CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
25 mai 2020 à 10:15	DPI4308404	9 juin 2020	RAP1306767

Destinataire

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

Lieu de travail

Numéro :

Ste-Lucie

327, rue de l'Église
Albanel (Québec) G8M 3E9

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 Nadia Tremblay, directrice;

Mme Annie Tremblay, directrice générale adjointe;

Mme Nancy Bilodeau, coordonnatrice des services complémentaires.

Personnes rencontrées

Mme Nadia Tremblay, directrice;

Mme Marie-Claude Carbonneau, secrétaire.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308404	9 juin 2020	RAP1306767

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'école Ste-Lucie est un établissement d'enseignement préscolaire primaire faisant partie de la Commission scolaire du Pays-des-Bleuets.

L'établissement compte présentement environ 100 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, trois fois par jour ou plus selon la fréquentation des lieux.
- Les toilettes sont nettoyées et désinfectées trois fois par jour. 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 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 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 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.

<u>Distanciation</u>

- 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 attitré 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'affut 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 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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308404	9 juin 2020	RAP1306767

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST **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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308404	9 juin 2020	RAP1306767

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
25 mai 2020 à 11:15	DPI4308402	9 juin 2020	RAP1306771

Destinataire

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

Lieu de travail

Numéro :

Notre-Dame de Lourde

604, rue de la Fabrique
Route rurale 1
Girardville (Québec) G0W 1R0

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 Nadia Tremblay, directrice;

Mme Annie Tremblay, directrice générale adjointe;

Mme Nancy Bilodeau, coordonnatrice des services complémentaires.

Personnes rencontrées

Mme Nadia Tremblay, directrice;

Mme Mireille Grenier, secrétaire.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308402	9 juin 2020	RAP1306771

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'école Notre-Dame de Lourde est un établissement d'enseignement préscolaire primaire faisant partie de la Commission scolaire du Pays-des-Bleuets.

L'établissement compte présentement environ 60 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, trois fois par jour ou plus selon la fréquentation des lieux.
- Les toilettes sont nettoyées et désinfectées trois fois par jour. 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 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 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 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.

<u>Distanciation</u>

- 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 attitré 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'affut 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 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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308402	9 juin 2020	RAP1306771

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST **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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4308402	9 juin 2020	RAP1306771

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 juin 2020 à 9:30	DPI4310597	30 juin 2020	RAP1307510

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

2184, rue Perrier
Jonquière (Québec) G7X 9C9

Représentant de l'employeur
Madame Myriam Tremblay

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre d'hébergement Georges-Hébert

2841, rue Faraday
Jonquière (Québec) G7S 5C8

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Dave Létourneau	55250

Observations

Objet de l'intervention

Traiter l'objet d'une plainte reçue à la CNESST concernant un bénéficiaire qui présenterait des risques d'agression et de manifestation de violence à l'égard du personnel soignant.

Personnes rencontrées

Madame Caroline Boily, gestionnaire par intérim
Monsieur Pierre-Luc Tremblay, gestionnaire par intérim
Monsieur A [redacted]
Monsieur B [redacted]
Monsieur Gaétan Coudé, technicien en hygiène du 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).

Présentation du lieu de travail

Le CHSLD Georges-Hébert est inclus dans le secteur d'activité (30)-Services médicaux et sociaux. Le centre emploie une centaine de travailleurs syndiqués de différents corps de métier (Ex. : infirmiers, infirmiers aux préposés, hygiène et salubrité, alimentaire, etc.). Il y a trois quarts de travail et trois syndicats (FIQ, APTS et CSN). Il n'y a pas de programme de prévention, de représentant à la prévention et de comité de santé et de sécurité (CSS).

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 d'abord les parties dans une salle de réunion de l'établissement et je leur explique l'objet de mon intervention :

1) Inspection spécifique à l'établissement pour vérifier les mesures appliquées pour contrôler les risques d'agression dans la plainte ;
2) Si nécessaire, m'assurer que l'employeur apporte les correctifs requis ;
3) M'assurer des mesures relativement à la permanence des correctifs concernant les éléments mentionnés dans la plainte.

Par la suite, je me rends dans l'aile où se trouve la chambre du résident 'X' concerné en compagnie de Mme Boily. À la fin de l'intervention, un récapitulatif des actions qu'aura à mener l'employeur pour la suite du dossier lui est livré. Le 18 juin 2020 vers 10 :00, je discute au téléphone avec Mme Boily afin de notamment lui faire un commentaire relativement au guide de soins remis lors de ma présence physique sur les lieux.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4310597	30 juin 2020	RAP1307510

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et des informations recueillies

Objet de la plainte

Au moment de mon intervention, les représentants syndicaux m'informent que l'objet de la plainte est toujours pertinent. En somme, les parties m'affirment que le cas du résident 'X' est toujours problématique, et ce, depuis son arrivée au centre, soit le [redacted] Le résident 'X' manifeste de la violence physique et verbale à l'égard de différents corps de métier dans différents lieux, par exemple : les travailleurs du secteur alimentaire, les travailleurs du secteur de l'hygiène et de la salubrité, infirmiers, infirmiers aux préposés, physiothérapeute, etc. Concrètement, l'employeur me rapporte les événements suivants :

[redacted]

Mesures prises et version de l'employeur

Selon l'employeur, [redacted]

Au moment de mon intervention, voici essentiellement les mesures correctives mises en place par l'employeur :

1) Il a réaffecté un agent de sécurité depuis 16 h le vendredi 12 juin 2020 sur les 3 quarts de travail. Lors de mon intervention, je constate la présence d'un agent de sécurité à côté de la porte de la chambre ;

2) Il aurait donné à toute personne ayant à interagir avec le résident 'X' la formation *Approche adaptée à la personne âgée* (AAPA) jeudi le 11 et vendredi 12 juin 2020. Lors de l'intervention, l'employeur n'est pas en mesure de me démontrer que tous les

travailleurs concernés ont effectivement été formés. **Une dérogation est émise (1).** Concernant le contenu de l'AAPA, l'employeur devra me démontrer qu'il s'agit d'une formation pour effectivement prévenir les risques d'une manifestation de violence. Pour ce faire, l'employeur s'engage à me faire parvenir le plan de cours dans les meilleurs délais. **Une dérogation est émise (2).**

3) L'employeur a refait le guide de soins relativement à ce patient. L'employeur m'en remet une copie lors de mon intervention. Le 18 juin 2020, je fais part à Mme Boily de quelques-unes de mes observations sur le protocole écrit qui manque de précisions à certains égards. Par exemple :

   a. Pourquoi y est-il indiqué que ce n'est pas un patient agressif ?
   b. Que veut dire l'expression *ne pas confronter* ?
   c. Comment sortir le bénéficiaire de la chambre ?
   d. Que veut dire l'expression *se sentir en danger* ?
   e. À qui faut-il demander de l'aide ?
   f. À quoi fait-on référence exactement dans l'expression *agressif* ?

Autres constatations

Lorsque je questionne l'employeur sur les procédures d'intervention d'urgence afin de contrôler les situations et minimiser sur le champ l'impact d'une telle situation, celui-ci fait référence à une procédure écrite *code blanc* déjà existante. Selon les explications de l'employeur, cette procédure sollicite une équipe d'intervention d'un hôpital voisin. L'employeur n'est pas en mesure de m'informer sur les délais d'intervention lors de l'application de la procédure.

En ce qui concerne le fait de limiter, autant que possible, l'impact d'un acte de violence sur la santé psychologique du travailleur victime ou témoin, l'employeur m'informe que les employés ont notamment accès à un programme d'aide aux employés (PAE) et que des retours post-événement sont faits. À propos de cette dernière mesure, Mme Boily m'informe que l'exercice n'est pas fait de façon systématique et qu'il n'est pas défini de façon écrite, claire et structurée.

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.

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.

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, etc.

   À la suite des comportements perturbateurs et agressifs du résident 'X', je conviens avec l'employeur des éléments suivants afin de contrôler et prévenir les risques d'agression :

   L'élaboration d'une procédure complète pour les travailleurs concernés par le résident 'X' sur la prévention des risques d'agression spécifique au résident en question. **Une dérogation est émise (3).** De plus, les travailleurs devront être formés à cet effet visant à développer les habiletés et les modes d'intervention pour assurer leur sécurité et celle des autres en situation d'agressivité par le résident 'X'. **Une dérogation est émise (4).**

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 la suite des comportements perturbateurs et agressifs du résident 'X' et comme j'ai des doutes quant à l'efficacité des mesures actuellement prévues par l'employeur et que le guide de soins manque de spécifications à ce sujet, je fais les demandes suivantes à l'employeur :

Élaborer et mettre en place un protocole d'intervention lors d'une désorganisation comportementale du résident 'X' (les comportements à adopter et les limites acceptables, la surveillance, les mesures de contention, etc.). **Une dérogation est émise (5).** De plus, les travailleurs devront être formés à cet effet. **Une dérogation est émise (6).** Je demande qu'il y ait également un mécanisme écrit relativement à la mise à jour, au besoin, de ce protocole. **Une dérogation est émise (7).**

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 : débreffage à chaud, retour post-événement, etc.).

Je fais les demandes suivantes à l'employeur :

Prévoir un mécanisme écrit, clair et structuré pour offrir un soutien immédiat et systématique à un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence. **Une dérogation est émise (8).** De plus, les travailleurs devront être formés à cet effet. **Une dérogation est émise (9).**

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4310597	30 juin 2020	RAP1307510

RAPPORT D'INTERVENTION

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 et le maître d'œuvre doivent s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs perdurent dans le temps.

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, 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 LSST. Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4310597	30 juin 2020	RAP1307510

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur au service de la prévention/inspection Saguenay-Lac-St-Jean
Direction de la prévention/inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4310597	30 juin 2020	RAP1307510

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(14) L'employeur doit collaborer avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et lui fournir tous les renseignements nécessaires. À cet effet, l'employeur doit fournir une copie d'un document ou autre moyen démontrant que les travailleurs concernés par le résident X ont recu la formation AAPA (référence au rapport).	2020-06-21	Non commencée
2	LSST / 51(14) L'employeur doit collaborer avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et lui fournir tous les renseignements nécessaires. À cet effet, l'employeur doit fournir une copie du plan de la formation AAPA (référence au rapport).	2020-06-21	Non commencée
3	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce que la procédure de travail écrite spécifique au résident X relativement a la prévention qu'un acte violent puisse survenir est incomplète. Il y a danger d'une lésion psychique ou physique pour le travailleur si, par exemple, le travailleur n'est pas en mesure de reconnaitre les signes précurseurs d'un manifestation de violence ou encore les limites acceptables chez le résident X.	2020-07-01	Non commencée
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a la procédure de travail écrite spécifique au résident X relativement a la prévention qu'un acte violent puisse survenir. Il y a danger d'une lésion psychique ou physique pour le travailleur si, par exemple,le travailleur n'est pas en mesure de reconnaitre les signes précurseurs d'un manifestation de violence ou encore les limites acceptables chez le résident X.	2020-07-01	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4310597	30 juin 2020	RAP1307510

Dérogations

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

Employeur visé	Numéro
CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(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 que la procédure de travail écrite spécifique au résident X relativement aux consignes de gestion de crise en cas de désorganisation comportementale est incomplète. Il y a danger d'une lésion psychique ou physique pour le travailleur si, par exemple, les délais d'intervention sont trop longs ou encore le rôle des intervenants n'est pas statué.	2020-07-01	Non commencée
6	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 procédure de travail écrite spécifique au résident X relativement aux consignes de gestion de crise en cas de désorganisation comportementale. Il y a danger d'une lésion psychique ou physique pour le travailleur si, par exemple, les délais d'intervention sont trop longs ou encore le rôle des intervenants n'est pas statué.	2020-07-01	Non commencée
7	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 la procédure de travail écrite spécifique au résident X relativement aux consignes de gestion de crise en cas de désorganisation comportementale, ce qui peut occasionner un risque de blessures lorsque les moyens de prévention ne sont pas mis en place parce que le travailleur ne respecte pas les modalités de renfort définis dans la procédure.	2020-08-05	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4310597	30 juin 2020	RAP1307510

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
8	LSST / 51(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'a pas de procédure écrite, claire et structurée afin d'offrir un soutient immédiat et systématique a un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence. Il y a danger d'aggraver les conséquences d'une lésion psychique pour le travailleur qui n'a pas le support requis suite a l'événement,	2020-08-05	Non commencée
9	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a la procédure de travail écrite pour le soutient immédiat et systématique a un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence. Il y a danger d'aggraver les conséquences d'une lésion psychique pour le travailleur qui n'a pas le support requis suite a l'événement,	2020-08-05	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 juillet 2020 à 14:00	DPI4311658	13 juillet 2020	RAP1310435

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Maison du Festival de Jazz inc.

8e étage
400, boulevard de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3A 1L4

Représentant de l'employeur
Monsieur Alain Simard, Président du CA

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Maison du Festival de Jazz inc.

305, rue Sainte-Catherine Ouest
Montréal (Québec) H2X 2A3

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Fabiola Montalvo	92019

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 secteurs de la restauration et des bars, plus précisément de s'assurer du respect des règles établies par l'Institut national de la santé publique du Québec (INSPQ) en matière de gestion de la pandémie (COVID-19).

Personnes rencontrées

Mme Fanny Alaizeau, gérante de salle

M. A [redacted]

M. B [redacted]

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Maison du Festival de Jazz (Le Blumenthal) est un restaurant-bar avec terrasse, qui œuvre dans le secteur d'activité (021) Autres services commerciaux et personnels et se spécialise dans la restauration. Elle emploie environ [redacted] travailleurs non syndiqués dont [redacted] sur la

plancher et [redacted] en cuisine.

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 mentionnées ci-haut et leur explique le but de mon intervention soit de vérifier les mesures de prévention pour réduire la propagation de la COVID-19. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. S'ensuit une discussion et une démonstration de l'application gratuite produite par la CNESST qui peut être téléchargée sur le cellulaire afin d'aider les milieux de travail dans leur prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Mise en contexte

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé déclare une pandémie de la COVID-19;

Les articles 118 et 123 de la *Loi sur la santé publique* (R.L.R.Q., c. S-2.2) prévoient :

> **118.** Le gouvernement peut déclarer un état d'urgence sanitaire dans tout ou partie du territoire québécois lorsqu'une menace grave à la santé de la population, réelle ou imminente, exige l'application immédiate de certaines mesures prévues à l'article 123 pour protéger la santé de la population.
>
> **123.** Au cours de l'état d'urgence sanitaire, malgré toute disposition contraire, le gouvernement ou le ministre, s'il a été habilité, peut, sans délai et sans formalité, pour protéger la santé de la population:
> 2° ordonner la fermeture des établissements d'enseignement ou de tout autre lieu de rassemblement;
> 8° ordonner toute autre mesure nécessaire pour protéger la santé de la population.

Le 13 mars 2020 le gouvernement, 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;

Il est ordonné, dans ce décret, que soit déclaré l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois;

Depuis cette date, l'état d'urgence sanitaire est renouvelé;

En réaction à la menace 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, incluant les travailleurs en milieu de travail;

Mesures de prévention COVID-19

Dans le contexte de la COVID-19, l'employeur a l'obligation de procéder à une identification des risques de transmission de la COVID-19 dans son milieu de travail. À défaut de pouvoir éliminer les risques de contamination, il doit viser à les diminuer et à les contrôler.

Les mesures de prévention qui peuvent être appliquées reposent sur les principes de l'exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail, de distanciation physique, équipement personnel, du lavage des mains, de l'étiquette respiratoire ainsi que du maintien des mesures d'hygiène avec les outils, les équipements et les surfaces fréquemment touchées.

Évaluation des mesures mises en place par l'employeur

Afin de vérifier les moyens de prévention appliqués, je me base sur la hiérarchie de moyens de prévention pour contrôler la propagation de la COVID-19, ainsi que les recommandations de la l'Institut National de santé publique du Québec

(INSPQ) et le guide spécifique pour les secteurs de la restauration et des bars incluant les listes de vérifications produites par la CNESST.

Accueil des travailleurs et exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail

- Avant la réouverture du restaurant qui a eu lieu le 23 juin 2020, les nouvelles consignes ont été expliquées aux travailleurs;

- Une prise de température quotidienne systématique du personnel est effectuée à l'aide d'un thermomètre sans contact. À noter que j'ai pris le temps d'informer l'employeur sur l'avis de l'INSPQ concernant la prise de température de manière systématique, soit :

  La prise de température effectuée de manière systématique avant l'entrée au travail n'est pas recommandée. Si elle est prise, cette mesure doit être utilisée avec circonspection et en toute connaissance des limites de détection des cas de COVID-19, pour entre autres les raisons suivantes :

  - Ce ne sont pas tous les cas de COVID-19 qui présentent de la fièvre;
  - La fièvre fluctue grandement dans la journée, risque de faux négatifs ;
  - La prise de médicaments contre la fièvre (ex. : acétaminophène; ibuprofène) ou la consommation de boissons froides ou chaudes peut fausser les résultats;
  - Certains appareils de prise de température peuvent présenter une marge d'erreur significative, comme les appareils sans contact.

  Par ailleurs, il est nécessaire de former et de protéger adéquatement (gants, masque de procédure et protection oculaire) le personnel qui prend la température.

- Je recommande à l'employeur une autoévaluation quotidienne des symptômes du personnel et un registre;
- Les travailleurs sont informés qu'en cas de symptômes, ils ne doivent pas se présenter au travail.
- A mon arrivée, je constate qu'une table d'accueil pour la clientèle est installée à l'entrée. On retrouve un affichage des consignes à respecter dans l'établissement afin de limiter la propagation;
- Mme Alaizeau mentionne qu'elle prévoit instaurer un registre avec le nom et les numéros de téléphones des clients, afin de pouvoir retracer rapidement ceux-ci advenant la confirmation d'un cas.

Distanciation physique

- Mme Alaizeau mentionne avoir effectué un réaménagement de la salle, soit avoir retiré des chaises et des tables, afin de respecter la distance de 2 mètres entres les individus;

- M. B m'informe que les postes de travail dans la cuisine ont été revus, afin de respecter la distance de 2 mètres autant que possible durant le quart de travail;

- Cette distance est maintenue durant les pauses et repas;

- Cependant, je constate qu'il n'y a aucune délimitation visuelle des zones, ni de marquage au sol, que ce soit dans la salle ou dans les cuisines. Je recommande fortement à l'employeur de procéder à une délimitation visuelle des zones et du sens de la circulation.

- Aucune barrière physique n'a été installée dans l'établissement, que ce soit au poste de l'hôte à l'entrée, ni au comptoir du bar, endroits pouvant présenter une difficulté à respecter la distanciation entre les clients et les travailleurs. Mme Alaizeau m'informe que le poste de l'hôte possédant un ordinateur n'est utilisé que pour effectuer des réservations téléphoniques et qu'aucun client ne se positionne en face. En ce qui concerne le comptoir du bar, elle affirme qu'aucun employé travaille au bar en permanence.

Équipement personnel

- Si la période de contact entre individus à moins de deux mètres excède 15 minutes (continue ou cumulative) le masque de procédure et une protection oculaire (lunette de sécurité ou visière) sont fournis;

- Lors de ma visite, je constate que les travailleurs œuvrant dans la cuisine portent leurs équipements;

- Toutefois, [redacted] porte uniquement le masque de procédure, sans protection oculaire. Lors de ma visite, il se rend à une table pour servir des clients. J'informe Mme Alaizeau que [redacted] doit porter une protection oculaire dans cette situation, étant donné qu'il expose les muqueuses de ses yeux a une projection de gouttelettes imprévues de la part des clients. **La dérogation no1 est émise.** Mme Alaizeau s'engage à effectuer un rappel aux travailleurs et à superviser que ce soit fait.

- Les travailleurs sont informés du port et du retrait adéquat des équipements personnels;

- Toutefois, Mme Alaizeau admet ne pas avoir informé et formé les travailleurs sur la procédure à suivre pour la désinfection et l'entreposage de la protection oculaire. **Une**

dérogation est émise. Mme Alaizeau s'engage à effectuer un rappel aux travailleurs et à superviser que ce soit fait.

Hygiène des mains et étiquette respiratoire

- Une solution hydroalcoolique est disponible sur la table d'accueil à l'entrée;
- Les salles de bains sont nettoyées à chaque quart de travail;
- Je recommande à l'employeur d'installer des affiches rappelant les consignes de lavage des mains et sur l'étiquette respiratoire dans les aires communes et les salles de bains.

Maintien des mesures d'hygiène avec les outils, les équipements et les surfaces fréquemment touchées

- Des mesures de protection sont mises en place pour diminuer l'exposition (autocollants codés apposés sur les tables permettant aux clients de lire le menu sur leurs cellulaires, sur demande un menu plastifié facile à nettoyer est offert -un par table, retrait des objets communs sur les tables);
- Les équipements communs sont nettoyés et désinfectés régulièrement (machine Interac, écrans, ordinateurs, etc);
- Des produits de nettoyage ou de désinfection appropriés sont utilisés, conformément aux recommandations du fabricant.

Je tiens à rappeler à l'employeur que le contexte de la COVID-19 peut être un facteur de stress important. Une attention particulière doit être portée à la santé psychologique du personnel.

