSST / 51(9) Formation des travailleurs sur les risques par secteur: L'employeur doit s'assurer que les travailleurs soient informés adéquatement sur les risques reliés à leur travail.	2019-09-09	Non commencée

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

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

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
Pourvoirie Club Hosanna inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(5) Formation des travailleurs sur la procédure de déclaration des accidents: L'employeur doit s'assurer que les travailleurs utilisent les méthodes et techniques visant à identifier les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en participant à la déclaration des accidents dans le milieu de travail.	2019-09-09	Non commencée
5	RSST / 182 Limeuse à scie: Une machine, à savoir la limeuse à scie, ayant une zone dangereuse accessible, n'est pas munie d'un protecteur isolant ladite zone ou d'un dispositif de protection protégeant le travailleur contre les risques pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.	2019-07-16	Non commencée
6	RSST / 188.5 Aérateur méthode de contrôle des énergies: L'employeur ne s'assure pas que pour les aérateurs des bassins de la pisciculture qu'une ou plusieurs procédures décrivant la méthode de contrôle des énergies soient élaborées et appliquées. Les procédures doivent être facilement accessibles sur les lieux où les travaux s'effectuent.	2019-07-23	Non commencée
7	RSST / 188.8 Formation sur la méthode de contrôle des énergies pour les aérateurs: L'employeur doit s'assurer que les personnes ayant accès à la zone dangereuse de la machine sont formées et informées sur les risques pour la santé et la sécurité liés au travail effectué sur la machine et sur les mesures de prévention spécifiques à la méthode de contrôle des énergies appliquée.	2019-07-23	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289423	22 juillet 2019	RAP1272598

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
Pourvoirie Club Hosanna inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
8	LSST / 51(5) Produits dangereux: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer un risque pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il y a des produits dangereux pour l'entretien des bassins de la pisciculture qui ne sont pas identifiés et qui pourraient causer de la confusion et des blessures à un travailleur en cas de mauvaise identification et utilisation.	2019-07-23	Non commencée
9	RSST / 77(5) Bouteille de gaz comprimé - argon: La bouteille de gaz comprimé présente dans le garage d'entretien n'est pas solidement retenue en place.	2019-07-10	Non commencée
10	RSST / 325 Air comprimé: L'employeur ne s'assure pas que les travailleurs n'utilisent pas l'air comprimé pour leur nettoyage (personne).	2019-07-23	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
24 juillet 2019 à 10:00	DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Ville de Saguenay 491, boulevard de la Grande-Baie Sud La Baie (Québec) G7B 2C9 Représentant de l'employeur Monsieur Jean-François Régnal, Responsable	Numéro : Hydro-Jonquière 1710, rue Sainte-Famille Jonquière (Québec) G7X 9C2

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
		
Rédigé par : Dave Létourneau	55250	Saguenay-Lac-Saint-Jean
Aussi présents : Marie-Michelle Larouche	20137	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Observations

Objet de l'intervention

Documenter les circonstances de l'accident de travail survenu à Mme A le

Personnes rencontrées

M. Martin Vachon, directeur du service
M. Nicolas Tremblay, directeur adjoint du service
M. Jean-François Régnal, chef de division santé/sécurité, Ville de Saguenay
Mme Nathalie Michaud, technicienne en administration

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Hydro-Jonquière œuvre dans le secteur d'activité (11)-Administration publique et se spécialise notamment dans l'approvisionnement en électricité des clients dans l'arrondissement Jonquière. Elle emploie environ 40 travailleurs syndiqués (SCFP Cols Blancs accréditation Ville de Saguenay) répartis sur un quart de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties dans une salle de réunion de l'établissement et leur explique l'objet de mon intervention :

- 1) S'assurer qu'aucun autre accident semblable ne survienne. Pour ce faire, j'effectue la collecte des informations spécifiques à l'accident et par la suite, une visite du lieu de l'accident est effectuée et des photos sont prises ;
- 2) S'assurer que des mesures de prévention en matière de violence et d'agression de la clientèle pour les travailleurs du département du recouvrement sont non seulement en place, mais efficaces ;

Lors de l'intervention, Mme A [REDACTED] (travailleuse accidentée) est [REDACTED]
[REDACTED]

Description des observations et des informations recueillies**Description de l'accident et chronologie**

- Date de l'accident : [REDACTED] vers 15:10
- Facteur qui a causé l'accident : Un client qui s'est fait interrompre son service d'électricité se présente au bureau du recouvrement de l'établissement d'Hydro-Jonquière. Comme l'impasse persiste avec le client, la préposée à ce poste réfère le client à Mme A [REDACTED]

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

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

Cette dernière vient chercher le client à l'accueil et l'amène dans son bureau personnel. Mme A [REDACTED] est alors victime de menaces, d'intimidations et d'injures. Après quelques instants, le client quitte le bureau de Mme A [REDACTED] en criant, l'injuriant et en frappant dans la porte qui sépare le couloir de la facturation de la salle d'accueil. Le client revient 2 autres fois à l'établissement. La deuxième fois, il vient remettre 400 \$ en injuriant Mme A [REDACTED] et les autres travailleurs. La troisième fois, il vient remettre 100 \$.

- Depuis l'événement, la [REDACTED] est en accident de travail.

Autres informations sur l'accident

- Ancienneté chez l'employeur : [REDACTED]
- Fonction de la [REDACTED] au moment de l'accident et site de l'établissement ou du chantier : [REDACTED]
- Formation reçue: Selon l'employeur, tous les employés du recouvrement et de la facturation reçoivent annuellement une formation sur les risques d'agression et de manifestation de violence par la clientèle. **À ma demande, l'employeur s'engage à me faire parvenir au plus tard le vendredi 2 août 2019 les documents qui attestent des formations reçues pour les travailleurs concernés.**
- L'un des [REDACTED] boutons d'alerte fut utilisé [REDACTED] lors de l'événement, mais il n'a pas fonctionné. Donc, lorsque les policiers sont arrivés sur place, le client avait déjà quitté les lieux. L'employeur attribut la situation à un bris du logiciel de communication potentiellement généré par les récents travaux de rénovation.
- Lorsque la préposée au bureau du recouvrement réfère le client à Mme A [REDACTED] elle n'identifie aucun signe précurseur d'une manifestation de violence.
- Jusqu'à la survenance de l'événement, et selon la procédure verbale de l'employeur, un client du recouvrement qui désirait rencontrer un [REDACTED] dans son bureau personnel était autorisé à le faire. Essentiellement, il devait attendre dans la zone d'accueil pour qu'un [REDACTED] vienne le chercher et l'accompagne jusqu'à son bureau.

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

Suite à l'accident, l'employeur a réalisé une enquête et analyse de l'accident. Le document ainsi que des photos, m'ont été transmis par courriel par M. Renald le 12 juillet 2019. À la page

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

6 de 7, l'employeur énumère les mesures correctives mises en place afin prévenir un événement similaire. Selon ce qui est inscrit au document, ces correctifs sont censés être tous complétés au moment de réaliser mon intervention. En compagnie des parties, je reviens sur chacun d'eux :

- 1) L'employeur a réparé les [] boutons d'alerte reliés au service de police. Il a également implanté une procédure-test afin de s'assurer que les [] boutons reliés au service de police soient en tout temps fonctionnels. À propos de la procédure, on m'informe que c'est la secrétaire qui est responsable d'effectuer lesdits tests à raison d'une fois par semaine. L'employeur m'informe qu'il n'y a actuellement aucune procédure écrite, claire et structurée concernant les modalités d'application de cette procédure. **Des dérogations sont émises (1 et 2).** Également, l'employeur me confirme ne pas avoir actuellement de moyens écrits, clairs et structurés afin de s'assurer que la procédure de tests des boutons d'alerte soit mise en application selon les modalités qu'il définit. **Une dérogation est émise (3).**
- 2) La porte donnant accès au couloir de la facturation est désormais en tout temps verrouillée du côté de l'accueil.
- 3) L'employeur a mis en place au niveau du bureau d'accueil une vitre anti-agression de 21 mm d'épaisseur. Selon l'employeur, il s'agit des mêmes spécifications que les vitres aux bureaux de la perception et du recouvrement qui étaient déjà en place au moment de l'événement du [].
- 4) L'employeur a mis en place un nouveau processus de rencontre des clients. Dorénavant, lorsque, pour des motifs de recouvrement, un client désire s'adresser à du personnel, ces derniers devront le faire en demeurant en tout temps derrière des vitres anti-agression. De plus, les clients du recouvrement ne sont plus autorisés à aller au-delà de la zone de l'accueil. L'employeur m'informe que la directive est actuellement verbale. **Des dérogations sont émises (4, 5 et 6).** À ce sujet, j'indique à l'employeur qu'il doit impérativement déterminer par écrit les moyens de prévention dans le but de laisser moins de place possible à l'improvisation. Cela permettra également de s'assurer de la continuité de l'information et d'une permanence des correctifs. Je m'attends à ce que cette procédure réponde à plusieurs questions, dont :
 - a) Quels sont les rôles et responsabilités de chacun dans le processus ?
 - b) Comment fait-on pour reconnaître les signes précurseurs d'une manifestation de violence ?

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

- c) Dans quelles circonstances utilise-t-on le bouton panique ?
- d) Quelles sont les directives en attendant les policiers ?

Pour du support en la matière, j'invite l'employeur à entrer en communication avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur affaires municipales (APSAM). L'adresse internet de l'organisme est le suivant :

<https://www.apsam.com/>

Comme cause fondamentale de l'accident, l'employeur a identifié une méthode de travail inadéquate. Il précise que la prise en charge des clients difficiles se faisait seul à seul dans un bureau à une seule sortie (référence page 5 de 7 du rapport d'enquête de l'employeur).

Autres observations lors de l'intervention

On m'informe qu'il y a actuellement 4 travailleurs dans le département du recouvrement. Un de ces travailleurs se rend au domicile du client pour faire l'interruption du service.

Avec les modifications apportées suite à l'événement du [REDACTED] un client qui pénètre dans la zone d'accueil de l'établissement se trouve à l'extérieur d'une zone sécurisée pour les employés d'Hydro-Jonquière. Ceux-ci peuvent donc actionner l'un des [REDACTED] boutons panique qui sont accessibles de l'intérieur de la zone sécurisée :

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

L'employeur veut continuer à assurer un service à la clientèle aux clients qui se présentent à l'établissement. Dans d'autres circonstances que celles du recouvrement, l'employeur tolère toujours que des clients viennent les rencontrer dans la portion des bureaux administratifs.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

L'employeur m'informe qu'il y a actuellement en place en programme d'aide aux employés (PAE) pour les membres de son organisation qui sont victimes d'une manifestation de violence ou d'agression.

Obligations de l'employeur et risque de violence et d'agression par la clientèle

Sur place, je reviens auprès des parties au sujet d'obligations de l'employeur. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) énonce l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs pour tous les aspects reliés au travail, ce qui implique de prévenir les violences qui surviennent dans le cadre du travail, dont le risque de violence et d'agression par la clientèle. Lorsque cela n'est pas possible, il faut alors chercher à diminuer et à contrôler les risques. D'ailleurs, les principaux articles généraux de la LSST qui énoncent les obligations de l'employeur sont les articles 51, 58, 60 et 62 de la section II du chapitre III.

Également, je précise à l'employeur qu'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs [REDACTED] jouit de certains droits accordés aux travailleurs, dont ceux à l'article 9 de la LSST :

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

De plus, la LSST, à l'article 8 qui fait référence à l'article 7, indique aussi qu'un représentant de l'employeur est tenu aux obligations imposées à un travailleur, dont l'article 49.

Donc, ces dispositions à la LSST s'appliquent aux travailleurs, et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle y compris les représentants de l'employeur.

Selon les données de la CNESST (2012 à 2015), pour tous les secteurs d'activités, les lésions acceptées attribuables à la violence au travail sont de 8,9 %, avec une tendance à la hausse. Les lésions sont psychiques ou encore physiques.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

J'explique à l'employeur les principes de l'approche préventive intégrée qui traite des mesures et des moyens de prévention pour les risques de violence :

- 1) **Primaire (avant)** : Il s'agit de prévenir ou de diminuer à la source la possibilité qu'un acte violent puisse survenir. Parmi les moyens de prévention : formation et information du personnel, aménagement adéquat des lieux de travail, organisation du travail...
- 2) **Secondaire (pendant)** : Il s'agit de prévoir et d'énoncer des consignes de gestion de crise en cas de désorganisation comportementale. Parmi les moyens de prévention : procédures d'intervention d'urgence afin de contrôler la situation et minimiser sur le champ l'impact d'une telle situation (ex. : code blanc), moyens de communication d'urgence (ex. : bouton panique), procédures d'interventions spécifiques, etc.
- 3) **Après (tertiaire)** : Il s'agit de limiter autant que possible l'impact d'un acte de violence sur la santé psychologique du travailleur victime ou témoin. Parmi les moyens de prévention : soutien immédiat à un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence, aide psychologique à la victime dans les heures et les jours qui suivent (ex. : PAE), mécanismes de contrôle et d'analyse de la situation à la suite de l'événement (ex. : débriefing à chaud, retour post-événement, etc.).

Lors de mon intervention, l'employeur n'est pas en mesure de me démontrer les moyens de prévention et de contrôles par rapport aux risques de violence et d'agression par la clientèle inscrits à son programme de prévention. **À ma demande, l'employeur s'engage à me faire parvenir au plus tard le vendredi 2 août 2019 la portion du programme de prévention concernée. Je l'informe qu'un retour lui sera fait sur le sujet.**

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. **Lorsque j'aurai pris connaissance de la portion du programme de prévention qui traite des manifestations de violence et d'agression par la clientèle que l'employeur s'engage à me faire parvenir au plus tard le vendredi 2 août 2019, je vérifierai si des éléments du programme ont trait aux dérogations constatées et si ces**

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

derniers sont mis en application. Au besoin, un avis de correction quant à la permanence des correctifs sera émis ou une recommandation du programme de prévention (PP) sera faite afin que l'employeur mette en place les mesures de contrôles appropriées.

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. Certains documents sont également demandés à l'employeur.

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.



Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.

Inspecteur

Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean

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

418 696-5200, poste [REDACTED] ou 1 800 668-0087

Télécopieur : 418 696-9957

Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca

cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

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
Ville de Saguenay	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(7) L'employeur ne fournit pas un matériel sécuritaire et n'assure pas son maintien en bon état, à savoir les boutons d'alerte à l'accueil, la perception et recouvrement, ce qui peut occasionner une situation où un travailleur veut demander de l'assistance des policiers en situation de manifestation de violence ou d'agression mais que ces derniers ne sont pas avisés parce que le système ne fonctionne pas. L'employeur doit établir de façon écrite, claire et structurée les modalités pour s'assurer que le système soit toujours fonctionnel.	2019-09-07	Non commencée
2	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur à sa procédure de travail écrite sécuritaire concernant la procédure test des boutons d'alerte. Il y a un risque à ce qu'une méconnaissance du travailleur au niveau de la procédure à appliquer génère une situation où un travailleur veut demander de l'assistance des policiers en situation de manifestation de violence mais que ces derniers ne sont pas avisés parce que le système ne fonctionne pas.	2019-09-07	Non commencée
3	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il n'y a pas de processus de contrôle écrit, clair et structuré concernant la procédure test des boutons d'alerte, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque le système ne fonctionne pas et que le ou les travailleurs sont impliqués dans une manifestation de violence ou d'agression d'un client.	2019-09-07	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290826	2 août 2019	RAP1273483

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
Ville de Saguenay	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail écrite, claire et structurée en ce qui concerne le processus de rencontre des clients pour le recouvrement. Il y a danger d'une lésion psychique ou physique pour le travailleur si, par exemple, l'environnement dans lequel il discute avec le client n'est pas sécuritaire (ex : présence d'objets).	2019-09-22	Non commencée
5	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur à sa procédure de travail procédure sécuritaire de travail écrite, claire et structurée en ce qui concerne le processus de rencontre des clients pour le recouvrement. Il y a danger d'une lésion psychique ou physique pour le travailleur si, par exemple, l'environnement dans lequel il discute avec le client n'est pas sécuritaire (ex : présence d'objets).	2019-09-22	Non commencée
6	LSST / 51(5) L'employeur n'a pas mis en place les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il doit y avoir un processus de contrôle écrit de la procédure de travail sécuritaire concernant le processus de rencontre des clients pour le recouvrement, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités définies dans la procédure.	2019-09-22	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 du Saguenay- Lac-Saint-Jean Place-du-Fjord 901, boulevard Talbot Case postale 5400 Chicoutimi (Québec) G7H 6P8 Téléc. : 418 696-9957	Direction régionale du Saguenay- Lac-Saint-Jean Complexe du parc, 6e étage 1209, boul. du Sacré-Coeur C. P. 47, succ. Bureau-chef Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8 Téléc. : 418 679-5931

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
20 août 2019 à 9:30	DPI4294785	22 août 2019	RAP1275751

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] 9036-4654 Québec inc. 2680, avenue du Pont Sud Route rurale 1 Alma (Québec) G8B 5V2 Représentant de l'employeur Monsieur Gilles Lavoie, Président	Numéro : [REDACTED] Résidence La Joie enr. 2680, avenue du Pont Sud Route rurale 1 Alma (Québec) G8B 5V2

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : Marie-Michelle Larouche	20137	Saguenay-Lac-Saint-Jean

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* (LSST) et de la réglementation en lien avec les risques d'agression et à l'environnement de travail.

Personnes rencontrées

Madame France Fradette, propriétaire

Madame A [REDACTED]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Résidence La Joie env.* œuvre dans le secteur d'activité (30) – *Services médicaux et sociaux*. Elle offre des services d'hébergement, d'assistance et de surveillance pour personnes âgées autonomes, semi-autonomes et ayant de légers troubles cognitifs. L'établissement compte environ 35 travailleurs non syndiqués répartis sur trois quarts de travail.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4294785	22 août 2019	RAP1275751

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées ci-dessus et je leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et spécifiques à mon mandat. J'effectue une visite sommaire de la cuisine. Je discute avec un travailleur sur place. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

SUJET 1 : RISQUE D'AGRESSION

Tout d'abord, selon les données de la CNESST (2012 à 2015), pour tous les secteurs d'activités, les lésions acceptées attribuables à la violence au travail sont de 8,9 %, avec une tendance à la hausse. Les lésions sont psychiques ou encore physiques.

Par ailleurs, je souligne à l'employeur ses obligations en la matière. Entre autres, la LSST énonce l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs pour tous les aspects reliés au travail, ce qui implique de prévenir les violences qui surviennent dans le cadre du travail, dont le risque de violence et d'agression par la clientèle. Lorsque cela n'est pas possible, il faut alors chercher à diminuer et à contrôler les risques. J'explique à l'employeur les principes de l'approche préventive intégrée qui traite des mesures et des moyens de prévention pour les risques de violence :

- 1) PRIMAIRE (AVANT) :** *Il s'agit de prévenir ou de diminuer à la source la possibilité qu'un acte violent puisse survenir. Parmi les moyens de prévention : formation et information du personnel, aménagement adéquat des lieux de travail, organisation du travail...*

À ce propos, j'apprends qu'environ une vingtaine de résidents sont touchés par de légers troubles cognitifs. Dans le cas où la santé mentale d'un résident est plus sévère (ex. : perte totale d'autonomie), ce dernier sera changé de résidence puisque cet établissement n'accueille pas ce type de patient.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4294785	22 août 2019	RAP1275751

Aussi, l'employeur m'indique que la plupart des travailleurs ont suivi une formation donnée par l'hôpital d'Alma en lien avec la détection des signes d'agressivité et la manière sécuritaire d'intervenir en cas de crise. Toutefois, lors de l'intervention, madame Fradette n'est pas en mesure de confirmer que l'ensemble des travailleurs ayant à côtoyer les résidents à risque de comportements violents a reçu une formation en ce sens. Je demande que cette information soit validée et, le cas échéant, que des actions soient entreprises pour s'assurer que tous les travailleurs soient formés en la matière. **La dérogation 1 est émise.**

Par ailleurs, des rencontres informelles ont lieu entre le personnel d'expérience et les nouveaux travailleurs pour discuter des particularités et des préférences des résidents. Ceci assure une meilleure relation entre le personnel et les résidents pour éviter des confrontations pouvant mener à des gestes violents. Madame Fradette me confirme qu'il est important que les travailleurs suivent cette vision organisationnelle.

Puis, dès qu'un travailleur note un changement comportemental d'un résident, un processus pour ajuster la médication est entamé. En attente que la médication soit équilibrée (24 à 48 heures), les travailleurs sont informés de la situation par le dossier médical du résident (papier et électronique). Dans le même ordre d'idées, des remarques spécifiques sont notées au dossier d'un résident si ce dernier est susceptible d'avoir des gestes agressifs. Les travailleurs ont l'obligation de lire chaque dossier de résident à chaque début de quart de travail.

- 2) SECONDAIRE (PENDANT) :** *Il s'agit de prévoir et d'énoncer des consignes de gestion de crise en cas de désorganisation comportementale. Parmi les moyens de prévention : procédures d'intervention d'urgence afin de contrôler la situation et minimiser sur le champ l'impact d'une telle situation (ex. : code blanc), moyens de communication d'urgence (ex. : bouton panique), procédures d'interventions spécifiques, etc.*

À ce sujet, madame Fradette m'informe que des consignes verbales sont adressées aux travailleurs (ex. : tenir un bras de distance avec le résident). Aussi, je suis informée que les travailleurs ont toujours un moyen de communication sur eux et il y a au minimum quatre travailleurs par quart de travail.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4294785	22 août 2019	RAP1275751

En revanche, aucune consigne n'est clairement établie lors de la gestion de crise en cas de désorganisation comportementale. J'indique à l'employeur qu'il doit déterminer par écrit les moyens de prévention dans le but de limiter l'improvisation. **La dérogation 2 est émise.**

Je m'attends à ce que cette procédure comporte les éléments suivants :

- Quels sont les rôles et responsabilités de chacun dans le processus ?
- Comment fait-on pour reconnaître les signes précurseurs d'une manifestation de violence ?
- Quelles sont les stratégies de protection à appliquer en fonction du risque potentiel de violence? (Ex. : changement de médication, comportement agressif connu, désorganisation soudaine et imprévue)
- Dans quelles circonstances l'intervention d'un tiers (ex. : police, collègue, membre de la direction) est-elle nécessaire?

Pour du support en la matière, j'invite l'employeur à consulter la documentation en lien en la matière sur le site Internet de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur affaires municipales (APSAM) : <https://www.apsam.com/>

Je m'attends aussi à ce que cette procédure soit divulguée aux travailleurs et que des mécanismes soient en place pour assurer son application. **La dérogation 3 est émise.**

3) APRÈS (TERTIAIRE) : *Il s'agit de limiter autant que possible l'impact d'un acte de violence sur la santé psychologique du travailleur victime ou témoin. Parmi les moyens de prévention : soutien immédiat à un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence, aide psychologique à la victime dans les heures et les jours qui suivent (ex. : PAE), mécanismes de contrôle et d'analyse de la situation à la suite de l'événement (ex : débriefing à chaud, retour post-événement, etc.).*

À ce propos, l'employeur n'a pas de mécanismes en place pour limiter les impacts à la suite d'un acte de violence. Je demande qu'un protocole post-événement précise les actions à

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4294785	22 août 2019	RAP1275751

mener. **La dérogation 4 est émise.**

D'ailleurs, à la lumière des informations recueillies, je mentionne à l'employeur qu'il est obligatoire qu'un registre d'événements soit mis en application au sein de leur organisation. À ce sujet, j'informe l'employeur que ce registre permet de suivre tous les incidents survenus et d'y apporter des correctifs pour améliorer la sécurité des travailleurs. Aussi, ceci est une obligation prévue par la Loi exigeant d'identifier et de contrôler les risques au sein de son organisation. **La dérogation 5 est émise.**

SUJET 2 : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Risque d'incendie

Dans le bureau, j'apprends que des pratiques d'évacuation ont lieu chaque automne. Lors de ces pratiques, le service incendie vérifie les sorties de secours et les extincteurs. Aussi, l'employeur a fait les démarches pour qu'un système de gicleur soit installé à la totalité de la bâtisse. À l'heure actuelle, seul le secteur des résidents ayant de légers troubles cognitifs est muni de ce système. Selon madame Fradette, d'ici quelques mois, les travaux devront débuter.

Cuisine

Lors de l'intervention, je fais une visite sommaire de la cuisine. J'observe que les couteaux sont bien rangés, que les planchers sont bien entretenus et que le réfrigérateur est muni d'une poignée intérieure. Par ailleurs, le mélangeur possède un protecteur interverrouillé pour empêcher l'accès à l'outil. Une cuisinière me fait la démonstration de l'appareil.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs :

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

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4294785	22 août 2019	RAP1275751

Conclusion

À la suite des observations et des 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 présente Loi. 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.

Une copie de l'avis de correction doit être affichée à la vue des travailleurs, en vertu de l'article 183 et 186 de la LSST.

Je demeure disponible pour un complément d'information.



Marie-Michelle Larouche

Inspectrice en santé et sécurité au travail

Direction régionale Saguenay—Lac-St-Jean

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

Place du Fjord, 901, boulevard Talbot, 1er étage

Saguenay (Québec) G7H 6N7

418 696-5200, 

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4294785	22 août 2019	RAP1275751

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
9036-4654 Québec inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) -Formation à vérifier- L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En ce sens, l'employeur ne s'assure pas que tous les travailleurs ont suivi une formation en lien avec la violence au travail. Cela peut occasionner des risques de blessures à un travailleur advenant que ce dernier n'ait pas décelé les signes d'agressivité d'un résident et qu'il se fasse agresser.	2019-09-09	Non commencée
2	LSST / 51(3) -Procédure pendant- L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure de travail écrite, claire et structurée en ce qui concerne la gestion de crise en cas de désorganisation. Il y a risque d'une lésion psychique ou physique pour le travailleur s'il prend des initiatives non-sécuritaires, ne sachant pas comment agir.	2019-09-19	Non commencée
3	LSST / 51(9) -Informé procédure- L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la supervision appropriée afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas formés de la procédure de travail en ce qui concerne la gestion de crise en cas de désorganisation. Il y a danger d'une lésion psychique ou physique pour le travailleur s'il prend des initiatives non-sécuritaires, n'ayant pas été informé de la manière d'agir.	2019-10-04	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4294785	22 août 2019	RAP1275751

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
9036-4654 Québec inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(3) -Protocole post-événement- L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur. En effet, l'employeur n'a pas de mécanisme en place pour limiter les impacts à la suite d'un acte de violence. Il y a risque que le travailleur victime développe une lésion psychique ou physique si jamais il n'a pas le support et l'accompagnement à la suite de l'événement.	2019-09-19	Non commencée
5	LSST / 51(5) -Registre d'incident- L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. En ce sens, il ne tient pas un registre pour les incidents de travail. Ainsi, il y a un risque qu'une même situation survienne à nouveau sans qu'aucune mesure corrective ne soit apportée.	2019-09-09	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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 du Saguenay- Lac-Saint-Jean Place-du-Fjord 901, boulevard Talbot Case postale 5400 Chicoutimi (Québec) G7H 6P8 Téléc. : 418 696-9957	Direction régionale du Saguenay- Lac-Saint-Jean Complexe du parc, 6e étage 1209, boul. du Sacré-Coeur C. P. 47, succ. Bureau-chef Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8 Téléc. : 418 679-5931

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
15 août 2019 à 10:00	DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Domaine Morand Inc 3351, 8e Rang Est Route rurale 1 Plessisville (Québec) G6L 2Y2 Représentant de l'employeur Madame Julie Perron, présidente	Numéro : Domaine Morand Inc 3351, 8e Rang Est Route rurale 1 Plessisville (Québec) G6L 2Y2

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

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la conformité des lieux, équipements et méthodes de travail.

Personnes rencontrées

Madame ^C

Monsieur ^A

Madame ^B

Madame Julie Perron, propriétaire et directrice

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Domaine Morand inc.* œuvre dans le secteur d'activité 30 : services médicaux et

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

sociaux. Il s'agit d'une ressource intermédiaire (RI) qui héberge 29 résidents atteints d'une problématique de santé mentale et parfois d'une légère perte d'autonomie. Elle emploie environ 17 travailleurs non-syndiqués répartis sur tous les quarts de travail. Il y a absence de comité de santé et sécurité.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. Nous discutons des mesures de prévention en place et l'employeur me présente certains des outils correspondants. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies**Clientèle :**

L'employeur explique que la clientèle de la résidence est évaluée puis assignée par le CIUSSS. Elle affirme qu'une demande de relocalisation est toutefois effectuée si un résident dépasse l'offre de services de la résidence et que ce mécanisme a été appliqué dans le passé. Elle mentionne que la relocalisation peut être effectuée sur-le-champ selon la situation.

L'évaluation comprend selon elle le risque d'agression ainsi que l'autonomie versus les exigences du PDSB et que le plan de travail interne est par la suite élaboré à l'aide de l'évaluation fournie. Elle ajoute que les intervenants externes demeurent au dossier en plus d'intervenir en cas de problème.

L'employeur affirme que les résidents actuels ne présentent pas un risque d'agression important mais admet toutefois une désorganisation survenue dans le passé, où un travailleur a été frappé au visage par un résident. Elle affirme que qu'un résident comportant un tel niveau de risque dépasse maintenant l'offre de service de la résidence mais admet que certains résidents actuels tentent parfois de gifler les travailleurs ou s'en prennent physiquement aux objets.

Accueil et Intégration à l'emploi des nouveaux travailleurs :

On m'explique que les nouveaux travailleurs reçoivent une session d'accueil par la directrice adjointe ainsi que 3 jours de formation par jumelage avec des collègues d'expérience et ce, sur chaque quart de travail. La directrice adjointe effectue un suivi final de la compréhension des

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

éléments essentiels transmis, notamment par un questionnaire sur la connaissance des outils présentés lors de l'intervention.

Information des travailleurs :

L'employeur présente un exemple de plan de travail quotidien, en plus d'un plan comportemental incluant les caractéristiques spécifiques et l'approche à adopter en lien avec la prévention du risque d'agression chez un résident, de même que la feuille interquart communiquant les faits saillants de la journée.

L'employeur affirme que le plan comportemental est élaboré selon l'évaluation du CIUSSS et qu'une demande de modification est logée auprès du CIUSSS advenant un changement, laquelle modification est ensuite rapportée au plan comportemental, diffusée aux travailleurs, puis inscrite au rapport quotidien. La directrice adjointe affirme vérifier l'initialisation par les travailleurs des informations transmises.

L'employeur affirme tenir une rencontre d'équipe 3 fois/semaine pour les quarts de jour et de soir, tandis que les travailleurs du quart de nuit assistent à la rencontre du quart de jour tenue le matin.

Risque d'agression :Grille d'analyse comportementale et fiche 8 :

L'employeur explique qu'une grille d'analyse comportementale est remplie pour certains résidents ciblés et qu'une fiche 8 est également élaborée. Les parties confirment que la rédaction de la grille et l'utilisation de la fiche 8 sont connus et respectés par les travailleurs. Les parties affirment maintenant la présence d'une bonne cohésion d'équipe dans le respect des approches indiqués et ce, dans environ 90% des cas. Je rappelle l'importance du respect des approches dans leur efficacité au niveau de la prévention du risque d'agression.

Formation des travailleurs :

L'employeur affirme enseigner des notions de pacification de crise mais admet que les travailleurs ne possèdent pas de formation en matière de prévention du risque d'agression, alors que certains résidents actuels ont commis des gestes d'agression, même si qualifiés mineurs. Une dérogation est émise.

(dérogation #1)

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

L'employeur affirme par ailleurs l'absence de droit à la contention, ni l'emploi de techniques de contrôle.

L'employeur doit s'assurer que la formation choisie convient au niveau de risque évalué et ajuster son protocole de prévention et en cas d'agression en conséquence, ainsi que l'organisation du travail le cas échéant. Il est référé au guide Violence au travail - Choisir une formation pour le personnel de ASSTSAS, pour le choix de la formation.

Prévention et en cas d'agression :

L'employeur présente le protocole de prévention des agressions comprenant notamment la tenue d'une distance sécuritaire ainsi que l'adoption de techniques Alpha. Je constate le protocole initialisé par les travailleurs selon l'employeur et la travailleuse confirme que le protocole est connu de tous. On mentionne par ailleurs l'ajustement du moment des soins selon l'état du résident. L'employeur mentionne qu'une médication PRN est disponible au besoin.

Moyen de communication :

L'employeur explique que les travailleurs de soir et de nuit portent un combiné « ingenius », à l'aide d'une ceinture fournie à cet effet, alors que les combinés sont mis sur recharge le jour. L'employeur affirme que le port et la mise sur recharge est respectée, en plus de posséder une pile en surplus.

L'employeur explique que les travailleurs de jour peuvent quant à eux signaler une demande d'aide, avec les intercoms présents dans les chambres, salles de bain, corridors et salons. La travailleuse confirme que les travailleurs sont informés que les intercoms servent notamment aux demandes d'aide urgente et de leur obligation de porter assistance immédiatement en cas d'appel urgent.

Supervision :

L'employeur explique qu'un seul travailleur est en fonction la nuit et qu'il y a absence de mécanisme de supervision sur ce quart. L'employeur explique que le moyen utilisé jadis n'était pas porté par les travailleurs. Une dérogation est émise compte tenu du travail seul en contexte de risque d'agression.

(dérogation #2)

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

Aménagement physique :

L'employeur affirme que les objets tels que les couteaux pour la cuisine sont gardés hors de la portée des résidents, que les postes infirmiers sont dégagés d'objets pouvant être utilisés lors d'une agression et que les ailes du bâtiment sont séparées par des portes magnétiques verrouillées à partir de minuit pour limiter une éventuelle désorganisation.

Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB) :

L'employeur confirme que les résidents actuels sont autonomes de sorte qu'ils ne requièrent pas l'emploi du PDSB et que dans le cas d'une perte d'autonomie physique, une demande de relocalisation est effectuée. Elle ajoute que le résident est transféré vers une autre ressource ou au centre hospitalier si les délais sont déraisonnables en regard de la situation. Elle mentionne toutefois que l'hébergement de résidents en fin de vie sera éventuellement favorisé, ce qui pourrait certainement entraîner l'emploi du PDSB. L'employeur affirment que tous les travailleurs recevront donc la formation PDSB cet automne et qu'un travailleur possédait déjà la formation, dont les compétences ont été confirmées comme maintenues à jour.

Je constate la liste des travailleurs que l'employeur affirme inscrits en septembre et octobre 2019.

Protocole en cas de chute :

L'employeur affirme que la technique de la fiche PDSB Se relever du sol et s'asseoir de l'ASSTSAS est respectée pour superviser un résident à se relever et que dans l'incapacité de ce dernier à le faire seul, les parties affirment faire appel aux services ambulanciers.

Équipements de levage :

L'employeur mentionne que le niveau d'assistance qui découlera de la nouvelle offre de service ne nécessitera pas l'emploi d'équipements dans l'application des techniques du PDSB.

Autres mécanismes ou outils :

L'employeur affirme qu'un registre d'événements et qu'un processus d'enquête et analyse d'accident est en place.

Chutes de même niveau :

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

Je constate qu'une directive rendant obligatoire les souliers fermés est présente dans le programme de prévention, incluant le port d'espadrilles à la cuisine pour prévenir les chutes de même niveau.

Risques biologiques :

L'employeur affirme que tous les travailleurs reçoivent une formation d'une infirmière du CIUSSS spécifique aux résidents hébergés, que des gants de nitrile sont portés en tout temps lors de soins et que des équipements pour patients à risque sont utilisés advenant un cas d'infection connu.

Produits dangereux :Fiches de données de sécurité :

L'employeur affirme que certaines fiches peuvent ne pas contenir les 16 catégories d'information en conformité au SIMDUT 2015.

Une dérogation est émise.

(dérogation #3)

Formation des travailleurs :

L'employeur affirme que les produits sont fournis par Sani-Marc et que les travailleurs ont reçu une formation du fournisseur.

Étiquetage des produits :

L'employeur affirme que les produits et produits transvasés sont étiquetés.

Douche oculaire :

L'employeur affirme l'absence d'une douche oculaire. L'employeur devra se munir d'une douche oculaire conforme selon les indications aux fiches de données de sécurité le cas échéant.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

Équipements de protection individuelle (ÉPI) :

L'employeur devra s'assurer du port des ÉPI conformes selon les indications aux fiches de données de sécurité le cas échéant.

Prévention des risques à la santé psychologique :

L'employeur affirme avoir mis en place une politique en matière de prévention du harcèlement psychologique, en avoir informés les travailleurs et avoir diffusée cette dernière au manuel des employés. L'employeur affirme avoir élaboré la politique en se basant sur l'exemple diffusé par le secteur normes du travail de la CNESST. Elle affirme avoir déjà exercée avec succès un processus de médiation lors d'un conflit survenu entre travailleurs. Advenant un cas d'harcèlement envers un travailleur, elle affirme prévoir de référer la situation aux intervenants désignés du CIUSSS.

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

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

(dérogation #4)

Conclusion

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

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

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

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

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

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

Téléphone : 800 668-6210 poste [REDACTED]

Télécopieur : 819 372-3264

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4290771	28 août 2019	RAP1276260

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

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

Employeur visé	Numéro
Domaine Morand Inc	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) Risque d'agression Formation des travailleurs: L'employeur ne forme pas de façon appropriée les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, l'employeur ne démontre pas que tous les travailleurs exposés au risque d'agression ont reçu une formation en la matière comprenant minimalement une reconnaissance de l'escalade de violence, la pacification d'une crise et les mesures de protection à adopter.	2020-02-02	Non commencée
2	LSST / 51(9) Risque d'agression Supervision : L'employeur n'assure pas la supervision appropriée des travailleurs en n'assurant pas une supervision au travailleur seul en fonction la nuit en contexte de risque d'agression. Il y a un risque de blessures.	2020-02-02	Non commencée
3	RIPD / 20 Fiche de données de sécurité L'employeur ne s'assure pas de conserver, pour chaque produit dangereux présent sur le lieu de travail, une fiche de données de sécurité à un endroit connu des travailleurs, tant qu'il y demeure présent.	2020-02-02	Non commencée
4	LSST / 51(5) Permanence des correctifs: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il ne dispose pas de moyen de contrôle pour assurer la permanence des correctifs en ce qui concerne les situations rapportées dans le cadre du présent dossier, d'où un risque de lésion pour les travailleurs.	2020-02-02	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RIPD	Règlement sur l'information concernant les produits dangereux

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

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

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 septembre 2019 à 14:30 Sans visite	DPI4289935	16 septembre 2019	RAP1278221

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Municipalité de Saint-Rémi-de-Tingwick 1461, rue Principale Saint-Rémi-de-Tingwick (Québec) J0A 1K0 Représentant de l'employeur Madame Chantal Cantin, Directrice générale	Numéro : Municipalité de Saint-Rémi-de-Tingwick 1461, rue Principale Saint-Rémi-de-Tingwick (Québec) J0A 1K0

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

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 16 août 2019 (voir le rapport RAP1276602).

Personnes contactées

Madame Chantal Cantin, directrice générale et secrétaire-trésorière

Déroulement de l'intervention

Je contacte Madame Cantin, employeur, afin de faire le suivi du RAP1276602.

Madame Cantin me transmet par courriel, en date du 11 septembre 2019, le document suivant :
-Rapport au conseil 2

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289935	16 septembre 2019	RAP1278221

Après avoir pris connaissance des documents, je contacte Madame Cantin, employeur, afin de lui faire part de mes constatations.

Description des observations et des informations recueillies**Information des membres du conseil et des travailleurs :**

Madame Cantin affirme que tous les travailleurs ainsi que membres du conseil municipal, sont maintenant informés de la *politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail*.

Application de la politique :

Le 11 septembre 2019, Madame Cantin me fait parvenir par courriel une démonstration de l'application de la *politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail*. Il s'agit d'un rapport de médiation présenté au conseil municipal par Monsieur A [REDACTED] daté du [REDACTED]

Le rapport énumère des actes reprochés et identifie des risques à la santé psychologique, tel un climat de travail malsain, un problème de gouvernance ainsi qu'une communication peu efficace. Des recommandations sont également émises par Monsieur A [REDACTED]

Une dérogation est émise afin que l'employeur apporte des correctifs aux facteurs de risque à la santé psychologique identifiés.

(dérogation #3)

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.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289935	16 septembre 2019	RAP1278221

Une nouvelle dérogation est émise.

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.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Karine Trudel, inspectrice

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

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

Téléphone : 800 668-6210 poste [REDACTED]

Télécopieur : 819 372-3264

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4289935	16 septembre 2019	RAP1278221

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
Municipalité de Saint-Rémi-de-Tingwick	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) Mécanisme externe : L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé psychologique du travailleur, en ce que la politique ne précise pas que le mécanisme externe doit être utilisé lorsque d'autres facteurs constituent un conflit d'intérêt ou apparence de conflit dans l'application de la politique ce qui peut dissuader un travailleur de faire appel à la politique. L'employeur doit prévoir des mesures à la procédure, garantissant l'impartialité et l'apparence d'impartialité du processus. Un risque à la santé psychologique subsiste en l'absence d'un processus fiable identifiant tous les facteurs de risque à la santé psychologique devant être identifiés lors de l'enquête et devant être corrigés et contrôlés - Suivi le : 2019-08-16 (RAP1276602) - Observé le : 2019-05-29 (RAP1266279) - Délai expire le 2019-06-28	-	Effectuée
2	LSST / 51(9) Information des travailleurs: L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur le mécanisme de traitement externe des plaintes en cas de conflit ou d'apparence de conflit d'intérêt, ce qui constitue un risque à la santé psychologique en cas de risque non-corrigé en cas de plainte non-déposée. - Suivi le : 2019-08-16 (RAP1276602) - Délai expire le 2019-09-15 - Observé le : 2019-05-29 (RAP1266279) - Délai expire le 2019-08-11	-	Effectuée
4	LSST / 51(5) Application de la politique Mesures correctives: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à contrôler et éliminer les risques à la santé psychologique décrits au rapport du médiateur tels que le climat malsain, la communication peu efficace et le problème de gouvernance, ce qui compromet la santé psychologique des travailleurs.	2019-10-20	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)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 septembre 2019 à 10:00	DPI4286714	30 septembre 2019	RAP1278562

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Ville de Sherbrooke 555, Bloc B, des Grandes-Fourches Sud Sherbrooke (Québec) J1H 5G7 Représentant de l'employeur Monsieur Steve McCutcheon, Conseiller principal en sst	Numéro : [REDACTED] Ville Sherbrooke (Poste de police & 911) 575, rue Maurice-Houle Sherbrooke (Québec) J1H 1X5

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : Robert Beaudette	06371	Etrie
Aussi présents : Daniel Pelletier	70245	Etrie

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention du 14 juin 2019 concernant la plainte à propos de la surcharge de travail au département des enquêtes criminelles (voir le rapport RAP1268399).

Personnes rencontrées

M. Stéphane Gauthier, directeur adjoint Service de police de Sherbrooke (SPS)

M. Steve McCutcheon, conseiller principal SST, Ville de Sherbrooke

M. Richard Sabourin, conseiller en relations de travail, Ville de Sherbrooke

M. Mathieu Champoux, conseiller SST, Ville de Sherbrooke

M. Steve McConnell, inspecteur, soutien opérationnel et administratif, SPS

M. Stéphane Guimond, inspecteur, responsable des enquêtes, SPS

M. A [REDACTED]

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286714	30 septembre 2019	RAP1278562

Mme B

M. C

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes ci-haut dans une salle de conférence du poste de police. Nous présentons les grandes fonctions de la CNESST ainsi que les différents types de dossiers traités en prévention-inspection. Par la suite, nous échangeons sur l'évolution de la situation depuis notre dernière rencontre et, à la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties quant aux suites à donner au dossier.

Description des observations et des informations recueillies

Lors de cette réunion, les points suivants ont été abordés :

- La lettre d'entente conclue entre l'APPS et l'employeur, dont nous avons reçu copie et qui vise la réorganisation du département des enquêtes criminelles (DEC), n'est pas encore mise en application, bien que du travail ait été fait à ce propos.
- Un affichage pour la qualification de nouveaux sergents-détectives a été fait au cours de la période estivale.
- La partie syndicale trouve que, en ce qui concerne la surcharge de travail, il n'y a pas eu vraiment de changement de situation, surtout en considérant que la période de vacances entraîne une quantité de travail plus importante à réaliser pour ceux qui demeurent en poste. Un historique de la situation nous a été préalablement transmis par la partie syndicale, sous la forme d'un cartable regroupant les divers procès-verbaux et témoignages de travailleurs.
- De son côté, l'employeur a effectué des démarches en s'inspirant des documents de référence énoncés dans le précédent rapport d'intervention. Toutefois, ces démarches se résument principalement à une interprétation unilatérale d'une portion de la norme CSA Z-1003-13 (plus particulièrement le point 9 de la section A.4) et de références internet qui ont été consultées.
- Notre analyse de la problématique tend à démontrer que les parties semblent se concentrer principalement sur la charge de travail des sergents-enquêteurs. Toutefois, les experts en la matière sont unanimes sur le fait que plusieurs autres facteurs entrent en ligne de compte dans l'évaluation du risque pour la santé psychologique.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286714	30 septembre 2019	RAP1278562

- L'analyse des statistiques présentées dans les rapports annuels du SPS de 2007 à 2017 nous démontre que le nombre moyen de dossiers par enquêteur est demeuré à peu près inchangé sur cette période, tout comme le nombre d'enquêteur. Évidemment, la méthodologie employée n'est pas clairement connue. Cependant, on constate que le nombre de crimes contre la propriété qui ont été enquêtés n'a cessé de diminuer, [REDACTED] au cours de la même période. Il est difficile de croire que le nombre réel de crimes contre la propriété ait diminué pendant cette période. Cette statistique à elle seule démontre donc bien que des choix doivent être faits par la direction afin de choisir les dossiers enquêtés et que, conséquemment, la proportion de dossiers concernant des crimes contre la personne confiés aux enquêteurs est en hausse. Ceci confirme la situation décrite par les travailleurs du DEC.
- Une charge de travail non assignée aux enquêteurs est utilisée pour garder certains dossiers considérés comme moins urgents. Certains de ces dossiers sont prescrits avant d'avoir pu être traités. Cette situation relève des choix de l'employeur, qui est tributaire des décisions des élus municipaux. Bien que la qualité des services à la population puisse en être affectée, il n'appartient pas à la CNESST de se prononcer sur cet aspect. L'employeur doit par ailleurs s'assurer que cette situation ne crée pas de pression supplémentaire sur les travailleurs.
- Le présent dossier est ouvert à partir d'une plainte qui a été formulée par les représentants des travailleurs. Toutefois, tel qu'il a été mentionné lors de la rencontre, un inspecteur pourrait aussi intervenir en l'absence de plainte, sur la base de l'évolution des réclamations d'un employeur. À cet effet, j'invite l'employeur à consulter la nature des réclamations ainsi que les sommes imputées pour l'année 2018 en comparaison des années antérieures, pour le SPS. Malgré les contestations déposées par l'une ou l'autre des parties dans certains dossiers, une nouvelle tendance se dessine clairement.
- À la question à savoir si l'employeur reconnaît qu'une surcharge de travail est présente et peut représenter un risque pour la santé psychologique des travailleurs au DEC, celui-ci nous répond qu'il n'est pas en mesure de l'évaluer avec certitude.
- Nous constatons que les parties, employeur et travailleurs, ont tendance à rattacher la situation aux relations de travail. Nous vous rappelons l'importance de travailler ensemble et de façon constructive afin de trouver des solutions à la problématique.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286714	30 septembre 2019	RAP1278562

Conclusion

Une nouvelle dérogation est inscrite dans l'avis de correction ci-joint afin que l'employeur élabore et mette en application une procédure ou méthode lui permettant d'identifier et d'évaluer les risques pour la santé psychologique et que cette procédure soit appliquée au département des enquêtes criminelles du service de police.

L'employeur doit apporter les correctifs exigés dans l'avis de correction dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la LSST. Il doit également informer, dans les plus brefs délais, l'inspecteur et l'association accréditée des mesures qu'il entend prendre. Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

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

Nous demeurons disponibles pour toute information.

Robert Beaudette

Inspecteur

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

1650 King Ouest, Sherbrooke, QC, J1J 2C3

Tél : 819-821-5000, [REDACTED]

Courriel : robert.beaudette@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286714	30 septembre 2019	RAP1278562

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
Ville de Sherbrooke	

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 en ce qu'il ne dispose d'aucun mécanisme d'évaluation des risques pouvant affecter la santé et la sécurité psychologique des travailleurs.	2019-12-17	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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 l'Estrie
Place-Jacques-Cartier
1650, rue King Ouest, bur. 204
Sherbrooke (Québec) J1J 2C3
Téléc. : 819 780-2116

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 septembre 2019 à 9:30	DPI4295862	8 octobre 2019	RAP1278610

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Les aliments O Sole Mio inc. 4600, rue Ambroise-Lafortune Boisbriand (Québec) J7H 0G1 Représentant de l'employeur Madame Christiane Louette, Directrice Ressources humaines	Numéro : Les aliments O Sole Mio inc. 4600, rue Ambroise-Lafortune Boisbriand (Québec) J7H 0G1

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
		
Rédigé par : Michèle Paquette	00692	Laurentides

Observations

Objet de l'intervention

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

Personnes rencontrées

Mme Christianne Louette : Directrice des Ressources Humaines
Monsieur A

Présentation du lieu de travail

L'entreprise œuvre dans le secteur d'activité (12) Industrie des aliments et boissons et se spécialise dans la fabrication de pâtes fraîches et de sauces dans l'usine nommée (OSM2). Elle emploie environ 137 travailleurs non syndiqués et 30 travailleurs d'agence de personnel

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295862	8 octobre 2019	RAP1278610

répartis sur 3 quarts de travail incluant la sanitation.

L'ancienne usine située à environ 1 km (OSM1), sert d'entrepôt et embauche [REDACTED]
Selon les besoins des travailleurs du département de la réception/expédition d'OSM2 s'y rendent avec le camion de la Cie.

Mécanismes de prise en charge de la Santé et de la sécurité :

- Un programme de Prévention est appliqué.
- Un comité santé-sécurité (CSS) est actif, les membres se réunissent 1fois/mois et les comptes-rendus des réunions sont affichés sur un tableau à la cafétéria.
- Un plan d'intégration -Nouvel employé d'usine est utilisé lors de l'entrée en fonction.
- Un manuel de l'employé est en élaboration.

Déroulement de l'intervention

Cette intervention fait suite à la demande d'un travailleur pour harcèlement psychologique à la suite de conduites vexatoires par [REDACTED] Étant donné que les informations recueillies comportent des éléments sensibles, elles ne seront pas divulguées au présent rapport d'intervention.

Je rencontre les personnes susmentionnées et leur explique le but de mon intervention. Je recueille notamment des informations générales sur l'entreprise et la gestion des risques liée à la santé psychologique.

Description des informations recueillies**Rôle de l'inspecteur :**

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

J'explique que le but de l'intervention est de s'assurer que le milieu de travail possède des mesures visant à effectuer le traitement des plaintes sur le harcèlement psychologique ainsi

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295862	8 octobre 2019	RAP1278610

que la gestion des conflits. Cette intervention ne se veut pas une enquête sur les faits rapportés, mais une démarche visant la prévention du harcèlement psychologique au travail et des lésions qui en découlent.

Risques à la santé psychologique :

On m'informe notamment que :

- M B ■■■ parlait régulièrement avec Mme Louette et ne lui a jamais mentionné de problèmes de harcèlement psychologique.
- Le plaignant qui a rencontré le directeur d'usine quelques heures après l'événement allégué, ne lui a pas parlé avoir vécu une conduite vexatoire de la part d'un ■■■■
- Par le passé Mme Louette a traité des situations de conflits entre des travailleurs et des supérieurs à la satisfaction des parties.
- En cas de problème, tout employé qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants doit s'adresser à son supérieur immédiat ou les services des ressources humaines.
- L'entreprise a une « Politique en matière de discrimination et harcèlement » mais on ne peut m'assurer que tous les employés en aient été informés malgré qu'à la dernière page du document il est prévu que l'employé signe pour confirmer qu'il l'a reçue et lue.
- Lors de la 1ère journée de travail les nouveaux employés doivent être informés de la politique contre le harcèlement psychologique.
- C'est ainsi que dans l'aide-mémoire du « Plan d'intégration-nouvel employé d'usine » l'employeur vient d'ajouter la ligne « Politique harcèlement psychologique », afin de s'assurer que systématiquement les nouveaux employés en soient informés.
- L'information sur la politique contre le harcèlement psychologique sera intégrée dans le nouveau manuel de l'employé.

Compte tenu des informations recueillies, **la dérogation 1 est émise** afin que l'employeur s'assure que la « Politique en matière de discrimination et harcèlement » soit connue de tous les travailleurs. Elle m'enverra la liste des noms de tous les travailleurs informés.

Comme il faut attendre que le Manuel de l'employé soit complété et diffusé aux employés et que Mme Louette ■■■■ l'on convient d'un délai de 90 jours

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295862	8 octobre 2019	RAP1278610

Mécanismes et références disponibles :

L'employeur peut consulter :

- Le site internet de la CNESST (www.cnesst.qc.ca) ;

Conclusion

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

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

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

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

À noter que ce rapport d'intervention ne doit pas être affiché à la vue des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.



Michèle PAQUETTE

Cheffe d'équipe et Inspectrice

Direction Régionale des Laurentides

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

275, rue Latour, 3e étage

St-Jérôme (Québec) J7Z 0J7

450 431-4000, [redacted]

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295862	8 octobre 2019	RAP1278610

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

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

Employeur visé	Numéro
Les aliments O Sole Mio inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas tous informés de l'existence de la politique en matière de discrimination et harcèlement, ce qui peut occasionner un risque à la santé psychologique.	2019-12-17	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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 des Laurentides
3e étage
275, rue Latour
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 0J7
Télec. : 450 431-5305

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

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 septembre 2019 à 9:00	DPI4255002 DPI4286857 DPI4288089 DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Canadoil Forge Itée 805, boulevard Alphonse-Deshaies Bécancour (Québec) G9H 2Y8 Représentant de l'employeur Monsieur Subban Chettiar Danasekaran	Numéro : Canadoil Forge Itée 805, boulevard Alphonse-Deshaies Bécancour (Québec) G9H 2Y8

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
 Rédigé par : Stéphanie Rosa	87268	Mauricie et Centre-du-Québec

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 18 juillet 2019 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la sécurité des machines (voir le rapport RAP1273323).

Suivi de l'intervention effectuée le 18 juin 2019 concernant la gestion des risques à la santé psychologique, dont le harcèlement psychologique et les conflits persistants (voir le rapport RAP1268862).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002 DPI4286857 DPI4288089 DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367

Personnes rencontrées

Mme Kathy Durand, directrice assurance qualité

M. Martin Toutant, directeur général

M. Denis Morand, directeur des finances

M. A [REDACTED]

M. B [REDACTED]

Mme Cynthia Tremblay, technicienne ressources humaines

M. C [REDACTED]

M. D [REDACTED]

M. E [REDACTED] ingénieur Groupe STE

Personnes contactées (DPI4286857)

Mme Cynthia Tremblay, technicienne ressources humaines

M. F [REDACTED]

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties. Nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention et du plan d'action des correctifs pour la sécurité des machines. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Le 1^{er} octobre 2019, l'employeur communique, par courriel, avec Mme Karine Trudel, inspectrice à la CNESST, pour faire le suivi du DPI4286857.

Le 10 octobre 2019, une discussion a lieu avec Mme Tremblay au sujet de ce même dossier.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002 DPI4286857 DPI4288089 DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367

Description des observations et des informations recueillies

Les parties confirment avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1273323).

Description des observations et informations recueillies**Vérins hydrauliques – DPI4294233**

Le [REDACTED] une plainte est inscrite à la CNESST concernant l'utilisation non sécuritaire de deux vérins hydrauliques (FF4 et FF5).

La partie syndicale nous informe que [REDACTED] accidents ont été rapportés à l'employeur concernant l'utilisation de ces vérins et que l'usage de ces équipements persiste malgré ces événements.

À la suite d'un échange d'information avec l'employeur, Mme Kathy Durand confirme que les deux équipements sont cadenassés et ne sont plus en utilisation depuis le 2 août 2019.

Lors de la rencontre, une discussion a lieu avec les parties concernant l'historique de la problématique et les démarches de l'employeur à cet effet.

Suite aux échanges et documents remis, je constate que l'employeur est au fait de la situation de façon documentée depuis le 28 juin 2017.

En mai 2019, le CSS demande à l'employeur l'application de mesures temporaires pour l'usage des deux équipements. À ce même moment, il est demandé à l'employeur de cesser l'utilisation jusqu'à l'obtention d'une analyse de risques, d'une procédure d'utilisation sécuritaire et d'une formation adéquate des travailleurs.

L'employeur confirme que les deux équipements n'ont pas été utilisés entre mai et août 2019 à l'établissement. Le travail a été effectué en sous-traitance par une autre entreprise, avec les mêmes équipements et les mesures temporaires qui avaient été établies par l'employeur au préalable.

Je rappelle aux parties l'article 63 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

Nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse à moins que ceux-ci ne soient sécuritaires et conformes aux normes prescrites par règlement.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002 DPI4286857 DPI4288089 DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367

L'employeur explique la complexité de trouver une solution aux problématiques soulevées. Les principaux risques rapportés par les parties sont des risques de troubles musculosquelettiques et un risque de projection en cas de bris de parties du vérin.

L'employeur explique que suite au cadénassage des équipements, un nouveau vérin hydraulique a été mis à la disposition des travailleurs pour accomplir la tâche. Lors de la rencontre, l'employeur me remet une copie du schéma hydraulique de l'équipement (vérin hydraulique) signé scellé par l'ingénieur G [REDACTED] de Applied Industrial Technologies.

Une analyse de risque a été effectuée par M. E [REDACTED] ingénieur du groupe STE avant la mise en opération de l'équipement. Lors de la discussion, on mentionne qu'une des tâches à accomplir amène les travailleurs à proximité de la zone d'utilisation à risque. M. E [REDACTED] explique que cette étape n'avait pas été mentionnée lors de l'analyse, donc qu'elle n'a pas été prise en compte.

Je demande à l'employeur de compléter l'analyse de risque avec l'aspect opérationnel de l'équipement. **La dérogation #1 est émise.**

Le jour de l'intervention, M. E [REDACTED] m'achemine un courriel qui précise qu'effectivement l'une des tâches demande d'aller prendre des mesures avec un galon à mesurer lorsque le vérin est sous pression.

M. E [REDACTED] joint une analyse sécuritaire de la tâche (AST) et recommande l'utilisation selon l'AST élaborée.

La dérogation #1 est effectuée.

Le 11 octobre 2019, l'employeur m'achemine, par courriel, le registre qui confirme que les opérateurs ont été formés sur l'AST v-1 et l'employeur me confirme que la version révisée du complément de l'analyse de risque effectuée avec les travailleurs est disponible au poste de travail.

Sécurité des machines - DPI4255002

Le 4 septembre 2019, l'employeur m'informe, par courriel, de l'avancement du dossier sur la sécurisation des machines à l'établissement.