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

Le 13 juillet 2020, j'envoie par courriel les références suivantes à Mme Alaizeau :

- CNESST. Trousse d'outils pour les secteurs de la restauration et des bars. CNESST. 2020.
  https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/outils-restauration.aspx
- La trousse est également disponible sur une application mobile évolutive, « Ma Trousse CNESST », qui peut être téléchargée sur Google Play et dans l'App Store.
- Document de référence de l'INSPQ- Hiérarchie des mesures de contrôle en milieu de travail (version du 12 juin 2020) :

  https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/3022-hierarchie-mesures-controle-milieux-travail-covid19.pdf

- Gouvernement du Québec. Directives de santé publique concernant la réouverture des salles à manger et des autres lieux de consommation du secteur de la restauration. 2020.
  https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2020/20-210-197W.pdf

- SANTÉ MENTALE - Stress, anxiété et déprime associés à la COVID-19
  https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/stress-anxiete-et-deprime-associes-a-la-maladie-a-coronavirus-covid-19/

- CNESST, *Questions et réponses – COVID-19.*
  https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-depresse/Pages/coronavirus.aspx

- Consignes de l'Association des restaurateurs du Québec
  https://restauration.org/mangezcheznous

Conclusion

À la suite des observations et informations recueillies lors de cette intervention,

Deux dérogations sont émises et inscrites dans l'avis de correction ci-joint.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4311658	13 juillet 2020	RAP1310435

RAPPORT D'INTERVENTION

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.

Fabiola Montalvo, Inspectrice

Service de la Prévention-Inspection -Montréal- Établissements 1

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

Tél : [redacted] / Courriel : fabiola.montalvo@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4311658	13 juillet 2020	RAP1310435

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

Maison du Festival de Jazz 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) SUPERVISION - PORT D'ÉQUIPEMENT L'employeur n'assure pas la supervision appropriée des travailleurs en ce qu'il les laissent servir les clients sans protection oculaire, ce qui expose les muqueuses des yeux et peut entraîner une contamination de la COVID-19.	-	Effectuée
2	LSST / 51(9) INFORMATION/FORMATION ÉQUIPEMENT 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'information et la formation sur la désinfection et l'entreposage de la protection oculaire n'a pas été donnée aux travailleurs, ce qui peut occasionner une contamination a la COVID-19.	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

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
Téléc. : 514 905-3999

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
29 juillet 2020 à 9:30	DPI4312282	31 juillet 2020	RAP1314042

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Capitale-Nationale

Bureau G6200
2601, chemin de la Canardière, 6e étage
Québec (Québec) G1J 2G3

Représentant de l'employeur
Madame Michèle Martin, Chef de service GIPT

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre hospitalier de Baie-Saint-Paul

88, rue Racine
Baie-Saint-Paul (Québec) G3Z 0K3

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Sandrine Aubin-Dumas	03456
Aussi présents :	Kareen Robertson	75522

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 lors de la gestion des codes blancs à l'hôpital de Baie St-Paul.

Personnes rencontrées

Mme Caroline Jean, Agente de gestion en prévention

M. A [redacted] CSN
catégories 2 et 3

Mme Johanne Gilbert, Chef de service en hygiène et salubrité

M. Philippe Couture, Conseiller aux ressources humaines pour la région de Charlevoix

M. Roger Bélanger, Travailleur en hygiène et salubrité

Présentation du lieu de travail

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4312282	31 juillet 2020	RAP1314042

RAPPORT D'INTERVENTION

Le centre hospitalier de Baie St-Paul œuvre dans le secteur d'activités (030) Services médicaux et sociaux. Le centre emploie environ 500 travailleurs syndiqués répartis sur trois 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

Nous rencontrons les personnes mentionnées ci-haut et discutons des informations reçues de la plainte logée à nos bureaux. Nous discutons du fonctionnement de l'équipe d'urgence de Code blanc.

Lors de l'intervention, Mme Jean me remet les documents suivants :

- La chronologie des évènements à la suite d'un code blanc du 1er juin 2020
- Le rapport d'évènement du service de sécurité à la suite du code blanc du 1er juin 2020
- La déclaration de situation dangereuse remplie à la suite du code blanc du 1er juin 2020
- Des copies d'échanges de courriels à la suite du code blanc du 1er juin 2020
- Le plan d'action POMUD (plan opérationnel des mesures d'urgence détaillé) (Hôpital de Baie-Saint-Paul)
- Compte rendu du sous-comité POMUD Blanc
- Le calendrier des formations prévues en septembre 2020
- L'offre des formations en matière de gestion et prévention des agressions
- La P*olitique relative à la gestion des personnes violentes « Code Blanc »* entrée en vigueur en juillet 2018
- La *Procédure relative à la gestion des personnes violentes « Code blanc »* entrée en vigueur en juillet 2018

Description des observations et informations recueillies

Les éléments portés à notre attention sont les suivants :

•

Gestion des personnes violentes « Code Blanc »

Selon les documents reçus de la part de l'employeur, le « Code blanc » « […] s'applique lorsqu'une personne adopte des comportements violents à l'intérieur de l'installation et présente un danger pour sa sécurité ou pour celle des autres. Le « Code blanc » constitue une demande d'aide de la part d'un membre du personnel et vise à protéger la sécurité physique et psychologique des personnes exposées.» - (extrait de la *Politique relative à la gestion des personnes violentes « Code blanc »* remise lors de l'intervention par l'employeur).

Portrait de la situation à l'hôpital de Baie St-Paul

Lors de l'intervention, Mme Jean nous explique qu'afin de répondre à la survenance de situations représentant un risque de violence ou d'agression pour les travailleurs, une équipe d'urgence a été formée pour les interventions de « codes blancs ». Cette équipe est composée de travailleurs de différents quarts de travail (jour, soir, nuit) et de différents quarts d'emploi. Des formations sur les habiletés et les modes d'intervention en situation d'agressivité sont prévues pour les membres de l'équipe d'intervention.

Mme Jean et M. Couture nous expliquent que cette formation, pour certains quarts d'emploi, fait partie du processus obligatoire, notamment pour les travailleurs du secteur de l'urgence ou du secteur de la santé mentale.

Cependant, pour d'autres quarts d'emploi (ex : les travailleurs du département d'hygiène et salubrité) la formation a été offerte sur une base volontaire. Ainsi des travailleurs ont accepté de suivre la formation pour faire partie de l'équipe d'intervention. On nous explique que ces travailleurs peuvent faire partie de l'équipe et sont disponibles, lorsque c'est possible, pour intervenir s'il y a l'appel « code blanc ». Mme Jean nous informe qu'il arrive que les travailleurs ne puissent quitter leur poste de travail pour intervenir sur un appel « Code blanc ».

Selon la *Politique relative à la gestion des personnes violentes « Code Blanc »* il est prévu qu'entre 3 à 4 personnes doivent être disponibles pour intervenir, en plus d'une équipe d'un même nombre de remplaçants par quart de travail.

L'employeur nous informe que le coordonnateur d'activités pour les quarts de soir et de nuit a la responsabilité de s'assurer que le nombre minimal de personnes formées est présent pour intervenir en cas d'appel « code blanc ».

En considérant que certaines personnes formées ne sont pas toujours disponibles bien qu'elles soient présentes pour intervenir, nous demandons à l'employeur comment il s'assure qu'un

nombre suffisant de personnes se déplacera pour répondre à l'appel lors d'une intervention tel que stipulé à votre politique. On nous informe qu'il n'y a pas de vérification faite à cet effet. **Une dérogation est constatée à ce sujet et inscrite dans l'avis de correction ci-joint.**

Par ailleurs, nous demandons à l'employeur de nous renseigner sur les mesures à prendre par le coordonnateur d'activités si un nombre insuffisant de personnes formées devait être disponible pour intervenir. Par exemple une mesures temporaires tel que l'ajout d'un agent de sécurité.

Suite aux évènements d'appel « code blanc », un rapport d'évènement du Service de sécurité est rempli afin de faire le compte rendu de l'évènement.

Formation de l'équipe d'intervention « code blanc »

Selon la *Politique relative à la gestion des personnes violentes « Code Blanc »* entrée en vigueur en juillet 2018, il est prévu que des formations soient données aux membres de l'équipe d'intervention en fonction des types d'interventions vécues. En effet, différentes formations (ex : pacification, Oméga pour le travailleur dans la communauté, Oméga de base, Oméga plus, etc.) sont offertes aux membres de l'équipe. Des exercices de simulation sont aussi prévus à des fréquences différentes en fonction des niveaux de gravité des évènements vécus et de leur fréquence.

Or, lors de l'intervention, il est soulevé que les exercices de simulation n'ont pas eu lieu et qu'il n'y a pas d'autres méthodes d'entrainement pour les travailleurs.

Je rappelle à l'employeur, qu'en plus de l'obligation de formation des travailleurs, il a l'obligation selon l'article 51.9 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail, «* d'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; »

Comme les membres de l'équipe d'intervention ont reçu une formation théorique, mais qu'il n'y a pas d'activités d'entraînement, les travailleurs mettent en pratique les techniques enseignées lors de cas réels d'intervention. Cela représente un risque de blessure pour les travailleurs si les techniques utilisées ne correspondent pas à celles enseignées. Par ailleurs, en plus de la formation, l'entrainement et la supervision, l'employeur a la responsabilité de « 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 » (LSST article 51.3). Ainsi lors du retour sur l'évènement, l'employeur doit s'assurer que les techniques enseignées sont celles qui ont été utilisées pour réduire le risque de blessure pour les travailleurs. **Des dérogations sont constatées et inscrites dans l'avis de correction ci-joint.**

Mesures transitoires

Nous mentionnons à l'employeur que dans l'attente de la mise en place des mesures de corrections associées aux dérogations identifiées, celui-ci doit mettre en place des mesures de contrôle et de prévention transitoires pour assurer la sécurité des travailleurs.

Une dérogation est constatée à ce sujet.

Le lendemain de l'intervention, Mme Jean me fait parvenir un courriel pour m'informer que les mesures suivantes ont été mises en application :

À la suite de la réception de ce courriel, nous demandons à l'employeur de valider que les personnes appelées à intervenir sur les appels de « code blanc » sont formées et entrainées pour y intervenir afin de réduire le risque de blessure. L'employeur doit être ne mesure de faire la démonstration de l'entrainement des travailleurs.

Par ailleurs, l'employeur doit s'assurer que le nombre minimal requis de travailleurs formés puissent intervenir. Il doit y avoir une solution permettant de ne pas avoir une présence insuffisante.

L'employeur doit s'assurer que, lorsqu'il est demandé aux travailleurs de « sécuriser les lieux » que des indications claires et détaillées permettent aux travailleurs de répondre à cet objectif. Si ces détails ne sont pas précisés aux travailleurs, chaque personne peut interpréter la consigne différemment et s'exposer à un danger si la bonne méthode n'est pas mise en application.

Assurez-vous que les mesures de protection des travailleurs, dans l'attente de l'arrivée des services d'urgence, sont détaillées, présentées et appliquées par les travailleurs concernés.

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, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint.

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

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 #
Fax : (418) 266-4166
Sandrine.aubin-dumas@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4312282	31 juillet 2020	RAP1314042

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Capitale-Nationale

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé et la sécurité du travailleur puisqu'il n'y a pas de moyen de s'assurer que le nombre requis de travailleurs formés soit disponible pour intervenir sur un appel "code blanc" . Il y a un danger de blessure liée à une agression.	2020-07-30	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 n'y a pas de méthode d'entrainement pour les travailleurs faisant partie de l'équipe d'intervention pour les "code blanc", il y a risque d'agression.	2020-08-28	Non commencée
3	LSST / 51(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur puisque l'employeur ne s'assure pas que les techniques utilisées par les travailleurs de l'équipe d'intervention pour les "codes blanc" sont sécuritaires. Il y a un danger d'agression .	2020-08-28	Non commencée
4	LSST / 51(5) Il n'y a pas de méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'équipe d'intervention du "code blanc" puisque l'employeur n'a pas mis en place de mesures transitoires pour s'assurer que les travailleurs ayant à intervenir sont expérimentés. Il y a un risque d'exposition des travailleurs aux agressions lors d'intervention.	2020-07-30	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
11 août 2020 à 13:00	DPI4312885	12 août 2020	RAP1315142

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Les Structures de l'Outaouais inc.

1660, rue Jean-Louis-Malette
Gatineau (Québec) J8R 3Y9

Représentant de l'employeur
Monsieur Michel Hupé, Administrateur

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Les Structures de l'Outaouais inc.

1660, rue Jean-Louis-Malette
Gatineau (Québec) J8R 3Y9

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	Menotty Armando Urquilla	91556

Observations

Plainte concernant les mesures de prévention en lien avec la COVID19

Contexte de l'intervention :

Cette intervention vise à cueillir les faits pour donner suite à une plainte reçue à la CNESST concernant les mesures de prévention en lien avec la COVID19.

C'est dans ce contexte que le 11 aout 2020, je me suis rendu au 1660 rue Jean-Louis Malette à Gatineau, où j'ai rencontré les personnes suivantes :

M. Michel Hupé, propriétaire
Mme A[redacted]

Sur place, j'ai discuté avec les personnes rencontrées de l'objet de la plainte.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4312885	12 août 2020	RAP1315142

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies :

J'explique à l'employeur que nous avons reçu une plainte à la CNESST. La plainte mentionne, entre autres, les éléments suivants :
Les mesures de prévention pour la covid19 sont inadéquates, plusieurs machines n'ont pas de protecteur et [redacted] abuse verbalement les travailleurs.

Les personnes rencontrées m'expliquent que dernièrement il y a eu un conflit entre un travailleur et [redacted]

L'employeur m'explique que l'entreprise dispose des règles de conduite (image 1).

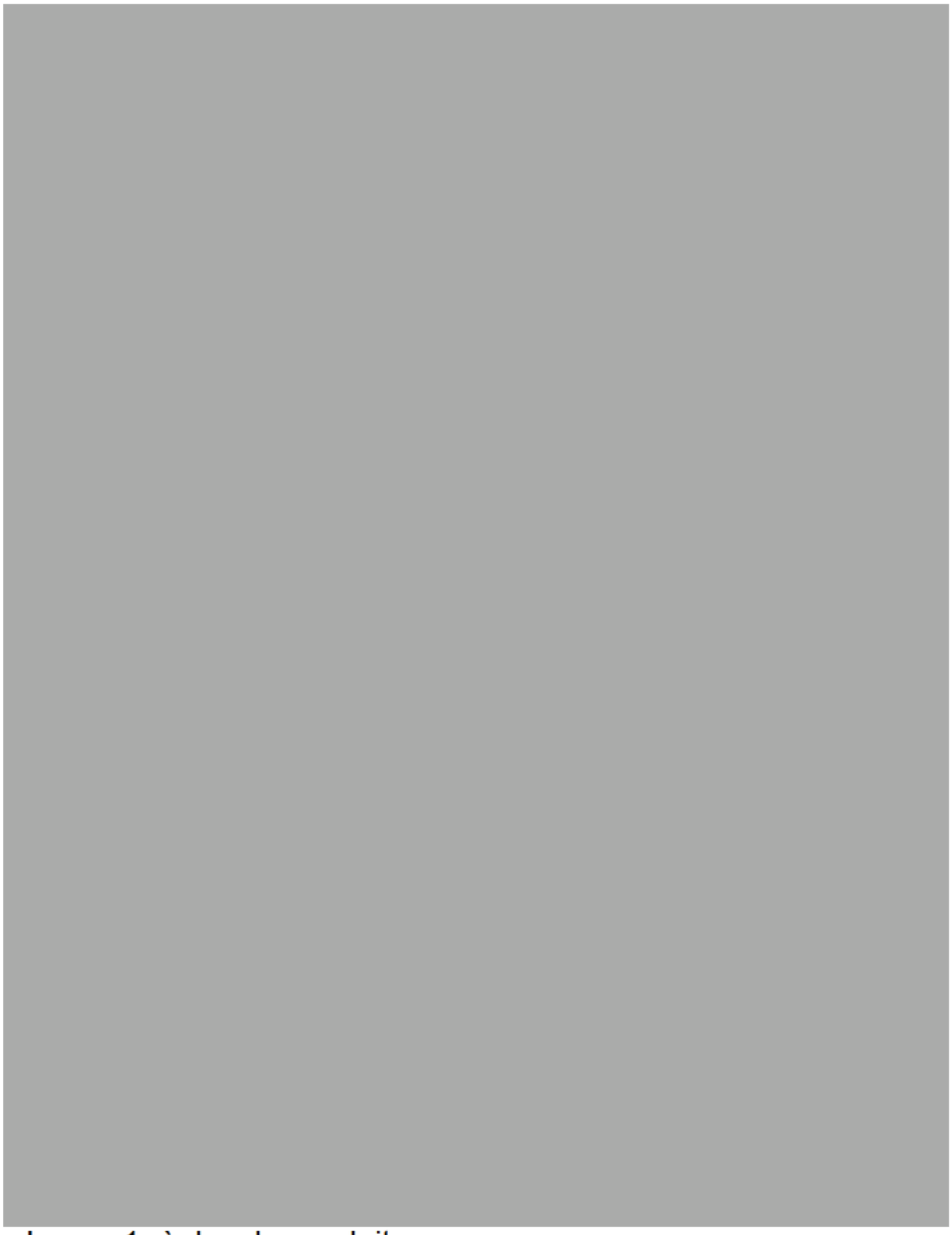


Image 1 règles de conduite

Il y a aussi un règlement général en santé et sécurité du travail (image 2)

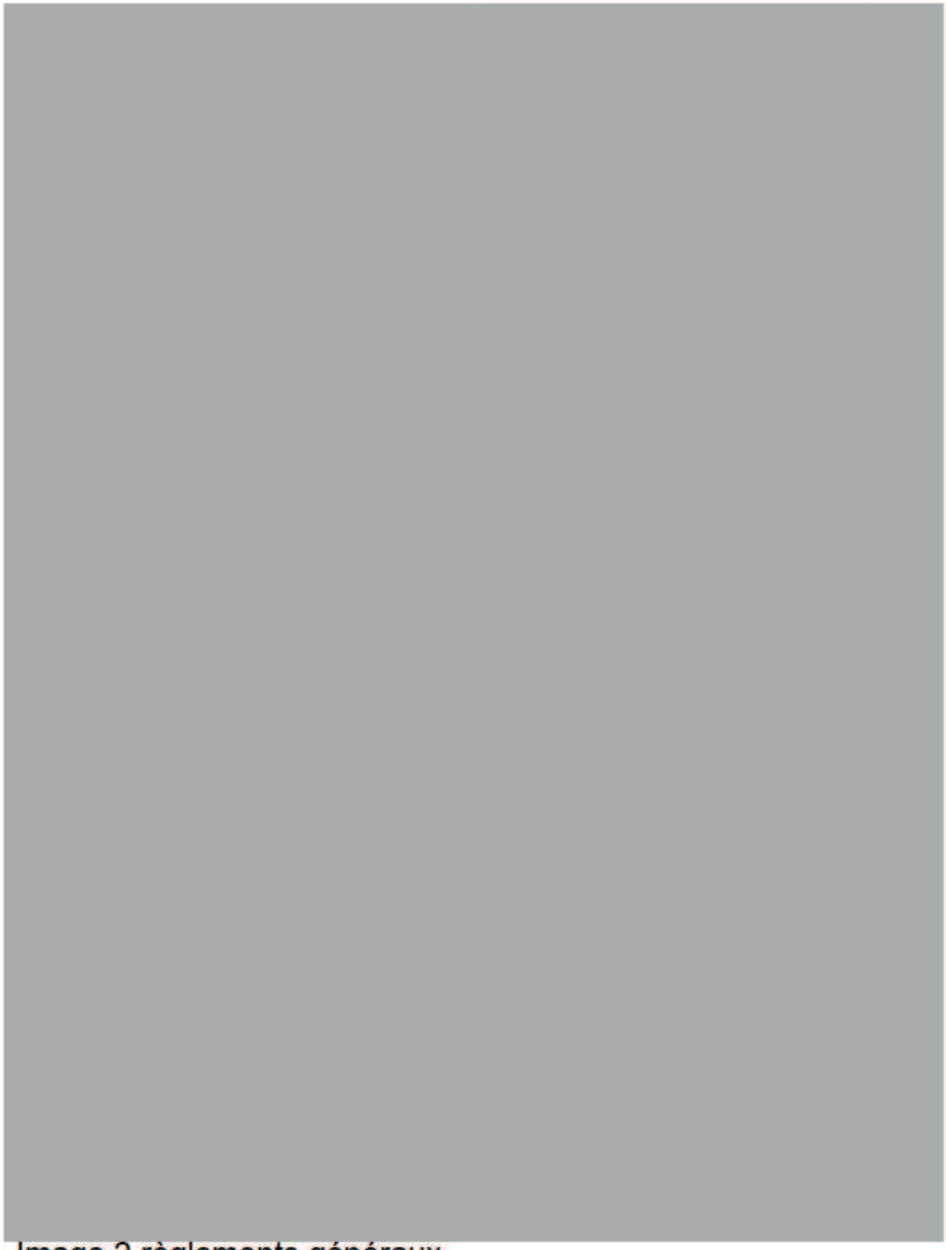


Image 2 règlements généraux

Je demande à l'employeur de me montrer sa politique contre la violence et le harcèlement au travail.
L'employeur m'explique qu'il n'a pas de politique par écrit, mais que toute forme de violence est interdite dans son entreprise.

Il m'explique que suite aux évènements survenus entre [redacted] et le travailleur, il 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.

Aucune politique en matière de harcèlement psychologique n'est en place.

En l'absence d'une politique en matière de harcèlement/violence, je demande à l'employeur d'élaborer une politique qui est propre à son établissement. **Dérogation 1**

La procédure doit contenir, entre autres, les éléments suivants :

- Objectifs de la politique
- Engagement de l'employeur
- Champ d'application
- Définition
- 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

J'invite l'employeur à consulter les publications de la CNESST pour vous aider dans l'élaboration de la politique :

GUIDE POUR L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. DC200-998

Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. DC1000-304

Au niveau des mesures de prévention pour la Covid19, l'employeur m'explique avoir mis en place plusieurs mesures.