Le 13 septembre 2019, l'employeur me fait parvenir les registres qui attestent que les travailleurs du secteur des machines ont eu la formation sur le cadénassage. L'employeur confirme que l'ensemble des travailleurs qui ont à utiliser les machines ont eu la formation. Considérant que la formation a été dispensée, l'employeur n'est plus tenu de cadénasser en

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002 DPI4286857 DPI4288089 DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367

tout temps les machines sans surveillance (pauses et repas).

Suivi du plan d'action

Le mandat de la sécurité des machines a été donné au Groupe STE. M. E [REDACTED] mentionne qu'il s'agit d'un mandat d'analyse et de déterminer les correctifs au niveau électrique. Les correctifs mécaniques seront déterminés et mis en place par Canadoil Forge avec la collaboration du Groupe STE. Il est mentionné que l'ingénieur mandaté sera présent à l'établissement 2 jours par semaine pour superviser la mise en place des correctifs et refaire l'analyse des risques avec les solutions mises en place.

M. E [REDACTED] mentionne qu'il prévoit avoir complété l'ensemble des analyses de risques incluant le gros positionneur pour le 26 octobre 2019.

Lors de la rencontre du 18 juillet 2019, il avait été convenu de faire un suivi sur l'Avenger et que les correctifs permanents soient complétés pour la Stanko et la Shermann.

De plus, il avait été entendu que le plan d'action pour les autres machines du secteur du machinage soit présenté avec les échéanciers de réalisation.

L'employeur mentionne qu'il y a du retard dans les engagements pris.

Les correctifs sont en voie d'être complétés pour la Stanko et il y a un retard pour les correctifs de la Shermann et l'Avenger. L'employeur explique que suite à l'évaluation de la firme STE, l'ampleur des correctifs demande plus de temps et que les panneaux de contrôle devront être remplacés dans l'ensemble en tenant compte des correctifs à mettre en place et des composantes actuelles des machines analysées.

Considérant les nouveaux échéanciers de réalisation sur du long temps (plan d'action remis), je demande à l'employeur de revoir l'ensemble des mesures temporaires mises en place et que chacune des mesures temporaires soit approuvée par une personne compétente en sécurité des machines.

Je rappelle aux parties que l'application de moyens de protection collectifs ne doit *diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique*. (LSST art. 2 et 3)

Le 27 septembre 2019, M. E [REDACTED] m'informe que les mesures temporaires des machines seront retravaillées sous forme d'AST avant qu'il en fasse l'attestation.

Le 7 octobre 2019, M. E [REDACTED] m'achemine l'attestation des mesures temporaires pour les machines suivantes :

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002 DPI4286857 DPI4288089 DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367

- Sharmann
- Gros Leblond
- Grand Bertram
- Petit Bertram
- WMW
- Schiess
- Gidding & Lewis
- Avenger 2

Dans son document, l'ingénieur mentionne que cette attestation fait suite au relevé d'analyse des machines effectué le 3 juin 2019 et qu'elle est basée sur les éléments suivants :



L'employeur doit s'assurer de mettre en place un moyen pour redonner la formation sur les méthodes sécuritaires de travailleurs tous les 6 mois comme que recommandé par l'ingénieur mandaté.

➤ Un suivi sera fait sur ce point lors d'une prochaine rencontre.

Stanko (aléseuse à axe horizontal)

Lors de la rencontre, l'employeur précise que les correctifs de la Stanko sont en places et qu'il ne demeure que quelques étapes pour la validation de ces dernières.

Le 7 octobre 2019, M. E [REDACTED] me fait parvenir l'attestation de sécurité et confirme que les mesures de sécurité sur la machine Stanko répondent à la norme Z432-16 en sécurité des machines.

Suite aux recommandations de l'ingénieur, l'employeur devra s'assurer qu'une formation par l'AST soit dispensée aux opérateurs annuellement.

La dérogation #28 est effectuée.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002 DPI4286857 DPI4288089 DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367

L'employeur me remet la fiche de cadenassage élaborée. Après discussion avec l'employeur le 10 octobre 2019, je constate que les travailleurs n'ont pas eu la formation sur la fiche de cadenassage incluant les correctifs de la machine. **La dérogation #30 est émise.**

Presses hydrauliques (800T, 1000T, 1600T, 3000T et 3000T Verson)

Un suivi est effectué sur le dossier des presses. L'employeur confirme que les mesures temporaires sont toujours en place, mais suite à une discussion, certains rappels de la procédure de sécurité sont nécessaires.

Considérant que les mesures temporaires sont en place depuis un long délai, qu'elles reposent sur des procédures administratives et qu'il y a des écarts observés, je demande à l'employeur de revalider l'ensemble des mesures temporaires avec une personne compétente en sécurité des machines. Il est convenu avec les parties que l'exercice soit complété d'ici la fin 2019 et qu'une première version de révision des tâches sous forme d'AST me soit acheminé au début décembre 2019.

Jusqu'à ce que l'exercice soit terminé et que les recommandations du responsable soient connues, l'employeur devra accroître sa surveillance pour s'assurer de l'application des mesures temporaires (élaboration d'un registre de vérification).

L'employeur précise qu'un mandat a été donné au groupe STE pour reprendre le projet de sécurisation des presses.

➤ Un suivi de l'avancement des travaux sera fait lors de la prochaine rencontre.

Positionneur Worthington 600 - DPI4288089

Lors de la rencontre, l'employeur me remet la fiche de cadenassage pour la maintenance du gros positionneur Worthington. Je constate, dans la documentation remise qu'il demeure des questionnements sur les moyens de contrôle des énergies lors de certaines opérations.

Le 11 octobre 2019, suite à des communications avec Mme Durand et M. E [REDACTED] une rencontre est prévue le 24 octobre 2019 pour discuter de l'analyse de risque et visualiser le fonctionnement de l'équipement en opération. **La dérogation # 5 est en cours.**

L'employeur me remet, lors de la rencontre, la fiche de cadenassage élaborée pour la maintenance de l'équipement. **La dérogation #6 est effectuée.**

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002 DPI4286857 DPI4288089 DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367

Santé psychologique et programme de prévention – DPI4286857

Dans une discussion avec Mme Tremblay le 10 octobre 2019, elle confirme que l'employeur ne dispose pas de programme de prévention tel que prescrit par la Loi, malgré ce qui avait été mentionné lors d'une rencontre antérieure le 13 juin 2017, à savoir qu'il y avait un programme, mais que celui-ci n'était pas mis à jour (voir le rapport RAP1185595).

Mme Tremblay mentionne l'engagement de l'employeur de procéder à l'élaboration du document qui regrouperait l'ensemble des documents de prévention déjà en place et d'y inclure un moyen d'assurer la permanence des correctifs en lien avec la pérennité de la politique en matière de harcèlement psychologique. Un délai supplémentaire est accordé à l'employeur pour la **dérogation #4**.

Mécanismes et références disponibles

Suite à une discussion avec l'employeur, j'invite ce dernier à communiquer avec leur association sectorielle paritaire (ASP) Multiprévention pour avoir un soutien supplémentaire en cas de besoin. De plus, le Centre de documentation de la CNESST est également un outil de référence qui peut être utile aux parties.

Conclusion

Suite à la rencontre et aux discussions subséquentes, une rencontre est prévue le 24 octobre 2019 à 13 :30 pour le dossier du Gros Positionneur.

Il est entendu que l'employeur me fasse parvenir un plan d'action avec échéancier plus défini d'ici le 20 octobre ainsi que la preuve de formation pour le cadenassage de la Stanko.

Finalement, un suivi sera effectué en janvier 2020 pour le suivi du plan d'action en sécurité des machines, la certification des AST pour les mesures temporaires des presses et l'élaboration du programme de prévention notamment pour les risques à la santé psychologique.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002 DPI4286857 DPI4288089 DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367



Stéphanie ROSA

Inspectrice

Direction régionale de la Mauricie et du Centre-du-Québec

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

1055, boulevard des Forges, 2e étage

Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

1 800 668-6210 poste [REDACTED]

stephanie.rosa@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) Presse 1000 tonnes: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. À cet effet, il n'y a pas d'analyse de risque spécifique pour la presse 1000 tonnes permettant d'identifier, de contrôler ou d'éliminer les risques d'où un risque de lésion aux travailleurs. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Suivi le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Suivi le : 2019-02-28 (RAP1254944) - Suivi le : 2019-01-25 (RAP1252835) - Suivi le : 2018-12-05 (RAP1247227) - Suivi le : 2018-11-06 (RAP1243358) - Suivi le : 2018-10-29 (RAP1242320) - Suivi le : 2018-10-16 (RAP1240326) - Suivi le : 2018-07-10 (RAP1229612) - Suivi le : 2018-04-17 (RAP1218959) - Suivi le : 2018-01-25 (RAP1210184) - Suivi le : 2017-08-30 (RAP1193728) - Délai expire le 2018-01-17 - Suivi le : 2017-06-20 (RAP1186369) - Observé le : 2017-06-13 (RAP1185595) - Délai expire le 2017-09-11	2018-01-17	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51(5) Presse 800 tonnes: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. À cet effet, il n'y a pas d'analyse de risque spécifique pour la presse 800 tonnes permettant d'identifier, de contrôler ou d'éliminer les risques d'où un risque de lésion aux travailleurs. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Suivi le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Suivi le : 2019-02-28 (RAP1254944) - Suivi le : 2019-01-25 (RAP1252835) - Suivi le : 2018-12-05 (RAP1247227) - Suivi le : 2018-11-06 (RAP1243358) - Suivi le : 2018-10-29 (RAP1242320) - Suivi le : 2018-10-16 (RAP1240326) - Suivi le : 2018-07-10 (RAP1229612) - Suivi le : 2018-04-17 (RAP1218959) - Suivi le : 2018-01-25 (RAP1210184) - Suivi le : 2017-08-30 (RAP1193728) - Délai expire le 2018-01-17 - Suivi le : 2017-06-20 (RAP1186369) - Observé le : 2017-06-13 (RAP1185595) - Délai expire le 2017-09-11	2018-01-17	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
3	LSST / 51(5) Presse 1600 tonnes: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. À cet effet, il n'y a pas d'analyse de risque spécifique pour la presse 1600 tonnes permettant d'identifier, de contrôler ou d'éliminer les risques d'où un risque de lésion aux travailleurs. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Suivi le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Suivi le : 2019-02-28 (RAP1254944) - Suivi le : 2019-01-25 (RAP1252835) - Suivi le : 2018-12-05 (RAP1247227) - Suivi le : 2018-11-06 (RAP1243358) - Suivi le : 2018-10-29 (RAP1242320) - Suivi le : 2018-10-16 (RAP1240326) - Suivi le : 2018-07-10 (RAP1229612) - Suivi le : 2018-04-17 (RAP1218959) - Suivi le : 2018-01-25 (RAP1210184) - Suivi le : 2017-08-30 (RAP1193728) - Délai expire le 2018-01-17 - Suivi le : 2017-06-20 (RAP1186369) - Observé le : 2017-06-13 (RAP1185595) - Délai expire le 2017-09-11	2018-01-17	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(5) Presse 3000 tonnes: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. À cet effet, il n'y a pas d'analyse de risque spécifique pour la presse 3000 tonnes permettant d'identifier, de contrôler ou d'éliminer les risques d'où un risque de lésion aux travailleurs. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Suivi le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Suivi le : 2019-02-28 (RAP1254944) - Suivi le : 2019-01-25 (RAP1252835) - Suivi le : 2018-12-05 (RAP1247227) - Suivi le : 2018-11-06 (RAP1243358) - Suivi le : 2018-10-29 (RAP1242320) - Suivi le : 2018-10-16 (RAP1240326) - Suivi le : 2018-07-10 (RAP1229612) - Suivi le : 2018-04-17 (RAP1218959) - Suivi le : 2018-01-25 (RAP1210184) - Suivi le : 2017-08-30 (RAP1193728) - Délai expire le 2018-01-17 - Suivi le : 2017-06-20 (RAP1186369) - Observé le : 2017-06-13 (RAP1185595) - Délai expire le 2017-09-11	2018-01-17	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
7	LSST / 51(5) Presse 3000 tonnes (pas encore mise en fonction): L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. À cet effet, il n'y a pas d'analyse de risque spécifique pour la presse 3000 tonnes permettant d'identifier, de contrôler ou d'éliminer les risques d'où un risque de lésion aux travailleurs. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Suivi le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Suivi le : 2019-02-28 (RAP1254944) - Suivi le : 2019-01-25 (RAP1252835) - Suivi le : 2018-12-05 (RAP1247227) - Suivi le : 2018-11-06 (RAP1243358) - Suivi le : 2018-10-29 (RAP1242320) - Suivi le : 2018-10-16 (RAP1240326) - Suivi le : 2018-07-10 (RAP1229612) - Suivi le : 2018-04-17 (RAP1218959) - Suivi le : 2018-01-25 (RAP1210184) - Observé le : 2017-08-30 (RAP1193728) - Délai expire le 2018-01-17	2018-01-17	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
15	RSST / 182 Avenger (protecteur à l'avant de l'Avenger no 1 côté poste opérateur) : Une machine, à savoir l'avenger, ayant une zone dangereuse accessible, n'est pas munie d'un protecteur isolant ladite zone ou d'un dispositif de protection protégeant le travailleur contre les risques pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Délai expire le 2019-07-14 - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Délai expire le 2019-06-06 - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Délai expire le 2019-05-09 - Observé le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Délai expire le 2019-04-28	2019-07-14	En cours
16	RSST / 182 Avenger (protecteur à l'arrière de l'Avenger no 2 coté mur est) : Une machine, à savoir l'avenger, ayant une zone dangereuse accessible, n'est pas munie d'un protecteur isolant ladite zone ou d'un dispositif de protection protégeant le travailleur contre les risques pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Délai expire le 2019-07-14 - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Délai expire le 2019-06-06 - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Délai expire le 2019-05-09 - Observé le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Délai expire le 2019-04-28	2019-07-14	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
17	RSST / 182 Avenger (protecteur au bout de l'Avenger no 3 côté mur nord) : Une machine, à savoir l'avenger, ayant une zone dangereuse accessible, n'est pas munie d'un protecteur isolant ladite zone ou d'un dispositif de protection protégeant le travailleur contre les risques pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Délai expire le 2019-07-14 - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Délai expire le 2019-06-06 - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Délai expire le 2019-05-09 - Observé le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Délai expire le 2019-04-28	2019-07-14	En cours
18	RSST / 182 Avenger (protecteur au bout de l'Avenger no 4 porte côté extérieur): Une machine, à savoir l'avenger, ayant une zone dangereuse accessible, n'est pas munie d'un protecteur isolant ladite zone ou d'un dispositif de protection protégeant le travailleur contre les risques pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Délai expire le 2019-07-14 - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Délai expire le 2019-06-06 - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Délai expire le 2019-05-09 - Observé le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Délai expire le 2019-04-28	2019-07-14	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
19	LSST / 51(3) Avenger (procédure de travail): 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 concernant la tâche de couper la plaque de métal en mode manuel, ce qui peut causer un danger de happement et de chute. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Suivi le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Suivi le : 2019-06-07 (RAP1268724) - Délai expire le 2019-07-14 - Suivi le : 2019-05-09 (RAP1265606) - Délai expire le 2019-06-06 - Suivi le : 2019-05-08 (RAP1264098) - Délai expire le 2019-05-09 - Observé le : 2019-03-11 (RAP1256869) - Délai expire le 2019-04-28	2019-07-14	En cours
28	LSST / 51(5) Machine Stanko: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, à savoir les risques de la machine Stanko. L'employeur doit mettre en place des moyens pour contrôler et éliminer les risques de blessures pour les travailleurs. - Observé le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Délai expire le 2019-09-24	-	Effectuée
29	LSST / 51(5) Machine Sharmann: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, à savoir les risques de la machine Sharmann. L'employeur doit mettre en place des moyens pour contrôler et éliminer les risques de blessures pour les travailleurs. - Observé le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Délai expire le 2019-09-24	2020-01-13	Non commencée

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

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4255002	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
30	RSST / 188.8 Machine Stanko (formation contrôle des énergies): Avant d'appliquer une méthode de contrôle des énergies, l'employeur ne s'assure pas que les personnes ayant accès à la zone dangereuse de la machine sont formées et informées sur les risques pour la santé et la sécurité liés au travail effectué sur la machine et sur les mesures de prévention spécifiques à la méthode de contrôle des énergies appliquée.	2019-10-23	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286857	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	RPP / 4 Permanence des correctifs via le programme de prévention L'établissement fait partie d'un groupe prioritaire. L'employeur doit mettre à jour son programme de prévention en incluant les correctifs effectués dans le cadre du présent mandat, afin d'assurer la permanence des correctifs. - Suivi le : 2019-06-18 (RAP1268862) - Suivi le : 2019-05-31 (RAP1266803) - Délai expire le 2019-09-30 - Observé le : 2019-03-28 (RAP1259674) - Délai expire le 2019-05-27	2020-01-13	Non commencée

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

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4288089	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	RSST / 188.4 Positionneur Worthington 600 méthode de contrôle des énergies: L'employeur ne s'assure de la sécurité équivalente au cadenassage pour les travaux sur le positionneur qui implique une autre méthode de contrôle des énergies. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Délai expire le 2019-09-24 - Observé le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Délai expire le 2019-07-19	2019-10-23	Non commencée
6	RSST / 188.5 Positionneur Worthington 600 - fiche de cadenassage pour la maintenance: L'employeur ne s'assure pas que pour le positionneur une ou plusieurs procédures décrivant la méthode de contrôle des énergies soient élaborées et appliquées. - Suivi le : 2019-07-18 (RAP1273323) - Délai expire le 2019-09-24 - Observé le : 2019-07-15 (RAP1272158) - Délai expire le 2019-07-19	-	Effectuée

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

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4294233	11 octobre 2019	RAP1281367

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
Canadoil Forge Itée	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) Vérin hydraulique: L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce que l'analyse de risques n'inclus pas l'ensemble des tâches des opérateurs et qu'il demeure des risques non identifiés ce qui peut occasionner un risque de blessures aux travailleurs.	-	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)
RPP	Règlement sur le programme de prévention (R.R.Q., S-2.1, r.10)
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
11 octobre 2019 à 9:30	DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Manoir Cap-Santé Inc. 348, route 138 Cap-Santé (Québec) G0A 1L0 Représentant de l'employeur Monsieur Walter Rancourt, Président	Numéro : Manoir Cap-Santé Inc. 348, route 138 Cap-Santé (Québec) G0A 1L0

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : Kareen Robertson	75522	Capitale-Nationale

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la gestion des risques à la santé psychologique à l'égard des comportements liés au harcèlement psychologique.

Personnes rencontrées

Madame ^A
 Madame Lina Roberge, Responsable (représentante de l'employeur)
 Monsieur Walter Rancourt, Co-propriétaire (fin de l'intervention)

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Manoir Cap Santé* œuvre dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux et est une résidence pour personnes retraitées spécialisée en hébergement de résidents autonomes à semi-autonomes légers. Elle emploie environ 11 travailleurs non syndiqués répartis sur trois quarts de travail et ce, 7 jours sur 7.

Gestion santé et sécurité du travail

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

Lors de l'accueil des nouveaux travailleurs, un jumelage est réalisé (compagnonnage). Des formations sont suivies par le personnel et obligatoires : secourismes en milieu de travail, loi 90 (médicaments) et PDSB.

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la prévention par les milieux de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes susmentionnées dans le bureau de la direction. Nous avons discuté du but de l'intervention, de l'organisation en SST, des risques en liens avec la santé psychologique au travail ainsi que de sa mise en application au sein de l'établissement et enfin des risques engendrés par le travail de nuit (ex : entrée par infraction). Il n'y a pas eu de visite des lieux.

Description des observations et informations recueillies

Il s'agit d'une résidence pour personnes retraitées de 50 chambres réparties sur trois étages. La résidence travaille en collaboration avec le CLSC.

Le personnel de la résidence est composé de préposés aux bénéficiaires et d'une femme de ménage.

Le portrait de l'employeur concernant les accidents qui se sont produits au cours des dernières années est discuté et l'un d'entre eux est en lien avec une situation de harcèlement psychologique.

Les parties sont informées :

Rôle de l'inspecteur :

Le rôle de l'inspecteur de la CNESST est de s'assurer que l'employeur met en place des mesures et moyens afin d'identifier, d'éliminer et de contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs. Il ne fait pas d'enquête au sens de la *Loi sur les normes du travail* dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement psychologique ou sexuel, y compris le harcèlement discriminatoire, dans le milieu de travail.

J'explique aux représentantes de l'employeur que le but de l'intervention est de s'assurer que le milieu de travail possède des mesures visant à prévenir les comportements liés au harcèlement et effectuer le traitement des plaintes ainsi que la gestion des conflits.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

Concernant, l'événement accidentel en lien avec le harcèlement psychologique, cette intervention ne se veut pas une enquête sur les faits rapportés, mais une démarche visant la prévention du risque de harcèlement psychologique au travail et des lésions qui en découlent.

Obligations de l'employeur :

J'informe les représentants de l'employeur de ses obligations en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST) :

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

Risques à la santé psychologique :

Madame Roberge m'informe :

- ✓ En cas de problème (gestes ou comportements inappropriés), tout employé doit s'adresser aux représentants de l'employeur.
- ✓ Un cartable est disponible et mentionne de consulter le site internet (CNESST) en matière de gestion des risques psychologiques.
- ✓ L'entreprise n'a pas de politique écrite formelle en matière de harcèlement psychologique.
- ✓ Aucun mécanisme formel de traitement des plaintes n'est prévu.
- ✓ Aucune information et formation n'est offerte aux travailleurs concernant les risques psychologiques en milieu de travail.

Compte tenu des informations recueillies, l'employeur ne met pas en application un moyen efficace et fonctionnel pour prévenir les risques que présentent les comportements liés au harcèlement en milieu de travail. Je demande donc à l'employeur de mettre en place des mesures permettant d'identifier, de contrôler et d'éliminer les situations telles que les conflits et les situations de harcèlement qui présentent un risque à la santé des travailleurs (**Dérogation 1**). Ce moyen prend habituellement la forme d'une politique en matière de harcèlement psychologique incluant des mécanismes de traitement des plaintes et de gestion des conflits.

Afin de s'assurer que tous les travailleurs soient informés de cette politique, nous demandons à l'employeur de sensibiliser tous les travailleurs aux risques de harcèlement en milieu de travail,

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

les informer verbalement du contenu de la politique en place et des mesures disciplinaires auxquels ils peuvent être exposés. (**Dérogation 2**).

(nuit)

Lors de l'intervention, il est discuté que [redacted] On y retrouve 7 accès (en incluant l'entrée principale) et ceux-ci ne sont pas contrôlés pour assurer la sécurité en lien avec des entrées d'individus non autorisés qui pourraient constituer un risque (ex : agression). Une procédure sécuritaire de travail en lien avec la gestion des accès dans l'établissement la nuit est demandée (**Dérogation 3**) et les travailleurs concernés devront être informés de cette procédure (**Dérogation 4**).

La permanence des correctifs est une priorité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'employeur doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs perdurent dans le temps.

Mécanismes et références disponibles :

L'entreprise est membre de l'ASSTSAS (Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales).

Je vous réfère aux sites Internet :

ASSTSAS: <http://asstsas.qc.ca/>

CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/accueil.aspx>

IRSST (www.irsst.qc.ca).

Aussi pour vous aider dans votre politique de harcèlement en milieu de travail

Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-1003.aspx>

Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-998.aspx>

Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000->

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](https://www.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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

[304.aspx](#)

Conclusion

À la suite des observations et informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont émises.

Le cas échéant, les correctifs exigés dans l'avis de correction doivent être apportés dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, des sanctions sont prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Kareen Robertson

Inspectrice

Service de la prévention inspection

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

425, rue du Pont, case postale 4900, succursale Terminus

Québec (Québec)

G1K 7S6

(418) 266-4000 poste [REDACTED]

Kareen.robertson@cnesst.gouv.qc.ca

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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

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

Employeur visé	Numéro
Manoir Cap-Santé Inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) POLITIQUE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de travailleur. En effet, il n'y a pas de politique sur le harcèlement psychologique ce qui peut exposer les travailleurs au risque d'être exposé à une situation pouvant affecter sa santé et sécurité.	2019-11-05	Non commencée
2	LSST / 51(9) FORMATION/INFORMATION HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés des mesures de l'employeur d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique et aux conflits en milieu de travail lorsqu'ils sont exposés à une situation de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique.	2019-11-20	Non commencée
3	LSST / 51(3) PROCÉDURE GESTION DES ACCÈS (QUART DE TRAVAIL DE NUIT) L'employeur ne s'assure pas que les méthodes et techniques utilisées en gestion des accès dans l'établissement la nuit ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure indiquant les précautions à prendre pour gérer les entrées non désirées ce qui occasionne un danger d'agression pour les travailleurs.	2019-11-05	Non commencée

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

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4296313	29 octobre 2019	RAP1281876

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

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

Employeur visé	Numéro
Manoir Cap-Santé Inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(9) FORMATION/INFORMATION PROCÉDURE GESTION DES ACCÈS (QUART DE TRAVAIL DE NUIT) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur doit former les travailleurs sur la procédure sécuritaire de gestion des accès sur le quart de travail de nuit. En cas de méconnaissance, il y a un risque d'agression d'un travailleur.	2019-11-10	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Direction régionale de la
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Télec. : 418 266-4110

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 octobre 2019 à 10:00	DPI4293528	23 octobre 2019	RAP1282820

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Transit 24 Case postale 35042, CSP Fleury Montréal (Québec) H2C 3K4 Représentant de l'employeur Madame Blandine Tongkalo, (514) 383-4994	Numéro : Transit 24

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : Sébastien Petibois-Paillé	70653	Montréal - 3

Observations

Objet de l'intervention

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

Personnes rencontrées

Mme Blandine Tongkalo, directrice

Mme A travailleuse

Personne contactée

Mme B

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Transit 24 œuvre dans le secteur d'activité (030) Services médicaux et sociaux et se spécialise dans l'hébergement de femmes en difficulté. Elle emploie environ 14 travailleurs

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4293528	23 octobre 2019	RAP1282820

syndiqués répartis sur 3 quarts de travail.

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

Lors de l'intervention, je suis accompagné de M. Amine Aimade, inspecteur en formation à la CNESST.

Je rencontre Mmes Tongkalo et A [REDACTED] et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Par la suite, je contacte Mme B [REDACTED] et lui fait part de mes constatations. À la fin de la discussion, j'effectue un récapitulatif auprès de celle-ci.

Description des observations et informations recueillies

Lors de la visite, je fais les constatations et je recueille les informations suivantes :

Organisation en santé et sécurité du travail

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- Des inspections du lieux de travail sont effectuées quotidiennement de façon informelle par l'employeur;
- L'employeur ne dispose pas de procédure d'enquête en cas d'accident;
- De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs concernant les méthodes de travail sécuritaires et par la suite sont jumelés à un travailleur d'expérience;

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4293528	23 octobre 2019	RAP1282820

Informations générales

L'organisme accueille des femmes en difficulté qui habitent dans un logement collectif. Il y a 7 chambres réparties sur 2 étages pour une capacité de 15 résidentes. Les femmes sont responsables de l'entretien de leur chambre. Il y a des intervenantes qui sont présentes sur chacun des quarts de travail afin d'assister les femmes en cas de besoin.

Sécurité générale

- Les voies de circulation ainsi que l'accès aux issues de secours et aux panneaux électriques sont dégagés.
- Les issues de secours sont indiquées clairement par des affiches visibles et de couleur contrastante et elles sont munies de systèmes d'éclairage d'urgence.
- Les extincteurs ont été vérifiés au cours de la dernière année, leur dernière inspection remonte à septembre 2019. Toutefois, je constate que les extincteurs portatifs situés dans la salle électrique au sous-sol, à l'entrée de l'établissement ainsi que dans la cuisine sont déposés au sol. **Des dérogations sont donc émises.**
- Deux escabeaux de type grade 3 sont entreposés à l'intérieur de l'établissement, un dans la salle électrique et un dans le fumoir au sous-sol. J'informe Mme Tongkalo que ceux-ci doivent être retirés des lieux de travail ou bien remplacé par des escabeaux de type grade 2 pour usage commercial ou de type grade 1 pour usage industriel. **Des dérogations sont donc émises.**

Mme Tongkalo m'informe que l'escabeau entreposé dans le fumoir n'est pas utilisé et une travailleuse le retire du lieu de travail en ma présence. **La dérogation est donc corrigée.**

- La voie de circulation dans la salle de rangement au sous-sol est encombrée au sol par le fil électrique et le tuyau du déshumidificateur. Ceci constitue un danger de chute d'un travailleur. **Une dérogation est donc émise.**

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4293528	23 octobre 2019	RAP1282820

Agression et violence

Mmes Tongkalo et A mentionnent qu'à leur connaissance, il n'y a jamais eu d'épisode de violence ou d'agression dans l'établissement, que ce soit entre les femmes ou contre un membre du personnel. Elles m'informent que des et qu'une identification visuelle des personnes est faite à la porte avant de les laisser entrer. Il est à noter qu'aucune visite n'est permise à l'établissement pour les résidentes, les visites doivent être faites dans un autre lieu de leur choix.

J'informe Mme Tongkalo, que ces mesures visent à réduire le risque d'agression. Toutefois, elle n'est pas en mesure de m'indiquer les mesures à prendre en situation d'agression ou post-agression autres que de contacter la police.

Je demande donc à l'employeur d'élaborer et mettre en application une procédure concernant les risques d'agression. Celle-ci devra notamment décrire les moyens de prévention, les mesures en cas d'agression et/ou de violence (physique ou verbale) ainsi que les actions à prendre suite à une situation de violence ou d'agression. De plus les travailleurs devront être formés sur cette procédure afin de prévenir les blessures en cas de violence ou d'agression.

Des dérogations sont donc émises.

Contraintes ergonomiques

Selon les informations obtenues, il n'y a pas de tâches répétitives effectuées dans l'établissement. Les travailleuses peuvent être appelées à nettoyer une chambre lors du départ d'une femme, mais cela ne se produit qu'occasionnellement.

Buanderie

La buanderie comprend uniquement une laveuse et une sècheuse domestique.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4293528	23 octobre 2019	RAP1282820

Cuisine

Les femmes sont responsables à tour de rôle de la préparation des repas. La cuisine est équipée uniquement d'équipements domestiques.

Produits dangereux

Des produits nettoyants présents sur le lieu de travail sont des produits dangereux étiquetés le système d'information des matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). Certains contenants sont libellés selon la version 1988 du SIMDUT et certains selon la version 2015. Mme Tongkalo m'informe que les contenants libellés selon la version 1988 sont des anciens produits qui ne sont plus utilisés. Les contenants de ces produits sont retirés du lieu de travail en ma présence.

Les fiches de données de sécurité pour ces produits ne sont pas disponibles sur le lieu de travail. J'informe Mme Tongkalo que depuis le 1^{er} décembre 2018, toutes les fiches des produits doivent être libellées selon la version 2015 du SIMDUT et qu'elles doivent être accessibles aux travailleurs.

Par la suite, j'informe Mme Tongkalo que les travailleurs doivent être formés et informés sur les dangers, la manipulation sécuritaire et le port des équipements de protection lors de l'utilisation de ces produits afin de prévenir les accidents. **Des dérogations sont donc émises.**

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

Afin de soutenir l'employeur dans ses démarches de prévention, je lui transmets par courriel les documents suivants :

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4293528	23 octobre 2019	RAP1282820

- Exemple de formulaire d'enquête d'accident
- Exemple de grille d'inspection du lieu de travail
- Exemple de procédure concernant le risque d'agression
- Référence au site de l'APSAM : <https://www.apsam.com/theme/sante-psychologique/violence>

Je rappelle à l'employeur qu'il peut se référer, en cas de besoin, au site Internet de la Cnesst : www.cnesst.gouv.qc.ca.

Conclusion

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

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.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Sébastien Petibois-Paillé

Inspecteur

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

Tél : [REDACTED]

Courriel : sebastien.petibois-paille@cnesst.gouv.qc.ca

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

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4293528	23 octobre 2019	RAP1282820

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

Transit 24

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 25 L'escabeau en plastique de type grade 3 situé à l'intérieur du bâtiment, dans la salle électrique du sous-sol, n'est pas conforme à la norme Échelle portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules des échelles de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.	2019-10-17	Non commencée
2	RSST / 25 L'escabeau en plastique de type grade 3 situé à l'intérieur du bâtiment, dans le fumoir, n'est pas conforme à la norme Échelle portatives CAN3-Z11-M81, article 3.1, en ce sens que seules des échelles de classe 1 (construction ou industrie) ou 2 (commerce ou usage agricole) doivent être utilisées.	-	Effectuée
3	RSST / 15 La voie de circulation dans la salle de rangement au sous-sol est encombrée au sol par le fil électrique et le tuyau du déshumidificateur. Ceci constitue un danger de chute d'un travailleur.	2019-10-31	Non commencée
4	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 concernant le risque d'agression, ce qui peut causer des situations d'agression pour les travailleurs.	2019-11-09	Non commencée
5	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés sur la procédure concernant les risques d'agression, ce qui peut occasionner des blessures..	2019-11-17	Non commencée

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

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4293528	23 octobre 2019	RAP1282820

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
Transit 24	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
6	RIPD / 20 L'employeur ne possède pas une fiche de données de sécurité pour chaque produit dangereux présent dans l'établissement.	2019-10-31	Non commencée
7	LSST / 62.5 L'employeur n'applique pas un programme de formation et d'information concernant les produits dangereux.	2019-11-17	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
RIPD	Règlement sur l'information concernant les produits dangereux
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (R.R.Q., c. S-2.1, r.13)

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
31 octobre 2019 à 13:15	DPI4295666	31 octobre 2019	RAP1283933

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : 9316-6940 Québec inc. 100, boulevard Brien, bureau 192 Repentigny (Québec) J6A 5N4 Représentant de l'employeur Monsieur Serge Ketchedjian, Président	Numéro : Allô mon coco, Repentigny 100, boulevard Brien, bureau 192 Repentigny (Québec) J6A 5N4

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
Rédigé par : Tania Côté	19290	Lanaudière

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la gestion de la prévention du harcèlement en milieu de travail

Personnes rencontrées

Serge Ketchedjian, propriétaire-associé
François Bassila, propriétaire-associé

A

Présentation du lieu de travail

L'établissement Allo mon coco appartient au secteur d'activité « Autres services commerciaux et personnels (21) » et ce restaurant se spécialise dans les services de déjeuner et de brunch. Il emploie environ 25 travailleurs non-syndiqués dont la répartition des postes est la suivante ; serveuses, hôtesse, busboy, employés à la cuisine et employés au nettoyage de vaisselle. Les activités de l'entreprise se déroulent sur quart de travail de jour, entre 5h30 et 16h00.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295666	31 octobre 2019	RAP1283933

En ce qui concerne l'organisation de la santé et la sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés ainsi qu'une trousse de premiers soins dans le bureau administratif. Aussi, les agents de sécurité du centre commercial sont à disposition du restaurant, au besoin;
- Il n'y a pas de comité de santé et sécurité du travail. Cependant, les employeurs sont toujours sur place et gèrent la santé et sécurité au travail au quotidien en échangeant fréquemment avec les travailleurs;
- Une procédure à suivre en cas d'accident informelle est en place et connue des travailleurs;
- De la formation est donnée par accompagnement sur 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

Tel que convenu par téléphone, je rencontre M. Ketchedjian et M. Bassila, puis je leur explique le but de la présente intervention soit ; d'évaluer le processus de prise en charge de l'employeur quant au harcèlement dans son milieu de travail afin que cesse la situation qui porte atteinte à la santé psychologique d'un travailleur.

D'abord, je recueille des informations générales sur l'entreprise. Ensuite, le rôle de l'inspecteur est précisé aux personnes rencontrées concernant les dossiers d'intervention sur les risques à la santé psychologique. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des propriétaires et nous convenons des délais pour apporter les correctifs aux dérogations émises.

Mandat de l'inspecteur

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), article 51 5°, 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 »*.

Dans le présent dossier, le mandat de l'inspecteur consiste à évaluer la mise en application par l'employeur dans le milieu de travail de moyens visant à identifier, contrôler et éliminer les risques reliés au harcèlement psychologique et pouvant affecter la santé des travailleurs.

L'inspecteur ne fait pas enquête au sens de la Loi sur les normes du travail (LNT) dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail, mais vérifie que l'employeur met en place et applique des moyens afin d'éliminer les risques à la santé des travailleurs.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295666	31 octobre 2019	RAP1283933

Description des observations et informations recueillies**Gestion de la prévention du harcèlement**

- En date du [REDACTED] une plainte confidentielle est déposée au bureau de la CNESST par un travailleur se disant victime d'harcèlement psychologique et de comportements inappropriés (violence verbal, dénigrement, cries) à son endroit provenant de [REDACTED] sur son lieu de travail.

Suite à la réception de cette plainte, je me présente à l'établissement aujourd'hui afin de prendre acte de la situation et documenter la gestion de la prévention du harcèlement en milieu de travail.

- Selon les employeurs, ils connaissent l'identité du plaignant puisque celui-ci [REDACTED]
[REDACTED]

Toutefois, j'explique aux employeurs que peu importe l'identité du travailleur, [REDACTED] [REDACTED] une politique en matière de harcèlement ou de code de conduite qui spécifie les comportements attendus sur le lieu de travail doit être mise en application à l'établissement.

- En effet, j'explique aux personnes rencontrées le rôle préventif que joue une politique en matière de harcèlement, notamment dans la mise en place d'une norme en matière de comportement acceptable qui soit connue, comprise et respectée de tous.

À ce sujet, je remets aux employeurs une copie de la publication de la CNESST concernant le harcèlement en milieu de travail intitulée « Le harcèlement psychologique et sexuel au travail, Parlons-en ».

Aussi, je leur partage les éléments importants que devraient contenir la politique et son mécanisme de traitement des plaintes afin d'être efficaces dans la prévention et, le cas échéant, dans le traitement des situations problématiques telle que celles vécues à l'établissement.

- *À ce sujet, M. Ketchedjian me montre un document intitulé "Politique de harcèlement" élaborée par l'ancien siège social Allo mon coco. Cependant, elle n'est pas appliquée ni connue des travailleurs, puis elle semble partiellement complétée, par exemple, les personnes ressources ne sont pas identifiées.*

Alors j'invite les employeurs à s'assurer du contenu de la politique, notamment, celle-ci devrait contenir :

- L'objectif de la politique

On précise la raison d'être de la dite politique.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295666	31 octobre 2019	RAP1283933

- La portée et champ d'application de la politique
On mentionne à qui s'adresse la politique et dans quels lieux. Elle devrait être appliquée à l'ensemble du personnel.
- La définition
La définition d'harcèlement psychologique doit se référer au cadre légal, à savoir :
« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».
- L'engagement de l'employeur
L'engagement doit indiquer clairement la volonté de l'employeur de prévenir et de faire cesser les situations d'harcèlement au travail.
- Les rôles et les responsabilités des personnes visées
La détermination des rôles et responsabilités devrait être déterminée notamment pour ; l'employeur, les gestionnaires, la personne responsable de l'application de la politique, les travailleurs ainsi que les représentants syndicaux, s'il y a lieu.
- La procédure de traitement des plaintes et signalements
Cette section doit indiquer les manières prévues pour aviser l'employeur d'une situation d'harcèlement.
- Les principes directeurs
Ce sont les moyens que l'employeur s'engage à mettre en application et qui visent à établir un climat de confiance dans le processus qui vise à faire cesser le harcèlement.
- La nature des interventions
L'employeur établit divers types d'intervention (médiation, enquête) pouvant être mis en place dans le but de faire cesser une situation d'harcèlement dans son milieu de travail.
- Les mesures applicables pour régler la situation
Bien que les mesures soient difficiles à déterminer avant une intervention, certaines peuvent être envisagées notamment ; une formation, une assistance professionnelle, une mesure concernant l'organisation du travail et le cas échéant, les mesures disciplinaires appropriées.
- L'évaluation et la révision
Il est recommandé d'effectuer une révision de la politique afin de lui apporter les ajustements nécessaires selon l'analyse qui en est faite.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295666	31 octobre 2019	RAP1283933

Analyse

La rencontre a permis de valider la présence de facteurs de risques liés à la santé psychologique dans le milieu de travail. En effet, M. Bassila reconnaît que la cadence de travail est élevée et que le personnel est nombreux dans la cuisine, soit entre [REDACTED] et [REDACTED] travailleurs ainsi que les employeurs. Donc dans les périodes très achalandées, la section cuisine est bruyante et il admet que le ton de voix des employés et des employeurs augmente. Cependant, les échanges et les paroles concernent uniquement le travail et les tâches à faire pour servir la clientèle et ne concernent pas l'intégrité des travailleurs.

Alors bien qu'aucun mécanisme ne soit appliqué présentement pour la gestion de plainte d'harcèlement au travail, les employeurs m'expliquent que les discussions se font dans le respect et ils ne tolèrent pas ce type de comportement. D'ailleurs, je discute du sujet de harcèlement et violence verbale au travail avec Mme A [REDACTED] qui est à l'emploi [REDACTED]. Cette dernière affirme que les employés travaillent en équipe et que bien que pendant les périodes achalandées le personnel parle fort, les échanges se font sans insultes ni manque de respect et elle [REDACTED]

Au terme des discussions, il est entendu que l'employeur doit mettre en place et appliqué une politique en matière de harcèlement et de gestion des conflits. **(Dérogation #1)**

Il doit s'assurer d'informer adéquatement les travailleurs du moyen mis en place pour prévenir, notamment, les situations d'harcèlement pouvant causer des risques à la santé psychologique des travailleurs. En effet, l'employeur doit assurer l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. **(Dérogation #2)**

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

Afin de soutenir les employeurs dans le dossier, je les réfère au site internet de la CNESST, dans l'onglet « Normes du travail » puis à la section > Harcèlement psychologique. De plus, je leur transmets par courriel de la documentation provenant de la CNESST concernant le registre de premiers soins.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295666	31 octobre 2019	RAP1283933

Conclusion

Suite aux informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et 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.

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.



Tania CÔTÉ

Inspectrice Prévention-Inspection

Direction régionale Lanaudière

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

432, rue De Lanaudière, Joliette, (Québec), J6E 7X1

T : 450-753-2600, # [redacted] / F : 450-753-3007 / C : tania.cote@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4295666	31 octobre 2019	RAP1283933

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
9316-6940 Québec inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé psychologique du travailleur. En ce sens qu'il n'y a pas de politique en matière d'harcèlement et de gestion de conflits au travail qui est mise en application afin de prévenir l'atteinte à la santé et l'intégrité physique et psychologique des travailleurs.	2019-11-14	Non commencée
2	LSST / 51(9) L'employeur doit s'assurer d'informer adéquatement les travailleurs sur les risques reliés à la santé psychologique et de la politique mise en place pour prévenir la survenue d'harcèlement, de violence et de conflits dans le milieu de travail.	2019-11-28	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 Lanaudière
432, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette (Québec) J6E 7N2
Téléc. : 450 753-3007

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

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 novembre 2019 à 9:00	DPI4297731	27 novembre 2019	RAP1286035

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Commission scolaire Riverside 7525, chemin de Chambly Saint-Hubert (Québec) J3Y 0N7 Représentant de l'employeur Madame Carlene Sandy, Conseillère gestion personnel	Numéro : École William Latter 1300, rue Barré Chambly (Québec) J3L 2V4

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
		
Rédigé par : Martin Bergeron	08157	Saint-Jean-sur-Richelieu

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi et de la réglementation applicable aux risques d'agression de élèves de l'école William Latter.

Personnes rencontrées

Madame Natalie Gruenefeld, directrice - École William Latter

Madame Kim Barnes, directrice ressources humaines – Commission scolaire Riverside

Madame Mélanie Lazure, directrice-adjointe - Commission scolaire Riverside

Monsieur Alain Préfontaine, consultant santé et sécurité du travail

Madame Erin Baldock, coordinateur services complémentaires

Monsieur – Syndicat des enseignants de Riverside

Madame Isabella Marzano, enseignante - École William Latter

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297731	27 novembre 2019	RAP1286035

Madame Sandra Schachtler, enseignante – École William Latter

Madame Jessyka Dubé, enseignante [REDACTED] - École William Latter

Monsieur B [REDACTED] - Syndicat des enseignants de Riverside

Madame C [REDACTED] – SEPB Riverside Unit

Madame Kathryn Gratien, technicienne en éducation spécialisé

Madame Daisy Gauthier, inspectrice experte en santé psychologique et violence au travail à la CNESST, m'accompagne.

Présentation du lieu de travail

École William Latter est une école primaire comptant environ 366 élèves. Dans cette école, il y a 28 enseignants, 1 infirmier du CLSC et un travailleur social du CLSC, 1 préposé, 2 techniciennes en éducation spécialisée, 2 orthopédagogues et 1 chef d'équipe comme animateur spirituel. À la commission scolaire, il y a accès à une équipe multidisciplinaire (orthophoniste, psychologue, psychoéducateur, directrice-adjointe des services complémentaires).

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

Avant l'intervention, des rapports d'incidents complétés par Mme D [REDACTED], nous sont transmis. Je rencontre les personnes susmentionnées et leur explique le but de notre rencontre. Je recueille les informations générales sur l'école. Par la suite, une cueillette d'information a lieu sur l'organisation du travail en lien avec la classe de Madame D [REDACTED].

Des dérogations sont émises lors de l'intervention et les délais sont convenus avec l'employeur

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297731	27 novembre 2019	RAP1286035

Description des observations et informations recueilliesDescription de la problématique soulevée

Une plainte est logée au bureau de la CNESST – Saint-Jean-sur-Richelieu le [REDACTED] concernant [REDACTED] élèves de l'école ayant des désorganisations comportementales pouvant exposer les travailleurs aux risques d'agression. De plus, le personnel n'aurait pas les outils nécessaires pour intervenir auprès de ces élèves.

Avant la rencontre, des conversations téléphoniques ont lieu avec des enseignantes ainsi que la directrice afin de leur faire part de la plainte logée et d'obtenir des informations additionnelles sur les problématiques soulevées. Des échanges de courriels ont lieu également avec l'école.

Dans ces échanges, des rapports d'incidents complétés par Mme D [REDACTED], nous sont transmis. L'employeur n'a pas reçu les rapports, mais a été avisé verbalement des désorganisations rapportées. À l'école, il n'y a aucun formulaire ou autre document de déclaration des incidents, dont les désorganisations comportementales des élèves. Elle y indique, notamment, qu'un de ses élèves fait beaucoup de bruit, crie des injures, frappe et lance des objets dans la classe, pousse des bureaux vers les autres élèves. Un autre élève, lance des livres et des objets à travers la classe. Parle fort, lance des objets au sol. [REDACTED]

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) énonce l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs pour tous les aspects liés au travail, ce qui implique de prévenir les violences qui surviennent dans le cadre du travail, dont le risque d'agression par les élèves.

Au cours de l'évaluation des risques qu'il est tenu d'effectuer, l'employeur doit ainsi intégrer les risques de violences, c'est-à-dire repérer les personnes exposées et les principaux facteurs de risque (ou principales causes). À cette étape, les situations problématiques antérieures vécues dans l'école ou encore les plaintes exprimées par les travailleurs sont des sources d'information que l'employeur doit être en mesure d'exploiter. Le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Il doit notamment participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297731	27 novembre 2019	RAP1286035

À partir de l'évaluation du risque effectué par l'employeur, des mesures permettant d'éviter les situations de violence doivent être recherchées avec les personnes concernées. Il existe trois niveaux de prévention à prendre en considération :

Primaire : Prévenir ou diminuer, à la source, la possibilité qu'un acte violent puisse survenir. Il faut alors mettre en place des mesures qui touchent la formation et l'information des travailleurs, l'aménagement des lieux de travail et l'organisation du travail.

Secondaire : Malgré les mesures servant à prévenir les actes de violence, il est possible que ces derniers se produisent néanmoins. L'employeur doit donc mettre en place des procédures d'intervention d'urgence afin de contrôler la situation et minimiser sur le champ l'impact d'une telle situation. Des moyens de communication d'urgence, une procédure d'intervention spécifique sont des exemples d'éléments à prendre en considération à ce niveau.

Tertiaire : Outre la lésion physique, l'employeur doit également prendre en considération la santé psychologique du travailleur victime ou témoin d'un acte de violence afin d'en limiter autant que possible l'impact. Ainsi, d'autres mesures doivent être mises en place, par exemple, ne pas laisser un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence seul durant les heures suivant l'incident et apporter rapidement une aide psychologique à la victime dans les heures et les jours qui suivent. De plus, à ce niveau, il est important de mettre en place des mécanismes de contrôle et d'analyse de la situation, soit déclarer l'agression en accident du travail, analyser l'agression en interne, réévaluer le risque et si besoin adopter de nouvelles mesures de prévention.

Les représentants de l'employeur mentionnent notamment qu'il y a les mesures suivantes :

- Une équipe professionnelle multidisciplinaire (ex : psychoéducateur, psychologue, etc.) à la Commission scolaire ayant le mandat de soutenir le personnel de l'école autant au volet pédagogique que comportemental des élèves.
- Deux techniciennes en éducation spécialisée à cette école pouvant intervenir si elles sont présentes et disponibles à l'école en cas de désorganisation comportementale d'un élève.
- Un ajout d'heures de la classe du [REDACTED] d'une préposée totalisant 18 heures par semaine.
- Une salle de connexion disponible pour favoriser le retour au calme des élèves ;

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297731	27 novembre 2019	RAP1286035

- Des émetteurs-récepteurs (walkie-talkie) sont fournies pour communiquer rapidement entre le personnel, dont lors d'une situation de violence.

Suite aux informations recueillies, je conviens avec l'employeur qu'il mettra en place les moyens supplémentaires suivants afin de contrôler et prévenir les risques d'agression par les élèves :

- 1) L'employeur ne dispose pas d'une procédure d'enquête des incidents et/ou accidents de travail à survenir à ses travailleurs. À cet effet, l'employeur doit élaborer, tenir à jour et conserver un registre des événements où seront consignées les informations pertinentes telles que la description d'une désorganisation comportementale d'un élève. Il importe également d'identifier les causes afin de déterminer les mesures correctives appropriées à mettre en place. **Voir dérogation #1.**
- 2) Mettre en place des mesures à court terme (transitoire) visant à prévenir et contrôler les risques de violence et d'agression par les élèves dans la classe [REDACTED] et d'en informer les travailleurs à cet effet. **Voir dérogation #2 et #3.**
- 3) Élaborer un protocole écrit et adapté à la clientèle afin de prévenir les risques d'agression. Cette procédure peut traiter des outils à la disposition des travailleurs (ex : salle de connexion), les moyens de communication, du rôle des intervenants, des moyens et techniques à effectuer (ex : procédure d'encadrement pour se rendre au local de connections), des personnes à contacter (ex : intervenants habiletés à intervenir), du suivi suite à une désorganisation comportementale, etc. **Voir dérogation #4.**
- 4) Diffuser le protocole écrit et adapté à la clientèle afin de s'assurer que celui-ci est connu et bien appliqué pour informer l'ensemble du personnel concernant les risques d'agression de la clientèle et des mesures à prendre quand cela se produit. **Voir dérogation #5.**

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.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297731	27 novembre 2019	RAP1286035

Mécanismes et références disponibles

L'employeur peut consulter :

- Le site internet de la CNESST (www.cnesst.qc.ca);
- Le centre de documentation de la CNESST;
- Le site internet de l'IRSST (www.irsst.qc.ca);

Conclusion

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

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

Martin Bergeron

Inspecteur

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

145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage, Saint-Jean-sur-Richelieu, Qc, J3B 1W5

Tél : 450-359-2100, poste [REDACTED]

Fax : Télécopieur : 450-359-8831

Courriel : martin.bergeron@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297731	27 novembre 2019	RAP1286035

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
Commission scolaire Riverside	

N ^o	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) Registre accident/incident L'employeur ne dispose pas d'une procédure d'enquête des incidents et/ou accidents de travail à survenir à ses travailleurs. À cet effet, l'employeur doit élaborer, tenir à jour et conserver un registre des événements où seront consignées les informations pertinentes telles que la description d'une désorganisation comportementale d'un élève. Il importe également d'identifier les causes afin de déterminer les mesures correctives appropriées à mettre en place.	2019-11-29	Non commencée
2	LSST / 51(5) Mesures temporaires L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de violence et d'agression par les élèves dans la classe [redacted] pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur puisque les moyens mis en place sont insuffisants pour identifier et contrôler le risque d'agression par la clientèle, ce qui peut occasionner un risque de blessures.	2019-11-29	Non commencée
3	LSST / 51(5) Formation des travailleurs L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs dans la classe [redacted] ne sont pas informés adéquatement sur le risque d'agression. Lors de la désorganisation comportementale d'un élève, les travailleurs ne connaissent pas les mesures temporaires mises en place par l'employeur afin de prévenir et contrôler le risque d'agression ce qui les expose à un risque de blessures.	2019-11-29	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).

**AVIS DE
CORRECTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297731	27 novembre 2019	RAP1286035

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
Commission scolaire Riverside	

N ^o	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51(3) Protocole adapté à la clientèle L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de méthodes de travail ou de procédures sécuritaires de travail à appliquer lors d'une désorganisation d'un élève et après la désorganisation, ce qui peut causer des blessures physiques aux travailleurs.	2019-11-29	Non commencée
5	LSST / 51(9) Formation des travailleurs L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, le personnel devant intervenir auprès des élèves qui se désorganisent n'ont pas reçu de formation sur les méthodes de travail et procédures établies par l'employeur, ce qui peut leur occasionner des blessures physiques.	2019-11-29	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

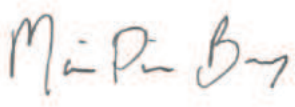
Direction régionale de Saint-Jean-
sur-Richelieu
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Télec. : 450 359-8831

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 décembre 2019 à 13:30	DPI4297136	17 décembre 2019	RAP1289269

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : CISSS de la Montérégie-Ouest 101, rue Lauzon Châteauguay (Québec) J6K 1C7 Représentant de l'employeur Madame Jennifer Trudeau, Agente de ress. humaines	Numéro : Résidence Paquette 117, rue Paquette Saint-Sébastien (Québec) J0J 2C0

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
		
Rédigé par : Marie-Pier Barry	10463	Saint-Jean-sur-Richelieu
Aussi présents : Véronique Bougie	09492	Valleyfield

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé du travail et de la réglementation applicable aux risques d'agression à la résidence en assistance continue (RAC) Paquette suite à plusieurs événements accidentels qui ont eu lieu.

Personnes rencontrées

Audrey Perrée, Chef de programmes résidence Paquette et Saint-Sébastien

Valérie Beauvais, Chef de programmes résidence Dépelteau et Jauniaux

Annie Tremblay, Agente de prévention et gestion du personnel CISSSMO, volet prévention

Lysandre Gagnier-Kane, Conseillère cadre CISSSMO, volet SST prévention

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297136	17 décembre 2019	RAP1289269

Mme Isabelle Perreault, Coordonnatrice spécialisée des programmes TC/TGC CISSSMO

A

B

Présentation du lieu de travail

La résidence en assistance continue (RAC) Paquette est un milieu de vie pour les personnes atteintes de trouble de comportement (TC), troubles graves du comportement (TGC) et de troubles en santé mentale. Il fait partie du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSSMO). Elle œuvre dans le secteur d'activité 030 - Services médicaux et sociaux. Environ 3 travailleurs par quart sont présents sur le lieu de travail. Dans cet établissement, intervenants sont présents en tout temps. Du personnel infirmier ainsi qu'un psychoéducateur font des visites hebdomadaires. La majorité de ses travailleurs sont syndiqués.

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes mentionnées ci-haut et leur expliquons le but de notre intervention. Suite au précédent rapport (RAP1282932) d'autres incidents de violence sont survenus. Nous recueillons des informations sur l'établissement et sur la gestion des risques d'agression et de violence en milieu de travail. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies**Mesure de prévention primaire :**

- Un protocole d'intervention (plan d'intervention) est élaboré pour chaque usager de la résidence. Il est mis à jour à tous les 3 mois et au besoin.
- Une grille de prévention active est utilisée par les intervenants et est disponible dans le cartable de l'usager. Cette grille spécifie, entre autres, les cotations pour le traitement. De plus, tout changement est mentionné en rencontre d'équipe et les détails sont disponibles dans le cartable sous l'onglet « psychoéducateur ».
- Tous les quarts de travail se chevauchent afin d'assurer la communication entre les intervenants et permet à celui qui commence son quart de travail de prendre connaissance du dossier des usagers.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297136	17 décembre 2019	RAP1289269

- Des réunions d'équipe ont lieu deux fois par mois.
- Tous les travailleurs ont reçu une formation à leur embauche. Un cartable de l'employé lui est remis. Une formation ITCA (intervention thérapeutique lors de conduite agressive) est donnée à tous les intervenants et des rappels (coaching) sont faits au besoin et à la demande des travailleurs.
- Un rappel de la formation ITCA a été fait aux intervenants qui le souhaitent suite au départ des gardes de sécurité.

Lors de notre discussion, les parties en sont venues à conclusion que malgré la formation donnée, les travailleurs n'ont pas souvent l'occasion de pratiquer les techniques présentées dans le cadre de cette formation, car dans cette résidence, les situations de désorganisation sont plus rares. Ainsi, il est difficile les mettre en application lorsque des situations dangereuses se présentent. L'employeur doit assurer l'entraînement de tous les travailleurs suite à la formation. **La dérogation #1 est constatée.**

L'article 51.9 de la LSST spécifie :

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

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

- Aménagement des lieux :

La RAC Paquette est une maison unifamiliale composée d'un rez-de-chaussée et d'un sous-sol.

Le rez-de-chaussée est fait d'aires communes (salon, cuisine, salle à manger) et d'une chambre. Celle-ci sert de chambre sécurisée en cas de désorganisation d'un usagé. Elle est faite d'une porte de métal et elle se barre de l'extérieur à l'aide d'une clé à puce.

Au sous-sol, il y a 4 chambres. Les usagers ont la consigne de tenir leur porte fermée à clé et Mme Beauvais nous mentionne que cette consigne est respectée.

Tous les meubles sont fixés au sol.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297136	17 décembre 2019	RAP1289269

Mesure de prévention secondaire :

- Un protocole d'intervention est fait pour chaque usagé. Celui-ci comprend en outre des cotations pour traitement au PRN (médication);
- Utilisation d'un ballon lors de désorganisation d'un usagé;
- Chambre d'isolement sécurisée qui se barre de l'extérieur;
- Lors de désorganisation majeure, la consigne est de sortir à l'extérieur avec les autres usagers et de faire le 911;
- Des émetteurs-récepteurs radio (Walkie-talkie) sont portés en tout temps par les intervenants disponibles pour les intervenants.

Mesure préventive tertiaire :

- Des rapports d'événements accidentels sont faits.
- Lors des réunions d'équipe, les intervenants discutent des événements accidentels et modifient au besoin les protocoles d'intervention des usagés.
- Des intervenants formés IPEC (intervention post événement critique) sont toujours disponibles afin de venir offrir du soutien psychologique suite à un événement accidentel. Par contre, il n'y pas de procédure écrite afin que les intervenants soient informés en tout temps des ressources qui sont disponibles lors d'une désorganisation d'un usagé et /ou d'un événement accidentel. **La dérogation # 2 est constatée.**

Suite à notre rencontre, nous recommandons à l'employeur et au syndicat qu'un retour soit fait sur les derniers événements accidentels arrivés depuis le départ des agents de sécurité et de faire un rappel sur les mesures préventives (primaire, secondaire, tertiaire) afin de s'assurer que les intervenants ont tous les outils pour effectuer leur travail de manière sécuritaire et que l'information est diffusée de manière uniforme.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs

Nous informons l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297136	17 décembre 2019	RAP1289269

la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers.