Un règlement en période du Covid19 a été élaboré par l'employeur (image 3)

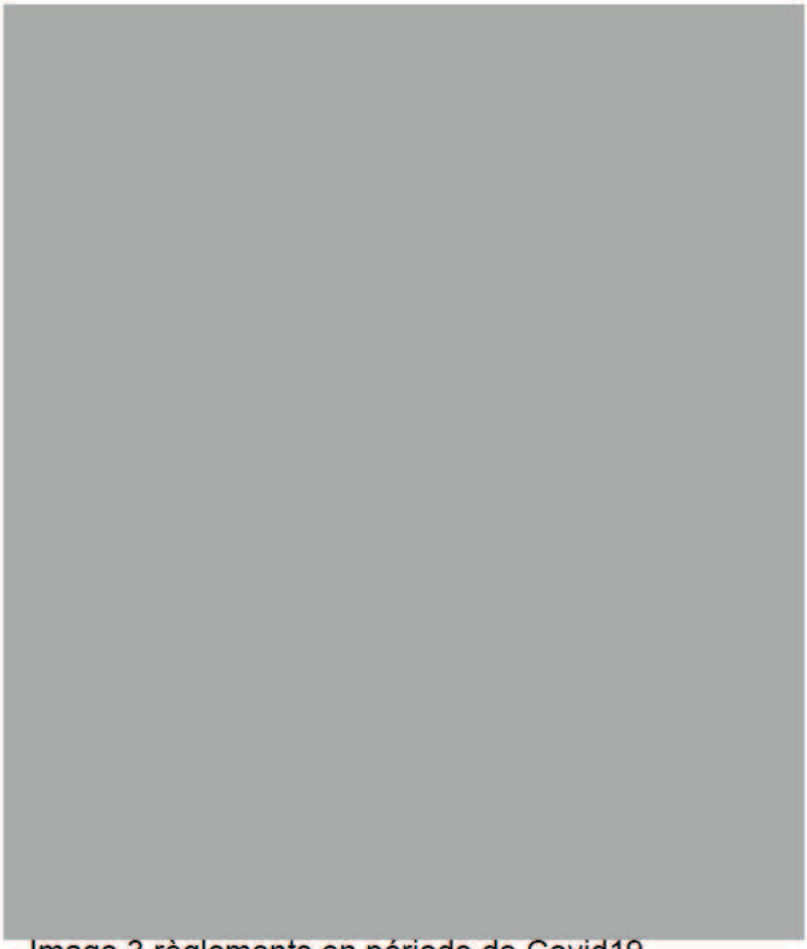


Image 3 règlements en période de Covid19

Sur place je constate que les éléments suivants en lien avec la Covid19 :

- L'employeur fournit des masques et des visières aux travailleurs. L'employeur m'explique que les travailleurs portent les masques dès qu'ils se trouvent à moins de 2 mètres de distance (image 4).

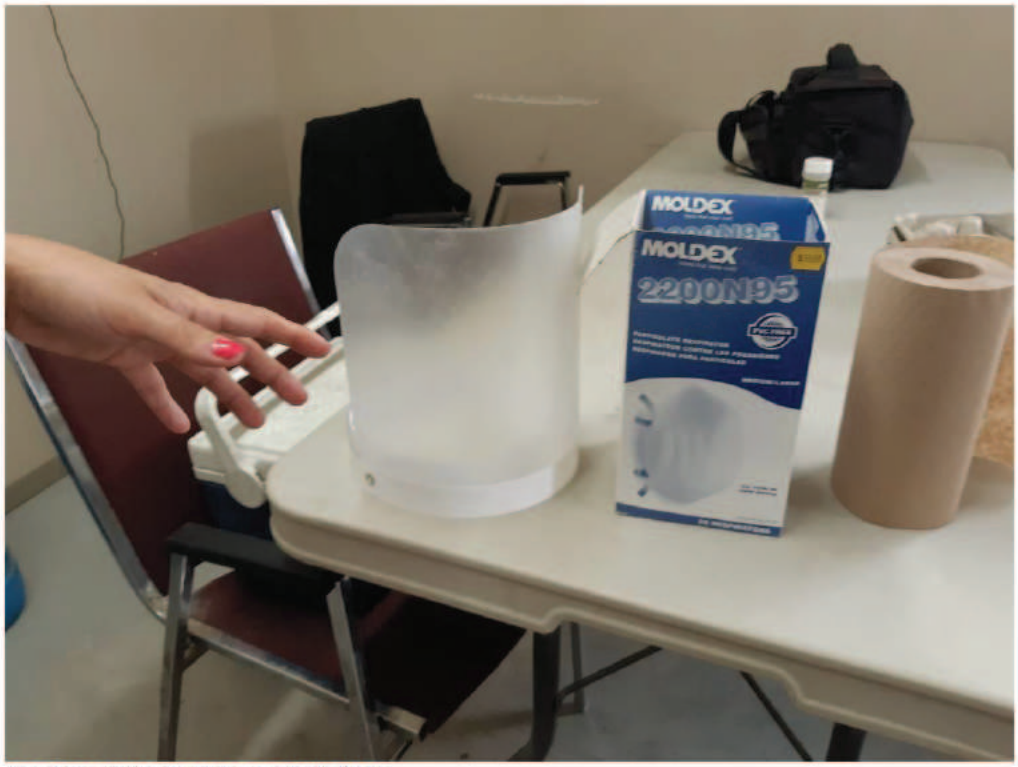
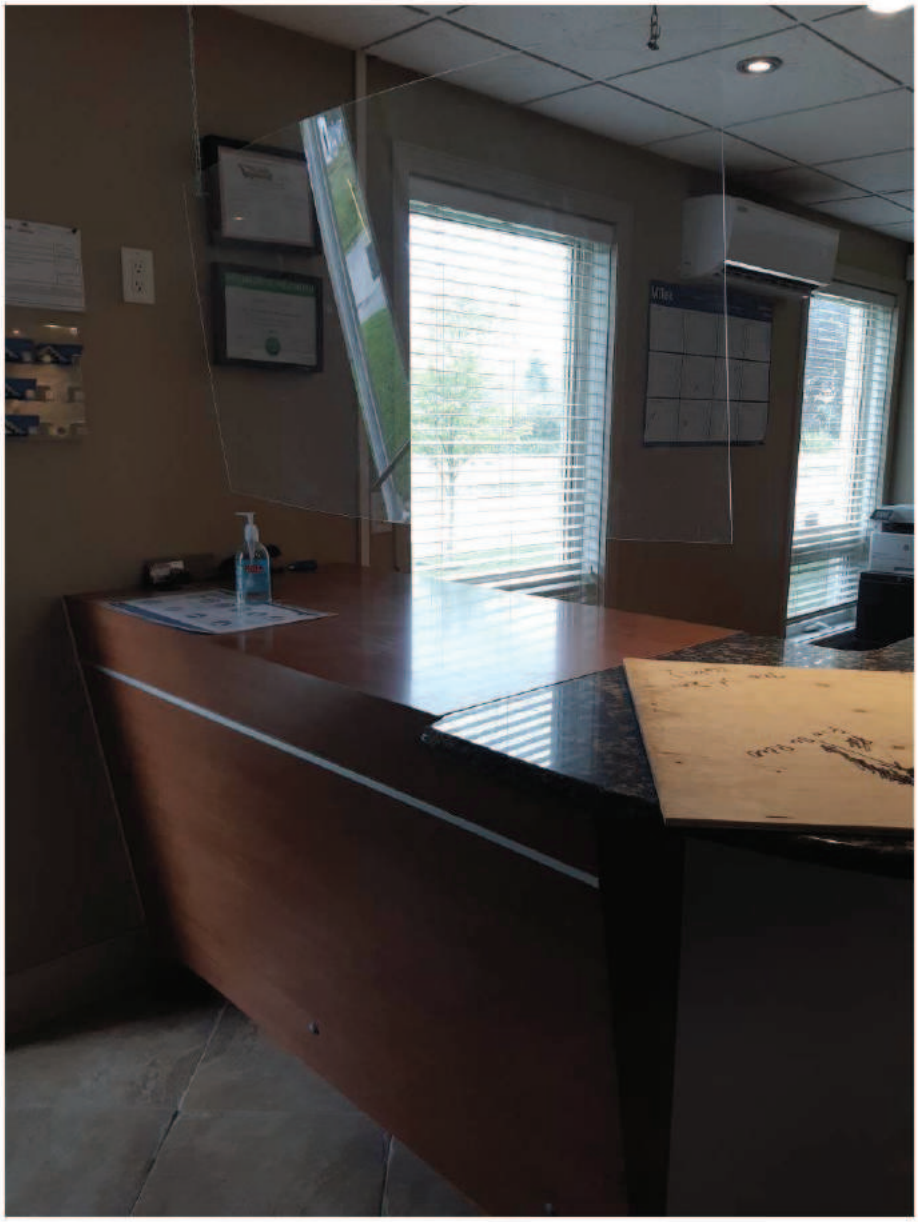


Image 4 masques et visière

Je demande à l'employeur d'afficher l'obligation de porter un masque et des lunettes à moins de 2 mètres de distance **(dérogation 2**).

- Des panneaux en plexiglas sont installés à la réception (image 5)



Images 5 panneaux plexiglas

Du gel désinfectant est mis à la disposition des clients et des travailleurs aussi.

- Au niveau du lavage des mains, il y a des affiches à l'entrée et un peu partout dans l'usine. (image 6)

Image 6 affiches

- Il n'y a aucune distanciation physique dans la salle de repas/ pause. La salle n'est pas aménagée de façon à assurer que les travailleurs sont à 2 mètres de distance en tout temps (image 7)

Image 7 salle de pause/de repas

Il n'y a aucune consigne qui limite le nombre de travailleurs dans la salle. Les chaises sont positionnées collées l'une avec l'autre.
Je demande à l'employeur d'aménager la salle de repas/pause de façon à assurer le respect d'une distance de 2 mètres en tout temps (**Dérogation 3**)

- Au niveau du nettoyage, l'employeur m'explique qu'un travailleur fait le nettoyage. Cependant je constate qu'il n'y a pas de directives claires qui déterminent le nombre de fois à nettoyer les surfaces. L'employeur ne sait pas à quelle fréquence le nettoyage se fait. Il n'y a pas de liste de vérification permettant de s'assurer que les surfaces ont été désinfectées (ex : tables, poignés de réfrigérateur et micro-onde, dossier de chaises, etc.) L'employeur doit utiliser une liste de vérification du nettoyage (**dérogation 4**).

- L'employeur ne sait pas la fréquence de nettoyage des toilettes. Je demande à l'employeur de nettoyer les installations sanitaires selon les recommandations de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (**dérogation 5**).

- Finalement, j'ai demandé à l'employeur de former ses travailleurs concernant toutes les procédures établis en lien avec la covid-19 et la violence/harcèlement au travail (**dérogation 6**)

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 Internet suivants :

- Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), *Covid-19 (coronavirus)*, www.inspq.qc.ca/covid-19/sante-au-travail ;
- Gouvernement du Québec, *La maladie à coronavirus (Covid-19) au Québec,* www.quebec.ca/coronavirus ;
- CNESST, *Trousse COVID-19*, www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/trousse.aspx ;
- Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec, www.centrepatronalsst.qc.ca/.

J'informe l'employeur que certaines informations sur les sites Internet, en lien avec la COVID-19, sont mises à jour en fonction de l'évolution de la situation.

Conclusion :

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, 6 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 (14 jours).

L'employeur doit s'assurer de donner suite dans les délais fixés aux dérogations émises lors de l'intervention, en vertu de l'article 184 de la LSST. Il doit communiquer avec l'inspecteur s'il ne peut corriger, pour des motifs sérieux, une dérogation dans le délai convenu.

Lorsqu'il n'existe pas de comité, une copie de l'avis de correction doit être affichée à la vue des travailleurs, en vertu de(s) l'article (articles) 183 et 186 de la LSST.

Je rappelle à l'employeur qu'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. À noter que la situation évolue constamment, veuillez suivre les

recommandations émises par le gouvernement et apporter les modifications nécessaires au fur et à mesure.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Menotty Armando Urquilla
Inspecteur et expert en arboriculture
Direction de la prévention-inspection Nord et Ouest
Service de la prévention inspection-Outaouais
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Tél : (819) 778-8600 poste
Fax : (819) 778-8698
Courriel : Menottyarmando.urquilla@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4312885	12 août 2020	RAP1315142

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 Structures de l'Outaouais 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.	2020-08-25	Non commencée
2	LSST / 51(5) AFFICHAGE DES MESURES DE PRÉVENTION L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à afficher les mesures de prévention (ex. : obligation de porter un masque et des lunettes, consigne de maintenir une distance minimale de 2 mètres entre les personnes, etc.) aux endroits névralgiques dans l'usine. La Direction de la santé publique, dans le cadre de l'urgence sanitaire liée à la COVID 19, demande à ce que l'information soit affichée aux endroits névralgiques. Il y a un risque de propagation du Coronavirus SARS CoV 2 (maladie COVID 19) dans l'établissement, d'où un risque de contamination pour les travailleurs.	2020-08-25	Non commencée
3	LSST / 51(5) RÉAMÉNAGEMENT SALLE DE PAUSES ET REPAS L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à réaménagr la salle des pauses et des repas de manière à s'assurer de maintenir une distance minimale de 2 mètres entre les personnes. La Direction de la santé publique, dans le cadre de l'urgence sanitaire liée à la COVID 19, demande de s'assurer de maintenir une distance minimum de 2 mètres entre les personnes en l'absence de barrières physiques. Il y a un risque de propagation du Coronavirus SARS CoV 2 (maladie COVID 19) dans l'établissement, d'où un risque de contamination pour les travailleurs.	2020-08-25	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4312885	12 août 2020	RAP1315142

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 Structures de l'Outaouais 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) NETTOYAGE ET DÉSINFECTION SURFACES FRÉQUEMMENT TOUCHÉES L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à s'assurer de ne pas oublier des surfaces devant être désinfectées. La Direction de la santé publique, dans le cadre de l'urgence sanitaire liée à la COVID 19, demande de s'assurer de nettoyer à chaque quart de travail les surfaces fréquemment touchées. Il y a un risque de propagation du Coronavirus SARS CoV 2 (maladie COVID 19) dans l'établissement, d'où un risque de contamination pour les travailleurs.	2020-08-25	Non commencée
5	LSST / 51(5) NETTOYAGE ET DÉSINFECTION INSTALLATION(S) SANITAIRE(S) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à nettoyer minimalement à chaque quart de travail et désinfecter minimalement une fois par jour les installations sanitaires. La Direction de la santé publique, dans le cadre de l'urgence sanitaire liée à la COVID 19, demande de nettoyer minimalement à chaque quart de travail et de désinfecter minimalement une fois par jour les installations sanitairess. Il y a un risque de propagation du Coronavirus SARS CoV 2 (maladie COVID 19) dans l'établissement, d'où un risque de contamination pour les travailleurs.	2020-08-25	Non commencée
6	LSST / 51(9) l'employeur doit s'assurer d'informer adéquatement les travailleurs sur les risques reliés à leur travail et leur assurer la formation, l'entrainement et la supervision approprié pour accomplir de façon sécuritiare le travail qui leur est confié, notamment en prévoyant une formation concernant les procédures établis en lien avec la covid 19 et la violence/harcelement au travail.	2020-08-25	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
19 août 2020 à 14:15	DPI4315379	25 août 2020	RAP1316278

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

9029-6823 Québec inc.

4023, rue Beaubien Est
Montréal (Québec) H1X 1H7

Représentant de l'employeur
Monsieur Sotirios Anastasopoulos, Propriétaire

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Restaurant Deli

4023, rue Beaubien Est
Montréal (Québec) H1X 1H7

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Fabiola Montalvo	92019

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 secteurs de la restauration et des bars, plus précisément dans le contexte de la COVID-19.

Personnes rencontrées

M. Sam Anastasopoulos, propriétaire

Mme A [redacted]

Mme B [redacted]

Quelques travailleurs dans la cuisine

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Restaurant Déli est un restaurant-bar qui œuvre dans le secteur d'activité (021) Autres services commerciaux et personnels et se spécialise dans la restauration. Elle emploie environ 35-40 travailleurs non syndiqués. Elle n'a pas de programme de prévention d'établi.

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 mentionnées ci-haut et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties et remet une copie du document produit par la CNESST intitulé « Comment limiter la propagation de la COVID-19 au travail? ».

Description des observations et informations recueillies

Mise en contexte

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé déclare une pandémie de la COVID-19;

Les articles 118 et 123 de la *Loi sur la santé publique* (R.L.R.Q., c. S-2.2) prévoient :

> **118.** Le gouvernement peut déclarer un état d'urgence sanitaire dans tout ou partie du territoire québécois lorsqu'une menace grave à la santé de la population, réelle ou imminente, exige l'application immédiate de certaines mesures prévues à l'article 123 pour protéger la santé de la population.
>
> **123.** Au cours de l'état d'urgence sanitaire, malgré toute disposition contraire, le gouvernement ou le ministre, s'il a été habilité, peut, sans délai et sans formalité, pour protéger la santé de la population:
> 2° ordonner la fermeture des établissements d'enseignement ou de tout autre lieu de rassemblement;
> 8° ordonner toute autre mesure nécessaire pour protéger la santé de la population.
>
> Le 13 mars 2020 le gouvernement, 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;

Il est ordonné, dans ce décret, que soit déclaré l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois;

Depuis cette date, l'état d'urgence sanitaire est renouvelé;

En réaction à la menace 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, incluant les travailleurs en milieu de travail.

Mesures de prévention COVID-19

Dans le contexte de la COVID-19, l'employeur a l'obligation de procéder à une identification des risques de transmission de la COVID-19 dans son milieu de travail. À défaut de pouvoir éliminer les risques de contamination, il doit viser à les diminuer et à les contrôler.

Les mesures de prévention qui peuvent être appliquées reposent sur les principes de l'exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail, de distanciation physique, équipement personnel, du lavage des mains, de l'étiquette respiratoire ainsi que du maintien des mesures d'hygiène avec les outils, les équipements et les surfaces fréquemment touchées.

Évaluation des mesures mises en place par l'employeur

Afin de vérifier les moyens de prévention appliqués, je me base sur la hiérarchie de moyens de prévention pour contrôler la propagation de la COVID-19, ainsi que les recommandations de la l'Institut National de santé publique du Québec (INSPQ) et le guide spécifique pour les secteurs de la restauration et des bars incluant les listes de vérifications produites par la CNESST.

Accueil des travailleurs et exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail

- Les nouvelles consignes ont été expliquées aux travailleurs;
- Les travailleurs sont informés qu'en cas de symptômes, ils ne doivent pas se présenter au travail.

Distanciation physique

- Un affichage sur la porte rappelle les clients des consignes à respecter dans l'établissement afin de respecter la distanciation physique;
- Un réaménagement de la salle a été effectuée (tables bannies, bar fermé aux clients, etc) afin de respecter la distanciation;

- Un marquage au sol est présent tant dans la file d'attente de l'extérieure que dans la salle intérieure, afin de respecter la distanciation;

- Une barrière physique (plexiglass) a été installée au comptoir au niveau de la caisse, afin de respecter la distanciation entre les clients et les travailleurs;

- Les livreurs et fournisseurs sont informés qu'ils doivent déposer les colis sur une surface propre en présence du personnel de l'établissement, sans remise en main propre et en respectant la distanciation physique minimale de 2 mètres dans la mesure du possible.

Équipement personnel

- Si la période de contact entre individus à moins de deux mètres excède 15 minutes (continue ou cumulative) le masque de procédure et une protection oculaire (lunette de sécurité ou visière) sont fournis et disponibles en nombre suffisant;

- Lors de ma visite, je constate que les serveuses portent l'équipement requis (masque de procédure et lunettes de sécurité) et que certains travailleurs œuvrant dans la cuisine portent leurs équipements (masque de procédure);

- Toutefois, un travailleur de la cuisine porte un couvre-visage en tissus. L'employeur admet qu'en cuisine, la période de contact entre travailleurs à moins de deux mètres excède 15 minutes et que le moyen qu'il applique est l'équipement individuel. Je l'informe que le couvre-visage en tissus n'est pas un équipement de protection approprié au travail et qu'il devra s'assurer que tous les travailleurs en cuisine portent un équipement approprié (le masque de procédure). (**La dérogation no1 est émise)**

Hygiène des mains et étiquette respiratoire

- Une solution hydroalcoolique est disponible à l'entrée;

- Les salles de bains sont nettoyées à chaque quart de travail.

Maintien des mesures d'hygiène avec les outils, les équipements et les surfaces fréquemment touchées

- Les équipements communs sont nettoyés et désinfectés régulièrement (machine Interac, écrans, ordinateurs, etc);

- Des produits de nettoyage ou de désinfection appropriés sont utilisés, conformément aux recommandations du fabricant;

- Dans la cuisine, tout objet, équipement ou surface qui peut être en contact avec les aliments est nettoyé et désinfecté selon les méthodes recommandées par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ);

Santé psychologique

Je tiens à rappeler à l'employeur que le contexte de la COVID-19 peut être un facteur de stress important. Une attention particulière doit être portée à la santé psychologique du personnel.

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

- CNESST. Trousse d'outils pour les secteurs de la restauration et des bars. CNESST. 2020.

  https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/outils-restauration.aspx

  La trousse est également disponible sur une application mobile évolutive, « Ma Trousse CNESST », qui peut être téléchargée sur Google Play et dans l'App Store.