Mécanismes et références disponibles

Nous invitons l'employeur à utiliser les ressources qui sont à sa disposition telles que le site internet de la CNESST ainsi que l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (ASSTSAS).

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.

Nous rappelons 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.

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information.

Marie-Pier Barry

Inspectrice

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

145 boul. St-Joseph, St-jean-sur-Richelieu, QC, J3B 6Z1

Tél : 450-359-2100 poste 

Fax : 450-359-8831

Courriel : marie-pier.barry@cnesst.gouv.qc.ca

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297136	17 décembre 2019	RAP1289269

Véronique Bougie

Inspectrice

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

9, rue Nicholson, Salaberry-de-Valleyfield, QC, J6T 4M4

Tél : 450 377-6200 poste [REDACTED]

Fax : 450 377-6299

Courriel : veronique.bougie@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297136	17 décembre 2019	RAP1289269

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

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

Employeur visé	Numéro
CISSS de la Montérégie-Ouest	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) FORMATION ITCA - PRATIQUE L'employeur ne s'assure pas d'informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision approprié afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui ait confié, et ce en n'effectuant pas de pratique régulière des méthodes d'intervention appris lors de la formation ITCA.	2020-02-07	Non commencée
2	LSST / 51(5) PRÉCÉDURE IPEC L'employeur ne s'assure pas d'informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision approprié afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui ait confié, et ce en n'ayant pas de procédure écrite IPEC (intervention post-événement critique) de disponible	2020-02-07	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 Saint-Jean-

sur-Richelieu

145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage

Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5

Télec. : 450 359-8831

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

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 décembre 2019 à 11:00 Sans visite	DPI4297091	20 décembre 2019	RAP1289537

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Conseillers Gestion Informatique CGI inc 5800, rue Saint-Denis Montréal (Québec) H2S 3L5 Représentant de l'employeur Madame Céline Beaudoin, Technicienne	Numéro : Cons gestion inf CGI inc. (2028 Mellon) 930, rue Jacques-Cartier Est Chicoutimi (Québec) G7H 7K9

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Charles Bergeron	10015

Observations

Objet de l'intervention

Vérifier les mesures en place et leur application en lien avec les risques à la santé psychologique.

Personnes contactées

- Madame Andrée Côté, chef de service aux ressources humaines.
- Madame A travailleuse.

Déroulement de l'intervention

Cette intervention fait suite à la demande d'une travailleuse pour harcèlement psychologique. Le rôle de l'inspecteur de la CNESST est de s'assurer que l'employeur met en place des moyens afin d'identifier, d'éliminer et de contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs. Il ne fait pas d'enquête au sens de la *Loi sur les normes du travail* dans le but de se prononcer sur la présence ou non de harcèlement dans le milieu de travail.

Description des observations et informations recueillies

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

Madame Côté, représentante de l'employeur, m'a transmis par courriel les documents suivants :

- Les services aux membres de CGI.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297091	20 décembre 2019	RAP1289537

- La politique de sécurité des personnes de CGI.
- Le code d'éthique de CGI.
- La description du poste de [REDACTED] chez CGI.
- La feuille de route [REDACTED] mois de madame A [REDACTED]
- La feuille de route [REDACTED] mois de madame A [REDACTED]

Des documents reçus et des informations recueillies lors de la rencontre du 12 novembre, je retiens les éléments suivants :

Il y a une politique contre le harcèlement intitulée *Politique contre le harcèlement et la discrimination*. Elle est intégrée au Code d'éthique de l'entreprise, qui lui a été mis à jour en 2018. La politique est un des moyens que s'est donné l'employeur pour identifier, éliminer et contrôler les risques à la santé reliés au harcèlement psychologique. La politique ne comprend pas de mécanisme pour gérer les conflits ou les situations à risque pour la santé psychologique. La seule chose qui est mentionnée est que « *tous les gestionnaires de l'entreprise sont responsables de l'application de cette politique. Ils doivent tout mettre en œuvre pour prévenir la discrimination et le harcèlement; de plus, ils sont tenus d'intervenir aussitôt qu'ils détectent ou qu'on leur signale un problème de cet ordre.* »

La *Politique de sécurité des personnes* mentionne que le harcèlement est interdit dans l'entreprise et que tout comportement ou soupçon de comportement de cette nature doit être signalé. Les mesures applicables en cas de signalement et les modalités de signalement ne sont pas identifiées.

Un programme d'aide aux membres (PAM) est en place. Ce programme offre des services de consultation, de soutien psychologique et d'accompagnement pour aider les membres dans leurs défis personnels. Ce programme vise à soutenir les travailleurs et/ou leurs familles lorsque ceux-ci font face à des problèmes d'ordre psychologique ou personnel dans leur vie en général. Ce programme peut servir de soutien en cas de problématiques psychologiques liées au travail, mais ultimement il ne vise pas à identifier et à contrôler les risques à la santé psychologique directement en lien avec le milieu de travail.

Selon les informations recueillies lors de la rencontre du 12 novembre, lors de mes échanges avec la plaignante et dans les documents reçus, la travailleuse n'a pas fait de plainte formelle en vertu de la Politique de sécurité des personnes, mais l'employeur était au courant de la situation.

Chronologie des actions prises par l'employeur

La travailleuse a été engagée en [REDACTED]

En [REDACTED] la travailleuse fait mention à son employeur qu'elle n'est pas à l'aise dans un mandat en particulier. En début [REDACTED] à la demande de la travailleuse, l'employeur l'assigne dans un mandat différent.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297091	20 décembre 2019	RAP1289537

À la fin du mois de [REDACTED] une revue d'intégration « [REDACTED] mois » est effectuée avec la travailleuse.

Au mois [REDACTED] une revue d'intégration « [REDACTED] mois » est effectuée avec la travailleuse. La revue fait mention de [REDACTED]

[REDACTED] La travailleuse demande des tâches plus complexes et dans un domaine différent. L'employeur lui indique qu'il ne peut présentement pas lui offrir ces tâches pour des raisons administratives. [REDACTED]

À la [REDACTED], une rencontre a lieu entre la travailleuse et son chef d'équipe. Les mêmes sujets qu'à la plus récente revue d'intégration sont abordés.

En [REDACTED], la travailleuse rencontre l'employeur. La travailleuse fait part de problématiques l'affectant psychologiquement. [REDACTED]. L'employeur lui propose d'utiliser le service d'aide aux membres (PAM).

Lors de la rencontre du 12 novembre, l'employeur mentionne qu'il sait à ce moment que la travailleuse ne va pas bien.

En [REDACTED] la travailleuse est [REDACTED]

En [REDACTED] la travailleuse communique avec l'inspecteur de la CNESST et indique être victime de harcèlement psychologique pour les raisons suivantes :

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

En [REDACTED] la travailleuse [REDACTED]

Analyse de la politique contre le harcèlement et la discrimination

J'ai examiné la politique et le mécanisme de traitement des plaintes afin d'en évaluer le contenu et la fonctionnalité. Certaines lacunes ont été identifiées.

- Les situations à risque pour la santé psychologique ne sont pas identifiées. L'absence d'identification dans une politique ou dans un programme de prévention, des signes ou des situations pouvant être à risques pour la santé psychologique rendent difficile la

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297091	20 décembre 2019	RAP1289537

constatation de ceux-ci dans le milieu de travail. Par exemple, lorsque la travailleuse a mentionné ressentir de l'insécurité par rapport à sa tâche, de la redondance et un manque de passion, ces signes auraient dû être perçues et des mesures appliquées.

- Le mécanisme de déclaration et/ou de signalement n'est pas formalisé. Cela fait en sorte qu'un travailleur qui croit être dans une situation à risque psychologique ou bien qui croit connaître une personne dans le milieu de travail qui pourrait l'être n'a pas réellement de mécanisme afin de le signaler. Cela crée un risque que ce type de situation ne soit pas pris en charge.
- Les mesures applicables en cas de déclaration ou de signalement ne sont pas déterminées, notamment en ce qui a trait à la gestion de conflits ou au traitement de situations s'apparentant à du harcèlement psychologique. Il est inscrit dans la politique contre le harcèlement que les gestionnaires ont la responsabilité de prendre en charge les situations à risque pour la santé psychologique, mais ils n'ont pas d'outils à leur disposition pour le faire. Par exemple, dans ce cas précis, certains gestionnaires étaient au courant que la travailleuse en question présentait des risques de développer des lésions psychologiques, mais aucun outil n'était à leur disposition pour prendre la situation en charge. Que ce soit au niveau de la formation qu'ils reçoivent ou bien des stratégies de résolution de problèmes applicables. Cela crée un risque que les mesures appliquées ne soient pas efficaces.
- Aucune ressource précise n'est nommée responsable de l'application de la politique. La responsabilité des problématiques en santé psychologique dans le milieu de travail est présentement soumise à l'ensemble des gestionnaires ainsi qu'aux travailleurs. Cela fait en sorte que personne n'est réellement responsable de voir à ce que les mécanismes en place soient efficaces, à jour et appliqués. Cela crée un risque que personne ne prenne réellement en charge les situations à risque pour la santé psychologique.
- **Des dérogations sont émises et inscrites dans le présent rapport.**

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297091	20 décembre 2019	RAP1289537

Conclusion

L'examen de la politique contre le harcèlement et de son application a permis d'identifier des lacunes qui peuvent nuire à sa capacité d'identifier, d'éliminer et de contrôler les risques à la santé reliés au harcèlement psychologique. Ces lacunes et les modifications demandées pour les corriger sont identifiées dans le rapport.

Je demeure disponible pour un complément d'information.



Charles Bergeron
Inspecteur

Direction régionale Saguenay—Lac-St-Jean

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

418 679-5463, poste [REDACTED] ou 1-800-668-6820, poste [REDACTED]

Télécopieur : 418-679-7329

Courriel : charles.bergeron@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4297091	20 décembre 2019	RAP1289537

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
Conseillers Gestion Informatique CGI inc	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) L'employeur n'identifie pas les risques et/ou les situations pouvant présenter des risques à la santé psychologique, notamment les situations qui pourraient représenter du harcèlement psychologique. Cela crée un risque de lésions pour les travailleurs.	2020-03-16	Non commencée
2	LSST / 51(5) Il n'y a pas de mécanisme formelle de déclaration ou de signalement pour les situations à risque pour la santé psychologique des travailleurs, notamment pour les situations possibles de harcèlement psychologique. Cela crée un risque de lésion pour les travailleurs.	2020-03-16	Non commencée
3	LSST / 51(5) Il n'y a pas de mécanisme de traitement des situations à risque pour la santé psychologique des travailleurs. Cela crée un risque de lésion pour les travailleurs.	2020-03-16	Non commencée
4	LSST / 51(2) La ou les personnes responsables de l'application, de l'élaboration, de l'évaluation et de la mise à jour de la politique contre le harcèlement psychologique ne sont pas identifiées. Cela crée un risque de lésion pour les travailleurs.	2020-03-16	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre	cnesst.gouv.qc.ca/sst
Direction régionale du Saguenay- Lac-Saint-Jean Place-du-Fjord 901, boulevard Talbot Case postale 5400 Chicoutimi (Québec) G7H 6P8 Téléc. : 418 696-9957	Direction régionale du Saguenay- Lac-Saint-Jean Complexe du parc, 6e étage 1209, boul. du Sacré-Coeur C. P. 47, succ. Bureau-chef Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8 Téléc. : 418 679-5931

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
22 janvier 2020 à 9:00	DPI4300121	5 février 2020	RAP1291994

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Les gestions Marc St-Germain inc. 2750, chemin Sainte-Foy, appartement 252 Québec (Québec) G1V 1V6 Représentant de l'employeur	Numéro : Restaurant St-Germain 1525, rue Sheppard Québec (Québec) G1S 1K1

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Sandrine Aubin-Dumas	03456

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 risques liés au harcèlement ou à la violence au travail.

Personne rencontrée

Monsieur Marc St-Germain, Propriétaire

Personne contactée

Mme A

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Restaurant St-Germain œuvre dans le secteur d'activité 021 – Autres services commerciaux et personnels et se spécialise dans la restauration. Elle emploie environ 28 travailleurs syndiqués.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300121	5 février 2020	RAP1291994

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la prévention par les milieux de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. St-Germain et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise ainsi que sur la gestion de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Des photos sont prises lors de l'intervention.

Description des observations et informations recueillies

Rôle de l'inspecteur :

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

Politique de prévention du harcèlement psychologique au travail et de traitement des plaintes

M. St-Germain m'explique qu'il a adapté une politique de prévention du harcèlement psychologique au travail qui lui a été partagé par l'association des restaurateurs du Québec.

La politique identifie les éléments liés aux sections suivantes :

- L'objectif de la politique
- La portée
- La définition du harcèlement psychologique
- L'énoncé de la politique
- Les attentes envers le personnel
- Le traitement des plaintes et des signalements
- Les principes d'intervention
- Annexe 1 : Reconnaître le harcèlement psychologique au sexuel

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300121	5 février 2020	RAP1291994

- Annexe2 : Personnes responsables désignées par l'employeur

Je discute avec M. St-Germain de l'application de la politique dans l'entreprise dans ses activités quotidiennes. M. St-Germain me mentionne qu'il a adapté la politique reçue, cependant les travailleurs ne sont pas informés de la présence de la politique ou formés concernant le risque associé au harcèlement psychologique au travail.

Les principales observations et constats en ce qui a trait à l'application à votre politique sont liés aux manques de règles de fonctionnement et de mécanismes concrets pour en assurer la mise en œuvre.

On ne retrouve pas :

- Des délais pour l'évaluation de la recevabilité (15 jours et moins) et la réalisation de l'enquête. Des délais trop longs ont un effet néfaste sur la situation signalée, sur le plaignant et sur la personne mise en cause, ce qui nuit à l'efficacité de la politique;
- De procédure établie lors d'un signalement et de résolution de conflits. Un mécanisme prévu pour gérer les conflits permettrait de traiter les conflits et les situations litigieuses qui ne sont pas du harcèlement, dissiper les malentendus tout en mettant à contribution les parties dans la recherche de consensus. Ce mécanisme devrait prévoir une définition du conflit, les différences entre un conflit et du harcèlement et une procédure de résolution. Les conflits non traités dégénèrent, peuvent affecter d'autres personnes, donner lieu à des allégations de harcèlement et faire augmenter le dépôt de plaintes;
- De définition des rôles et les responsabilités des intervenants ce qui peut amener une imprécision de ce qui est attendu des différentes catégories d'acteurs. Cette situation peut contribuer à créer ou amplifier des situations de conflits, entraîner un traitement subjectif des situations et affecter la mise en application de la politique. De plus, une imprécision de ce qui est attendu des intervenants peut contribuer à créer ou amplifier des situations de conflits, entraîner un traitement subjectif des situations ainsi qu'affecter la mise en application de la politique.
- L'engagement de la partie syndicale dans l'application de la présente politique.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300121	5 février 2020	RAP1291994

- De diffusion, de mise à jour, ni d'évaluation de la politique d'établis formellement. La méconnaissance de la politique affecte sa mise en application.

Ainsi, nous convenons avec l'employeur que des modifications doivent être apportées à la politique de prévention du harcèlement psychologique au travail et de traitement des plaintes. **(Dérogation no.1)**

De plus, les travailleurs doivent être informés concernant cette procédure spécifiques permettant d'identifier, de contrôler et d'éliminer les situations telles que les conflits et le harcèlement qui présentent des risques à la santé des travailleurs. **(Dérogation no.2)**

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 informations recueillies, des dérogations ont été constatées et sont inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

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.

Sandrine Aubin Dumas
Inspectrice

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300121	5 février 2020	RAP1291994

Service de la prévention-inspection– Capitale-Nationale
Direction de la prévention-inspection – Capitale-Nationale et Centre-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection – Capitale-Nationale et réseau régional
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
425, rue du Pont, 5e étage
Québec (Québec) G1K 9K5
Tél : (418) 266-4000 # [REDACTED]
Fax : (418) 266-4166
Sandrine.aubin-dumas@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300121	5 février 2020	RAP1291994

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

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

Employeur visé	Numéro
Les gestions Marc St-Germain inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) PROCÉDURE SPÉCIFIQUE (risques psychologiques) L'employeur doit prendre les mesure nécessaire pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs. Il doit s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur. La politique de prévention du harcèlement psychologique n'identifie pas les éléments essentiels à sa mise en application dans le but de favoriser un milieu de travail sain, à prévenir et à contrer le harcèlement	2020-03-09	Non commencée
2	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation appropriée afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés des moyens de l'employeur d'identification, de contrôle et d'élimination des risques à la santé reliés au harcèlement psychologique et aux conflits en milieu de travail lorsqu'ils sont exposés à une situation de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique.	2020-03-09	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Téléc. : 418 266-4110

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
31 janvier 2020 à 9:00	DPI4300504	14 février 2020	RAP1294805

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] CISSS de la Gaspésie 215, boulevard de York Ouest Gaspé (Québec) G4X 2W2 Représentant de l'employeur Madame Chantal Duguay, présidente directrice générale	Numéro : [REDACTED] Centre d'hébergement Mgr Ross de Gaspé 150, rue Monseigneur-Ross Gaspé (Québec) G4X 2S7

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Martin Reader	73426

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 des conduites agressives dans un centre d'hébergement.

Vérification des correctifs apportés au précédent dossier DPI4267702 ainsi que les mesures assurant leur permanence.

Personnes rencontrées

Madame Connie Jacques, présidente-directrice générale adjointe, CISSS de la Gaspésie

Madame A [REDACTED] CISSS de la Gaspésie

Madame Louise Morin, infirmière gestionnaire

Monsieur Jean St-Pierre, directeur SAPA, CISSS de la Gaspésie

Personnes contactées

Madame B [REDACTED] SIIIEQ

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300504	14 février 2020	RAP1294805

Madame Frédérik Leclerc, agente de la gestion du personnel – Volet prévention, Service santé et sécurité au travail

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

Présentation du lieu de travail

Le Centre d'hébergement Mgr Ross est un établissement faisant partie du Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Gaspésie. Cet établissement œuvre dans le secteur d'activité (30) - Services médicaux et sociaux. L'établissement se spécialise notamment dans les soins de longue durée de type « milieu de vie » et de dispensation de soins en santé mentale et en gériatrie. Les travailleurs sont syndiqués et plusieurs syndicats sont en place, notamment CSN et SIIEQ. Ils œuvrent sur trois quarts de travail.

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

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives sont mises en place au besoin;
- L'entreprise ne fait pas partie d'une mutuelle de prévention;
- Il n'y a pas de programme de prévention.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées plus haut et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. Nous discutons de la problématique soulevée. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

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

Mécanismes et références disponibles :

Je tiens à rappeler que l'entreprise fait partie de l'association sectorielle paritaire ASSTSAS qui peut leur fournir de l'information et de la documentation concernant les mesures de prévention dans le milieu de la santé.

La permanence des correctifs est une priorité de la Commission des normes, de l'équité, de la

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300504	14 février 2020	RAP1294805

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.

Mise en contexte

Selon les informations reçues, un patient fait de la violence psychologique auprès de travailleurs présents sur le département. Il s'attaque à leur vie personnelle, leur fait des menaces, s'attaque à leur réputation ou celle de leurs proches. De plus, il tient des propos blessants envers le personnel en effectuant de la violence verbale envers eux. Le patient a un historique de violence psychologique connu dans le CISSS de la Gaspésie.

Avis professionnel du SQETGC

Les personnes rencontrées m'indiquent qu'un rapport neuropsychologique a été produit à la suite à une analyse effectuée concernant le patient présentant un trouble de comportement. Le rapport a été produit par le Service québécois d'expertise en troubles graves du comportement (SQETGC). Le rapport contient les sections suivantes : les motifs de la consultation, la démarche d'évaluation, les antécédents médicaux et les conclusions professionnelles antérieures, le contexte de l'avis professionnel, comportement et l'attitude en entrevue, le fonctionnement intellectuel, les fonctions attentionnelles et exécutives, le fonctionnement psychopathologique et comportemental, les conclusions et impressions cliniques ainsi que des recommandations.

À l'introduction de l'avis professionnel, il est indiqué que celui-ci a été « demandé afin de soutenir l'équipe clinique dans l'identification et la mise en place de conditions favorables à la gestion des comportements problématiques et à la qualité de vie de l'utilisateur en titre ».

L'avis professionnel permet d'établir l'état spécifique du patient et il mène à des recommandations produites au Centre d'hébergement pour éliminer ou réduire les risques de violence psychologique du patient envers les travailleurs.

Plan d'action multimodal en TGC

Un plan d'action multimodal en TGC a été établi. La première partie de ce plan est reliée à l'identification des éléments contextuels pouvant mener à un risque d'agression. Les éléments contextuels sont décortiqués en fonction de différents facteurs.

Des aménagements préventifs sont présents dans le plan d'action. Ces aménagements permettent d'établir des interventions pour réduire l'impact de facteurs contextuels et des facteurs de renforcement qui sont identifiés relativement au patient. Les interventions pour

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300504	14 février 2020	RAP1294805

réduire l'impact constituent des mesures correctives établies pour éliminer ou diminuer les risques qui sont indiqués dans la section des facteurs contextuels et de renforcement. Ces aménagements ont une date de début d'implantation. Des résultats sont indiqués concernant le suivi qui est effectué par rapport aux mesures mises en place.

Les aménagements préventifs étant l'outil de prévention présent dans le plan d'action multimodal, ils doivent donc être présentés aux travailleurs du département pour s'assurer que ceux-ci peuvent les appliquer dans le cadre de leur travail. Il est d'autant plus important qu'ils connaissent ces aménagements préventifs puisqu'il s'agit de l'outil de prévention que l'employeur décide de mettre à leur disposition. Une vérification sera effectuée par rapport à ce point.

Je constate que les aménagements préventifs sont reliés à certaines recommandations découlant de l'avis professionnel produit par le SQETGC. Toutefois, les autres recommandations ne sont pas présentes dans les aménagements ou elles sont présentes et n'ont pas encore été débutées. **Je tiens à rappeler que le Service québécois d'expertise en troubles graves du comportement est le spécialiste en matière de troubles graves du comportement au Québec. Il est donc primordial de respecter leurs recommandations relatives à l'établissement de mesures préventives permettant d'éliminer ou de réduire les conduites agressives d'un patient envers les travailleurs.**

Mme Morin nous indique que deux intervenants sont reliés au patient et qu'ils agissent à titre d'accompagnatrice. Cette façon de faire découle de la première recommandation présente dans l'avis professionnel du SQETGC. Elle permet par le fait même d'avoir moins d'intervenants en contact avec le patient et de développer un lien plus significatif avec le patient.

J'observe qu'une section relative à la prévention active est présente dans le plan d'action. La prévention active a comme définition dans le document : « Les interventions de prévention active visent, pour leur part, à empêcher l'escalade des comportements vers les manifestations plus graves. Elles reposent sur identification des signes précurseurs des crises et sur une intervention préventive dès l'apparition des premiers signes avant-coureurs ». Les signes sont classés en fonction de différents niveaux et les interventions varient en fonction de ces niveaux. Je tiens à rappeler que les interventions prévues dans l'outil de prévention active doivent être reliées avec les recommandations du SQETGC.

Rencontre des travailleurs et du patient

Mme Morin nous indique que trois rencontres auront lieu concernant le patient traité lors de l'intervention. Les travailleurs du département, les intervenantes rapprochées ainsi que le

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

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300504	14 février 2020	RAP1294805

patient seront rencontrés.

Les travailleurs du département et les intervenantes rapprochées seront rencontrés pour les informer des nouvelles mesures mises en place concernant le patient. Ces rencontres permettront de présenter ou de faire un rappel des mesures établies dans le plan d'action multimodal en TGC.

Une **dérogation est signifiée**, voir la section « **Avis de correction, avis # 1** ».

Le patient sera aussi rencontré pour l'informer que des plaintes sont faites par les travailleurs en raison de son comportement et ses agissements avec eux. De plus, il sera informé de certaines mesures établies et des attentes par rapport à lui.

Une **dérogation est signifiée**, voir la section « **Avis de correction, avis # 2** ».

Plan de formation

Lors de l'intervention, nous convenons qu'un plan de formation nous sera transmis pour établir l'échéancier prévu pour donner la formation et les rafraîchissements sur les troubles graves du comportement. Les délais pour former les travailleurs pourront donc être établis en fonction du plan, si ce dernier est réaliste.

Une **dérogation est signifiée**, voir la section « **Avis de correction, avis # 3** ».

Les intervenants rencontrés m'informent que la dernière formation relative aux troubles graves du comportement a été donnée aux travailleurs en 2018. M. A [REDACTED] m'indique qu'un rafraîchissement pourrait être donné aux travailleurs. De plus, les travailleurs qui œuvrent au département où est présent le patient n'ayant pas reçu de formation sur les troubles graves du comportement devront l'avoir de façon à pouvoir intervenir dans le milieu de travail. La formation et le rafraîchissement permettront d'avoir ou de remettre à jour les connaissances nécessaires pour que les travailleurs puissent les utiliser dans le cadre de leur travail.

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.

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.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300504	14 février 2020	RAP1294805

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.



Martin READER

Inspecteur

Service de la prévention-inspection - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

163 boulevard de Gaspé, Rez-de-chaussée

Gaspé (Québec) G4X 2V1

418-368-7800 poste [REDACTED]

Sans frais 1-800-668-6789 poste [REDACTED]

martin.reader@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4300504	14 février 2020	RAP1294805

Dérogations

Le délai de l'avis de correction expire à la date indiquée à 23:59 heures.

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

Employeur visé	Numéro
CISSS de la Gaspésie	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) RENCONTRE DES TRAVAILLEURS L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il n'informe pas les travailleurs des risques de violence psychologique que représente un travailleur et des mesures préventives établies, ce qui peut occasionner un risque d'agression psychologique.	2020-03-01	Non commencée
2	LSST / 51(5) RENCONTRE DU PATIENT L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il n'informe pas un patient à risque de violence psychologique pour les travailleurs et des attentes que l'employeur a envers lui, ce qui peut occasionner un risque d'agression psychologique.	2020-03-01	Non commencée
3	LSST / 51(9) PLAN DE FORMATION L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur devra fournir un échéancier des formations données aux travailleurs relativement aux troubles graves du comportement, pour ne pas occasionner un risque d'agression psychologique des travailleurs.	2020-02-21	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 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	Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.	G.-Î.-M. et B.-St-L.
180, rue des Gouverneurs	163, boulevard de Gaspé
Case postale 2180	Gaspé (Québec) G4X 2V1
Rimouski (Québec) G5L 7P3	Téléc. : 418 368-7844
Téléc. : 418 725-6239	

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

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 février 2020 à 8:30	DPI4302294	27 février 2020	RAP1295768

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Restaurant au four à bois inc. 329, rue Laviolette Trois-Rivières (Québec) G9A 1V1 Représentant de l'employeur Madame Alex Lajeunesse, Gestion	Numéro : [REDACTED] Restaurant au four à bois inc. 329, rue Laviolette Trois-Rivières (Québec) G9A 1V1

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Karine Trudel	90259
Aussi présents : Pierre Truchon	22222

Observations

Objet de l'intervention

Vérifier les circonstances de l'accident de travail survenu le [REDACTED]

Personnes rencontrées

Monsieur Joseph Ahoua, propriétaire

Madame A [REDACTED]

Il y a absence de travailleur disponible pour participer à l'intervention, selon l'employeur.

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'un restaurant spécialisé dans la cuisine italienne et européenne sur four à bois. L'établissement fait partie du secteur d'activité économique (021) Autres services commerciaux

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4302294	27 février 2020	RAP1295768

et personnels. L'établissement compte environ 20 travailleurs non-syndiqués répartis sur des quarts de jour et de soir. Il y a absence de syndicat et de comité de santé et sécurité (CSS).

L'employeur n'est pas en mesure d'affirmer s'il possède ou non un programme de prévention.

Le 25 février 2020, Madame B me fait parvenir par courriel le plan d'action en SST pour une visite datée du 17 février 2020, ainsi que des photos démontrant et le plan d'action en SST.

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 l'employeur et lui expliquons le processus d'intervention. Nous discutons des mesures de prévention en place. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès de l'employeur. Le travailleur impliqué est par ailleurs contacté.

Description des observations et des informations recueillies

Des informations de nature sensible sont volontairement omises de ce rapport.

Description de l'accident et chronologie :

L'employeur raconte une agression qu'aurait subi un travailleur. Selon les informations disponibles, deux travailleurs plutôt qu'un aurait subi une agression du même client à un moment différent de la même journée.

Autres informations sur l'accident :

L'employeur affirme que le client est mais non identifié comme

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4302294	27 février 2020	RAP1295768

comportant un risque d'agression. Suite aux informations recueillies, nous concluons qu'il y a maintenant absence de risque spécifique d'agression à l'établissement, car le client ne fréquente plus l'établissement.

Selon l'employeur, un minimum de [REDACTED] travailleurs sont présents au moment de l'événement, de même que d'autres clients.

Analyse de l'accident**Enquête et analyse d'événement :**

L'employeur ne démontre pas la mise en place d'un processus d'enquête et analyse d'événement et il affirme l'absence de référence du travailleur à des ressources suite à l'événement.

Une dérogation est émise.

(dérogation #1)

Intégration en emploi des nouveaux travailleurs :

L'employeur affirme que les travailleurs sont intégrés en emploi par la gérante et qu'il n'est pas en mesure de d'affirmer que les risques et mesures de prévention sont couverts à cette occasion.

L'information des travailleurs devra notamment comprendre l'identification des risques, la déclaration d'événement et la politique de prévention du harcèlement psychologique.

Une dérogation est émise.

(dérogation #2)

Déclaration d'accident :

L'employeur affirme que les travailleurs étaient informés de déclarer les événements à leur survenance.

Il ajoute que le premier événement n'aurait toutefois pas été déclaré avant la survenance du deuxième.

Depuis les événements, il affirme avoir réitéré la directive de déclaration des événements.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4302294	27 février 2020	RAP1295768

Toutefois, il admet que l'information des travailleurs sur la déclaration d'accident et celle de risque ne sont pas documentées (directive écrite).

Des dérogations sont émises.

(dérogation #3 et 4)

Prévention du risque d'agression :

L'employeur affirme prévenir le risque d'agression, notamment par l'absence de travail seul à l'établissement en présence de client et l'interdiction aux travailleurs d'établir des liens personnels avec les clients. L'employeur affirme toutefois l'absence de politique de prévention du risque d'agression envers le personnel par les clients.

Une dérogation est émise.

(dérogation #5)

Prevention du harcèlement psychologique :

L'employeur affirme l'absence d'événement en lien avec le risque à la santé psychologique que constitue le harcèlement psychologique.

Il admet toutefois l'absence de moyen ou politique de prévention du harcèlement psychologique, alors que sa mise en place est notamment une obligation légale en vertu de la Loi sur les normes du travail.

Information des travailleurs :

L'information des travailleurs des diverses mesures qui seront mises en place pourra être constatée par un registre titré, signé et daté par les travailleurs.

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.

Une dérogation est émise.

(dérogation #6)

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4302294	27 février 2020	RAP1295768

Mécanismes et références disponibles

Le 24 février 2020, je fais parvenir à l'employeur par courriel les liens internet suivants :

- Guide Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs de la CNESST
- Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de la CNESST

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, des dérogations sont émises dans l'avis de correction ci-joint.

Un suivi sera effectué à l'échéance des délais.

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.

Karine Trudel, inspectrice

Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec

Direction de la prévention-inspection – Capitale-Nationale et Centre-Nord

Direction générale des opérations en prévention-inspection – Capitale-Nationale et réseau régional

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

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

Téléphone : 800 668-6210 poste 

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Télécopieur : 819 372-3264

karine.trudel@cnesst.gouv.qc.ca

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4302294	27 février 2020	RAP1295768

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4302294	27 février 2020	RAP1295768

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
Restaurant au four à bois inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) Enquête et analyse L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, en ce qu'il y a absence de processus d'enquête et analyse d'événement démontré chez l'employeur, permettant d'identifier les causes, risques et mettre en place mesures correctives. Il y a des risques de lésion pour les travailleurs.	2020-03-18	Non commencée
2	LSST / 51(9) Intégration en emploi des nouveaux travailleurs : L'employeur n'est pas en mesure de démontrer que les travailleurs sont formés de façon appropriée afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation.	2020-03-18	Non commencée
3	LSST / 51(3) Déclaration d'accident : 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 y a absence de processus formel de déclaration d'accident et incident, ce qui peut causer un risque ou danger qui n'est pas identifié et corrigé, ce qui peut causer des blessures au travailleur.	2020-03-18	Non commencée
4	LSST / 51(3) Déclaration de risque : 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 y a absence de processus formel de déclaration de risque, ce qui peut causer un risque ou danger qui n'est pas identifié et corrigé, ce qui peut causer des blessures au travailleur.	2020-03-18	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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4302294	27 février 2020	RAP1295768

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
Restaurant au four à bois inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(5) Prévention du risque d'agression : L'employeur ne s'assure pas d'utiliser les méthodes visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. Le protocole doit être élaboré, afin de contenir des mesures de prévention dans les 3 volets suivants -Prévention des agressions (avant) - Protection en cas d'agression (pendant) -Traitement et récupération (après)	2020-03-18	Non commencée
6	LSST / 51(5) Permanence des correctifs : L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur en ce qu'il ne dispose pas de moyen de contrôle pour assurer la permanence des correctifs en ce qui concerne les situations rapportées au rapport d'intervention, d'où un risque de lésion pour les travailleurs.	2020-03-18	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
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléc. : 819 372-3264

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 mars 2020 à 13:00	DPI4286714	2 avril 2020	RAP1297588

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Ville de Sherbrooke 555, Bloc B, des Grandes-Fourches Sud Sherbrooke (Québec) J1H 5G7 Représentant de l'employeur Monsieur Steve McCutcheon, Conseiller principal en sst	Numéro : Ville Sherbrooke (Poste de police & 911) 575, rue Maurice-Houle Sherbrooke (Québec) J1H 1X5

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Amélie Perreault	70520
Aussi présents : Daniel Pelletier	70245

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 12 février afin de vérifier les correctifs mis en place concernant la dérogation observée (voir rapport RAP1294485).

Personnes rencontrées

M. Danny McConnell, directeur du service de police de Sherbrooke (SPS)

M. Stéphane Gauthier, directeur adjoint, SPS

M. Steve McConnell, inspecteur soutien opérationnel et administratif

M. Steve McCutcheon, conseiller principal SST, Ville de Sherbrooke

Mme Nancy Dubois, conseillère principale en développement organisationnel et formation, Ville Sherbrooke

Mme Guylaine Perron, capitaine

M. Mathieu Champoux, conseiller SST, Ville de Sherbrooke

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286714	2 avril 2020	RAP1297588

M. Stéphane Guimond, inspecteur responsable des enquêtes, SPS

M. A [REDACTED]

Mme B [REDACTED]

M. C [REDACTED]

M. D [REDACTED]

Déroulement de l'intervention

Les personnes ci-haut ont été rencontrées dans une salle de conférence du Service de police de Sherbrooke afin de faire le suivi de l'évaluation des risques à la santé psychologique des travailleurs au département des enquêtes criminelles, effectuée par un consultant externe.

Lors de cette rencontre, M. D [REDACTED] expert-conseil mandaté par l'employeur, présente aux parties son rapport d'avis d'expertise, expliquant au passage la méthodologie appliquée, les résultats obtenus, l'analyse qu'il en fait ainsi que ses recommandations. Une période de questions est par la suite allouée.

Suite à la discussion avec les parties, les attentes sont établies.

Comme l'expert voulait entendre les commentaires des parties suite à la présentation avant de finaliser son rapport, celui-ci ne nous a pas été remis lors de la rencontre.

Le 18 mars, l'employeur nous transmet l'avis d'expertise par courriel.

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

Le mandat donné à M. D [REDACTED] était de d'évaluer les risques psychosociaux des employés au Département des enquêtes criminelles (DEC) du Service de Police (SPS) et d'élaborer par la suite des recommandations et des mesures correctives.

Analyse de la situation

[REDACTED]

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

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286714	2 avril 2020	RAP1297588

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]

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

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286714	2 avril 2020	RAP1297588

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Dans le but de régler la problématique, l'employeur a mis plusieurs mesures en place telles que l'ajout d'effectifs, le remplacement des absences maladie ou encore la mise en place d'un soutien psychologique, pour ne nommez que celles-ci. Malgré les mesures mises en place par l'employeur, l'expert note toutefois que celles-ci ne semblent pas avoir été suffisantes pour régler la problématique.

Recommandations de l'expert

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Considérant l'avis d'expertise, nous demandons à l'employeur d'élaborer un plan d'action ayant pour but de réduire les risques psychosociaux présents au Département des enquêtes criminelles. Le plan d'action devra être en lien avec les recommandations de l'expert et comporter des échéanciers raisonnables et réalistes. (**voir dérogation No. 2**)

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286714	2 avril 2020	RAP1297588

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.

Document reçu

- Avis d'expertise D [REDACTED]

Conclusion

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

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.

Un suivi sera effectué à l'échéance du délai de correction, soit le 21 mai 2020.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Amélie Perreault, inspectrice

Service de la prévention-inspection-Estrie
Direction de la prévention-inspection du Sud-Est
Direction générale des opérations en prévention-inspection-Capitale-Nationale et réseau régional
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1650, rue King Ouest, bureau 204
Sherbrooke, QC, J1J 2C3
Tél. : 819 821-5000, poste : [REDACTED]
Fax : 819 780-2116
Courriel : amelie.perreault@cnesst.gouv.qc.ca

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

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4286714	2 avril 2020	RAP1297588

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
Ville de Sherbrooke	

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 en ce qu'il ne dispose d'aucun mécanisme d'évaluation des risques pouvant affecter la santé et la sécurité psychologique des travailleurs. - Suivi le : 2020-02-12 (RAP1294485) - Délai expire le 2020-03-09 - Suivi le : 2020-01-07 (RAP1291100) - Délai expire le 2020-02-11 - Suivi le : 2019-11-14 (RAP1285598) - Observé le : 2019-09-18 (RAP1278562) - Délai expire le 2019-12-17	-	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 des enquêteurs au département des enquêtes criminelles en ce qu'il ne dispose pas de plan d'action pour diminuer les risques à la santé psychologique présents dans son établissement.	2020-05-20	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)
------	--

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection

Estrie

Place-Jacques-Cartier

1650, rue King Ouest, bur. 204

Sherbrooke (Québec) J1J 2C3

Téléc. : 819 780-2116

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

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304874	9 avril 2020	RAP1299158

Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la prévention par les milieux de travail.

Déroulement de l'intervention

Je discute avec M. Robert et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et l'évènement survenu à Mme A [REDACTED]

Je reçois par courriel en date du 02 avril, les documents suivants :

- Code de vie de l'Athénée
- Convention de services
- Règles de vie de groupe

Je téléphone à Mme A [REDACTED] en date du 02 avril 2020.

Description des observations et des informations recueillies**Description de l'accident et chronologie :**

L'accident est survenu le [REDACTED] vers 10 :40. M. Robert m'explique qu'il était au téléphone avec Mme A [REDACTED] au moment de l'évènement. Celle-ci était dans le bureau de la résidence. M. Robert m'informe qu'à un moment dans la discussion, Mme A [REDACTED] a mentionné qu'elle venait de recevoir un coup dans le dos de la part d'un résident. M. Robert mentionne à Mme A [REDACTED] qu'il raccroche et se dirige vers la résidence rapidement. Il me mentionne qu'à son arrivée il constate que le résident semble faire les cent pas à l'extérieur. Il ne lui adresse pas la parole et entre dans la résidence. M. Robert me mentionne qu'à son arrivée dans le bureau, il constate que Mme A [REDACTED] est inconsciente au sol et elle a un couteau dans son dos à la hauteur des poumons. M. Robert m'informe avoir contacté les services d'urgence à ce moment. Le résident a quitté les lieux de l'évènement entre temps.

Autres informations sur l'accident**Contexte et organisation du milieu de travail**

Concernant le contexte du milieu de travail, je recueille les informations suivantes auprès de M.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304874	9 avril 2020	RAP1299158

Robert :

- 18 travailleurs travaillent à la résidence l'Athénée. Certains travailleurs partagent aussi leurs heures dans une autre résidence du groupe. Les travailleurs ne sont pas syndiqués.
- [REDACTED]
- La résidence accueille des personnes de 18 à 35 ans, éprouvant des problématiques de santé mentale et qui souhaitent effectuer un programme de réinsertion sociale. Le programme est d'une durée de deux ans.
- À l'Athénée, il y a [REDACTED] studios appartement qui peuvent être occupés, donc [REDACTED] résidents sont hébergés à la fois.
- Les résidents sont recommandés par le CIUSSS de la capitale nationale. M. Robert m'explique que lorsqu'un résident est recommandé par le CIUSSS, celui-ci doit, obligatoirement être accepté à la résidence. Cependant, certains résidents ne complètent pas le programme de réinsertion et peuvent être retirés de la résidence s'ils présentent un risque pour les travailleurs ou pour les autres résidents.
- M. Robert me mentionne qu'à l'habitude, au moins deux intervenants sont sur les lieux de travail en même temps. Cependant, lors de l'accident, la travailleuse était seule sur les lieux de travail. Il m'explique que dans le contexte actuel, avec les mesures mises en place pour éviter la propagation de la pandémie, plusieurs travailleurs étaient [REDACTED] [REDACTED] Il y avait donc un manque de personnel pour assurer le nombre minimal de travailleurs à la résidence.
- La travailleuse est [REDACTED] à l'emploi du groupe depuis une période d'environ [REDACTED]
- M. Robert et Mme A [REDACTED] m'informent qu'un autre événement impliquant l'utilisation des couteaux impliquant le même résident avait eu lieu quelques semaines auparavant. Une inspection du logement du résident a été effectuée et les couteaux avaient été trouvés et retirés de l'appartement du résident. Il n'y a pas d'autres mesures particulières qui ont été mises en place par la suite.

Lieux de l'accident

M. Robert me donne les informations suivantes concernant le lieu de l'accident :

- L'évènement s'est produit dans le bureau de la résidence. Il est situé au rez-de-chaussée de la résidence. Le bureau peut être verrouillé.
- Une autre pièce au sous-sol de l'établissement peut être utilisée pour être verrouillée

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304874	9 avril 2020	RAP1299158

au besoin.

- Depuis l'évènement accidentel, il a été convenu avec les travailleurs que ceux-ci ne doivent plus se rendre dans les studios appartement des résidents et le travail ne doit plus se faire seul.

Mécanismes et outils en SST

Nous discutons ensuite des mécanismes mis en place dans l'entreprise afin de prévenir les évènements de violence au milieu de travail.

Je rappelle à l'employeur que La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) énonce l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs pour tous les aspects liés au travail, ce qui implique de prévenir les risques en lien avec la violence (menaces verbales, menaces symboliques, agressions, etc.) qui surviennent dans le cadre du travail.

Au cours de l'évaluation des risques qu'il est tenu d'effectuer, l'employeur doit ainsi intégrer les risques de violence, c'est-à-dire repérer les éventuelles situations de travail à risques, les personnes exposées et les principaux facteurs de risque (ou principales causes). À cette étape, les situations problématiques antérieures vécues dans l'organisation ou encore les plaintes exprimées par les travailleurs sont des sources d'information que l'employeur doit être en mesure d'exploiter.

Primaire : Prévenir ou diminuer, à la source, la possibilité qu'un acte violent puisse survenir. Il faut alors mettre en place des mesures qui touchent la **formation et l'information des travailleurs** ainsi que **l'organisation du travail**.

M. Robert m'explique qu'un document faisant état des comportements acceptés et refusés dans la résidence est présenté aux nouveaux résidents qui arrivent (Code de vie de l'Athénée et Règle de vie de groupe 2020). Le document doit être signé par le résident afin d'attester de sa collaboration. M. Robert m'explique que le document fait aussi état des conséquences qui seront mises en application si le résident a des comportements inacceptables. M. Robert m'explique qu'il arrive, cependant, que les conséquences inscrites ne soient pas mises en application. Je mentionne que la cohérence dans l'application des politiques et procédures dans l'entreprise permet de s'assurer de leur efficience.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304874	9 avril 2020	RAP1299158

M. Robert m'informe aussi qu'il n'y a pas de formation particulière présentée aux travailleurs sur la prévention de la violence en milieu de travail. Un programme d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs formel, et documenté n'est pas mis en application à la résidence. Ce programme d'accueil et d'intégration permet notamment de s'assurer que chaque nouveau travailleur a reçu les informations essentielles à la réalisation de ses tâches. Le programme devrait inclure une présentation des politiques, procédures et méthodes de travail sécuritaires spécifiques mises en application dans l'établissement.

Par ailleurs, parmi les mesures de prévention primaires, nous discutons des informations que l'employeur possède concernant les résidents, notamment sur l'évaluation de leur niveau de dangerosité. M. Robert m'explique qu'il a des informations minimales sur les résidents au moment où ceux-ci sont référés à la résidence. Je lui explique l'importance de pouvoir évaluer le risque et le niveau de dangerosité pour les travailleurs afin d'ajuster les méthodes de travail, au besoin, pour assurer leur sécurité. L'employeur doit s'assurer d'obtenir les informations minimales permettant d'établir quels éléments devront être à surveiller avec les résidents.

Secondaire : Malgré les mesures servant à prévenir les actes de violence, il est possible que ces derniers se produisent tout de même.

L'employeur doit donc mettre en place des **procédures d'intervention d'urgence** afin de contrôler la situation et minimiser sur le champ l'impact d'une telle situation. **Des moyens de communication d'urgence (ex : rencontre, une procédure d'intervention spécifique (plan d'intervention, protocole))** sont des exemples d'éléments à prendre en considération à ce niveau.

M. Robert et Mme A me précisent qu'il est demandé aux travailleurs de contacter la police lorsqu'il y a manifestation de violence par les résidents. Contacter la police est nécessaire dans certaines situations de violence, cependant, l'employeur doit définir quels comportements nécessitent une intervention policière et quels comportements peuvent être gérés par les travailleurs. L'employeur doit aussi définir les signaux précurseurs d'une situation de violence, les méthodes d'intervention, les procédures de protection, etc. pour que les travailleurs puissent être en sécurité au travail. Ces méthodes et procédures de travail ne sont pas documentées et établies.

Je rappelle à l'employeur qu'il lui revient de déterminer les méthodes de travail sécuritaire, en collaboration avec les travailleurs, à mettre en application en fonction de la situation qui se présente.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304874	9 avril 2020	RAP1299158

Par ailleurs, à la suite de l'évènement, M. Robert m'explique qu'il souhaite mettre en place des boutons d'appels d'urgence mobiles qui seront connectés à la centrale de police en cas de situations d'urgence.

Tertiaire : Outre la lésion physique, l'employeur doit également prendre en considération la santé psychologique du travailleur victime ou témoin d'un acte de violence afin d'en limiter autant que possible l'impact.

Ainsi, **des mesures de soutien psychologique** doivent être mises en place, par exemple, ne pas laisser un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence seul durant les heures suivant l'incident et apporter rapidement une aide psychologique à la victime dans les heures et les jours qui suivent (ex. : **programme d'aide aux employés**). De plus, à ce niveau, il est important de mettre en place des mécanismes de contrôle et d'analyse de la situation, **soit déclarer les événements de violence en accident du travail, analyser la violence en interne, réévaluer le risque et si besoin adopter de nouvelles mesures de prévention.**

Analyse de l'accident

Dans le cadre de l'accident survenu à Mme A [REDACTED] je constate que l'employeur n'a pas réalisé d'enquête et d'analyse de l'accident survenu. Ainsi je lui demande de réaliser cette démarche. Je l'invite à contacter les conseillers disponibles à l'ASSTSAS. Les informations de contact sont disponibles dans la section *Mécanismes et références disponibles* de ce rapport. **Une dérogation est constatée à ce sujet.**

L'employeur identifiera les causes de l'accident dans l'enquête et l'analyse et devra identifier des mesures de correction. Par ailleurs, l'employeur doit mettre des mesures transitoires en place pour que l'activité dans la résidence puisse continuer et que les travailleurs soient en sécurité. M. Robert m'informe de quelques mesures qui ont déjà été mises en place :

- Il n'y a plus de travailleur seul dans la résidence;
- Les travailleurs ne doivent plus se rendre dans les studios appartements;
- Une demande pour l'ajout de boutons d'urgence à la résidence a été effectuée;

L'employeur doit identifier comment ces éléments vont être mis en application dans l'entreprise et quels autres éléments sont nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Lorsque ces éléments sont identifiés, les travailleurs devront être formés sur ces nouvelles mesures afin de les mettre en application. **Une dérogation est constatée à ce sujet.**

Par ailleurs, dans le but de réduire la possibilité qu'un accident similaire survienne à nouveau,

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304874	9 avril 2020	RAP1299158

l'employeur devra effectuer une analyse des risques présents dans son milieu de travail en matière de violence par rapport à la clientèle, ainsi que des mesures de prévention à mettre en place (Méthodes de travail, formations, procédures, politiques, etc.). Je l'invite fortement à contacter un conseiller disponible à l'ASSTSAS pour l'accompagner dans ces démarches. **Une dérogation est constatée à ce sujet.**

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

Afin de l'aider dans la réalisation des mesures de corrections, j'invite l'employeur à contacter un conseiller de l'ASSTSAS.

- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (ASSTSAS), *Notre équipe à votre service*, <https://asstsas.qc.ca/lasstsas/notre-equipe-votre-service>

L'employeur peut aussi se renseigner en consultant les documents suivants de l'ASSTSAS :

- ASSTSAS, Webinaire, *Programme de prévention de la violence provenant de la clientèle [2020-007]*, <https://asstsas.qc.ca/publication/programme-de-prevention-de-la-violence-provenant-de-la-clientele-2020-007>
- ASSTSAS, *Grille d'inspection de l'environnement de travail*, <https://asstsas.qc.ca/publication/grille-dinspection-de-lenvironnement-de-travail>
- ASSTSAS, *Violence au travail -Choisir une formation pour le personnel*, <https://asstsas.qc.ca/publication/violence-au-travail-choisir-une-formation-pour-le-personnel>
- ASSTSAS, *Boîte à outils de sécurité*, <https://asstsas.qc.ca/publication/boite-outils-de-securite>

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, des dérogations ont été constatées et sont

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304874	9 avril 2020	RAP1299158

inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

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.

Sandrine Aubin Dumas

Inspectrice

Service de la prévention-inspection – Capitale-Nationale

Direction de la prévention-inspection – Capitale-Nationale et Centre-Nord

Direction générale des opérations en prévention-inspection – Capitale-Nationale et réseau régional

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

425, rue du Pont, 5e étage

Québec (Québec) G1K 9K5

Tél. : (418) 266-4000 # [REDACTED]

Fax : (418) 266-4166

Sandrine.aubin-dumas@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304874	9 avril 2020	RAP1299158

Dérogations

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

Employeur visé	Numéro
Société action-chambres de Québec	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) ENQUÊTE ET ANALYSE D'ACCIDENT Il n'y a pas de moyens mis en place pour identifier et éliminer un risque puisqu'il n'y a pas eu d'enquête et d'analyse de l'accident de travail de Mme A exposant ainsi les travailleurs à un risque d'agression.	2020-05-18	Non commencée
2	LSST / 51(5) MESURES TRANSITOIRES L'employeur n'a pas mis en place l'ensemble des mesures transitoires de contrôle et de correction à la suite de l'accident de Mme A afin d'éliminer le risque d'agression ou la survenance d'un accident similaire.	2020-04-27	Non commencée
3	LSST / 51(5) ANALYSE DE RISQUES L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. Il n'y a pas d'analyse des risques d'agression ou de violence de la part des clients envers les travailleurs qui a été effectuée ni d'identification des mesures de contrôle et de correction à mettre en place pour éliminer ces risques.	2020-05-18	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
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Télec. : 418 266-4110

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
30 avril 2020 à 14:00 Sans visite	DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Municipalité de Cantley 8, chemin River Cantley (Québec) J8V 2Z9 Représentant de l'employeur Monsieur Stéphane Parent, Directeur général	Numéro : Municipalité de Cantley 8, chemin River Cantley (Québec) J8V 2Z9

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Martine Gaudet	32008

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la COVID-19 auprès des cols bleus.

Personnes contactées

Monsieur Reda El-Aouni, directeur des travaux publics

Madame A

Déroulement de l'intervention

Je contacte monsieur El-Aouni, employeur pour l'informer des plaintes déposées à nos bureaux et connaître les mesures de prévention mises en place pour contrer la COVID-19.

Les plaintes concernent la difficulté d'accéder aux toilettes et l'absence de décontamination dans les camions.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

Je rejoins ensuite madame A [REDACTED] représentante des travailleurs afin de bien comprendre la situation vécue par les cols bleus.

Description des renseignements obtenus

Monsieur El-Aouni m'informe qu'il effectue du télétravail en raison de la COVID-19 et ne pas être sur le terrain. C'est son chef d'équipe, Michel Trudel qui supervise les travaux publics et qui voit à ce que le matériel de décontamination soit disponible.

Le problème d'accès aux toilettes est connu en particulier depuis que le service incendie interdit l'accès à sa caserne. La solution qu'il compte mettre en place est d'installer des toilettes portatives et des lavabos portatifs sur le terrain. La municipalité possède déjà ces équipements qui normalement sont placés dans ses parcs. La question est de connaître les endroits les plus appropriés pour les installer. Monsieur El-Aouni à l'intention de convoquer les parties pour le début de semaine prochaine afin de déterminer leur emplacement puis de les rendre fonctionnels. Nous convenons que le tout devrait être finalisé pour vendredi prochain (9 mai).

Pour ce qui est de la fourniture de désinfectant dans les camions, monsieur El-Aouni dit qu'il vérifiera l'inventaire pour s'assurer que le matériel soit disponible. De plus, la distanciation, la communication et les suivis sont des sujets qu'il compte traiter en rencontres (virtuelles).

Pour sa part, madame A [REDACTED] mentionne ne pas avoir été convoquée à ce jour au sujet des problématiques soulevées. La situation n'est toujours pas réglée. Elle affirme que ses membres se sont même fait dire d'aller dans le bois pour faire leurs besoins afin de pouvoir sauver du temps.

Elle déplore plusieurs difficultés d'ordre relationnel et qui compromettent la santé et sécurité des employés. Il s'agit de problèmes reconnus de harcèlement psychologique entre la direction et les employés et de harcèlement sexuel de même que de gestion déficiente et ainsi de suite. Le comité de santé et sécurité n'est plus fonctionnel. [REDACTED]
[REDACTED] Le climat de travail au sein de l'équipe des travaux publics est tendu depuis la mi-mars.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

Commentaires

Dans le contexte de la COVID-19 et l'accès impossible ou restreint aux commerces, des installations sanitaires (toilettes et lavabos) sont requises en quantité suffisante pour éviter de devoir parcourir de nombreux kilomètres ou devoir marcher longtemps pour en trouver. Une dérogation est émise à cet effet. **(dérogation no 1)**

Les obligations légales en santé et sécurité du travail doivent être appliquées dans le contexte de la COVID-19. Les mesures spécifiques au secteur des travaux publics sont énumérées dans une des fiches de prévention élaborées par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Leur application permet de protéger la santé des employés et de ceux qui fréquentent le milieu de travail. J'invite donc l'employeur à réviser cette fiche décrite ci-dessous et de vérifier sa mise à jour sur le site de l'INSPQ au :

<https://www.inspq.qc.ca/publications/2953-voiries-entretien-routier-covid19>

Je demande à l'employeur d'appliquer ces consignes et de les faire respecter par son personnel. Une dérogation est émise à cet effet. **(dérogation no 2)**

L'employeur doit informer ses employés sur les risques liés à leur travail, y compris ceux liés à la COVID-19. La mise en place de diverses mesures de prévention dans le milieu de travail et une bonne communication de l'information permettront à l'employeur de répondre aux préoccupations de chacun, et ainsi de rassurer les travailleurs et de réduire leur anxiété. Une dérogation est émise à cet effet. **(dérogation no 3)**

Le contexte de la COVID-19 peut être un facteur de stress important de par les risques à la santé associés et les nombreux ajustements nécessaires pour éviter la contamination. Le climat de travail est primordial, et dans le contexte particulier de la pandémie, une attention doit y être apportée pour le maintenir sain. La santé psychologique du personnel est à considérer. En cas de détresse psychologique, il est important de diriger ces personnes vers le programme d'aide aux employés (PAE) ou d'autres ressources de soutien. Une dérogation est émise à cet effet. **(dérogation no 4)**

La bonne collaboration entre l'employeur et le personnel, y compris les membres du comité de santé et de sécurité est capitale pour favoriser une prise en charge de la santé et sécurité du travail. En période de crise, il est important de participer ensemble pour le maintien d'un milieu

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

de travail sain et sécuritaire. Le dialogue et la coopération sont essentiels pour y arriver. Une dérogation est émise à cet effet. (**dérogation no 5**)

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.

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.

Conclusion

À titre d'employeur, vous avez la responsabilité de mettre en application ces moyens de prévention énoncés afin d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Suite aux informations recueillies, des dérogations sont émises dans l'avis de correction ci-joint.

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.

Martine Gaudet, inspectrice

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

Service de la prévention-inspection Outaouais

Direction de la prévention-inspection Nord-Ouest

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

15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3

Tél : (819) 778-8600 poste [REDACTED]

Fax : (819) 778-8698

Courriel : martine.gaudet@cnesst.gouv.qc.ca

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

Recommandations intérimaires concernant les travaux de voiries, entretien routier, travaux publics, entretien et réparation des secteurs municipal et de la construction

30 mars 2020

Mesures de prévention de la COVID-19 en milieu de travail

Ces mesures s'appliquent lorsque la transmission communautaire soutenue est confirmée par les autorités de santé publique

Afin de protéger la santé des employés et de ceux qui fréquentent le milieu de travail, il est demandé aux employeurs et aux travailleurs de :

1) Favoriser, avec des **mesures d'aménagement du mode et du temps de travail**, le respect des consignes données aux employés qui sont en isolement obligatoire (télétravail), et à ceux qui ont d'autres types de contraintes (horaires flexibles, télétravail).

2) Aviser les travailleurs de **ne pas se présenter au travail** s'ils présentent des symptômes suggestifs de la COVID-19 (fièvre, toux, difficultés respiratoires ou autres symptômes qui pourraient s'ajouter selon le site suivant : (<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/reponses-questions-coronavirus-covid19/#c46790>)).

☐ ☐ Si un travailleur commence à ressentir des symptômes sur les lieux de travail, avoir une procédure pour permettre de l'isoler dans un local ou de lui faire porter un masque de procédure (ou chirurgical). Appeler le **1-877-644-4545**.

3) Se **laver les mains** à l'eau et au savon ou avec une solution hydroalcoolique à plus de 60 % fréquemment ou lorsqu'indiqué par les procédures de travail en vigueur. Avoir à disposition le matériel nécessaire (solutions hydro alcooliques à plus de 60 %, poubelles, mouchoirs jetables, serviettes ou papier jetable, etc.).

4) Respecter l'**étiquette respiratoire** (tousser dans son coude replié, ou dans un mouchoir qu'on jette immédiatement après utilisation, puis se laver les mains dès que possible).