- CNESST. Précisions sur les mesures de contrôle_COVID-19 :

  https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/mesures-de-controle.aspx

- Document de référence de l'INSPQ- Hiérarchie des mesures de contrôle en milieu de travail (version du 12 juin 2020) :

  https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/3022-hierarchie-mesures-controle-milieux-

travail-covid19.pdf

- Gouvernement du Québec. Directives de santé publique concernant la réouverture des salles à manger et des autres lieux de consommation du secteur de la restauration. 2020.
  https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2020/20-210-197W.pdf

- SANTÉ MENTALE - Stress, anxiété et déprime associés à la COVID-19
  https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/stress-anxiete-et-deprime-associes-a-la-maladie-a-coronavirus-covid-19/

- CNESST, *Questions et réponses – COVID-19.*
  https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-depresse/Pages/coronavirus.aspx

Conclusion

À la suite des observations et informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est émise et inscrite dans l'avis de correction ci-joint.

Un suivi 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.

Fabiola Montalvo, Inspectrice

Service de la Prévention-Inspection -Montréal- Établissements 1

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4315379	25 août 2020	RAP1316278

RAPPORT D'INTERVENTION

Tél : [redacted] / Courriel : fabiola.montalvo@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4315379	25 août 2020	RAP1316278

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

9029-6823 Québec inc.

Numéro

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) COVID 19 DISTANCE PHYSIQUE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques liés à l'absence de distanciation pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. L'employeur doit prendre les mesures afin de respecter la distanciation de 2 mètres entre les travailleurs de la cuisine ou toute autre mesure équivalente (barrières physiques, ÉPI appropriés au travail).	2020-08-21	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
Mtl Établissements-1
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 905-3999

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
2 septembre 2020 à 9:15 Sans visite	DPI4316324	9 septembre 2020	RAP1317783

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Résidence coeur vie St-Jérôme inc

325, rue Barrette
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 0J8

Représentant de l'employeur
Monsieur Mathieu Abiad, Trésorier

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Résidence coeur vie St-Jérôme inc

325, rue Barrette
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 0J8

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Stéphany Beaudry	06134

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 d'agressions.

Personnes contactées

Mme Carolanne Riendeau, directrice

M. Olivier Abiad, vice-président

Mme [A] [redacted]

Mme [B] [redacted]

M. William Régimbald, policier ville de St-Jérôme

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4316324	9 septembre 2020	RAP1317783

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je contacte Mme Riendeau et M. Abiad, employeurs et Mme A travailleuse afin de m'assurer des mesures préventives concernant les risques d'agressions de la part d'un résident

Après avoir échangé avec les personnes ci-haut mentionnées, je contacte Mme Riendeau et Mme A pour leur faire part de mes constatations.

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

Description des observations et des informations recueillies

Présentation du milieu :

L'établissement héberge environ 52 résidents sur deux étages. Le rez-de-chaussée est réservé pour les résidents semi-autonomes, le premier étage héberge les résidents avec perte cognitive ou démence. L'établissement fait partie d'un regroupement de résidences.

L'établissement emploie environ 23 travailleurs non syndiqués, dont des préposés aux bénéficiaires (PAB) et des infirmières auxiliaires. Il n'y a pas de comité santé sécurité.

Les PAB sont embauchées avec une formation de base ou une équivalence. Une première journée d'accueil est prévue avec les ressources humaines, l'administratif est survolé, les règles de fonctionnement et la visite des lieux également. Ensuite la PAB est jumelée à une PAB d'expérience qui parraine les premiers jours de travail.

L'employeur ne fournit pas de formation spécifique aux risques de violence ou d'agressions pour les PAB de cet établissement. Cependant certains PAB y travaillant, ont reçu la formation SAPA (soutien à l'autonomie des personnes âgées) dans lequel on mentionne les troubles d'Alzheimer ou de type cognitifs.

D'autres travailleurs du premier étage ont reçu la formation SCPD (Symptômes comportementaux et psychologiques de la démence) dans le cadre d'autres fonctions et au moins un de ces travailleurs formés est en tout temps sur le premier étage.

L'employeur me mentionne que, anciennement et présentement, les résidents de cet établissement ne sont pas agressifs ou ne se désorganisent pas avec des comportements qui exigeraient une formation d'approche.

Situation d'agressions :

Cependant, un résident [redacted] se désorganise et démontre des épisodes d'agressions verbales crues sur une base journalière, la partie employeur et la partie travailleur sont d'accord sur ces faits. Ce résident [redacted] lors des désorganisations il peut cracher ou lancer des objets au sol/murs.

On me mentionne que l'agressivité du résident s'est amplifiée dû au contexte de la COVID-19.

[redacted]

L'employeur me confirme également que tout travailleur vivant des difficultés psychologiques ou émotionnelles avec l'agressivité du résident pourra être relocalisé dans des tâches ne comprenant pas d'interagir avec le résident.

L'employeur tente de relocaliser le résident désorganisé, cela revêt de l'administratif relié au CISSS des Laurentides et diagnostiques. Il n'est pas possible de savoir à quel moment le résident pourra être relocalisé.

L'employeur m'informe qu'une procédure est élaborée par le CISSS des Laurentides pour les désorganisations du résident. Elle comporte uniquement le fait d'appeler les policiers lorsque le résident se désorganise. Cela me semble vague et peu instructif sur l'approche que les travailleurs doivent avoir avec le résident. Aussi il a absence de procédure sur ce que doivent faire les travailleurs afin de préserver leur santé sécurité lors des épisodes agressifs. La **dérogation #1 est émise** afin qu'une procédure d'intervention ou de réaction soit établie pour les comportements d'agressivité du résident. L'employeur me précise qu'un journal de vie n'a

pas pu être élaboré pour le résident. Passé flou et peu d'informations.

Les travailleurs ont l'information de ne pas prodiguer de soins au résident, seulement la médication. Un agent de sécurité est à la porte de la chambre du résident depuis environ 15 jours, il y est 16h/24h. Il suit le résident s'il se déplace. Si le résident est seul à l'extérieur, l'agent de sécurité peut rester à l'intérieur et le surveiller de la porte, sinon il doit l'accompagner. Il ne peut pratiquer d'arrêt d'agir, mais peut s'interposer entre le résident et une PAB. Toutefois, les travailleurs n'ont pas d'autres informations concernant la manière d'agir avec le résident ou ce type de résident démontrant de l'agression verbale, la **dérogation #2 est émise**. Donc une formation spécifique pour les procédures de la dérogation #1 et afin de mieux saisir le comportement du résident. Dans un autre temps une formation générale à propos les comportements de type agressions verbales. Les travailleurs pourront être mieux outillés à faire face à ces agressions quotidiennes et savoir reconnaître certains symptômes déclencheurs. Ces formations doivent être prodiguées par une personne professionnelle en la matière. Ceci a pour but de faire une gestion préventive en matière d'agression.

Puisque ces comportements de désorganisations et d'agressivité verbale se perdureront et que les travailleurs (PAB, infirmières auxiliaires …) ne sont pas « habituellement » exposés à ces comportements, il y a une probabilité de perturber ces derniers sur le plan psychologique. Il n'y a pas de procédure d'aide spécifique, de soutien, de formation, de relève de mis en place assurant de préserver la santé mentale des travailleurs, la **dérogation #3 est émise**. Le cumul des évènements peut affecter psychologiquement 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.

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4316324	9 septembre 2020	RAP1317783

RAPPORT D'INTERVENTION

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.

Stéphany BEAUDRY B.Sc.
Inspectrice
Service de la prévention-inspection - Laurentides
Direction de la prévention-inspection - Rive-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection Montréal et Rive-Nord
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
Tél : 450 431-4000, [redacted]
Fax : 450 431-5305
stephany.beaudry@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4316324	9 septembre 2020	RAP1317783

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

Résidence coeur vie St-Jérôme 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'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 spécfique concernant un résident agressif, ce qui peut causer des risques d'agresions de la part du résident envers un travailleur.	2020-09-13	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 SPÉCIFIQUE et GÉNÉRALE sur les risques d'agresions verbales ou autres, 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, un résident déorganisé et agressif verbalement peut causer des lésions psychologiques à un travailleur.	2020-10-04	Non commencée
3	LSST / 51(5) Il n'y a pas de moyens mis en place pour contrôler les effets causé par les agressions verbales fréquente de la part d'un résident sur les travailleurs évitant ceux-ci à développer des troubles psychologiques ou d'aptation.	2020-10-04	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).

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

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
30 septembre 2020 à 13:00	DPI4315934	8 octobre 2020	RAP1321814

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Carrière Union ltée

Case postale 70285, succ. Québec-Centre
Québec (Québec) G2J 0A2

Représentant de l'employeur
Madame Aline Lacasse, Responsable ress.hum.

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Carrière Union Ltée

8410, boulevard Pierre-Bertrand
Québec (Québec) G2K 1W1

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Kareen Robertson	75522

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

Monsieur A[redacted]
Madame Anne-Marie Gravel, vice-présidente
Madame Aline Lacasse, ressources humaines

Présentation du lieu de travail

Carrière Union est une entreprise qui se spécialise dans la pierre concassée (calcaire). Elle fait partie du secteur d'activité IV, Mines, carrières et puits de pétrole. Il y a environ 27 travailleurs en haute-saison et environ 20 le reste de l'année. Les travailleurs sont syndiqués. L'horaire de travail, quart de travail de jour (lundi au jeudi, 9 heures par jour et le vendredi 4 h).

Déroulement de l'intervention

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

Lors de l'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 à la santé psychologique. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif.

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. Dans le cas présent, le travailleur est syndiqué est c'est la démarche par l'entremise de son syndicat qui s'applique.

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

Obligations de l'employeur :

J'informe 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 au travail. »

Risques à la santé psychologique :

À ma demande, avant l'intervention, l'employeur m'a fait parvenir le document suivant :

- *Politique pour promouvoir la civilité et contrer le harcèlement en milieu de travail année 2019.*

Informations recueillies

Lors de l'intervention, j'obtiens les informations suivantes :

- L'entreprise a une politique qui s'intitule : *Politique pour promouvoir la civilité et contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail.*;
- La politique est un des moyens mis en place pour par l'employeur pour identifier, éliminer et contrôler les risques à la santé reliés au harcèlement psychologique;
- Cette politique est en place depuis 2019;
- L'ensemble des travailleurs a reçu une copie ainsi qu'une formation spécifique à cette politique en juin 2019;
- L'employeur dit appliquer sa politique advenant qu'un travailleur affirme subir du harcèlement psychologique dans son milieu de travail et qu'une enquête est effectuée, s'il y a lieu;
- L'employeur mentionne que la plainte d'harcèlement dont un travailleur se dit victime est actuellement entre les mains d'une firme externe pour assurer l'impartialité;
- Lorsqu'il y a connaissance d'un conflit, la direction (madame Gravel et Lacasse) sont responsable de sa gestion.

Politique en matière de civilité et d'harcèlement

- Avant l'intervention, la *Politique pour promouvoir la civilité et contrer le harcèlement en milieu de travail année 2019.*a été examinée afin d'en évaluer le contenu et la fonctionnalité.

Les points suivants sont mentionnés lors de l'intervention :
La politique en place comporte :

- L'engagement de la haute direction;
- Les définitions : harcèlement, droit de gestion, civilité, conflit etc.;
- Le champ d'application;
- Le dépôt de la plainte (procédure et traitement d'une plainte);
- L'évaluation de la recevabilité de la plainte;

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 critères établis visant à évaluer la recevabilité de plainte et permettant de départager les situations qui relèvent de la politique;
- 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;
- L'identification claire des intervenants habiletés et identifiés pour l'application de la politique
- ·De procédure d'enquête claire (étapes), des mesures temporaires, si nécessaires pour faire cesser la situation tant que l'enquête n'est pas complétée. Le processus doit se faire de manière paritaire. L'enquête doit donner lieu à des conclusions et des mesures touchant le milieu de travail qui soient expliquées aux parties;

- De mise à jour ni d'évaluation de la politique.

Ainsi, il est convenu avec l'employeur de mettre à jour sa politique et d'y préciser les éléments manquants (***Dérogation 1***)

Mécanismes et références disponibles :

- Le site internet de la CNESST (www.cnesst.qc.ca) pour consulter :
  -Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes;
  - Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail
- Le centre de documentation de la CNESST ;
- Le site internet de l'IRSST (www.irsst.qc.ca).

Conclusion

À la suite des observations et des informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est émise 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 sera effectué à l'échéance des délais de correction.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Kareen Robertson
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 et de la santé et de la sécurité du travail
425, rue du Pont, 5e étage
Québec (Québec)
G1K 7S6
(418) 266-4000 poste [redacted]
Courriel :kareen.robertson@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4315934	8 octobre 2020	RAP1321814

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

Carrière Union ltée

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 mérhodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur. Il n'y a pas de procédures spécifiques (modalités de fonctionnement (délais, mesures temporaires etc)d'application de la politique visant à favoriser un milieu de travail sain, à prévenir et à contrer le harcèlement au travail qui soient efficaces et fonctionnels, ce qui peut entraîner un risque à la santé psychologique.	2020-10-30	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
22 octobre 2020 à 13:00	DPI4318069 DPI4319399	27 octobre 2020	RAP1323455

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

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

1560, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H2L 4M1

Représentant de l'employeur
Madame Sophie Leduc, Resp du volet prévention

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

RAC La Passerelle

11625, boulevard Armand-Bombardier
Montréal (Québec) H1E 4H8

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Sophie Marsolais	56782

Observations

Objet de l'intervention :

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable au risque d'agression.

Personnes rencontrées :

Mme Sophie Leduc, responsable du volet prévention

Mme Francine Clément, agente de gestion de personnel et préventionniste

Mme Stéphanie Nolet, coordonnatrice RAC DI TSA

M. Yann Chausse, chef de service RAC

Mme Martine Dubois, représentante de l'employeur RAC

Mme Paule Lecavalier, agente de gestion de personnel

Mme A [redacted]

M. B [redacted]

M. C [redacted]

Mme D

Déroulement de l'intervention :

Préalablement à la rencontre, des discussions téléphoniques ont eu lieu avec les représentants des accréditations syndicales APTS et CSN afin d'obtenir des informations sur les problématiques soulevées.

Le 21 octobre, Mme Clément me transmet par courriel l'ensemble des démarches ayant été effectuées à l'établissement. Ces informations ont également été transmises aux deux associations accréditées.

Lors de la rencontre, je suis accompagnée de Mme Daisy Gauthier, conseillère experte en santé psychologique et violence au travail à la CNESST. Nous rencontrons les personnes ci-haut mentionnées via la plate-forme numérique TEAM et discutons au sujet des problématiques d'agression qui m'ont été soulevées. Les représentants de l'employeur et des travailleurs font un récapitulatif sommaire des informations qui m'ont été transmises.

À la suite de la rencontre, le 23 octobre, une 2e demande externe nous a été acheminée. Celle-ci soulève une problématique similaire à la 1e demande. J'en informe les représentants de l'employeur et des travailleurs. Mme Clément me confirme que l'employeur prendra en charge cette 2e demande.

Présentation du lieu de travail :

La résidence à assistance continue (RAC) La Passerelle accueille une clientèle avec troubles graves du comportement (TGC). Parmi le personnel, on y retrouve des éducatrices, psychoéducatrices, ASSS, agents d'intervention, etc.

Description des observations et informations recueillies :

Problématiques soulevées

La première demande nous signale la présence d'un usager avec des troubles de comportements graves qui agresse les travailleuses à répétition. On mentionne que le milieu ne

semble pas adapté pour ce type d'usager.

La 2e demande dénonce un risque d'agression important par la clientèle et des difficultés dans l'implantation de mesures de prévention et de soutien à la suite d'une agression. On nous signale qu'un usager a agressé plusieurs membres du personnel et plusieurs usagers depuis un peu [redacted] On nous signale divers actes de violences ayant été survenus notamment, l'une a reçu un coup à la tête, une autre s'est fait étrangler, une autre s'est fait traîner par les cheveux, etc. On souhaite une intervention dans l'ensemble des RAC car les intervenants sont appelés à travailler dans plusieurs d'entre eux. Toutefois, on nous précise que la RAC La Passerelle à une clientèle avec un niveau de dangerosité plus élevé car plusieurs usagers proviennent de L'Institut Philippe-Pinel ou de l'IUSMM.

Le 13 octobre, M. C [redacted] de la CSN me transmet par courriel les demandes formelles suivantes :

-avoir deux agents interventions en permanence sur tous les quarts de travail dans tous les RAC;

-donner la formation en santé mentale à tous les travailleurs;

-ajouter une deuxième personne au quart de nuit;

-recevoir les rapports d'enquêtes systématiques lors une situation d'agression.

Mesures mises en place par l'employeur

Les mesures mises en place par l'employeur, reprises tel quel à partir du courriel transmis par Mme Clément, sont les suivantes :

1. Deux agents d'intervention sont présents les quarts de jour et de soir

2. Les horaires d'un agent ont été modifiés afin qu'il arrive à 6h15 au lieu de 7h30. Cet horaire est déjà débuté.

3. Un assistant en santé et services sociaux (ASSS) est doublé la nuit

4. Deux psychoéducateurs sont mandatés pour le soutien clinique

5. L'équipe de soutien pour les troubles graves du comportements (ESTGC) est très impliquée pour le soutien en interventions thérapeutiques lors de conduites agressives (ITCA)

6. RUV présente à chaque semaine ou aux deux semaines

7. Cheffe présente à chaque semaine ou aux deux semaines

8. Ballon de protection en place

[redacted]

10. Démarches pour réduire le nombre d'usager dans la RAC afin de pouvoir bien évaluer les besoins dans cette petite RAC et assurer la sécurité des usagers et employés. Nous stoppons l'entrée de tout usager dès maintenant. La RAC doit pour le moment accueillir 4 usagers au lieu de 5 usagers. La RAC avait été mis à 4 usagers pour des raisons similaires et suite à un besoin urgent de relocalisation temporaire nous sommes revenus à 5 et depuis ce temps nous sommes restés à 5 usagers et des problématiques similaires sont de retour. Dès la sortie d'un usager nous resterons donc à 4 usagers le temps de stabiliser les comportements d'agression et évaluer par le fait même les nouvelles salles de bain récemment rénovées.

11. Ils sont à réviser les horaires du personnel afin d'avoir un juste équilibre de toutes les disciplines et ce, à tous les quarts et tous les jours.

Derniers développements

12. Une nouvelle agression importante a eu lieu impliquant [redacted] durant le cour de ces démarches. [redacted]

13. [redacted]

14. Démarche consolidée afin de demeurer à 4 usagers dans la RAC au lieu de 5.

15. Un agent d'intervention est toujours présent le jour et le soir.

16. Actuellement le plancher est assuré par 2 ASSS et 2 éducateurs ainsi qu'un agent d'intervention pour 3 usagers puisqu'un [redacted]

Lors de la rencontre, Mme Clément me confirme ainsi qu'aux personnes présentes la relance du sous-comité en SST des RAC visant notamment la prise en charge en continu des risques d'agression par la clientèle. Une première rencontre paritaire est prévue en novembre.

Obligations de l'employeur et des travailleurs

Nous informons l'employeur que la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) énonce son obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs pour tous les aspects liés au travail, ce qui implique de prévenir les violences qui surviennent dans le cadre du travail, dont les risques d'agression par les usagers. Lorsque cela n'est pas possible, il faut alors chercher à diminuer et à contrôler les risques.

L'employeur doit notamment identifier les risques d'agression et mettre en place des mesures connues, efficaces et durables permettant d'éliminer et contrôler les situations de violences. Pour ce faire, voici trois niveaux de prévention qui peuvent être pris en considération :

1) 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.**

2) Malgré les mesures servant à prévenir les actes de violence, il est possible que ces derniers se produisent néanmoins.

L'employeur doit donc mettre en place des **procédures d'intervention d'urgence** afin de contrôler la situation et minimiser sur le champ l'impact d'une telle situation. **Des moyens de communication d'urgence (ex : bouton panique), une procédure d'intervention spécifique et une possibilité de fuir** sont des exemples d'éléments à prendre en considération à ce niveau.

3) Outre la lésion physique, l'employeur doit également prendre en considération la santé psychologique du travailleur victime ou témoin d'un acte de violence afin d'en limiter autant que possible l'impact.

Ainsi, **des mesures de soutien psychologique** doivent être mises en place, par exemple, ne pas laisser un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence seul durant les heures suivant l'incident et apporter rapidement une aide psychologique à la victime dans les heures et les jours qui suivent. De plus, à ce niveau, il est important de mettre en place des mécanismes de contrôle et d'analyse de la situation, **soit déclarer l'agression en accident du travail, analyser l'agression en interne, réévaluer le risque et si besoin adopter de nouvelles mesures de prévention.**

Quant au travailleur, l'article 49 de la LSST lui impose aussi des obligations. Il doit, entre autres, participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents et de maladie professionnelle sur les lieux de travail. Il doit ainsi informer son employeur ou son représentant lorsqu'il identifie des risques psychosociaux en lien avec le travail ou les tâches qui lui sont confiées. Il peut également proposer des solutions.

La prise en charge de la SST relève **d'une responsabilité partagée** entre les différents acteurs: les travailleurs, les représentants (ex : syndicat) et les employeurs ce qui peut démontrer une culture de prévention au sein du milieu de travail.

Tel que nous l'avons abordé lors de la rencontre, nous rappelons aux parties qu'à la CNESST nous avons un cadre d'intervention en prévention-inspection qui vise à favoriser la cohérence et la crédibilité des interventions. Ce guide présente des informations sur chacune des étapes relatives à l'assignation du mandat, à la préparation, à la réalisation et au suivi de l'intervention. De plus, l'inspecteur en vertu des obligations légales à la LSST ne peut exiger une mesure de prévention, car il revient à l'employeur d'identifier le moyen par lequel il entend satisfaire à son obligation générale.
L'intervention d'un inspecteur et sa décision d'émettre ou non un avis de correction dépendent largement des faits qui lui sont soumis, chaque cas étant un cas d'espèce.