5) Lorsque possible, privilégier les barrières physiques entre les individus.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

Autrement, favoriser des mesures de **distanciation sociale**, telles que :

- ☐ ☐ Respecter une distance de 2 mètres entre les individus (Croiser une personne quelques minutes sans contact ne représente pas un risque).
- ☐ ☐ Éviter tout contact physique (ex. : poignées de mains, accolades, etc.)
- ☐ ☐ Toujours garder les mêmes groupes de travailleur pour le travail en équipe – garder le moins de travailleurs possible dans ces groupes.
- ☐ ☐ Éviter les réunions en présence et les rassemblements.
- ☐ ☐ Éviter de partager du matériel et des équipements (ex. : tablettes, crayons, appareils de communication, cigarettes, monnaie ou billets, etc.).
- ☐ ☐ Éviter de partager de la nourriture.

2

- ☐ ☐ Apporter le moins d'objets personnels sur les chantiers.
- ☐ ☐ Retirer les objets non essentiels (revues, journaux) des aires communes.
- ☐ ☐ Privilégier l'échange de documents numériques plutôt que les documents papier.
- ☐ ☐ Limiter les sorties et les déplacements au strict nécessaire.

Porter une attention particulière aux situations suivantes :

a) Espaces agissant comme **goulots d'étranglement** (ex. : entrée d'un bâtiment, entrée de la cafétéria, etc.) :

- ☐ ☐ Éviter que des files de personnes rapprochées ne se créent à ces endroits.
- ☐ ☐ Au besoin, décaler légèrement les horaires de quarts de travail et de pauses.

b) Périodes de repas :

- ☐ ☐ Assurer un lavage des mains rigoureux avant et après le repas.
- ☐ ☐ Faire manger les travailleurs dans des salles assez grandes pour qu'il y ait une distance de plus de 2 mètres entre chacun d'eux.
- ☐ ☐ Si aucune autre salle n'est disponible, modifier les horaires des périodes de repas afin d'avoir un nombre limité de travailleurs dans la salle à manger en tout temps.
- ☐ ☐ Ne pas échanger tasses, verres assiettes, ustensiles; laver la vaisselle à l'eau chaude avec du savon.

c) Pauses :

- ☐ ☐ Veiller à ce que les mesures de distanciation sociale soient appliquées lors des pauses (ex. : éviter les rassemblements).

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

- ☐ Éviter de partager des objets (ex. : cigarettes, crayons, monnaie ou billets).
- ☐ Retirer les objets non essentiels (ex. : revues, décorations) des aires communes.

d) Pour la **manutention (réception et expédition)** de marchandise :

- ☐ Privilégier la stabilité des équipes qui sont en contact avec le personnel venant de l'extérieur de l'entreprise (ex. : livreurs, camionneurs, etc.).
- ☐ Idéalement, organiser les tâches de sorte que les livreurs et fournisseurs puissent déposer les marchandises à l'entrée de l'entreprise pour éviter les allées et venues de travailleurs d'autres entreprises dans les locaux du bâtiment.
- ☐ Déposer les marchandises sur une surface propre en respectant la distance de 2 mètres entre les individus.
- ☐ Tenir les opérations de manutention à l'écart des autres aires d'activités de l'entreprise, dans la mesure du possible.

e) S'il est impossible de maintenir une distance de 2 mètres en tout temps, des **adaptations** doivent être apportées dans les contextes suivants :

3

Dans tous les cas :

- ☐ Appliquer de façon stricte l'exclusion du milieu de travail pour les personnes présentant de la toux, de la fièvre, des difficultés respiratoires ou autres symptômes qui pourraient s'ajouter selon le site suivant : (<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/reponses-questions-coronavirus-covid19/#c46790>).

ET

- ☐ Pour les **tâches où des travailleurs utilisent déjà des appareils de protection respiratoire** (APR) une protection oculaire pour se protéger des aérosols ou particules, ceux-ci seront protégés même s'ils travaillent à moins de deux mètres l'un de l'autre. Les mesures suivantes doivent tout de même être appliquées :
 - ☐ Éviter tout contact physique.
 - ☐ Ajouter des lunettes de protection (protection oculaire), si elles ne sont pas déjà portées.
 - ☐ Lorsque le travailleur termine ces tâches, retirer les gants, lunettes de protection (protection oculaire) et l'APR de façon sécuritaire¹ et disposer les équipements non réutilisables dans la poubelle ou dans des contenants ou sacs refermables réservés à cet effet, puis les jeter.
 - ☐ Désinfecter l'équipement réutilisable (ex. : protection oculaire, masque réutilisable) avec un produit adapté à l'équipement.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

- ☐ Veiller au lavage des mains ou utiliser une solution hydroalcoolique après avoir retiré l'équipement.
- ☐ Pour les tâches où des travailleurs **ne sont pas exposés aux aérosols ou particules dans la cadre de leur travail et qui, par conséquent, ne nécessitent pas de protection respiratoire normalement :**
- ☐ **Envisager la possibilité de réorganiser le travail** afin de diminuer le nombre de travailleurs et viser une distance d'au moins 2 mètres entre chacun d'eux lorsque possible.
- ☐ Si applicable, installer des **séparations physiques** (cloisons pleines) entre les travailleurs.
- ☐ **Pour les véhicules de fonction et machinerie lourde** où sont assis 2 travailleurs à moins de 2 mètres l'un de l'autre :
- ☐ Privilégier des équipes stables dans un même véhicule pour éviter la multiplication des interactions.
- ☐ Conserver la même position, conducteur ou co-pilote, pour tout le quart de travail, autant que possible.
- ☐ Éviter de partager du matériel et des équipements (tablettes, crayons, appareils de communication, etc.).
- ☐ Nettoyer le tableau de bord, le volant, le bras de transmission et les poignées de porte avec des lingettes pré imbibées ou une solution hydro alcoolique régulièrement durant le quart de travail, particulièrement avant de manger (si à l'intérieur du véhicule) et dans le cas où une rotation de conducteurs et de co-pilotes devient nécessaire.
- ☐ **Véhicules transportant des travailleurs d'un secteur du chantier à un autre :**
- ☐ Si possible, privilégier le transport individuel.
- ☐ Toujours avoir les mêmes travailleurs assignés aux mêmes endroits pour chaque transport.
- ☐ Aménager l'espace pour éviter tout contact physique entre les travailleurs et respecter, dans la mesure du possible, la distance de 2 mètres entre eux (ex. : condamner certains bancs, alterner un banc sur deux, prévoir des transports plus fréquents pour diminuer le nombre de travailleurs par transport ou envisager l'usage un véhicule plus grand).
- ☐ Nettoyer le véhicule avant et après utilisation.

1 Retirer les gants, se laver les mains avec une solution hydro alcoolique, retirer la protection oculaire, se laver les mains avec une solution hydroalcoolique, retirer le masque en le prenant par les élastiques sans toucher au papier et terminer en se lavant les mains avec une solution hydroalcoolique.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

4

☐☐ **Travailleurs à l'extérieur :**

Le travail en milieu extérieur ne représente généralement pas un risque élevé de transmission, en l'absence de contact physique.

Toutefois, dans l'impossibilité de maintenir une distance de 2 mètres ou des barrières physiques, il faut :

- ☐☐ Éviter les situations de rassemblement.
- ☐☐ Privilégier de petites équipes stables pour éviter la multiplication des interactions.
- ☐☐ Conserver la même position lors des tâches autant que possible.
- ☐☐ Éviter de partager les outils et des équipements.
- ☐☐ Nettoyer les outils et équipements à chaque quart de travail, avec les produits d'entretien utilisés habituellement.
- ☐☐ Si les tâches nécessitent absolument le travail de plus de 3 à 5 travailleurs à moins de 2 mètres pour une période d'au moins 15 min sans barrière physique : (i) Le **port du masque de procédure et de lunettes de protection** (protection oculaire) est recommandé en plus des gants habituellement portés. Le port d'une visière recouvrant le visage jusqu'au menton pourrait être une alternative en remplacement du masque de procédure et des lunettes de protection (protection oculaire).
- ☐☐ Cette mesure est recommandée seulement si le port des lunettes ou visières ne représente pas un risque pour la sécurité des travailleurs (ex. : problème de diffraction de la lumière).

Avant de sortir de la zone de travail :

- a. Retirer les gants, lunettes de protection (protection oculaire) et le masque de procédure (chirurgical) de façon sécuritaire et les disposer dans la poubelle ou dans des contenants ou sacs refermables réservés à cet effet, puis les jeter.
- b. Désinfecter l'équipement réutilisable (ex. : protection oculaire ou visière, si réutilisables) avec un produit adapté à l'équipement.
- c. Veiller au lavage des mains ou utiliser une solution hydroalcoolique après avoir retiré l'équipement.

f) Pour la transmission ou la signature de documents :

Dans la mesure du possible, limiter au minimum les échanges de papiers (ex. : signature électronique des contrats ou des bons de livraison).

Lorsque les documents papier sont requis :

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

☐ Déposer les documents sur une surface propre pour transmettre et récupérer les documents en respectant la distance de 2 mètres entre les individus.

☐ Ne pas partager de stylo avec les interlocuteurs, qui doivent utiliser leur propre stylo.

☐ Prévoir des stylos à laisser aux clients au cas où ils n'en auraient pas pour la signature des papiers.

☐ Nettoyer son stylo avec un linge humide et du savon doux au besoin, lorsque souillé.

☐ Lors de la récupération des documents, les déposer dans une enveloppe et les transporter dans un porte-document.

6) Désinfecter les **salles à manger** après chaque repas, et les **installations sanitaires (et vestiaires)** à chaque quart de travail, avec le produit de désinfection utilisé habituellement.

5

7) **Nettoyer à chaque quart de travail**, ou lors de tout changement d'utilisateur de l'espace de travail, les **surfaces fréquemment touchées** (tables, comptoirs, poignées de porte, téléphones, accessoires informatiques, crayons, etc.) avec le produit d'entretien utilisé habituellement.

a) **Pour les activités de manutention** (réception et expédition des marchandises), porter une attention particulière aux commandes de chariots élévateurs et poignées de transpalettes.

b) **Pour les véhicules**, procéder minimalement entre chaque quart de travail à un nettoyage.

☐ Porter une attention particulière au volant, tableau de bord, poignées de portière intérieures et extérieures, miroir intérieur, et toute autre surface régulièrement touchée durant la conduite du véhicule.

Durant le nettoyage :

☐ Porter des gants imperméables pour protéger les mains lors du nettoyage.

☐ Éviter de porter les mains gantées au visage.

☐ Se laver les mains et les avant-bras avec de l'eau et du savon lorsque les gants sont retirés.

☐ Après le nettoyage, les gants qui sont lavables doivent être soigneusement lavés avec de l'eau et du détergent et séchés, ou encore jetés et remplacés par une nouvelle paire au besoin.

☐ Le lavage des mains doit être effectué avant et après le port de gants.

8) Retirer les vêtements de travail à la fin du quart de travail. Procéder au nettoyage selon les procédures habituelles.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

9) Des affiches rappelant l'importance de l'hygiène des mains, de l'étiquette respiratoire et de la distanciation sociale devraient être installées aux endroits stratégiques.

10) Disposer d'un plan de lutte contre les pandémies, adapté au contexte spécifique de son milieu de travail et voir à sa mise en

application(<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000968/>)

Affiches complémentaires :

<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002469/?&date=DESC&sujet=covid-19&critere=sujet>

<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000440/?&date=DESC&sujet=covid-19&critere=sujet>

<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000437/?&date=DESC&sujet=covid-19&critere=sujet>

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

Groupe de travail Santé SAT-COVID-19 Institut national de santé publique du Québec

Note : Les éléments de réponses présentés ci-dessus sont basés sur l'information disponible au moment de rédiger ces recommandations. Puisque la situation et les connaissances sur le virus SARS-CoV-2 (covid-19) évoluent rapidement, les recommandations formulées dans ce document sont sujettes à modifications.

Recommandations intérimaires concernant les travaux de voiries, entretien routier, travaux publics, entretien et réparation des secteurs municipal et de la construction AUTEUR

Groupe de travail SAT-COVID-19 Direction des risques biologiques et de la santé au travail
Institut national de santé publique du Québec

© Gouvernement du Québec (2020)

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307346	7 mai 2020	RAP1302375

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
Municipalité de Cantley	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(4) L'employeur doit contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques.	2020-05-02	Non commencée
2	LSST / 51(5) 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. Dans le contexte de la COVID-19, l'employeur doit s'assurer que les mesures de prévention sont mises en place pour protéger les travailleurs contre les risques de contamination.	2020-05-02	Non commencée
3	LSST / 51(9) 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'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. Il doit les informer sur les risques liés à leur travail, y compris ceux liés à la COVID-19.	2020-05-02	Non commencée
4	LSST / 51(3) L'employeur doit s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur. En ce sens, il doit appliquer sa "Politique sur la violence et le harcèlement en milieu de travail" afin qu'aucun comportement de violence ou de harcèlement entre les personnes (collègues, supérieurs hiérarchiques, ou externe) ne soit tolérée. L'employeur est tenu d'en informer son personnel.	2020-05-02	Non commencée
5	LSST / 78 Le comité de santé et sécurité doit accomplir ses fonctions qui lui sont dévolues dont la mise en oeuvre des mesures de prévention pour contrer la COVID-19.	2020-05-02	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

Service de la prévention-inspection
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3
Téléc. : 819 778-8698

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

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 mai 2020 à 11:00	DPI4309361	5 juin 2020	RAP1305039

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : [REDACTED] Stérilite inc. 8875, boulevard Langelier Saint-Léonard (Québec) H1P 2C8 Représentant de l'employeur Madame Agnès Noth, Comptable	Numéro : [REDACTED] Stérilite inc. 8875, boulevard Langelier Saint-Léonard (Québec) H1P 2C8

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Julie Lortie	54933

Observations

Objet de l'intervention

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

- La gestion de la prévention du harcèlement en milieu de travail
- La gestion sécuritaire de l'amiante
- La gestion des recommandations de la direction de la santé publique (DSP) dans le contexte de propagation communautaire du virus Coronavirus (Covid-19)

Personnes rencontrées

Agnès Noth, contrôleur

A [REDACTED]

B [REDACTED]

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'une entreprise qui opère sous deux noms : Produits plastiques Jay et Stérilite Inc. Elle se spécialise dans l'entreposage et la distribution de pièces en matière plastique. Elle emploie

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4309361	5 juin 2020	RAP1305039

dans son entrepôt environ 15 travailleurs syndiqués sur un quart de travail.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-haut mentionnées et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de Mme Noth.

Description des observations et informations recueillies

Harcèlement en milieu de travail

Mandat de l'inspecteur

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), article 51 5°, 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 »*.

Dans le présent dossier, le mandat de l'inspecteur consiste à évaluer la mise en application par l'employeur dans le milieu de travail de moyens visant à identifier, contrôler et éliminer les risques reliés au harcèlement psychologique et pouvant affecter la santé des travailleurs.

L'inspecteur ne fait pas enquête au sens de la Loi sur les normes du travail (LNT) dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail, mais vérifie que l'employeur mette en place des moyens afin d'éliminer les risques à la santé des travailleurs.

Lors de l'intervention, j'explique à Mme Noth le rôle préventif que joue une politique en matière de harcèlement, notamment dans la mise en place d'une norme en matière de comportement acceptable qui soit connue, comprise et respectée de tous.

Je réfère par courriel à l'employeur une trousse en matière d'harcèlement publiée par la CNESST : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/publications/trousses-dinformation/trousse-dinformation-sur-le-harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html>

Mme Noth me réfère à l'article 4 de la convention collective des employés.

Une dérogation est émise. Je demande à l'employeur mettre en place une politique en matière de harcèlement et de gestion des conflits.

La politique devrait contenir notamment :

- L'objectif de la politique

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](https://www.cnt.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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4309361	5 juin 2020	RAP1305039

On précise la raison d'être de la dite politique.

- La portée et champ d'application de la politique

On mentionne à qui s'adresse la politique et dans quels lieux. Elle devrait être appliquée à l'ensemble du personnel.

- La définition

La définition d'harcèlement psychologique doit se référer au cadre légal, à savoir :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

- L'engagement de l'employeur

L'engagement doit indiquer clairement la volonté de l'employeur de prévenir et de faire cesser les situations d'harcèlement au travail.

- Les rôles et les responsabilités des personnes visées

La détermination des rôles et responsabilités devrait être déterminée notamment pour ; l'employeur, les gestionnaires, la personne responsable de l'application de la politique, les travailleurs ainsi que les représentants syndicaux, s'il y a lieu.

- La procédure de traitement des plaintes et signalements

Cette section doit indiquer les manières prévues pour aviser l'employeur d'une situation d'harcèlement.

- Les principes directeurs

Ce sont les moyens que l'employeur s'engage à mettre en application et qui visent à établir un climat de confiance dans le processus qui vise à faire cesser le harcèlement.

- La nature des interventions

L'employeur établit divers types d'intervention (médiation, enquête) pouvant être mis en place dans le but de faire cesser une situation d'harcèlement dans son milieu de travail.

- Les mesures applicables pour régler la situation

Bien que les mesures soient difficiles à déterminer avant une intervention, certaines peuvent être envisagées notamment ; une formation, une assistance professionnelle, une mesure concernant

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4309361	5 juin 2020	RAP1305039

l'organisation du travail et le cas échéant, les mesures disciplinaires appropriées.

▪ L'évaluation et la révision

Il est recommandé d'effectuer une révision de la politique afin de lui apporter les ajustements nécessaires selon l'analyse qui en est faite.

Amiante

Selon l'article 69.3 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST), pour les flocages dans un bâtiment construit avant le 15 février 1990 et les calorifuges dans un bâtiment construit avant le 20 mai 1999, le bâtiment doit être inspecté afin de localiser les matériaux contenant de l'amiante. Lors de cette inspection du bâtiment et à tous les deux ans par la suite, il faut vérifier si les flocages et les calorifuges contenant de l'amiante sont endommagés.

Mme Noth m'informe que la construction du bâtiment daterait possiblement des années 1970. Toutefois, elle n'est pas en mesure de me confirmer s'il y a présence d'amiante dans le bâtiment.

Dans l'entrepôt, je constate deux grands murs enduit de flocage et endommagés. Mme Noth n'est pas en mesure de me confirmer si le flocage contient de l'amiante. À cet effet, j'informe l'employeur que les flocages et les calorifuges sont présumés contenir de l'amiante, sous réserve d'une démonstration du contraire par l'un des moyens suivants:

- 1° Une information documentaire vérifiable, telle une fiche technique ou une fiche de données de sécurité, qui établit la composition des flocages et des calorifuges ou la date de leur installation ;
- 2° Un rapport d'échantillonnage conforme à l'article 69.7 et comportant les résultats d'une analyse effectuée sur un nombre suffisant d'échantillons représentatifs pour permettre de révéler la présence d'amiante sur les flocages et sur les calorifuges conformément à l'article 69.5.

Selon le RSST, un calorifuge et un flocage sont définis comme tel :

- « Calorifuge » : un matériau isolant qui recouvre une installation ou un équipement afin d'empêcher une déperdition de la chaleur ;
- « Flocage » : un mélange de matériaux friables appliqués par projection pour couvrir une surface.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4309361	5 juin 2020	RAP1305039

J'informe l'employeur qu'il est responsable de localiser tous les flocages et les calorifuges du bâtiment pouvant contenir de l'amiante sauf s'ils sont entièrement enfermés dans un ouvrage permanent et étanche aux fibres et que l'accès aux flocages et aux calorifuges n'est possible que par une opération destructive de l'ouvrage. De plus, les flocages et calorifuges contenant de l'amiante doivent être inspectés à tous les 2 ans et les résultats consignés dans un registre.

Lorsqu'un flocage ou un calorifuge est endommagé et/ou susceptible d'émettre de la poussière d'amiante, l'employeur doit, en prenant compte des facteurs de dégradation et de dispersion, les enlever, les enfermer entièrement dans un ouvrage permanent et étanche aux fibres, les enduire ou les imprégner d'un liant, ou les recouvrir d'un matériau étanche aux fibres.

Je demande donc à l'employeur d'identifier les flocages et les calorifuges du bâtiment qui contiennent de l'amiante. Il devra également prendre les moyens nécessaires pour corriger le flocage abîmé et effrité puisqu'il est présumé contenir de l'amiante. **Des dérogations sont donc émises.**

J'informe l'employeur que s'il est en mesure de démontrer que le flocage ne contienne pas d'amiante, la correction n'est pas obligatoire.

J'invite l'employeur à consulter le Guide explicatif sur les dispositions réglementaires, élaboré par la CNESST, intitulé « Gestion sécuritaire de l'amiante Prévenir l'exposition des travailleurs à l'amiante » (DC-200-1571) (Voir lien ci-dessous).

http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200_1571web.pdf

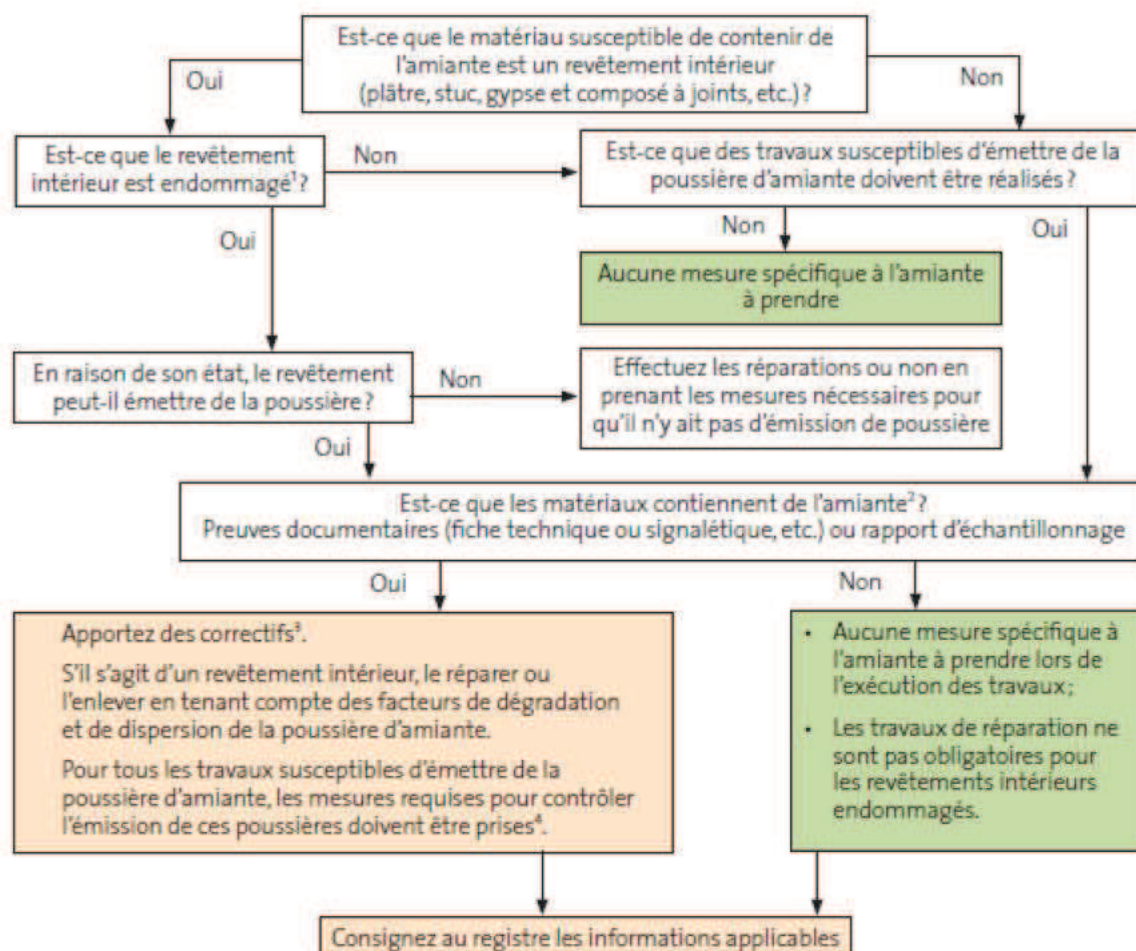
À titre d'information, le schéma décisionnel concernant les nouvelles dispositions réglementaire contenu au document de référence « gestion sécuritaire de l'amiante – prévenir l'exposition des travailleurs à l'amiante¹ ».

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4309361	5 juin 2020	RAP1305039

Obligations issues des nouvelles dispositions réglementaires – Matériaux susceptibles de contenir de l'amiante, incluant les flocages et les calorifuges



¹ Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Guide explicatif sur les nouvelles dispositions réglementaire - Gestion sécuritaire de l'amiante – prévenir l'exposition des travailleurs à l'amiante. DC200-157 (2013-05), mai 2013. 31 pages.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4309361	5 juin 2020	RAP1305039

Coronavirus (Covid-19)

En situation de pandémie de COVID-19, les directives gouvernementales émises en concertation avec la Direction de la Santé publique font office de règles de l'art.

J'effectue une visite de l'établissement et je constate :

- Les travailleurs sont avisés qu'ils doivent respecter la distanciation.
- Le lavage des mains et le port du masque est obligatoire à l'entrée de l'établissement.
- Les infrastructures et l'organisation permettent généralement de respecter la distanciation sociale de 2 mètres de sorte que les travailleurs ne soient pas en contact direct. Il arrive que les travailleurs se croisent. Les travailleurs se trouvent alors quelques minutes côte à côte (moins de 15 minutes). M. A [REDACTED] m'assure qu'il insiste sur les consignes de distanciation.

Je rappelle aussi l'obligation des travailleurs selon l'article 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), un travailleur doit « veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail ». Il est donc important que les travailleurs fassent preuve de patience et attendent chacun son tour.

- À la cafétéria, les travailleurs peuvent s'asseoir face à face. Toutes les tables ne sont pas distancées de 2 mètres ou plus. **Une dérogation est émise.** L'employeur met immédiatement en place une directive d'éloigner les tables, et divise le groupe de 15 travailleurs en trois groupes de 5 afin qu'ils leur repas en même temps. **La dérogation est corrigée.**
- Des lingettes désinfectantes sont disponibles à plusieurs endroits afin de permettre de désinfecter le matériel.
- Du gel antibactérien est mis à la disposition des travailleurs.
- Des gants, lunettes et masques sont fournis gratuitement aux travailleurs.
- Des affiches rappelant les consignes (désinfection, distanciation, ...) sont présentes.
- M. B [REDACTED] est responsable de désinfecter régulièrement le milieu de travail, notamment les surfaces de la cafétéria, les poignées de portes, les réfrigérateurs et micro-ondes.
- L'abreuvoir est condamné.
- Je recommande à l'employeur d'établir une procédure lorsqu'un travailleur commence à ressentir des symptômes sur les lieux de travail. Exemple : on l'isole au local de secouriste, on lui fait porter un masque de procédure et appelle la ligne COVID-19 au 1 877 644-4545. Cet événement doit être inscrit dans le registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours de l'entreprise.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4309361	5 juin 2020	RAP1305039

Les recommandations peuvent être ajustées en fonction de l'évolution de la situation épidémiologique et sont basées sur l'information disponible au moment de rédiger ce rapport.

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

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/outils-secteur-manufacturier.aspx>

<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/2943-secteurs-manufacturiers-essentiels-covid19.pdf>

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.

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.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Julie Lortie, inspectrice

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

Tél : [REDACTED]

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

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une décision d'un inspecteur peut présenter une demande de révision dans un délai de 10 jours. Un formulaire *Demande de révision* est disponible au [cnesst.gouv.qc.ca/sst](https://www.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).

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4309361	5 juin 2020	RAP1305039

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
Stérilite inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé psychologique du travailleur. En ce sens qu'il n'y a pas de politique et procédure en matière d'harcèlement, de violence et de gestion de conflits qui détermine notamment les étapes de la procédure ainsi que les délais de traitement pour chaque étape afin de prévenir l'atteinte à la santé et l'intégrité physique et psychologique des travailleurs.	2020-06-21	Non commencée
2	RSST / 69.3 L'employeur n'a pas localisé tous les flocages et les calorifuges de l'établissement pouvant contenir de l'amiante.	2020-06-20	Non commencée
3	RSST / 69.9 L'employeur n'a pas élaboré de mesure permettant de corriger le flocage endommagé situé dans l'entrepôt susceptible d'émettre de la poussière d'amiante.	2020-06-21	Non commencée
4	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à superviser, contrôler et à éliminer un risque pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce qu'il ne respecte pas les recommandations de la Direction de la santé publique concernant la distanciation lors des pauses repas.	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-2
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Télec. : 514 906-3234

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

RAPPORT D'INTERVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
3 juin 2020 à 10:00	DPI4304965	4 juin 2020	RAP1305943

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Prod alimentaires italiens Milano inc. 10548, avenue L'Archevêque Montréal-Nord (Québec) H1H 3A2 Représentant de l'employeur Monsieur John Merayias, Président	Numéro : Prod alimentaires italiens Milano inc. 10540, avenue L'Archevêque Montréal-Nord (Québec) H1H 3A2

Inspecteurs	Numéro	Direction régionale
<i>Guylaine Carbonneau</i>		
Rédigé par : Guylaine Carbonneau	14048	Île-de-Montréal
Aussi présents : Stéphanie Potelle	71849	Île-de-Montréal

Observations

Objet de l'intervention

Intervention suite à une plainte concernant le harcèlement psychologique.

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application des mesures de prévention contre la propagation du COVID-19 dans le milieu de travail.

Personnes rencontrées

Monsieur Peter Demestichas, gérant de production
Quelques travailleurs à leur poste de travail

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304965	4 juin 2020	RAP1305943

Lors de cette intervention, je suis accompagnée de madame Stéphanie Potelle, inspectrice à la CNESST.

Personne contactée

A

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'une entreprise se spécialisant dans la fabrication de saucisses. L'entreprise fait partie du secteur d'activité de l'industrie des aliments et boissons. Il y a environ 32 travailleurs non syndiqués oeuvrant sur un quart de travail.