Article 62 de la LSST

Dans le but de permettre la tenue d'une enquête à la suite d'un accident de travail, nous rappelons à l'employeur qu'il doit, en vertu de l'article 62 de la LSST, aviser la Commission par le moyen de communication le plus rapide et, dans les 24 heures, …, de tout événement entraînant, selon le cas :

- Le décès d'un travailleur;
- Pour un travailleur, la perte totale ou partielle d'un membre ou de son usage ou un **traumatisme physique important;**
- **Des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable;**
- Des dommages matériels de 150 000 $ et plus.

L'employeur informe également le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention. Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'événement ou si l'inspecteur autorise un changement. Copie du rapport de l'employeur doit être transmise dans les plus brefs délais au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et à l'association accréditée.

Analyse des problématiques et mesures devant être prises par l'employeur

Bien que l'usager X [redacted], **la dérogation No 1 est émise afin d'assurer la permanence des correctifs**. En effet, l'employeur doit s'assurer que les mesures de prévention mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs perdurent dans le temps et éviter d'introduire de nouveaux risques d'agression comme avec l'arrivée d'un nouvel usager. Pour obtenir un effet durable, nous informons l'employeur qu'il faut généralement deux moyens de contrôle mis en place par moyen de prévention afin d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les risques. Par exemple, voici différents moyens de contrôle :

- Communiquer et rendre facilement disponible les procédures et méthodes d'intervention lors des comportements agressifs et perturbateurs, incluant les actions envisageables lorsque le travailleur est confronté à des situations à risques. Également, prendre connaissance de la dernière version des informations cliniques de l'usager et des nouveautés le concernant, s'il y a lieu. Il s'agit d'une étape importante, préalable à l'intervention, et ce, même si le travailleur a été en contact avec l'usager récemment, car l'état de l'usager peut changer rapidement.

- Former les travailleurs selon le niveau d'intervention (ex : gestion physique de la crise) et le contexte de travail de l'exposition possible de la violence par les usagers.
- S'assurer du respect des consignes de sécurité et de la mise en application des mesures de prévention.
- Remplir périodiquement une grille d'inspection des lieux de travail. Par exemple, lorsque l'utilisation d'équipement de protection est requise pour assurer la sécurité du travailleur, il faut un suivi continu pour s'assurer qu'ils sont en bon état, en quantité suffisante et disponible pour les travailleurs.
- Établir un calendrier d'entretien comme pour le remplacement des batteries d'un bouton panique.
- Faire l'enquête et analyse à la suite d'un accident de travail ou d'une situation susceptible de mener à un accident, et ce, afin de vérifier notamment si les mesures et les moyens mis en place sont adéquats pour contrôler et prévenir les risques d'agression par la clientèle.
- Avoir une démarche de soutien et de retour post événement pour guider le gestionnaire et le travailleur lorsque ce dernier est impliqué dans une situation d'agression.
- Mettre en place une politique d'achat pour le matériel sécuritaire (ex : ballon thérapeutique, plastron, miroir convexe, bouclier, etc.),

De plus, comme nous avons reçu plusieurs plaintes sur le même risque soulevé chez le même employeur, la CNESST favorise la prise en charge des plaintes par le milieu de travail. À cet effet, nous recommandons à tout employé qui rencontre un problème particulier de s'adresser à son gestionnaire et/ou à son représentant syndical. Si un employé considère que tous les moyens d'intervention auprès des différents intervenants chez l'employeur se sont avérés inefficaces ou insuffisants, il peut alors contacter la CNESST.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4318069 DPI4319399	27 octobre 2020	RAP1323455

RAPPORT D'INTERVENTION

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 :

Nous référons l'employeur à son association paritaire l'ASSTSAS. Celle-ci offre notamment, des services de formation, d'information, de recherche et de conseil aux organisations de votre secteur visant à réduire les lésions professionnelles. Vous pouvez les rejoindre au numéro de téléphone : 418 523-7780 / sans frais : 1 800 265-7780 ou consulter le site internet http://www.asstsas.qc.ca.

Conclusion :

À la suite des informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est émise concernant la permanence des correctifs 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.

Lors de la rencontre, il est convenu avec les personnes présentes qu'un suivi de la dérogation sera effectué à la mi-janvier, à l'échéance du délai.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Sophie Marsolais

Inspectrice

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4318069 DPI4319399	27 octobre 2020	RAP1323455

RAPPORT D'INTERVENTION

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

Tél : [redacted]

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4318069	27 octobre 2020	RAP1323455

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

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

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à 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 agressions des travailleurs dans le milieu de travail, d'où un risque de lésions pour les travailleurs.	2021-01-18	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
Mtl Établissements-3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
2 septembre 2020 à 9:00 Sans visite	DPI4318742	9 septembre 2020	RAP1323595

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CHSLD Saint-Antoine inc.

858, boulevard Saint-Antoine
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 3C5

Représentant de l'employeur
Monsieur Mathieu Abiad, Vice-président

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

CHSLD Saint-Antoine inc.

858, boulevard Saint-Antoine
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 3C5

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	Stéphany Beaudry	06134

Observations

Ce rapport est un doublon car il a été préalablement inscrit au mauvais établissement.

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 d'agressions.

Personnes contactées

Mme Carolanne Riendeau, directrice

M. Olivier Abiad, vice-président

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).

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4318742	9 septembre 2020	RAP1323595

RAPPORT D'INTERVENTION

Mme B

M. William Régimbald, policier ville de St-Jérôme

Déroulement de l'intervention

Je contacte Mme Riendeau et M. Abiad, employeurs et Mme A travailleuse afin de m'assurer des mesures préventives concernant les risques d'agressions de la part d'un résident

Après avoir échangé avec les personnes ci-haut mentionnées, je contacte Mme Riendeau et Mme A pour leur faire part de mes constatations.

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

Description des observations et des informations recueillies

Présentation du milieu :

L'établissement héberge environ 52 résidents sur deux étages. Le rez-de-chaussée est réservé pour les résidents semi-autonomes, le premier étage héberge les résidents avec perte cognitive ou démence. L'établissement fait partie d'un regroupement de résidences.

L'établissement emploie environ 23 travailleurs non syndiqués, dont des préposés aux bénéficiaires (PAB) et des infirmières auxiliaires. Il n'y a pas de comité santé sécurité.

Les PAB sont embauchées avec une formation de base ou une équivalence. Une première journée d'accueil est prévue avec les ressources humaines, l'administratif est survolé, les règles de fonctionnement et la visite des lieux également. Ensuite la PAB est jumelée à une PAB d'expérience qui parraine les premiers jours de travail.

L'employeur ne fournit pas de formation spécifique aux risques de violence ou d'agressions pour les PAB de cet établissement. Cependant certains PAB y travaillant, ont reçu la formation SAPA (soutien à l'autonomie des personnes âgées) dans lequel on mentionne les troubles

d'Alzheimer ou de type cognitifs.

D'autres travailleurs du premier étage ont reçu la formation SCPD (Symptômes comportementaux et psychologiques de la démence) dans le cadre d'autres fonctions et au moins un de ces travailleurs formés est en tout temps sur le premier étage.

L'employeur me mentionne que, anciennement et présentement, les résidents de cet établissement ne sont pas agressifs ou ne se désorganisent pas avec des comportements qui exigeraient une formation d'approche.

Situation d'agressions :

Cependant, un résident [redacted] se désorganise et démontre des épisodes d'agressions verbales crues sur une base journalière, la partie employeur et la partie travailleur sont d'accord sur ces faits. Ce résident [redacted] lors des désorganisations il peut cracher ou lancer des objets au sol/murs.

On me mentionne que l'agressivité du résident s'est amplifiée dû au contexte de la COVID-19.

[redacted]

L'employeur me confirme également que tout travailleur vivant des difficultés psychologiques ou émotionnelles avec l'agressivité du résident pourra être relocalisé dans des tâches ne comprenant pas d'interagir avec le résident.

L'employeur tente de relocaliser le résident désorganisé, cela revêt de l'administratif relié au CISSS des Laurentides et diagnostiques. Il n'est pas possible de savoir à quel moment le résident pourra être relocalisé.

L'employeur m'informe qu'une procédure est élaborée par le CISSS des Laurentides pour les désorganisations du résident. Elle comporte uniquement le fait d'appeler les policiers lorsque le

résident se désorganise. Cela me semble vague et peu instructif sur l'approche que les travailleurs doivent avoir avec le résident. Aussi il a absence de procédure sur ce que doivent faire les travailleurs afin de préserver leur santé sécurité lors des épisodes agressifs. La **dérogation #1 est émise** afin qu'une procédure d'intervention ou de réaction soit établie pour les comportements d'agressivité du résident. L'employeur me précise qu'un journal de vie n'a pas pu être élaboré pour le résident. Passé flou et peu d'informations.

Les travailleurs ont l'information de ne pas prodiguer de soins au résident, seulement la médication. Un agent de sécurité est à la porte de la chambre du résident depuis environ 15 jours, il y est 16h/24h. Il suit le résident s'il se déplace. Si le résident est seul à l'extérieur, l'agent de sécurité peut rester à l'intérieur et le surveiller de la porte, sinon il doit l'accompagner. Il ne peut pratiquer d'arrêt d'agir, mais peut s'interposer entre le résident et une PAB. Toutefois, les travailleurs n'ont pas d'autres informations concernant la manière d'agir avec le résident ou ce type de résident démontrant de l'agression verbale, la **dérogation #2 est émise**. Donc une formation spécifique pour les procédures de la dérogation #1 et afin de mieux saisir le comportement du résident. Dans un autre temps une formation générale à propos les comportements de type agressions verbales. Les travailleurs pourront être mieux outillés à faire face à ces agressions quotidiennes et savoir reconnaître certains symptômes déclencheurs. Ces formations doivent être prodiguées par une personne professionnelle en la matière. Ceci a pour but de faire une gestion préventive en matière d'agression.

Puisque ces comportements de désorganisations et d'agressivité verbale se perdureront et que les travailleurs (PAB, infirmières auxiliaires …) ne sont pas « habituellement » exposés à ces comportements, il y a une probabilité de perturber ces derniers sur le plan psychologique. Il n'y a pas de procédure d'aide spécifique, de soutien, de formation, de relève de mis en place assurant de préserver la santé mentale des travailleurs, la **dérogation #3 est émise**. Le cumul des évènements peut affecter psychologiquement 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.

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.

Stéphany BEAUDRY B.Sc.
Inspectrice
Service de la prévention-inspection - Laurentides
Direction de la prévention-inspection - Rive-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection Montréal et Rive-Nord
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
Tél : 450 431-4000, [redacted]
Fax : 450 431-5305
stephany.beaudry@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4318742	9 septembre 2020	RAP1323595

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

CHSLD Saint-Antoine inc.

Numéro

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'y a pas de procédure sécuritaire de travail spécfique concernant un résident agressif, ce qui peut causer des risques d'agresions de la part du résident envers un travailleur.	2020-09-13	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 SPÉCIFIQUE et GÉNÉRALE sur les risques d'agresions verbales ou autres, 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, un résident déorganisé et agressif verbalement peut causer des lésions psychologiques à un travailleur.	2020-10-04	Non commencée
3	LSST / 51(5) Il n'y a pas de moyens mis en place pour contrôler les effets causé par les agressions verbales fréquente de la part d'un résident sur les travailleurs évitant ceux ci à développer des troubles psychologiques ou d'aptation.	2020-10-04	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).

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

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 novembre 2020 à 9:30	DPI4316954	13 novembre 2020	RAP1325758

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Gestion AJÉ inc.

1, place Rouville-Tessier
Richelieu (Québec) J3L 6Y4

Représentant de l'employeur
Monsieur Pierre Lessard, président

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Gestion AJÉ inc.

1, place Rouville-Tessier
Richelieu (Québec) J3L 6Y4

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	Martin Bergeron	08157
Aussi présents :	Simon Bessette	96969

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 Rivière Richelieu.

Personne rencontrée

Monsieur A [redacted]

Personnes contactées :

Madame Julie Naud, directrice

Madame B [redacted]

Pour cette intervention, je suis accompagné par monsieur Simon Bessette, inspecteur en formation à la CNESST.

Présentation du lieu de travail

La Résidence Rivière Richelieu est une résidence pour des personnes âgées autonomes et semi-autonomes. Elle œuvre dans le secteur d'activité 030 - Services médicaux et sociaux. Cet établissement emploie 60 travailleurs non syndiqués la plupart sont syndiqués, répartis sur trois quarts de travail.

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes susmentionnées et leur expliquons le but de notre intervention. 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

Gestion de la santé et de la sécurité des travailleurs

Nous discutons de la plainte d'une possible agression sur une préposée aux bénéficiaires par une résidente de l'établissement lors de son quart de travail de nuit.

Lors des quarts de nuit, il y a préposées aux bénéficiaires (une préposée de chaque côté de l'établissement). Un gardien de sécurité n'est présent que le jour.

Lors de notre discussion par téléphone le 17 septembre 2020, madame B m'informe qu'un résident l'aurait pris par la gorge alors qu'il voulait entrer dans la cuisine. Elle aurait voulu l'empêcher. Elle a contacté les policiers, suite aux recommandations de monsieur A À l'arrivée des policiers, le résident était calme et dans sa chambre. Les ambulanciers n'ont pas été contactés.

Lors de ma visite l'employeur m'informe qu'il n'y a pas eu vraiment de rapport

d'accident ou d'incident suite à cet évènement. J'informe l'employeur que ces évènements doivent être détaillés dans un rapport d'accident ou d'incident afin d'y répertorier tous les évènements. Les travailleurs devront être informés de la présence de ce rapport d'accident/incident et comment le remplir.

Voir dérogation #1

Gestion des risques de violence et agression en milieu de travail

Une formation concernant la clientèle agressive a été donnée aux travailleurs durant l'été. Cette formation a été donnée par une éducatrice spécialisée du CLSC.

De la documentation m'est transmise par monsieur A :

- Capsule milieu de vie et approche à favoriser avec les usagers et respect dans leur milieu de vie;
- Procédure agressivité verbale;
- Intervention liée à l'agressivité (s'applique en générale et non spécifique à l'établissement);
- Pistes d'intervention auprès d'une clientèle souffrant d'un trouble de la personnalité.

Procédure d'intervention en cas de désorganisation :

En cas de désorganisation, aucune mesure ou procédure claire et défini n'est établie afin de contrôler les risques d'agression et de violence du côté de la Résidence Rivière Richelieu.

Lorsque la supervision de l'employeur est moins présente, pour différents besoins, la gestion de désorganisation est plus improvisée et mets à risques les préposées.

Autrement dit, il n'y a pas de procédure d'intervention sécuritaire dûment organisée en cas de désorganisation.

Les travailleurs devront être informés de cette procédure.

Voir dérogations #3 et #4

Prévention de la violence

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 incluant le risque d'agression par les usagers.

L'évaluation doit comprendre les risques de violence, c'est-à-dire repérer les éventuels postes de travail à risque, les personnes exposées et les différents facteurs de risque et les causes. À cette étape, les situations vécues antérieurement ainsi que les plaintes exprimées par les travailleurs sont des sources d'information qui doivent être exploitées par l'employeur.

À partir de l'évaluation du risque effectué par l'employeur, des mesures permettant d'éviter les situations de violence doivent être trouvées et mises en place :

- **Primaire** : Prévenir ou diminuer la possibilité qu'un acte violent puisse survenir à la source. Mettre des mesures en place pour assurer la formation et l'information des travailleurs ainsi que l'aménagement et l'organisation du lieu de travail.

- **Secondaire** : Malgré les mesures servant à prévenir les actes de violence, il est possible qu'ils surviennent malgré tout. L'employeur doit s'assurer de mettre en place des procédures d'intervention d'urgence afin de contrôler les situations de violence.

- **Tertiaire** : Les travailleurs impliqués dans les situations de violence peuvent subir des lésions physiques et psychologiques. L'employeur doit prendre en considération la santé psychologique des travailleurs impliqués afin d'en limiter l'impact. Ainsi, des mesures de soutien psychologique doivent être mises en place, par exemple, ne pas laisser un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence seul durant les heures suivant l'incident et apporter rapidement une aide psychologique à la victime dans les heures et les jours qui suivent. De plus, à ce niveau, il est important de mettre en place des mécanismes de contrôle et d'analyse de la situation, **soit déclarer l'agression en accident du travail, analyser l'agression en interne, réévaluer le risque et si besoin adopter de nouvelles mesures de prévention.**

Mesures 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 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.

Martin Bergeron
Inspecteur
Service de prévention-inspection - Montérégie Centre
Direction de la prévention-inspection - Centre Sud
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 (Québec) J3B 1W5
Tél : 450-359-2100, poste [redacted]
Fax : 450-359-8831
Courriel : martin.bergeron@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4316954	13 novembre 2020	RAP1325758

RAPPORT D'INTERVENTION

Simon Bessette
Inspecteur
Service de prévention-inspection - Montérégie Centre
Direction de la prévention-inspection - Centre Sud
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 (Québec) J3B 1W5
Tél : 450-359-2100, poste [redacted]
Fax : 450-359-8831
Courriel : simon.bessette@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4316954	13 novembre 2020	RAP1325758

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

Gestion AJÉ 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) MOYEN DE COMMUNICATION PROCÉDURE 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 moyen uniformisé de transmettre les événements d'accident vécues par les travailleurs, ce qui fait en sorte que l'employeur ne peut pas mettre en place les moyens nécessaires pour prévenir les risques d'agression.	2021-01-18	Non commencée
2	LSST / 51(3) PROCÉDURE ÉPISODE DE DÉSORGANISATION 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 procédures d'intervention claire en cas de désorganisation d'un résident. Puisque la façon de faire n'est pas établie, une confusion est possible d'où un risque d'agression et de blessure pour les travailleurs.	2021-01-18	Non commencée
3	LSST / 51(9) 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, les travailleurs devront être formés afin de réagir adéquatement avec la clientèle agressive d'où un risque d'agression et de blessure pour les travailleurs.	2021-01-18	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

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Téléc. : 450 359-8831

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4
Téléc. : 450 377-6299

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
11 novembre 2020 à 10:00	DPI4319512	20 novembre 2020	RAP1325919

Destinataire

Numéro d'employeur :

Green Cross Biotherapeutics inc.

2911, avenue Marie-Curie
Saint-Laurent (Québec) H4S 0B7

Représentant de l'employeur
Monsieur Jae Hyun Bae, Président

Lieu de travail

Numéro :

Green Cross Biotherapeutics inc.

2911, avenue Marie-Curie
Saint-Laurent (Québec) H4S 0B7

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Julie Boucher	10132

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la prévention de la propagation de la COVID-19, l'application du programme de prévention, le cadenassage, la santé psychologique, les mesures d'urgence et les espaces clos.

Personnes rencontrées

M. Simon J. Daigle, directeur santé, sécurité et environnement

M. A

Présentation du lieu de travail

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4319512	20 novembre 2020	RAP1325919

RAPPORT D'INTERVENTION

L'entreprise Green Cross Biotherapeutics inc. œuvre dans le secteur d'activité (002) – Industrie chimique et est une usine de fractionnement de plasma. Il y a une trentaine de travailleurs sur les lieux de travail tandis que la majorité du personnel est en télétravail. L'usine n'est pas en opération, mais il y a des activités au laboratoire et dans les bureaux, des activités de maintenance et la présence du sous-traitant Johnson Controls en tout temps.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. Daigle et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et par la suite M. A se joint à nous. Nous discutons des éléments cités plus hauts et à la fin de l'intervention j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

COVID-19 :

Plusieurs mesures sont mises en place afin de prévenir la propagation de la COVID-19 dans l'établissement. Ces mesures comprennent des mesures d'exclusion des travailleurs présentant des symptômes, une organisation des tâches favorisant la distanciation physique des travailleurs, le port du masque de procédure, le nettoyage des surfaces touchées fréquemment et l'hygiène des mains.

Programme de prévention :

Dans le cadre du dossier d'intervention DPI4271400, un programme de prévention avait été demandé à l'employeur, qui me l'avait transmis le 29 juin 2018. J'effectue un suivi du programme de prévention de 2018 et je constate que certains éléments n'ont pas été mis en place tels que planifiés.

L'employeur avait notamment planifié rédiger les fiches de cadenassage avant le 30 septembre 2018. M. Daigle m'informe qu'un total de 16 fiches sont rédigées, dont 8 l'ont été en 2020. **Une dérogation est émise** afin que l'employeur rédige les procédures de cadenassage pour chacune des machines situées dans l'établissement. M. Daigle m'informe que plusieurs équipements ne sont pas en utilisation, car l'usine n'est pas encore en opération et qu'il y a un grand volume de procédures à rédiger. Ces informations ont été prises en compte pour établir un délai de correction.

Selon le plan d'action, l'employeur devait aussi faire l'inventaire des espaces clos et les

identifier. Selon M. Daigle, certains espaces clos ont été identifiés dans le passé, mais pas tous. **Une dérogation est émise.**

En date du 11 novembre, je transmets par courriel à M. Daigle l'orientation de la CNESST concernant la définition d'un espace clos. Selon cette orientation, le RSST vise des espaces fermés ou partiellement fermés qui sont susceptibles de contenir une atmosphère dangereuse ou des matières à écoulement libre, ce qui correspond aux types d'espaces donnés en exemple dans la définition d'un espace clos.

Comité de santé et sécurité

M. Daigle m'informe qu'un comité de santé et sécurité paritaire a été formé. M. Daigle m'informe que les membres travailleurs n'ont pas été désignés par scrutin. Selon M. Daigle, dans chacun des départements les travailleurs ont été encouragés à se joindre au comité et environ [redacted] travailleurs se sont joints. **Une dérogation est émise** afin que le processus de sélection des membres du comité de santé et sécurité du travail prévu à l'article 15 du Règlement sur les comités de santé et sécurité du travail soit respecté.

Détection du niveau d'éthanol :

M. Daigle m'informe que les alarmes d'éthanol (alcool éthylique) pouvant mener à l'évacuation de l'établissement ont été établies par une firme d'ingénierie en considérant le danger d'explosion alors que les valeurs d'exposition admissibles des contaminants dans l'air pour les travailleurs (référence à l'annexe 1 du RSST) n'ont pas été considérées. La VEMP de l'éthanol est de 1000 ppm et le DIVS est de 3300 ppm tandis que la LIE est de 3,3%. Selon l'article 49 du RSST, la concentration de vapeurs ou de gaz inflammables dans un bâtiment doit être maintenue en dessous de 25 % de la LIE. La concentration d'éthanol dans l'air acceptable au niveau de la santé est inférieure à la concentration dans l'air acceptable face au danger d'explosion. M. Daigle m'informe qu'il a soulevé ce point auprès de la direction de l'entreprise et qu'il a complété un formulaire de demande de changement d'ingénierie (engineering change request form) à ce sujet. M. Daigle me transmet le document daté du 24 décembre 2020. M. Daigle m'informe qu'il n'y a pas d'éthanol dans l'établissement étant donné que l'usine n'est pas en opération.

Une dérogation est émise afin que l'employeur donne suite à cette demande.

Santé psychologique :

Pour faire suite à ma visite, M. Daigle me transmet la Politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique. Je constate que des moyens de prévention sont en place mais peu connus des travailleurs. **Une dérogation est émise** afin que l'employeur fasse la promotion de cette Politique au sein des travailleurs afin que ceux-ci connaissent les moyens de prévention et les recours que prévoient la Politique.

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

Conclusion

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

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 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.

Julie Boucher

Inspectrice

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4319512	20 novembre 2020	RAP1325919

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

Green Cross Biotherapeutics inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 72 Les travailleurs membres du comité de santé et sécurité n'ont pas été désigné par structin, conformément à l'article 15 du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail.	2021-02-09	Non commencée
2	RSST / 188.5 Cadenassage L'employeur ne s'assure pas qu'une procédure décrivant la méthode de contrôle des énergies soient élaborées et appliquées.	2021-05-10	Non commencée
3	LSST / 51(5) Espaces clos L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la sécurité car il n'a pas fait l'inventaire des espaces clos présents dans l'établissement. Il y a un risque de blessures pour un travailleurs effectuant un travail dans un espace clos non répertorié par l'employeur.	2021-01-10	Non commencée
4	LSST / 51(5) Harcèlement psychologique L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et contrôler les risques pouvant affecter la santé des travailleurs car la politique en place qui vise à contrer le harcèlement psychologique n'est pas connue des travailleurs.	2020-12-11	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4319512	20 novembre 2020	RAP1325919

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
Green Cross Biotherapeutics inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(8) Concentration d'éthanol dans l'air L'employeur ne s'assure pas que l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé et à la sécurité de quiconque car une demande de changement au niveau des alarmes d'évacuation liée à la concentration d'éthanol dans l'air a été transmise à l'employeur pour que ces alarmes considèrent l'annexe 1 du RSST et l'employeur n'y a pas donné suite, ce qui expose les travailleurs à un risque pour leur santé.	2021-01-10	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)
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-3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Téléc. : 514 906-3420

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 novembre 2020 à 9:00	DPI4307703	19 novembre 2020	RAP1326558

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Canadoil Forge ltée

805, boulevard Alphonse-Deshaies
Bécancour (Québec) G9H 2Y8

Représentant de l'employeur
Monsieur Subban Chettiar Danasekaran

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Canadoil Forge ltée

805, boulevard Alphonse-Deshaies
Bécancour (Québec) G9H 2Y8

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Caroline Michelin	61273
Aussi présents :	Stéphanie Rosa	87268

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, dont le harcèlement psychologique.

Personnes rencontrées

M. A [redacted]

Mme B [redacted]

M. C [redacted]

M. D [redacted]

M. E [redacted]

M. F [redacted]

M. Martin Toutant, directeur général

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307703	19 novembre 2020	RAP1326558

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Canadoil Forge Ltée œuvre dans le secteur d'activité 09- Première transformation des métaux et se spécialise dans la fabrication de raccords métalliques de grandes dimensions. Elle emploie pour le moment environ 70 travailleurs syndiqués.

Nous rencontrons les parties et leur expliquons le but de notre intervention. Nous discutons avec les parties des mesures en place dans le but de prévenir les risques à la santé psychologique. À la fin de l'intervention, un récapitulatif est effectué.

Déroulement de l'intervention

Cette intervention fait suite à la demande d'un travailleur pour harcèlement psychologique à la suite de gestes répétés et de conduites vexatoires envers lui par un ou des travailleurs. Étant donné que les informations recueillies comportent des éléments sensibles, elles ne seront pas divulguées au présent rapport d'intervention.

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.

Le but de l'intervention est de s'assurer que le milieu de travail possède et met en application des mesures visant à contrer le harcèlement psychologique Cette intervention ne se veut pas une enquête sur les faits rapportés, mais une démarche visant la prise en charge des situations de harcèlement psychologique au travail et des lésions qui en découlent.

Obligations de l'employeur :

J'informe 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 au travail. »
Ceci passe souvent par la mise en place d'une politique visant à contrer le harcèlement et la violence au travail. L'employeur possède déjà une telle politique qui a été modifié en 2019 lors d'une précédente intervention de la CNESST.

Application de la politique :
Lors de discussions avec les personnes mentionnées ci-haut je constate que certains éléments de la politique non pas été mis en application :

-Dans la politique, il est indiqué : les conclusions de l'enquête doivent être présentées dans les meilleurs délais, si possible dans les 3 mois suivants le dépôt de la plainte. Dans le présent cas, la plainte a été déposée il y a maintenant [redacted] soit en [redacted] On m'informe que l'enquête externe est terminée et que les résultats sortiront d'ici une semaine ou deux. Par ce fait même, les délais prévus de 3 mois dans la politique sont largement dépassés.

-Dans la plainte, il est indiqué : lorsque la plainte est recevable, le responsable des ressources humaines avise par écrit le plaignant qu'une enquête aura lieu. Dans le présent cas, le plaignant n'a pas été avisé par l'employeur. Il a été mis au fait que l'enquête avait débutée par la compagnie externe qui fait l'enquête.

-Dans la politique, il est indiqué : Lors de l'enquête, des mesures temporaires (transitoires) doivent être prises, si nécessaire, pour éviter des débordements entre le plaignant et le mis en cause. Comme par exemple : changer de coéquipier ou changer de quart de travail, etc. Dans le présent cas, il y a quelques actions qui ont été prises par l'employeur, tel que, peinturer les cassiers des employés pour ne plus qu'on refasse de graffitis sur le cassier du plaignant. Ces actions sont réactives aux gestes commis par le ou les mis en cause et permettent d'éviter qu'on refasse le même geste au plaignant. Toutefois, ces actions ne permettent pas de connaître le mis en cause et de faire cesser les prochains gestes vexatoires.

L'employeur ne nie pas les évènements répétés et vexatoires survenus au plaignant. Il ne sait pas qui a commis ses gestes. Bien que l'employeur ait rencontrés les employés à de nombreuses reprises pour les sensibiliser au harcèlement et a aussi posé des actions suites aux gestes de harcèlement, ces actions non pas permis de faire cesser le harcèlement. Le ou les mis en cause ont commis à nouveau, et ce, malgré les mesures temporaires et le dépôt de la plainte, à de nombreuses reprises des gestes vexatoires envers le plaignant.

Il est de la responsabilité de l'employeur, ou de son représentant, de faire cesser les comportements inappropriés, et ce, même si on ne connaît pas la personne ou le groupe qui

harcèle. Le tout doit être fait dans les meilleurs délais en instaurant une mesure transitoire qui permettra de protéger la personne plaignante. Cette mesure évite que la situation dégénère suite au dépôt de la plainte. Dans les faits rapportés par le plaignant, c'est dans bien des cas les effets personnels du plaignant qui sont utilisés par le ou les mis en cause pour faire subir le harcèlement au plaignant. Serait-il possible que ces objets soient conservés dans un endroit sécuritaire tel le bureau d'un gestionnaire ou peut-on instaurer un système de caméra pour ensuite mettre en place des mesures disciplinaires pour les mis en cause? Le moyen vous appartient. Peu importe le moyen employé, l'employeur doit agir avec diligence et sa rapidité d'actions empêchera une situation de se détériorer davantage et démontrera sa bonne foi dans son souci de protection de son travailleur.

Le dépassement des délais de l'enquête, l'absence d'envoi de confirmation par écrit au plaignant qu'une enquête aura lieu combiné à l'absence de mise en place de mesures transitoires qui permettent d'assurer au travailleur un milieu exempt de harcèlement et de violence, respectueux de la dignité de la personne et propice à assurer le bien-être, la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique a contribué à augmenter le stress et la situation vécue par le plaignant.
Étant donné, que la situation de harcèlement persiste, l'employeur doit mettre en place des mesures transitoires à court terme pour tenter de faire cesser le harcèlement envers le plaignant, tel que mentionné dans sa politique.

Une dérogation est émise (dérogation # 1).

Conclusion

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

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

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Caroline Michelin, inspectrice
Service de 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, bureau 200, rez-de-chaussée
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Téléphone : (800) 668-6210, [redacted]
Télécopieur : (819) 372-3264
Courriel: caroline.michelin@cnesst.gouv.qc.ca

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4307703	19 novembre 2020	RAP1326558

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 ltée

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(3) L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur puisqu'il n'y a pas de mesure de contrôle afin de s'assurer que la politique visant à contrer le harcèlement et la violence au travail soit mise en application. Il y a un danger pour la santé et la sécurité du travailleur puisque la situation vexatoire vécue persiste.	2020-11-24	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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 novembre 2020 à 13:00	DPI4320218	23 novembre 2020	RAP1326928

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

2184, rue Perrier
Jonquière (Québec) G7X 9C9

Représentant de l'employeur
Madame Myriam Tremblay

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Centre d'hébergement des Pensées

3240, rue des Pensées
Jonquière (Québec) G7S 5T9

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : Dave Létourneau 55250

Observations

Objet de l'intervention

Traiter l'objet d'une plainte reçue à la CNESST concernant un bénéficiaire qui présenterait des risques d'agression et de manifestation de violence à l'égard du personnel soignant.

Personnes rencontrées

Madame Caroline Boily, gestionnaire des Pensées
Monsieur Christian Dallaire, chef d'établissement des Pensées
Madame Nancy Huard, assistante infirmière-chef (AIC) des Pensées
Madame A[redacted]
Madame Catherine Tardif, partenaire d'affaires en gestion des ressources humaines

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320218	23 novembre 2020	RAP1326928

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

Le CHSLD des Pensées est inclus dans le secteur d'activité (30)-Services médicaux et sociaux. Le centre emploie environ 150 travailleurs syndiqués de différents corps de métier (ex. : infirmiers, infirmiers aux préposés, hygiène et salubrité, alimentaire, etc.). Il y a trois quarts de travail et trois syndicats (FIQ, APTS et CSN). Il n'y a pas de programme de prévention, de représentant à la prévention et de comité de santé et de sécurité (CSS).

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

Déroulement de l'intervention

Une rencontre avec les parties à lieu avec le logiciel *Teams* afin de traiter l'objet de la plainte. À la fin de l'intervention, un récapitulatif des actions qu'aura à mener l'employeur pour la suite du dossier lui est livré.

Description des observations et des informations recueillies

Objet de la plainte

Au moment de mon intervention, les représentants syndicaux m'informent que l'objet de la plainte est toujours pertinent. En somme, les parties m'affirment que le cas du résident 'X' est toujours problématique, et ce, depuis son arrivée au centre.

Le résident 'X' du [redacted] manifeste de la violence physique à l'égard de différents corps de métier et résidents dans différents lieux. Concrètement, l'employeur me rapporte des événements comme :

1- Le résident donne des coups de poing ;
2- Le résident frappe avec des serviettes / piquées.

Mesures prises et version de l'employeur

Selon l'employeur, qui est bien au fait de la situation, le comportement du résident 'X' est imprévisible, mais de façon générale les manifestations de violence physique se produisent lorsqu'on le contraint. L'employeur m'informe également que les manifestations se produisaient à raison d'environ 1 à 2 fois par jour il y a de cela 2 ou 3 semaines, mais que la situation se serait grandement améliorée depuis ce temps.

Au moment de mon intervention, voici essentiellement les mesures mises en place par l'employeur :

1) Affectation d'un agent de sécurité ou d'un PAB en 2e option sur les 3 quarts de travail ;

2) À la suite des événements, des rapports d'événements (feuilles vertes) seraient signifiés aux gestionnaires et ceux-ci procèderaient aux enquêtes et analyses. **Je demande à l'employeur de me faire parvenir ces rapports d'événements au plus tard le vendredi 20 novembre 2020.**

3) Par la démarche initiée au point 2, la médication et l'approche envers le résident X auraient été ajustées. Sur ce dernier point, **je demande à l'employeur de me faire parvenir la dernière version du plan d'intervention individualisé au plus tard le vendredi 20 novembre 2020.**

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

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.

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.

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, etc.

   À la suite des comportements perturbateurs et agressifs du résident 'X', je conviens avec l'employeur des éléments suivants afin de contrôler et prévenir les risques d'agression :

   Tous les travailleurs en contact avec le résident 'X' devront être formés à cet effet visant à développer les habiletés et les modes d'intervention pour assurer leur sécurité et celle des autres en situation d'agressivité par le résident 'X'. **Une dérogation est émise (1).** Actuellement, dû notamment au manque de disponibilités des formateurs, l'employeur m'explique que ce serait moins de 50% des travailleurs qui auraient suivi cette formation.

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.

Lors de la prise de connaissance de la dernière version du plan d'intervention

individualisé, je vérifierai si l'employeur a élaboré et mis en place un protocole d'intervention lors d'une désorganisation comportementale du résident 'X' satisfaisante (les comportements à adopter et les limites acceptables, la surveillance, les mesures de contention, 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 : débreffage à chaud, retour post-événement, etc.).

Je fais les demandes suivantes à l'employeur :

Prévoir un mécanisme écrit, clair et structuré pour offrir un soutien immédiat et systématique à un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence. **Une dérogation est émise (2).** De plus, les travailleurs devront être formés à cet effet. **Une dérogation est émise (3).**

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 et le maître d'œuvre doivent s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs perdurent dans le temps.

Conclusion

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320218	23 novembre 2020	RAP1326928

RAPPORT D'INTERVENTION

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 LSST. Si une dérogation ne peut être corrigée dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

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.

CNESST **Dave Letourneau, chimiste, M.Sc.**
Inspecteur au service de la prévention/inspection Saguenay-Lac-St-Jean
Direction de la prévention/inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 696-5200, poste [redacted] ou 1 800 668-0087
Télécopieur : 418 696-9957
Courriel : dave.letourneau@cnesst.gouv.qc.ca
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320218	23 novembre 2020	RAP1326928

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Saguenay - Lac-Saint-Jean

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former tous les travailleurs qui interviennent ou qui sont susceptibles d'intervenir auprès du résident X a la prévention des manifestations de violence (Ex :AAPA écourtée). Il y a danger d'une lésion pour le travailleur lors d'une agression physique si, par exemple, un travailleur se met a risque parce que l'approche ou encore les principes de l'intervention ne respectent pas les règles de l'art.	2020-12-01	Non commencée
2	LSST / 51(3) L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur en ce qu'il n'a pas de procédure écrite, claire et structurée afin d'offrir un soutient immédiat et systématique a un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence. Il y a danger d'aggraver les conséquences d'une lésion psychique pour le travailleur qui n'a pas le support requis suite a l'événement.	2020-12-26	Non commencée
3	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, il doit former le travailleur a la procédure de travail écrite pour le soutient immédiat et systématique a un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence. Il y a danger d'aggraver les conséquences d'une lésion psychique pour le travailleur qui n'a pas le support requis suite a l'événement.	2020-12-26	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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
19 novembre 2020 à 13:30	DPI4320367	26 novembre 2020	RAP1327550

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Ctre de services scolaire des Patriotes

1740, rue Roberval
Saint-Bruno (Québec) J3V 3R3

Représentant de l'employeur
Monsieur Dominique Gosselin

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

École primaire de Bourgogne

1415, avenue Bourgogne
Chambly (Québec) J3L 1Y4

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Manon Guérin	32565

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 d'élèves de l'école de Bourgogne.

Personnes rencontrées

Madame Lysanne Landry, directrice d'école
Madame A [redacted]
Madame B [redacted]
Madame C [redacted]
Madame D [redacted]
Monsieur E [redacted]

Présentation du lieu de travail

École De Bourgogne est une école primaire francophone publique comptant près de 600 élèves du préscolaire à la 6e année. En plus de l'enseignement en classe régulière, l'école offre des

services aux élèves présentant un trouble envahissant du développement et compte parmi ses 29 groupes, deux classes répondant aux besoins des élèves présentant des troubles d'adaptation (911 et 912). Exceptionnellement, le service équinoxe (répit) n'est pas offert cette année compte tenu de l'actuelle pandémie de la COVID-19.

Outre les services d'enseignement offerts par 37 enseignants, les élèves peuvent bénéficier de l'expertise d'un groupe de professionnels en psychologie, psychoéducation, orthopédagogie, orthophonie, éducation spécialisée et travail social.

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

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- Il y a un comité de santé et sécurité du travail;
- Il y a un registre d'accidents/incidents du travail;
- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives mises en place au besoin.

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

Accompagnée de Mme Daisy Gauthier, conseillère experte en santé psychologique et violence au travail à la CNESST, je rencontre les personnes ci-haut mentionnées dans la salle du personnel. Nous discutons de la problématique d'agression qui m'a été soulevée par l'association accréditée du syndicat de Champlain.

Au moment de la plainte, madame C m'a transmis des rapports d'incidents.

Préalablement à la rencontre, un plan d'action a été mis en place par l'employeur et madame Landry nous l'a transmis par courriel.

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320367	26 novembre 2020	RAP1327550

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

Description de la problématique soulevée

Une plainte est logée au bureau de la CNESST le 2 novembre 2020 par le syndicat à l'effet que des travailleurs sont victimes d'agression suite à des désorganisations comportementales. Le [redacted] l'événement survenu a causé des blessures et l'arrêt de travail de [redacted] travailleurs.

Nous informons l'employeur qu'en vertu de l'article 62 3° de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il était tenu de nous informer dans les 24 heures de l'événement puisque qu'il a entrainé des blessures à plusieurs travailleurs les empêchant d'accomplir leur fonction pendant un jour ouvrable.

Article 62 :

> L'employeur doit informer la Commission par le moyen de communication le plus rapide et, dans les 24 heures, lui faire un rapport écrit selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement, de tout événement entraînant, selon le cas:
>
> 1° le décès d'un travailleur;
>
> 2° pour un travailleur, la perte totale ou partielle d'un membre ou de son usage ou un traumatisme physique important;
>
> 3° des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable;
>
> 4° des dommages matériels de 150 000 $ et plus.
>
> L'employeur informe également le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention.
>
> Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'événement ou si l'inspecteur autorise un changement.
>
> Copie du rapport de l'employeur doit être transmise dans les plus brefs délais au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et à l'association accréditée.

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.

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.

Mesures mises en place par l'employeur

Lors de la rencontre, les personnes présentes, tant les représentants de l'employeur que ceux des travailleurs, s'entendent sur le fait qu'il y a présence d'un risque à la sécurité du personnel relié à certains élèves.

Mme Landry nous présente les mesures mises en place dans le récent plan d'action pour réduire ce risque, notamment :

- Entrée progressive des élèves;
- Rencontre des parents;
- Nouvel aménagement dans la classe;
- Espace corridor repensé;
- Finalisation du local de retrait;
- Augmentation provisoire (4 à 5) du nombre de travailleurs dans la classe;
- Utilisation du local covid pour des rencontres individuelles avec les élèves;
- Finalisation de la séquence d'interventions;
- Information aux différents partenaires (chauffeurs de berline, surveillante du dîner);
- Présentation du plan aux enseignants spécialistes.

Les parties confirment que malgré l'ajout des mesures susmentionnées des désorganisations comportementales persistent depuis le retour progressif des élèves de la classe 912 ce qui nécessitent occasionnellement des interventions physiques pour assurer la sécurité de l'élève et celle des autres. Il est important d'analyser les risques d'agression que s'exposent les travailleurs qui interviennent dans la classe 912 pour ensuite mettre en place des mesures de prévention et de protection notamment en lien avec les niveaux de prévention soit primaire, secondaire et tertiaire.

Suite aux informations recueillies, il est convenu avec l'employeur qu'il mettra en place des mesures à court terme (transitoire) visant à prévenir et contrôler les risques d'agression et d'en informer les travailleurs à cet effet.

Aussi, l'employeur s'engage à nous envoyer par courriel le syllabus du cours de l'ITCA ainsi que l'ébauche du protocole d'intervention (algorithme).

Autre élément :

Lors de la visite du local de retrait, nous avons constaté que les néons au plafond ne sont pas protégés contre un bris accidentel. Bien que les élèves qui vont dans ce local ne portent pas de chaussures, il nous apparaît essentiel que les néons soient protégés par un grillage ou l'équivalent afin de prévenir quiconque du danger de projection de débris.

Madame Landry m'informa que le centre de service est au fait de la situation et compte apporter le correctif. Je demande à madame Landry de relancer le centre de service pour que le correctif soit rapidement apporté.

Voir dérogation #2.