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

Cette intervention fait entre autres, suite à la demande d'un travailleur pour harcèlement psychologique.

L'inspecteur de la CNESST s'assure que l'employeur met en place des moyens afin d'identifier, d'éliminer et de contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs. Il ne fait pas d'enquête au sens de la *Loi sur les normes du travail* dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail.

La vérification des mesures de prévention concernant le COVID-19 est également effectuée.

Description des observations et informations recueillies

Harcèlement psychologique

Préalablement à cette rencontre, j'ai brièvement discuté avec A [redacted] [redacted] puisqu'il n'était pas possible de communiquer avec ce dernier en lien avec [redacted] [redacted] Le travailleur m'envoie tout de même sa version

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304965	4 juin 2020	RAP1305943

des faits par courriel. Je lui explique aussi le rôle de l'inspecteur de la CNESST (volet santé-sécurité).

Circonstances

- Monsieur B [REDACTED] indique que la situation de harcèlement psychologique a commencé en [REDACTED]. Ce dernier m'informe que le premier événement s'est produit le [REDACTED] et s'est poursuivi jusqu'au [REDACTED]. Ce travailleur dit subir du harcèlement de la part d'un collègue. Il affirme que l'employeur a seulement [REDACTED] Monsieur B [REDACTED] est [REDACTED].
- Monsieur Peter Demestichas indique plutôt que des conflits se sont produits entre monsieur B [REDACTED] et plusieurs travailleurs au cours des [REDACTED] dernières années. Les agissements de l'époque n'ont pas été enquêtés.
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Politique en matière de harcèlement

Aucune politique en matière de harcèlement psychologique n'est en place. Par contre, suite aux événements survenus dans ce dossier, l'employeur a rencontré ses travailleurs afin de leur indiquer que la violence verbale ou physique n'est pas tolérée et que des mesures disciplinaires peuvent être appliquées en cas de manquement.

En l'absence d'une politique en matière de harcèlement, je demande à l'employeur d'élaborer une politique qui est propre à son établissement. **Une dérogation est émise.**

La procédure doit contenir, entre autres, les éléments suivants :

- Objectifs de la politique
- Engagement de l'employeur
- Champ d'application
- Définition

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304965	4 juin 2020	RAP1305943

- Rôles et responsabilités
- Procédure pour informer l'employeur
- Principes directeurs des interventions de l'employeur
- Nature des interventions (l'employeur aura à déterminer si, de façon générale, il recourt à des ressources internes ou externes pour réaliser des enquêtes ou pour conduire une médiation.)
- Mesures à prendre pour corriger la situation
- Évaluation et révision

Afin d'orienter l'employeur à modifier ces lacunes identifiées dans l'analyse de la politique en matière de harcèlement, j'envoie entre autres, par courriel à monsieur Demestichas le document *Canevas pour élaborer une politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique au travail*.

Application

Je rappelle à l'employeur qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur.

Également, je rappelle à l'employeur qu'il doit :

- Intervenir rapidement et privilégier une gradation des moyens pour gérer les différentes situations en fonction du degré de gravité;
- Gérer les conflits avant qu'ils ne s'enveniment et favoriser la résolution de conflits avant le dépôt d'une plainte;
- Prévoir des modes de résolution de conflits progressifs qui misent sur la recherche d'un consensus et impliquent la participation des parties : discussion, négociation, médiation.

Mesures de prévention COVID-19

Lors de cette intervention, je constate les faits suivants :

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304965	4 juin 2020	RAP1305943

Accueil des travailleurs et informations

- Lorsque les travailleurs arrivent sur les lieux, une prise de la température corporelle est effectuée.
- Tous les travailleurs signent également un registre qui stipule qu'ils ne présentent aucun symptôme en lien avec le COVID-19.
- Tous les travailleurs ont été informés des consignes d'hygiène et l'étiquette respiratoire.
- Des consignes ont été transmises aux travailleurs afin de respecter la distanciation sociale.
- Les clients et fournisseurs n'entrent plus à l'intérieur de l'établissement. La porte d'entrée demeure verrouillée et ces derniers doivent sonner pour signaler leur présence.

Distanciation sociale

- Étant donné l'aménagement des postes de travail, la distanciation sociale de 2 mètres n'est pas toujours possible. Pour contrer cette problématique, tous les travailleurs portent un masque de procédure, des lunettes de sécurité ou visière et des gants en nitriles.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304965	4 juin 2020	RAP1305943

- Je constate que l'employeur a identifié les emplacements assis pour les travailleurs dans la cafétéria. Il y a désormais deux pauses pour le repas afin de respecter la distanciation.

Hygiène

- La cafétéria est désinfectée après chaque repas.
- Les équipements sont désinfectés après chaque quart de travail.
- Les sarraus sont retirés à la fin du quart de travail.
- Selon les informations recueillies, du savon et du gel désinfectant sont accessibles en quantité suffisante pour faciliter l'hygiène des mains.

Transmission et échange de documentations

- Il n'y a pas d'échange de stylos entre les livreurs et les travailleurs. Comme les camionneurs sont des sous-traitants, le nettoyage des camions relève d'une tierce compagnie.

Moyens de surveillance et de contrôle

- L'employeur a en place une démarche d'enquête pour déterminer le niveau de risque advenant qu'un travailleur soit confirmé ou suspecté au COVID-19.
- L'employeur confirme intervenir lorsque nécessaire, mais indique que la collaboration est bonne.

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

<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/2952-transformation-alimentaire-covid19.pdf>

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx>

Conclusion

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

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](https://www.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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304965	4 juin 2020	RAP1305943

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.

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.

Guyline Carbonneau

Inspectrice

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

Tél : [REDACTED]

Courriel : guyline.carbonneau@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4304965	4 juin 2020	RAP1305943

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
Prod alimentaires italiens Milano inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé psychologique du travailleur. En effet, l'employeur doit élaborer une politique en matière de harcèlement psychologique qui est propre à son établissement.	2020-09-06	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-1
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Télec. : 514 905-3999

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

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 mai 2020 à 9:15	DPI4308411	9 juin 2020	RAP1306759

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Commission scolaire du Pays-des-Bleuets 1950, boulevard Sacré-Coeur Dolbeau-Mistassini (Québec) G8L 2R3 Représentant de l'employeur Madame Audrey Piquette, Coordonnatrice RH	Numéro : École Maria-Goretti 4971, rue des Saules La Doré (Québec) G8J 1G8

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Kevin St-Pierre	86610

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier les mesures de prévention appliquées en lien avec le retour à l'école et le contexte de pandémie de la COVID-19.

Personne contactée

M. Jérémy Gagnon, directeur;
Mme Annie Tremblay, directrice générale adjointe;
Mme Nancy Bilodeau, coordonnatrice des services complémentaires.

Personnes rencontrées

M. Jérémy Gagnon, directeur;
Mme Manon Légaré, responsable des enseignants.

Présentation du lieu de travail

L'école Maria-Goretti est un établissement d'enseignement préscolaire primaire faisant partie de la

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308411	9 juin 2020	RAP1306759

Commission scolaire du Pays-des-Bleuets.

L'établissement compte présentement environ 23 travailleurs ainsi que 68 élèves.

Déroulement de l'intervention

Le 21 mai, je discute avec l'employeur par téléphone des mesures appliquées dans l'établissement en lien avec la COVID-19.

Le 25 mai, j'effectue une visite de l'école afin d'observer les mesures appliquées.

Description des observations et informations recueillies

- L'employeur a informé le personnel qu'il est interdit de se présenter au travail s'ils présentent des symptômes s'apparentant à ceux de la COVID-19. Des vérifications périodiques sont faites pour valider l'état de santé du personnel. De plus, les travailleurs sont informés qu'ils doivent quitter le travail s'ils présentent au moins un des symptômes.
- Si jamais un travailleur ou un étudiant a des symptômes de la COVID-19, celui-ci doit appeler la santé publique et respecter les directives qu'ils leur seront émis.
- L'employeur a réaménagé les postes de travail et revu les méthodes pour respecter, dans la mesure du possible, la distanciation physique de 2 mètres.
- Les étudiants et les parents sont informés des consignes concernant le respect de la distanciation physique de 2 m, sur les règles d'hygiène de base ainsi que sur le respect de l'étiquette respiratoire.
- Les tables, les chaises, les locaux, les installations sanitaires et tout autre endroit ou matériel pertinent sont désinfectés avec un produit de désinfection utilisé, habituellement, chaque jour ou plus selon la fréquentation des lieux.
- Les toilettes sont nettoyées et désinfectées minimalement tous les jours. De plus, des aménagements sont en place pour assurer une distanciation lors de l'utilisation de l'endroit.
- Les surfaces fréquemment touchées (ex. : poignée de porte, robinetterie, toilettes, téléphones, accessoires informatiques) sont nettoyées minimalement à chaque quart de travail.
- De l'eau et du savon ou une solution hydroalcoolique à 60 % sont disponibles pour se laver les mains à plusieurs endroits dans l'établissement. L'employeur me mentionne ne pas avoir de problème au niveau de l'approvisionnement.
- Des affiches sont installées, rappelant l'importance de l'hygiène des mains, de l'étiquette respiratoire et de la distanciation physique aux endroits névralgiques (entrées, locaux,

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308411	9 juin 2020	RAP1306759

toilettes, portes extérieures, etc.).

- Les fournisseurs, les sous-traitants, les partenaires ont été informés des mesures mises en œuvre dans l'école pour contrôler les risques associés à la COVID-19 et les sensibiliser à l'importance de respecter et de limiter le plus possible leurs déplacements à l'intérieur de l'établissement scolaire.
- Les parents ne sont pas admis à l'intérieur de l'établissement.
- Les élèves et leurs parents ont reçu la consigne que la fréquentation du milieu scolaire est interdite à toute personne présentant des symptômes associés à la COVID-19. Ils ont également reçu l'information que l'accès doit également être refusé à tout élève du préscolaire ou du primaire dont les parents ou une autre personne de la même résidence présentent ces symptômes ou qui sont déjà placés en isolement en raison de la COVID-19 (cas ou contact).
- Il y a aucun autre groupe d'élève qui sont relocalisés dans une autre école.
- Les consignes de distanciation sont également respectées dans l'autobus. Il y a un ordre d'entrée à respecter en fonction de quel élève sort en premier et ainsi de suite afin d'éviter que les enfants soient à moins de 2 m.

Mesures en place lorsque des symptômes associés à la maladie (fièvre, perte d'odorat, toux, difficultés respiratoires ou autres symptômes selon le site du gouvernement du Québec) apparaissent dans le milieu scolaire :

- Une trousse d'urgence en situation de COVID-19 est présente. Elle contient minimalement des gants, des masques de procédure, une protection oculaire, un sac refermable, un survêtement (blouse), de même qu'une solution hydroalcoolique à 60 %.
- Une procédure est en place pour assurer que l'élève présentant des symptômes soit isolé dans une pièce prévue à cet effet et respecte le port du masque. Une personne est en charge de l'application de la procédure. Cette personne est informée des mesures d'hygiène applicable notamment le port de gants, de lunettes et d'un survêtement. La procédure mise en place par l'employeur est basée sur la trousse de la CNESST et respecte chacune de ses étapes.
- La direction permet que le retour d'une personne symptomatique puisse se faire avant le délai minimum de 14 jours à condition que la personne n'ait plus de symptômes depuis 48 heures. Cela ne respecte pas les recommandations de l'INSPQ (Institut National de la Santé Publique du Québec) par rapport au levé de l'isolement.
 - Le 13 mars 2020, le gouvernement du Québec, sur recommandation de la ministre de la Santé et des Services sociaux, adopte le décret numéro 177-2020, dans lequel il est déclaré que la pandémie constitue une menace réelle grave à la santé de la population;

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308411	9 juin 2020	RAP1306759

- En réaction à la menace réelle grave que constitue la COVID-19, le gouvernement du Québec a émis, en concertation avec la Direction de la santé publique, plusieurs mesures pour protéger la santé de la population. La plupart des mesures proviennent de l'INSPQ;
- Les règles de l'art concernant le retour d'isolement des personnes symptomatiques sont les suivantes :
 - En général, la personne doit rester en isolement jusqu'à ce que 14 jours se soient écoulés depuis le début des symptômes, et :
 - Qu'elle n'ait plus de symptômes aigus (excluant la toux ou la perte de l'odorat, qui peuvent durer plus longtemps) depuis au moins 24 heures; et
 - Qu'elle n'ait plus de fièvre depuis au moins 48 heures (sans avoir pris un médicament contre la fièvre).
 - Si la personne effectue un test de dépistage de la COVID-19 et que le résultat est négatif, alors le levé de l'isolement est permis. Toutefois, si la personne a eu un contact à risque élevé ou modéré d'un cas confirmé, elle doit poursuivre son isolement jusqu'à 14 jours après la dernière exposition à risque.
 - Si le test est positif ou si le diagnostic de COVID-19 ne peut être éliminé, suivre les consignes du cas confirmé symptomatique. C'est-à-dire :
 - Période d'isolement d'au moins 14 jours après le début de la maladie aiguë;
 - Absence de symptômes aigus depuis 24 heures (excluant la toux et l'anosmie qui peuvent persister);
 - Absence de fièvre depuis 48 heures (sans prise d'antipyrétiques).
- Je demande donc à l'employeur de modifier sa procédure de retour sur les lieux de travail des personnes en isolement afin de respecter les règles de l'art en la matière. **Une dérogation est émise.**
- En guise de soutien, j'ai envoyé par courriel des fiches de recommandation de l'INSPQ à Mme Tremblay et Mme Bilodeau et j'ai également discuté à plusieurs reprises avec elles concernant les correctifs à apporter.

Distanciation

- Des mesures sont en places pour assurer la distanciation physique de 2 mètres lors de l'entrée et de la sortie du travail ainsi que lors des pauses et des repas.
- Les classes et locaux ont été réaménagés pour assurer la distanciation entre les élèves, mais également entre ceux-ci et le personnel.
- Les ratios d'élèves prescrits par le Ministère de l'Éducation sont respectés.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308411	9 juin 2020	RAP1306759

- Les aires communes non essentielles comme les gymnases ou les bibliothèques sont fermées ou utilisées à d'autres fins tout en assurant la distanciation.
- Les horaires sont ajustés pour minimiser les déplacements et les regroupements en même temps. L'accès à la cour de récréation se fait en sous-groupes et de manière contrôlée.
- La prise des repas des élèves s'effectue dans les locaux ou les classes, pour éviter les déplacements dans l'établissement scolaire.
- Les groupes d'élèves demeurent toujours les mêmes et le personnel est toujours attiré au même groupe.
- Le personnel en contact principalement avec des élèves du préscolaire, des élèves handicapés ou des élèves de maternelle, si les tâches nécessitent absolument d'être à moins de 2 mètres d'une autre personne pour une période de plus de 15 minutes sans barrière physique et ce, une seule fois par jour, ont reçu la consigne de porter un masque de procédure et une protection oculaire en tout temps.
- Les équipements de protections individuelles sont disponibles dans le milieu de travail.
- Une attention particulière est portée aux espaces agissant comme goulots d'étranglement (ex. : entrée des vestiaires, sortie vers la cour, escaliers, etc.) pour éviter que des files de personnes rapprochées ne s'y créent.

Santé mentale

- Je sensibilise l'employeur sur l'importance de la santé mentale. L'employeur m'informe qu'il est davantage à l'affût des signes concernant l'atteinte à la santé mentale des travailleurs. Il y a un programme d'aide aux employés de disponible dans l'établissement et l'employeur recommande aux travailleurs de l'utiliser au besoin.

Mécanismes et références disponibles

Afin de se renseigner sur la Covid-19 et les mesures à prendre pour protéger les travailleurs, je réfère l'employeur aux sites d'informations suivants :

- Institut national de santé publique du Québec, Covid-19 (coronavirus), <https://www.inspq.qc.ca/covid-19/>;
- Site du gouvernement du Québec, *La maladie à coronavirus (Covid-19) au Québec*, www.quebec.ca/coronavirus;
- CNESST, *Questions et réponses – Covid-19*, <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-depresse/Pages/coronavirus.aspx>;

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](https://www.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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308411	9 juin 2020	RAP1306759

- CNESST, la trousse d'outils sur la Covid-19, <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/trousse.aspx>;

J'informe l'employeur que certaines informations sur ces sites internet sont mises à jour en fonction de l'évolution de la situation.

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 demande à l'employeur d'afficher ce rapport à un endroit facilement accessible pour tous les travailleurs afin que ceux-ci puissent me contacter s'ils ont besoin de plus d'information. L'employeur s'engage à respecter ma demande.

La permanence des correctifs est une priorité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'employeur doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs perdurent dans le temps.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308411	9 juin 2020	RAP1306759



M. Kevin ST-PIERRE

Inspecteur

Service de prévention/inspection du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Direction de la prévention/inspection de la Capitale-Nationale et Centre-Nord

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

Complexe du Parc, 1209, boulevard du Sacré-Cœur

Saint-Félicien (Québec) G8K 0E7

418 679-5463, poste [REDACTED]

kevin.st-pierre@cnesst.gouv.qc.ca

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308411	9 juin 2020	RAP1306759

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
Commission scolaire du Pays-des-Bleuets	

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'a pas totalement identifier, contrôler et éliminer un risque, à savoir la possibilité de contamination de la COVID-19 suivant le retour d'isolement d'une personne symptomatique. En ce sens, l'employeur ne respecte pas les recommandations de l'Institut national de la santé publique ni toute autre mesure équivalente concernant la gestion des retours d'isolement des personnes symptomatiques.	2020-06-08	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

Service de la prévention-inspection
Saguenay-Lac-St-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8
Téléc. : 418 696-9957

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

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

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 mai 2020 à 13:30	DPI4308406	9 juin 2020	RAP1306761

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur : Commission scolaire du Pays-des-Bleuets 1950, boulevard Sacré-Coeur Dolbeau-Mistassini (Québec) G8L 2R3 Représentant de l'employeur Madame Audrey Piquette, Coordonnatrice RH	Numéro : École Bon pasteur 451, rue de l'Église Sainte-Jeanne-d'Arc (Québec) G0W 1E0

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Kevin St-Pierre	86610

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier les mesures de prévention appliquées en lien avec le retour à l'école et le contexte de pandémie de la COVID-19.

Personne contactée

Mme Annie Lemelin, directrice;

Mme Annie Tremblay, directrice générale adjointe;

Mme Nancy Bilodeau, coordonnatrice des services complémentaires.

Personnes rencontrées

Mme Annie Lemelin, directrice;

Mme Nadia Lambert, éducatrice spécialisée.

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308406	9 juin 2020	RAP1306761

Présentation du lieu de travail

L'école Bon Pasteur est un établissement d'enseignement préscolaire primaire faisant partie de la Commission scolaire du Pays-des-Bleuets.

L'établissement compte présentement environ 20 travailleurs ainsi que 105 élèves.

Déroulement de l'intervention

Le 21 mai, je discute avec l'employeur par téléphone des mesures appliquées dans l'établissement en lien avec la COVID-19.

Le 26 mai, j'effectue une visite de l'école afin d'observer les mesures appliquées.

Description des observations et informations recueillies

- L'employeur a informé le personnel qu'il est interdit de se présenter au travail s'ils présentent des symptômes s'apparentant à ceux de la COVID-19. Des vérifications périodiques sont faites pour valider l'état de santé du personnel. De plus, les travailleurs sont informés qu'ils doivent quitter le travail s'ils présentent au moins un des symptômes.
- Si jamais un travailleur ou un étudiant a des symptômes de la COVID-19, celui-ci doit appeler la santé publique et respecter les directives qu'ils leur seront émis.
- L'employeur a réaménagé les postes de travail et revu les méthodes pour respecter, dans la mesure du possible, la distanciation physique de 2 mètres.
- Les étudiants et les parents sont informés des consignes concernant le respect de la distanciation physique de 2 m, sur les règles d'hygiène de base ainsi que sur le respect de l'étiquette respiratoire.
- Les tables, les chaises, les locaux, les installations sanitaires et tout autre endroit ou matériel pertinent sont désinfectés avec un produit de désinfection utilisé, habituellement, trois fois par jour ou plus selon la fréquentation des lieux.
- Les toilettes sont nettoyées et désinfectées minimalement quatre fois par les jours. De plus, des aménagements sont en place pour assurer une distanciation lors de l'utilisation de l'endroit.

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308406	9 juin 2020	RAP1306761

- Les surfaces fréquemment touchées (ex. : poignée de porte, robinetterie, toilettes, téléphones, accessoires informatiques) sont nettoyées minimalement trois fois par jour.
- De l'eau et du savon ou une solution hydroalcoolique à 60 % sont disponibles pour se laver les mains à plusieurs endroits dans l'établissement. L'employeur me mentionne ne pas avoir de problème au niveau de l'approvisionnement.
- Des affiches sont installées, rappelant l'importance de l'hygiène des mains, de l'étiquette respiratoire et de la distanciation physique aux endroits névralgiques (entrées, locaux, toilettes, portes extérieures, etc.).
- Les fournisseurs, les sous-traitants, les partenaires ont été informés des mesures mises en œuvre dans l'école pour contrôler les risques associés à la COVID-19 et les sensibiliser à l'importance de respecter et de limiter le plus possible leurs déplacements à l'intérieur de l'établissement scolaire.
- Les parents ne sont pas admis à l'intérieur de l'établissement.
- Les élèves et leurs parents ont reçu la consigne que la fréquentation du milieu scolaire est interdite à toute personne présentant des symptômes associés à la COVID-19. Ils ont également reçu l'information que l'accès doit également être refusé à tout élève du préscolaire ou du primaire dont les parents ou une autre personne de la même résidence présentent ces symptômes ou qui sont déjà placés en isolement en raison de la COVID-19 (cas ou contact).
- Il y a aucun autre groupe d'élève qui sont relocalisés dans une autre école.
- Les consignes de distanciation sont également respectées dans l'autobus. Il y a un ordre d'entrée à respecter en fonction de quel élève sort en premier et ainsi de suite afin d'éviter que les enfants soient à moins de 2 m.

Mesures en place lorsque des symptômes associés à la maladie (fièvre, perte d'odorat, toux, difficultés respiratoires ou autres symptômes selon le site du gouvernement du Québec) apparaissent dans le milieu scolaire :

- Une trousse d'urgence en situation de COVID-19 est présente. Elle contient minimalement des gants, des masques de procédure, une protection oculaire, un sac refermable, un survêtement (blouse), de même qu'une solution hydroalcoolique à 60 %.

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).

**RAPPORT
D'INTERVENTION**

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308406	9 juin 2020	RAP1306761

- Une procédure est en place pour assurer que l'élève présentant des symptômes soit isolé dans une pièce prévue à cet effet et respecte le port du masque. Une personne est en charge de l'application de la procédure. Cette personne est informée des mesures d'hygiène applicable notamment le port de gants, de lunettes et d'un survêtement. La procédure mise en place par l'employeur est basée sur la trousse de la CNESST et respecte chacune de ses étapes.
- La direction permet que le retour d'une personne symptomatique puisse se faire avant le délai minimum de 14 jours à condition que la personne n'ait plus de symptômes depuis 48 heures. Cela ne respecte pas les recommandations de l'INSPQ (Institut National de la Santé Publique du Québec) par rapport au levé de l'isolement.
 - Le 13 mars 2020, le gouvernement du Québec, sur recommandation de la ministre de la Santé et des Services sociaux, adopte le décret numéro 177-2020, dans lequel il est déclaré que la pandémie constitue une menace réelle grave à la santé de la population;
 - En réaction à la menace réelle grave que constitue la COVID-19, le gouvernement du Québec a émis, en concertation avec la Direction de la santé publique, plusieurs mesures pour protéger la santé de la population. La plupart des mesures proviennent de l'INSPQ;
 - Les règles de l'art concernant le retour d'isolement des personnes symptomatiques sont les suivantes :
 - En général, la personne doit rester en isolement jusqu'à ce que 14 jours se soient écoulés depuis le début des symptômes, et :
 - Qu'elle n'ait plus de symptômes aigus (excluant la toux ou la perte de l'odorat, qui peuvent durer plus longtemps) depuis au moins 24 heures; et
 - Qu'elle n'ait plus de fièvre depuis au moins 48 heures (sans avoir pris un médicament contre la fièvre).
 - Si la personne effectue un test de dépistage de la COVID-19 et que le résultat est négatif; alors le levé de l'isolement est permis. Toutefois, si la personne a eu un contact à risque élevé ou modéré d'un cas confirmé, elle doit poursuivre son isolement jusqu'à 14 jours après la dernière exposition à risque.
 - Si le test est positif ou si le diagnostic de COVID-19 ne peut être éliminé, suivre les consignes du cas confirmé symptomatique. C'est-à-dire :
 - Période d'isolement d'au moins 14 jours après le début de la

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308406	9 juin 2020	RAP1306761

maladie aiguë;

- Absence de symptômes aigus depuis 24 heures (excluant la toux et l'anosmie qui peuvent persister);
- Absence de fièvre depuis 48 heures (sans prise d'antipyrétiques).
- Je demande donc à l'employeur de modifier sa procédure de retour sur les lieux de travail des personnes en isolement afin de respecter les règles de l'art en la matière. **Une dérogation est émise.**
- En guise de soutien, j'ai envoyé par courriel des fiches de recommandation de l'INSPQ à Mme Tremblay et Mme Bilodeau et j'ai également discuté à plusieurs reprises avec elles concernant les correctifs à apporter.

Distanciation

- Des mesures sont en places pour assurer la distanciation physique de 2 mètres lors de l'entrée et de la sortie du travail ainsi que lors des pauses et des repas.
- Les classes et locaux ont été réaménagés pour assurer la distanciation entre les élèves, mais également entre ceux-ci et le personnel.
- Les ratios d'élèves prescrits par le Ministère de l'Éducation sont respectés.
- Les aires communes non essentielles comme les gymnases ou les bibliothèques sont fermées ou utilisées à d'autres fins tout en assurant la distanciation.
- Les horaires sont ajustés pour minimiser les déplacements et les regroupements en même temps. L'accès à la cour de récréation se fait en sous-groupes et de manière contrôlée.
- La prise des repas des élèves s'effectue dans les locaux ou les classes, pour éviter les déplacements dans l'établissement scolaire. Il y a un nettoyage des bureaux qui se fait avant et après le repas.
- Les groupes d'élèves demeurent toujours les mêmes et le personnel est toujours attribué au même groupe.
- Le personnel en contact principalement avec des élèves du préscolaire, des élèves handicapés ou des élèves de maternelle, si les tâches nécessitent absolument d'être à moins de 2 mètres d'une autre personne pour une période de plus de 15 minutes sans barrière physique et ce, une seule fois par jour, ont reçu la consigne de porter un masque de procédure et une protection oculaire en tout temps.
- Les équipements de protections individuelles sont disponibles dans le milieu de travail.

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308406	9 juin 2020	RAP1306761

- Une attention particulière est portée aux espaces agissant comme goulots d'étranglement (ex. : entrée des vestiaires, sortie vers la cour, escaliers, etc.) pour éviter que des files de personnes rapprochées ne s'y créent.

Santé mentale

- Je sensibilise l'employeur sur l'importance de la santé mentale. L'employeur m'informe qu'il est davantage à l'affût des signes concernant l'atteinte à la santé mentale des travailleurs. Il y a un programme d'aide aux employés de disponible dans l'établissement et l'employeur recommande aux travailleurs de l'utiliser au besoin.

Mécanismes et références disponibles

Afin de se renseigner sur la Covid-19 et les mesures à prendre pour protéger les travailleurs, je réfère l'employeur aux sites d'informations suivants :

- Institut national de santé publique du Québec, Covid-19 (coronavirus), <https://www.inspq.qc.ca/covid-19/>;
- Site du gouvernement du Québec, *La maladie à coronavirus (Covid-19) au Québec*, www.quebec.ca/coronavirus;
- CNESST, *Questions et réponses – Covid-19*, <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-depresse/Pages/coronavirus.aspx>;
- CNESST, la trousse d'outils sur la Covid-19, <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/trousse.aspx>;

J'informe l'employeur que certaines informations sur ces sites internet sont mises à jour en fonction de l'évolution de la situation.

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

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).

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308406	9 juin 2020	RAP1306761

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 demande à l'employeur d'afficher ce rapport à un endroit facilement accessible pour tous les travailleurs afin que ceux-ci puissent me contacter s'ils ont besoin de plus d'information. L'employeur s'engage à respecter ma demande.

La permanence des correctifs est une priorité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'employeur doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs perdurent dans le temps.

Je demeure disponible pour un complément d'information.



M. Kevin ST-PIERRE

Inspecteur

Service de prévention/inspection du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Direction de la prévention/inspection de la Capitale-Nationale et Centre-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Complexe du Parc, 1209, boulevard du Sacré-Cœur
Saint-Félicien (Québec) G8K 0E7
418 679-5463, poste [REDACTED]
kevin.st-pierre@cnesst.gouv.qc.ca

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

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308406	9 juin 2020	RAP1306761

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
Commission scolaire du Pays-des-Bleuets	

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'a pas totalement identifier, contrôler et éliminer un risque, à savoir la possibilité de contamination de la COVID-19 suivant le retour d'isolement d'une personne symptomatique. En ce sens, l'employeur ne respecte pas les recommandations de l'Institut national de la santé publique ni toute autre mesure équivalente concernant la gestion des retours d'isolement des personnes symptomatiques.	2020-06-09	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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	Service de la prévention-inspection
Saguenay-Lac-St-Jean	Saguenay-Lac-St-Jean
Place-du-Fjord	Complexe du parc, 6e étage
901, boulevard Talbot	1209, boul. du Sacré-Coeur
Case postale 5400	C. P. 47, succ. Bureau-chef
Chicoutimi (Québec) G7H 6P8	Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Télec. : 418 696-9957	Télec. : 418 679-5931

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