Permanence des correctifs

À plus long terme, l'employeur devra mettre en place des mesures pour s'assurer que le protocole d'intervention pour les classes 911 et 912 demeure adapté aux besoins des différents acteurs. À cet effet, madame Landry prévoit que les 5 journées pédagogiques au début de la scolaire soient utilisées pour l'étude des dossiers et que la formation ITCA soit transmise plus tôt dans le calendrier scolaire.

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'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);

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320367	26 novembre 2020	RAP1327550

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

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

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

Une visite est prévue le 7 décembre 2020 à 9h30.

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.

Manon Guérin
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]
Télécopieur : 450-377-6299
Courriel : manon.guerin@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320367	26 novembre 2020	RAP1327550

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

Ctre de services scolaire des Patriotes

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) L'employeur ne dispose pas de moyen d'analyser les risques d'agression que s'exposent les travailleurs qui interviennent dans la classe 912 pour ensuite mettre en place des mesures de prévention et de protection notamment en lien avec les niveaux de prévention soit primaire, secondaire et tertiaire.	2020-12-04	Non commencée
2	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs puisque les néons situés dans la salle d'apaisement ne sont pas protégés contre un bris accidentel. Il y a un danger de projection de débris .	2020-11-26	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
Montérégie C. et O.
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Téléc. : 450 359-8831

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4
Téléc. : 450 377-6299

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
3 décembre 2020 à 9:00	DPI4320958	15 décembre 2020	RAP1329140

Destinataire

Numéro d'employeur :

CISSS de la Montérégie-Centre

2727, boulevard Taschereau
Saint-Hubert (Québec) J4T 2E6

Représentant de l'employeur
Madame Karine Gauthier, Chef Sce Gestion Prés. au Trav

Lieu de travail

Numéro :

Hôpital du Haut-Richelieu

920, boulevard du Séminaire Nord
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3A 1B7

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : Marilyn Boulianne	10324

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la hiérarchie des mesures de prévention pour contrôler la propagation de la COVID-19.

Personnes rencontrées

Monsieur Philippe Côté, chef du service de prévention, promotion et mieux-être au travail, Direction des ressources humaines, des communications et des services juridiques, CISSS Montérégie-centre

Madame Judith Pomminville, préventionniste, service de prévention, promotion et mieux-être au travail, Direction des ressources humaines, des communications et des services juridiques, CISSS Montérégie-centre

Madame A Confédération des syndicats nationaux (CSN), CISSS Montérégie-centre

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320958	15 décembre 2020	RAP1329140

RAPPORT D'INTERVENTION

Monsieur B Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), CISSS Montérégie-centre

Madame C Garda

Madame Catherine Larivière, chef de secteur, service alimentaire, Centre hospitalier du Haut-Richelieu

Madame Janick Lapierre, Chef activité alimentation, Centre hospitalier du Haut-Richelieu

Madame April Fequet, chef de l'urgence, Centre Hospitalier du Haut-Richelieu

Par téléphone

Monsieur Driss El Bahi, chef de secteur sécurité et stationnement, Centre hospitalier du Haut-Richelieu

Présentation du lieu de travail

Le Center hospitalier du Haut-Richelieu œuvre dans le secteur d'activité (030) – santé et services sociaux. Il compte environ 295 lits et plus de 2000 travailleurs syndiqués répartis sur 3 quarts de travail. Le Centre hospitalier n'est pas un centre désigné pour traiter les cas de COVID. Les patients présentant cette maladie sont redirigés vers le Centre hospitalier Charles-Lemoyne qui est le centre désigné pour la région.

Des travailleurs d'agence sont aussi présents sur plus d'un service.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les gens nommés précédemment et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'établissement et sur les mesures de prévention en place pour contrôler la propagation de la COVID-19. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises.

Étant donnée la taille de l'établissement, l'intervention s'est déroulée en 3 temps. Avec les gens rencontrés, j'ai regardé :

1. Le contrôle des accès au bâtiment – les mesures de surveillance des symptômes – et la surveillance concernant la distanciation à l'extérieur du bâtiment.
2. Les pauses et les repas à la cafétéria principale et à celles de l'urgence.
3. Les mesures en place à l'urgence.

Obligations de l'employeur :

L'employeur doit procéder à une identification des risques de transmission de la COVID-19

dans son milieu de travail. À défaut de pouvoir éliminer les risques de contamination, il doit viser à les diminuer et à les contrôler.

Les obligations légales en santé et sécurité du travail, autant pour l'employeur que pour les travailleurs et travailleuses, doivent être appliquées dans le contexte de la COVID-19.

Clientèle visée par cette intervention

Les parties sont avisées au départ que le mandat confié à la Commission en regard des mesures de contrôle pour freiner la propagation de la COVID-19 s'adresse aux travailleurs.

Pour en apprendre davantage sur ce qui est applicable aux usagers, je dirige les parties vers un représentant de la santé publique qui a autorité en la matière ou encore le Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS).

Hiérarchie des mesures de contrôle

J'informe les parties que la ligne directrice de l'intervention est appuyée sur la hiérarchie des mesures de contrôle proposée par la CNESST.

Cette hiérarchie est établie en fonction de l'efficacité des moyens, du plus efficace au moins efficace.

COMMENT LIMITER LA PROPAGATION DE LA COVID-19 AU TRAVAIL?

Ordre de priorité des mesures de contrôle

1

IDÉAL :
Respectez une distanciation physique de 2 mètres
Une distance d'au moins 2 m entre le travailleur et toute autre personne (travailleur, client, fournisseur, etc.) est assurée en tout temps.

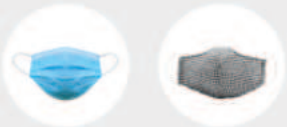
2

SINON :
Utilisez une barrière physique
Une barrière physique (ex. : Plexiglas) entre le travailleur et toute autre personne (travailleur, client, fournisseur, etc.) doit être installée.

3

EN DERNIER RECOURS :
Portez l'équipement de protection requis
Si les mesures 1 ou 2 ne peuvent être appliquées, le travailleur doit porter un masque de procédure ET une protection oculaire (lunettes de protection ou visière).

Le couvre-visage n'est PAS un équipement de protection approprié au travail. Il peut être porté par les travailleurs **en supplément** des mesures décrites ci-dessus.



Masque de procédure — Couvre-visage

Ces recommandations sont basées sur le document *Hiérarchie des mesures de contrôle en milieu de travail* (12 juin 2020) de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/coronavirus

CNESST

À cette hiérarchie des mesures de contrôle s'ajoutent :

- L'exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail.
- L'application de l'hygiène des mains et le respect de l'étiquette respiratoire.
- Le nettoyage et la désinfection des surfaces et des objets.

Description des observations et informations recueillies

Les propos suivants ont été recueillis au moment de l'intervention auprès des travailleurs avec lesquels j'ai discuté, les représentantes de l'employeur et ceux des travailleurs.

Entrées dans l'établissement

Le bâtiment compte plusieurs entrées. La plupart nécessitent l'utilisation de la carte d'employé pour les déverrouiller et accéder au bâtiment. On m'indique toutefois que les travailleurs ont reçu la consigne d'utiliser uniquement les entrées de la rue Pierre-Caisse et celle de l'urgence. L'entrée principale est réservée pour les usagers qui se présentent à des rendez-vous.

On m'indique aussi que les médecins utilisent deux autres portent verrouillées pour entrer au travail. La porte 3 située près du local SS-391 et la porte 5.

Je constate à la porte 3 qu'il n'y a pas de solution hydroalcoolique disponible pour se laver les mains ni de masque de procédure pour remplacer celui que les gens portent. De plus, l'employeur ne peut surveiller l'application des mesures de contrôle puisqu'aucun système ne lui permet (agent de sécurité, caméra, etc.).

La dérogation 1 est émise à cet effet.

À la suite de l'intervention, Monsieur Côté a fait des vérifications et me confirme que cette porte ne pourra plus être utilisée. Aucune carte d'employé ne permettra de la déverrouiller. Elle était empruntée par les services de messagerie pour les médecins. Dorénavant, ils devront utiliser l'entrée des employés de la rue Pierre-Caisse où tous les équipements de protection sont disponibles et où un agent de sécurité voit à faire appliquer les mesures de contrôle.

La dérogation 1 est effectuée.

En ce qui concerne la porte 5, je constate que de la solution hydroalcoolique est disponible, de même que des masques de procédure pour remplacer la protection respiratoire que les gens portent en entrant.

Entrée des travailleurs rue Pierre-Caisse

Cette entrée est sous la supervision d'un agent de sécurité. Il se positionne près de la porte et s'assure que les travailleurs portent des lunettes de protection et qu'ils remplacent leur couvre-visage ou leur masque de procédure par un masque de procédure propre disponible en entrant.

Les travailleurs ont la consigne depuis le 18 octobre dernier de porter les lunettes de protection en tout temps, et ce dès qu'ils entrent. Ce renforcement au niveau des mesures de protection a créé beaucoup d'insatisfaction selon l'agent de sécurité rencontré et les travailleurs opposent encore actuellement une résistance face à cette mesure.

Je constate à l'extérieur la présence de repères visuels au sol qui indiquent la distance de 2 mètres à respecter entre les travailleurs dans la file d'attente. Toutefois, il y a seulement 5 repères visuels. Je considère que c'est peu vu le nombre de travailleurs qui rentre au travail à la même heure. Madame A explique qu'elle s'est rendue à cette entrée avant notre rencontre et elle a constaté que les travailleurs ne respectent pas la distanciation, notamment parce qu'ils veulent entrer vite en raison du froid.

Après ce commentaire, nous regardons la configuration de l'entrée et suggérons quelques solutions à la C Une solution envisagée consiste notamment à ajouter un agent de sécurité en haut de l'escalier à droite pour qu'il supervise l'application des mesures pour le personnel qui se rend en haut. Le second agent, pourrait être positionné au bas de l'escalier de gauche et veillerait à l'application des mesures pour les travailleurs qui se dirigent au sous-sol.

Avec cette configuration, il serait possible pour les travailleurs de faire la file à l'intérieur et elle permettrait aux agents de sécurité d'assurer une supervision des files d'attente pour que le 2 mètres soit respecté.

La C compte mettre cette solution à l'essai dans les meilleurs délais et en évaluer son efficacité.

Entrée des travailleurs par l'urgence

Je constate à l'extérieur qu'il n'y a aucun repère visuel qui indique la distance de 2 mètres à respecter dans une file d'attente.

La dérogation 2 est émise à cet effet.

Il y a la possibilité de placer cette file sous un abri déjà existant qui protège actuellement des tables de pique-nique.

À propos de celles-ci, je vois que toutes les places sont disponibles, qu'il n'y a aucune mesure mise en place pour communiquer aux travailleurs la distance de 2 mètres à respecter. Je conviens avec les parties qu'avec l'hiver qui s'en vient, ces tables ne seront pas utilisées au même niveau qu'en été, mais elles demeurent quand même disponibles pour les fumeurs qui vont prendre leur pause à l'extérieur. Il est possible pour ceux-ci d'utiliser les tables de pique-nique sans porter de masque, sans barrière physique et d'être à moins de 2 mètres.

La dérogation 3 est émise à cet effet.

Je constate que l'agent de sécurité est assis dans l'entrée, en haut de l'escalier. Encore une fois ici, il est possible d'utiliser l'escalier et le corridor pour permettre aux travailleurs de faire la file à l'intérieur en respectant le 2 mètres. Je vois aussi qu'une solution hydroalcoolique est disponible pour le lavage des mains ainsi que des masques de procédures propres. L'agent de

sécurité s'assure que les travailleurs portent les lunettes de protection en entrant et qu'ils changent leur protection respiratoire pour un masque de procédure.

Agents de sécurité

L'employeur utilise 2 compagnies différentes soit Garda et Serco pour assurer une surveillance aux entrées notamment.

Les travailleurs de ces agences de sécurité ont reçu une formation d'environ 15 à 20 minutes incluant des vidéos sur la prévention et le contrôle des infections (PCI). Le nom des agents ayant reçu la formation est inscrit sur une liste. Celle-ci devient essentielle pour s'assurer que tous les agents présents ont eu la formation vu le problème de stabilité du personnel des agences de sécurité. On m'explique qu'il y a pénurie de main-d'œuvre et que certains agents de sécurité ont peur et ne veulent pas venir travailler dans un établissement comme un centre hospitalier.

Vestiaire

Les travailleurs de l'urgence doivent porter des uniformes pour leur quart de travail. Je constate la présence d'un vestiaire pour se changer avant de se rendre à l'urgence. On y trouve les uniformes et des cabines pour revêtir l'uniforme propre et le retirer dans les cabines pour l'uniforme souillé à la fin du quart de travail. Des contenants fermés dont le couvercle s'actionne avec une pédale au pied permettent de laisser les uniformes souillés.

Mesures de surveillance des symptômes

Les travailleurs ont été informés de ne pas se rendre au travail s'ils ressentent des symptômes associés à la COVID-19. Si tel est le cas, ils ont accès à une ligne téléphonique à l'interne où ils peuvent discuter avec une infirmière pour évaluer la situation et être dirigés vers les ressources appropriées.

Il y a également un registre quotidien (feuille de présence) à signer par les travailleurs pour confirmer qu'ils ne présentent pas de symptômes liés à la COVID-19 lorsqu'ils débutent leur quart de travail. Je vois ce registre affiché au tableau de l'urgence.

Cafétéria principale

La cafétéria compte actuellement 76 places plutôt que les 140 disponibles avant la pandémie.

Les heures de pointe se situent entre 8 h et 10 h et de midi à 13 h 30. Le moment critique est celui de l'heure du dîner.

Dans les derniers jours, des contenants de lingettes désinfectantes ont été déposés à des

endroits stratégiques dans la cafétéria. Le personnel de la cafétéria sensibilise les travailleurs à prendre une lingette pour désinfecter leur place lorsqu'ils ont terminé de manger.

Des pastilles au sol ont pour fonction d'indiquer à quel endroit les tables doivent être placées pour respecter la distanciation.

Je constate en entrant dans la cafétéria qu'il y a un sens pour circuler. Des flèches au sol indiquent la direction. L'entrée et la sortie ne se font pas par la même porte. Lorsque les travailleurs entrent, ils ont la consigne de porter leur lunette de protection ainsi qu'un masque de procédure jusqu'à ce qu'ils s'assoient pour manger. Les équipements de protection peuvent être retirés ensuite puisque des barrières physiques séparent les places.

Les gestionnaires rencontrées m'informent que la diminution des places assises crée pour elles une préoccupation quant à la qualité du service offert, que les barrières ont été installées et que les caissières ont elles aussi des barrières physiques à leur poste.

En observant l'endroit, je fais trois constats :

- L'installation des barrières physiques sur les tables laisse des espaces sans protection.
- Il y a moins de 2 mètres de distances entre certaines places.
- L'utilisation de la barrière physique à la caisse principale de la cafétéria par rapport à la position du caissier.

Barrières physiques sur les tables

En ce qui concerne les places le long du mur, face à l'entrée de la cafétéria, je constate que les barrières physiques sont installées en X. Ainsi, les 4 places se trouvent protégées sur 2 côtés. La barrière qui se trouve entre les travailleurs assis côte à côte dépasse de la table. De plus, la hauteur des barrières est telle qu'une fois les travailleurs assis, la barrière est plus haute que leur tête.

En ce qui concerne les places restantes, les barrières sont installées différemment. L'installation des barrières laisse des espaces sans protection entre les gens qui se font face et il n'y a pas de protection entre les gens qui sont côte à côte. On m'explique que l'on se fiait sur le fait que les chaises ont été placées à 2 mètres de distance les unes des autres, mais ce que l'on voit c'est que les travailleurs déplacent les chaises sur le côté pour pouvoir se parler dans les espaces sans protection. Ainsi la distanciation n'est pas respectée et le principe de protection avec une barrière physique non plus. Je vois aussi qu'il n'y a pas 2 mètres de distance entre les travailleurs assis dos à dos et qui se retournent sans protection.

La dérogation 4 est émise à cet effet.

Je constate que le niveau de surveillance des mesures de contrôle en place est à améliorer.

J'appuie cette constatation sur le fait qu'une évaluation à la suite à de l'installation des barrières physiques aurait immédiatement permise de voir les lacunes de l'installation et de les corriger sans délai.

Je recommande à l'employeur d'établir une mesure pour contrôler l'implantation et l'efficacité des mesures de contrôle en place afin de contrôler la propagation de la COVID-19 à la cafétéria principale du centre hospitalier.

Je vérifierai lors de la prochaine intervention ce que l'employeur compte utiliser comme mesure de surveillance des mesures de contrôle en place à la cafétéria principale.

Nous discutons aussi des défis rencontrés par les gestionnaires de la cafétéria notamment parce qu'ils ne sont pas respectés lorsqu'ils ont à intervenir auprès des gens pour faire appliquer les mesures de protection. Certains travailleurs et même des gestionnaires se moquent carrément des interventions faites par les gestionnaires de la cafétéria. Il y a aussi le fait qu'il n'y a pas de consigne claire à savoir si la cafétéria peut être utilisée par les usagers. Les gestionnaires de la cafétéria croient que non puisqu'il est difficile d'assoir tous les travailleurs en période de pointe, mais nous n'avons pas la même compréhension de la consigne lorsque l'on pose la question aux gestionnaires d'autres services. J'invite l'employeur à discuter de ces situations avec les parties concernées afin qu'elles ne se reproduisent plus et à ne pas hésiter à user de son droit de gérance lorsque la situation le requiert.

Barrières physiques situées aux caisses de la cafétéria

Je constate qu'il y a une barrière physique avec un espace pour atteindre le clavier du terminal de paiement. Il y en a une autre en angle près du caissier. Je constate que le caissier qui porte les ÉPI, se place de manière à la contourner pour remettre certaines choses aux travailleurs. Je me demande s'il y a moyen d'utiliser la barrière de manière efficace, qui permettrait au caissier de ne pas porter les ÉPI ou s'il doit porter les ÉPI, pourquoi conserver la barrière? Après ce constat, je discute de mes observations avec les parties présentes notamment pour qu'une évaluation de l'utilisation de la barrière physique près du cassier soit faite et que la hiérarchie des moyens de contrôle soit respectée.

Urgence

Je rencontre la chef du service de l'urgence.

Elle m'informe des mesures de protection mise en place dans son service. Elle spécifie qu'ils ont dû faire preuve d'une grande rigueur pour protéger tous les travailleurs du service puisque des patients potentiellement atteints de la COVID-19 peuvent se présenter à l'urgence à tout moment.

Une de ces mesures consiste à interdire la circulation des travailleurs des autres services de l'établissement à l'urgence. La chef du service et son équipe ont mis en place des procédures de communication pour recevoir et transmettre l'information nécessaire provenant des autres services sans que les travailleurs aient à se rendre physiquement à l'urgence. La mobilité du personnel entre les services est absente.

Des zones de couleurs sont établies notamment dans la salle d'attente, avec les civières et la trajectoire des paramédics a été revue. Les ambulances qui transportent des patients considérés infectés selon le prétriage entrent directement à l'urgence sans passer par la salle d'attente. Les autres patients doivent répondre à des questions en prétriage et selon les réponses obtenues seront dirigés aux endroits correspondant à la zone de couleur appropriée. Du personnel dédié par zone est également identifié.

Fait important à noter, la chef du service mentionne qu'à ce jour, il n'y a eu aucun cas de travailleur atteint de la COVID-19 dans son service et qu'il n'y a pas eu d'éclosion non plus.

Tous les jours, des rencontres de moins de 10 minutes ont lieu en début de quart pour rappeler aux travailleurs les dernières consignes en vigueur. Des tableaux dédiés résument les informations transmises et les manières de faire adéquates. Les travailleurs peuvent y référer au besoin.

De nouvelles pratiques ont aussi été mises de l'avant, notamment en ce qui concerne la séquence à respecter au moment de s'habiller et d'enfiler les ÉPI. Pour être certain de bien intégrer la séquence, l'habillage se fait à 2 travailleurs pour qu'il y en ait un qui s'assure qu'aucune étape n'est oubliée. Cette manière de faire perdure depuis et selon la gestionnaire, les travailleurs se sentent en sécurité en faisant ça de cette manière.

Advenant le cas où des IMGA sont faites, les travailleurs ont accès à des appareils de protection respiratoires N95. On me confirme qu'il y a des travailleurs dont les essais d'ajustement pour les N95 ont été faits sont présents à tous les quarts de travail. Il y a également des travailleurs ayant reçu la formation pour procéder à ces ajustements auprès de leurs collègues disponibles le cas échéant.

Salles dédiées au repas/repos pour les travailleurs de l'urgence

Il y a 3 endroits identifiés et réservés pour le personnel de l'urgence il s'agit de la salle de formation (6 places), la salle à café (4 places) et l'amphithéâtre B (16 places).

Je constate dans la salle à café qu'il y a des barrières physiques sur les tables dont les dimensions et la disposition protègent les travailleurs. Je vois également des lingettes désinfectantes disponibles pour désinfecter la place qu'ils ont utilisée. Un lavabo permet aussi de se laver les mains.

Le moyen de contrôle utilisé pour à l'amphithéâtre est également les barrières physiques pour séparer les places. Le nombre de places disponibles a été revu à la baisse. Des contenants de solution hydroalcooliques sont disponibles pour se laver les mains, de même que des lingettes désinfectantes pour désinfecter le mobilier suite à son utilisation.

Finalement, à la salle de formation, j'observe la présence de barrières physiques qui protègent les travailleurs lorsqu'ils sont face à face, mais pas côte à côte. La dimension des barrières entre les personnes n'est pas suffisante pour les protéger.

La dérogation 5 est émise à cet effet.

Des contenants de solution hydroalcoolique sont aussi présents de même que des lingettes désinfectantes.

Je profite du passage dans les différentes cafétérias pour rappeler aux parties la bonne pratique qui consiste à interdire le partage de nourriture, de couverts et de vaisselle.

Hygiène des mains

Des stations de lavage des mains avec solution hydroalcoolique sont installées à plusieurs endroits, notamment dans les corridors, près des portes, les cafétérias et les vestiaires.

Affichage

Je constate qu'il y a de l'affichage concernant les mesures sanitaires à appliquer et la distanciation de 2 mètres à respecter. Le CISSS Montérégie-centre supporte les établissements à ce niveau en uniformisant l'affichage dans tous les établissements. J'invite tout de même l'employeur à vérifier périodiquement si l'affichage est toujours en place et pertinent.

Je vois aussi des affiches qui résument comment mettre et retirer les équipements de protection individuelle (ÉPI) sur les unités.

Pauses à l'extérieur de l'établissement

Je sensibilise l'employeur sur des comportements remarqués à divers endroits. Par exemple, avec la saison froide qui arrive, j'ai vu des duos de fumeurs se réunir dans un véhicule pour leur pause, sans porter de masque de procédure évidemment, sans barrière physique et à moins de 2 mètres de distance. Il va sans dire que ces comportements sont à proscrire. J'encourage l'employeur à mettre en place des moyens de contrôle en ce qui concerne le respect de l'application des mesures sanitaires durant les pauses extérieures prises sur le terrain de l'établissement.

Personnes proches aidantes

L'employeur indique que les travailleurs lui ont signifié avoir des inquiétudes par rapport aux personnes proches aidantes. Malgré qu'elles aient reçu de l'information quant aux mesures à appliquer, il y a parfois des écarts de conduite de leur part. En d'autres termes, leur présence met une pression supplémentaire sur le personnel puisque ces situations demandent aux travailleurs d'assurer une surveillance accrue auprès des personnes proches aidantes.

Santé psychologique

Les travailleurs ont accès à une ligne téléphonique interne pour consulter les membres de l'équipe psychosociale COVID. Ils ont aussi accès à un programme d'aide aux employés (PAE).

Mesures pour assurer la permanence des correctifs

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 fois que les risques sont contrôlés, il faut s'assurer que les correctifs ou encore les moyens pour y arriver soient maintenus en place et demeurent efficaces. Voici 10 moyens de contrôle pour y arriver.

1. Information
2. Formation et formation d'appoint
3. Inspection
4. Supervision
5. Entretien préventif
6. Politique d'achat
7. Politique de sous-traitance
8. Politique d'ingénierie
9. Surveillance de la qualité du milieu de travail
10. Surveillance de la santé des travailleurs

Mécanismes et références disponibles

La documentation en ligne concernant la COVID-19 est abondante. Des sources fiables en la matière sont disponibles via les sites internet du Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Vous trouverez également une section questions et réponses dédiée à la COVID-19 sur le site de la CNESST

Directives COVID-19 du Ministère de la Santé et des Services sociaux

https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/directives-covid-19/

SRAS-CoV-2 : Mesures de prévention et contrôle des infections pour les milieux de soins de courte durée de l'INSPQ

https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/2906-mesures-prevention-milieux-soins-aigus-covid19.pdf

Section questions réponses de la CNESST

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/coronavirus.aspx

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.

Transmission du rapport

Ce rapport est transmis par courriel sécurisé le mardi 15 décembre 2020 à :

- Monsieur Philippe Côté (philippe_cote.cisssmc16@ssss.gouv.qc.ca)
- Madame A
- Madame Mélanie Favreau (melanie.favreau.csssry16@ssss.gouv.qc.ca)
- Monsieur B

Malgré cette transmission courriel, vous recevrez sous peu les copies papier par la poste.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Marilyn BOULIANNE
Inspectrice
Service de la prévention-inspection – Montérégie centre
Direction de la prévention-inspection – Centre Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
145 boulevard St-Joseph, 3e étage, Saint-Jean-sur-Richelieu, QC, J3B 1W5
Tél. : 450 359-2100, [redacted]
Cell : [redacted]
Courriel : marilyn.boulianne@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320958	15 décembre 2020	RAP1329140

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-Centre

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) COVID-19 - LAVAGE DES MAINS - PORTE 3 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 travailleurs en ce qu'il n'est pas possible de se laver les mains en entrant par la porte 3. Il y a un risque de propagation de la COVID-19.	-	Effectuée
2	LSST / 51(5) COVID-19 - DISTANCIATION DANS LA FILE À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à indiquer la distance de 2 mètres entre les personnes dans la file d'attente extérieure. Il y a un risque de contamination des travailleurs.	2021-01-18	Non commencée
3	LSST / 51(5) COVID-19 - DISTANCIATION TABLES À PIQUE-NIQUE DE L'ENTRÉE DE L'URGENCE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à indiquer la distance de 2 mètres ou toute autre mesure jugée équivalente entre les personnes qui utilisent les tables à pique-nique situées à l'entrée de l'urgence. Il y a un risque de contamination des travailleurs.	2021-01-18	Non commencée
4	LSST / 51(5) COVID-19 - MESURES DE CONTRÔLE - CAFÉTÉRIA 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 travailleurs en ce que les barrières physiques de la cafétéria pour contrôler la propagation de la COVID-19 ne sont pas installées de manière à séparer les travailleurs qui se trouvent à moins de 2 mètres sans équipement de protection individuelle. Il y a un risque de contamination des travailleurs.	2021-01-18	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).

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320958	15 décembre 2020	RAP1329140

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-Centre	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(5) COVID-19 - BARRIÈRES PHYSIQUES - SALLE DE FORMATION - URGENCE 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 travailleurs en ce que les barrières physiques de la cafétéria pour contrôler la propagation de la COVID-19 ne sont pas fabriquées et installées de manière à protéger les travailleurs qui se trouvent côte à côte, à moins de 2 mètres sans équipement de protection individuelle. Il y a un risque de contamination des travailleurs.	2021-01-18	Non commencée

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Téléc. : 450 359-8831

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4
Téléc. : 450 377-6299

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
7 décembre 2020 à 13:00	DPI4320952	17 décembre 2020	RAP1329632

Destinataire

Numéro d'employeur :

CISSS de la Montérégie-Centre

2727, boulevard Taschereau
Saint-Hubert (Québec) J4T 2E6

Représentant de l'employeur
Madame Karine Gauthier, Chef Sce Gestion Prés. au Trav

Lieu de travail

Numéro :

CLSC de la Vallée-des-Forts

978, boulevard du Séminaire Nord
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3A 1E5

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : Marilyn Boulianne	10324

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la hiérarchie des mesures de prévention pour contrôler la propagation de la COVID-19.

Personnes rencontrées

Monsieur Philippe Côté, chef du service de prévention, promotion et mieux-être au travail, Direction des ressources humaines, des communications et des services juridiques, CISSS Montérégie-centre

Monsieur Éric Lefebvre, préventionniste, service de prévention, promotion et mieux-être au travail, Direction des ressources humaines, des communications et des services juridiques, CISSS Montérégie-centre

Madame A , Confédération des syndicats nationaux (CSN), CISSS Montérégie-centre

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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).

Madame B Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), CISSS Montérégie-centre

Madame Cristelle Brouillette, chef du programme jeunesse et gestionnaire responsable de site, CLSC Vallée des Forts

Madame Nadine Bélanger, chef intérimaire prélèvements et services aux clients, CLSC Vallée des Forts

Madame Valérie Serres, psychoéducatrice, CLSC Vallée des Forts

Présentation du lieu de travail

Le CLSC Vallée-des-Fort œuvre dans le secteur d'activité (030) – santé et services sociaux. Les services courants (pansements, injections, services ambulatoires, etc.) sont les principaux services offerts dans cet établissement. L'équipe de travailleurs qui assure les soins à domicile qui relève du CLSC est quant à elle située dans un autre établissement.

À l'établissement du 978 boulevard Du Séminaire Nord, on trouve des travailleurs syndiqués de plusieurs services différents (vaccination, services psychosociaux, nutrition, etc.). Ils occupent des bureaux sur 2 étages. Au rez-de-chaussée, se situent notamment l'accueil et le service de prélèvement. Au premier étage, où la majorité des bureaux se trouvent, les clients n'ont pas accès.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les gens nommés précédemment et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'établissement et sur les mesures de prévention en place pour contrôler la propagation de la COVID-19. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises.

Obligations de l'employeur :

L'employeur doit procéder à une identification des risques de transmission de la COVID-19 dans son milieu de travail. À défaut de pouvoir éliminer les risques de contamination, il doit viser à les diminuer et à les contrôler.

Les obligations légales en santé et sécurité du travail, autant pour l'employeur que pour les travailleurs et travailleuses, doivent être appliquées dans le contexte de la COVID-19.

Clientèle visée par cette intervention

Les parties sont avisées au départ que le mandat confié à la Commission en regard des mesures de contrôle pour freiner la propagation de la COVID-19 s'adresse aux travailleurs.

Pour en apprendre davantage sur ce qui est applicable aux clients, je dirige les parties vers un représentant de la santé publique qui a autorité en la matière ou encore le Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS).

Hiérarchie des mesures de contrôle

J'informe les parties que la ligne directrice de l'intervention est appuyée sur la hiérarchie des mesures de contrôle proposée par la CNESST.

Cette hiérarchie est établie en fonction de l'efficacité des moyens, du plus efficace au moins efficace.

COMMENT LIMITER LA PROPAGATION DE LA COVID-19 AU TRAVAIL?

Ordre de priorité des mesures de contrôle

1

IDÉAL :
Respectez une distanciation physique de 2 mètres
Une distance d'au moins 2 m entre le travailleur et toute autre personne (travailleur, client, fournisseur, etc.) est assurée en tout temps.

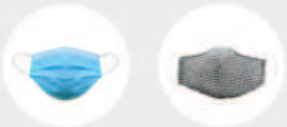
2

SINON :
Utilisez une barrière physique
Une barrière physique (ex. : Plexiglas) entre le travailleur et toute autre personne (travailleur, client, fournisseur, etc.) doit être installée.

3

EN DERNIER RECOURS :
Portez l'équipement de protection requis
Si les mesures 1 ou 2 ne peuvent être appliquées, le travailleur doit porter un masque de procédure ET une protection oculaire (lunettes de protection ou visière).

Le couvre-visage n'est PAS un équipement de protection approprié au travail. Il peut être porté par les travailleurs **en supplément** des mesures décrites ci-dessus.



Ces recommandations sont basées sur le document *Hiérarchie des mesures de contrôle en milieu de travail* (12 juin 2020) de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/coronavirus

CNESST

À cette hiérarchie des mesures de contrôle s'ajoutent :

- L'exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail.
- L'application de l'hygiène des mains et le respect de l'étiquette respiratoire.
- Le nettoyage et la désinfection des surfaces et des objets.

Description des observations et informations recueillies

Les propos suivants ont été recueillis au moment de l'intervention auprès des travailleurs avec lesquels j'ai discuté, les représentantes de l'employeur et ceux des travailleurs.

Gestionnaire responsable de site

Depuis seulement une dizaine de jours, une gestionnaire responsable de site a été nommée pour le CLSC. Il s'agit de Madame Cristelle Brouillette. Celle-ci a sous sa responsabilité 6 sites différents. De ce fait, elle n'est pas toujours présente à l'établissement.

Étant donnée cette situation, Madame Brouillette n'a pas complété la collecte de données nécessaire à établir le portrait complet de ce qui est en place pour contrôler la propagation du coronavirus. Je tiens compte de cet élément et assure à Madame Brouillette ma compréhension par rapport à la situation. Elle pourra profiter de la visite d'aujourd'hui et de nos discussions pour recueillir plus d'information. Elle peut également compter sur l'aide de monsieur Lefebvre qui a préalablement soutenu le milieu pour l'implantation des mesures.

Accès à l'établissement

Le bâtiment compte plusieurs entrées. L'entrée principale est dédiée aux clients. Pour ce qui est des travailleurs, ils utilisent la porte sur le côté du bâtiment (porte 3) et une autre située à l'arrière (porte 11). Pour ce qui est du personnel externe comme ceux des différentes compagnies de messagerie, ils utilisent la porte 4.

Entrée principale

Je suis entrée par cette porte. Je vois qu'un agent de sécurité de la compagnie Garda assure un contrôle à l'arrivée des clients. Il leur demande de se laver les mains et de remplacer leur couvre-visage par un masque de procédure avant de les diriger vers les guichets de l'accueil.

Aux guichets, les travailleuses se trouvent derrière des barrières physiques.

Je vois aussi des pastilles collées au sol pour indiquer la distance à respecter dans les files d'attente et le sens de la circulation. Dans la salle d'attente des clients, le nombre de places assises est réduit ainsi les chaises peuvent être distancées de 2 mètres.

En ce qui concerne les pastilles au sol, une partie de celles-ci n'est plus visible dans le corridor où un tapis prévu pour la période hivernale a été installé. Nous discutons de la possibilité de placer les repères visuels à d'autres endroits, notamment sur les murs.

Les travailleuses vues au centre de prélèvements portent toutes des lunettes de protection ainsi que le masque de procédure.

Entrée des travailleurs — porte 3

Je constate la présence d'une boite de masque de procédure et un contenant de solution hydroalcoolique pour se laver les mains.

Je ne remarque pas d'affichage concernant l'application des mesures sanitaires.

Entrée des travailleurs – porte 11

Nous n'arrivons pas à savoir si cette porte est utilisée uniquement pour sortir du bâtiment. C'est une possibilité. Toutefois, il y a un doute et selon les discussions, je comprends qu'il y a une possibilité que les travailleurs l'utilisent également pour entrer. J'invite l'employeur à faire les vérifications pour connaître la véritable utilisation de cette porte.

La dérogation 1 est émise advenant le cas où la porte est utilisée par les travailleurs pour entrer considérant qu'actuellement, ils ne peuvent se laver les mains et prendre un masque de procédure au besoin.

Je remarque qu'il n'y a aucun repère visuel à l'extérieur pour identifier la distance de 2 mètres. On m'explique que ce n'est pas nécessaire ici puisque les travailleurs n'arrivent pas tous ensemble au début de leur quart de travail donc par le fait même aucune file d'attente ne se crée à l'extérieur.

Entrée des travailleurs externes (services de messagerie) – porte 4

Le CISSS Montérégie-centre utilise les services de plus d'une compagnie de messagerie pour assurer un service de courrier interne. Je vois une installation au mur où les différents colis sont déposés sur différentes tablettes en fonction de leur destination. Le travailleur du service de messagerie entre donc par la porte 4 pour récupérer le tout. On m'indique que ces travailleurs détiennent les autorisations pour entrer et qu'une carte magnétique leur permet de déverrouiller la porte.

Au moment de l'intervention, je vois un travailleur d'une compagnie de messagerie entrer par la porte, sans se laver les mains et sans porter de couvre-visage minimalement et emprunte un couloir pour se rendre plus loin.

Ici aussi des efforts devront être faits par l'employeur pour corriger la situation.

La dérogation 2 est émise pour que l'employeur mette en place le nécessaire pour se laver les mains et pour prendre un masque de procédure si le port du couvre-visage n'est pas accepté dans l'établissement.

Méthode de surveillance des symptômes

Madame Brouillette sait qu'il y a un registre appelé « autotriage des symptômes – COVID-19

Employés/registre du gestionnaire » de disponible. Toutefois, elle n'est pas en mesure actuellement de nous dire si chaque service utilise ce registre où si d'autres manières de faire sont utilisées. Elle fera des vérifications.

La dérogation 3 est émise à cet effet.

Madame Brouillette ajoute que tous les travailleurs ont été mis au fait de ne pas se présenter au travail s'ils ressentent des symptômes liés à la COVID-19. Une ligne téléphonique interne (no 4361) leur permet de contacter une personne compétence pour évaluer la situation et être dirigés vers les ressources appropriées.

Autre fait important, le télétravail est offert à plusieurs travailleurs ainsi le « taux d'occupation » du CLSC n'est actuellement pas de 100 %.

Salle de repas

On m'indique que le nombre de places disponibles a été revu à la baisse notamment pour permettre une certaine distance entre celles-ci.

Je constate que :

- La distance entre les places se trouvant côte à côte et dos à dos n'est pas de 2 mètres et qu'il n'y a aucune barrière physique qui sépare les places.
- Des barrières physiques sont déposées sur les tables pour séparer les travailleurs qui mangent face à face. Toutefois, il y a des espaces entre les barrières physiques qui permettent de se déplacer latéralement laissant les travailleurs sans protection.
- Des lingettes désinfectantes sont disponibles et les travailleurs ont reçu la consigne de désinfecter leur place lorsqu'ils ont terminé.

La dérogation 4 est émise pour que l'employeur réévalue les moyens de prévention en place et en assure l'efficacité.

La réduction du nombre de places à la salle de repas a contribué à une nouvelle utilisation des salles de réunions par les travailleurs notamment pour aller y manger. Je suis mise au fait de cette situation dans la salle 439 A. Toutefois, aucune mesure de prévention n'est en place excepté la réduction du nombre de places disponibles dans les salles de réunion. Cependant cette mesure est insuffisante puisque la distanciation entre les places est inférieure à 2 mètres et qu'il n'y a pas de barrière physique.

La dérogation 5 est émise à cet effet.

Pauses à l'extérieur de l'établissement

Je sensibilise l'employeur sur des comportements remarqués à divers endroits. Par exemple, avec la saison froide qui arrive, j'ai vu des duos de fumeurs se réunir dans un véhicule pour leur pause, sans porter de masque de procédure évidemment, sans barrière physique et à moins de 2 mètres de distance. Il va sans dire que ces comportements sont à proscrire. J'encourage l'employeur à sensibiliser les travailleurs sur le sujet et à mettre en place des moyens de contrôle en ce qui concerne le respect de l'application des mesures sanitaires durant les pauses extérieures prises sur le terrain de l'établissement le cas échéant.

Je vois que les travailleurs peuvent aller prendre une pause à l'extérieur en passant par la porte 9 qui se trouve dans la salle de repas. En regardant à l'extérieur, je vois que des bancs et des tables de pique-nique sont accessibles sans restriction pour assurer la distanciation une protection par des barrières physiques.

La dérogation 6 est émise à cet effet.

Affichage

Je constate qu'il y a beaucoup d'affichage de différentes natures sur les babillards. De ce fait, il devient difficile de repérer l'affichage concernant les mesures sanitaires à appliquer dans l'établissement. J'invite donc l'employeur à vérifier périodiquement si l'affichage concernant les mesures de préventions à appliquer est toujours en place et pertinent.

Équipement de protection individuelle (ÉPI) et uniforme

L'employeur confirme avoir un inventaire suffisant en ce qui concerne les ÉPI. Les travailleurs ont la consigne de porter le masque de procédure et la protection oculaire en tout temps.

Aucun appareil de protection respiratoire de type N95 n'est utilisé dans cet établissement.

Les travailleurs des services courants portent des uniformes fournis et entretenus par l'employeur.

Santé psychologique

Les travailleurs ont accès à une ligne téléphonique interne pour consulter les membres de l'équipe psychosociale COVID du CISSS Montérégie-centre. Ils ont aussi accès à un programme d'aide aux employés (PAE).

Mesures pour assurer la permanence des correctifs

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 fois que les risques sont contrôlés, il faut s'assurer que les correctifs ou encore les moyens pour y arriver soient maintenus en place et demeurent efficaces. Voici 10 moyens de contrôle pour y arriver.

1. Information
2. Formation et formation d'appoint
3. Inspection
4. Supervision
5. Entretien préventif
6. Politique d'achat
7. Politique de sous-traitance
8. Politique d'ingénierie
9. Surveillance de la qualité du milieu de travail
10. Surveillance de la santé des travailleurs

Mécanismes et références disponibles

La documentation en ligne concernant la COVID-19 est abondante. Des sources fiables en la matière sont disponibles via les sites internet du Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Vous trouverez également une section questions et réponses dédiée à la COVID-19 sur le site de la CNESST

Directives COVID-19 du Ministère de la Santé et des Services sociaux

https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/directives-covid-19/

SRAS-CoV-2 : Mesures de prévention et contrôle des infections pour les cliniques médicales/cliniques externes/cliniques COVID /GMF de l'INSPQ

https://www.inspq.qc.ca/publications/2907-pci-cliniques-covid19

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320952	17 décembre 2020	RAP1329632

RAPPORT D'INTERVENTION

Section questions et réponses de la CNESST

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/coronavirus.aspx

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.

Transmission du rapport

Ce rapport est transmis par courriel sécurisé le jeudi 17 décembre 2020 à :

- Monsieur Philippe Côté (philippe_cote.cisssmc16@ssss.gouv.qc.ca)
- Madame A
- Monsieur Pierre Rodrigue (pierre.rodrigue.cisssmc16@ssss.gouv.qc.ca)
- Madame B

Malgré cette transmission courriel, vous recevrez sous peu les copies papier par la poste.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Marilyn BOULIANNE
Inspectrice
Service de la prévention-inspection – Montérégie centre
Direction de la prévention-inspection – Centre Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
145 boulevard St-Joseph, 3e étage, Saint-Jean-sur-Richelieu, QC, J3B 1W5
Tél. : 450 359-2100,
Cell :
Courriel : marilyn.boulianne@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320952	17 décembre 2020	RAP1329632

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-Centre	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) COVID-19 - LAVAGE DES MAINS - PORTE 11 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 travailleurs en ce qu'il n'est pas possibles de se laver les mains et de prendre un masque de procédure propre en entrant par la porte 11. Il y a un risque de propagation de la COVID-19.	2021-01-25	Non commencée
2	LSST / 51(5) COVID-19 - LAVAGE DES MAINS - PORTE 4 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 travailleurs en ce qu'il n'est pas possible de se laver les mains et de prendre un masque de procédure propre en entrant par la porte 4. Il y a un risque de propagation de la COVID-19.	2021-01-25	Non commencée
3	LSST / 51(5) COVID-19 - TRIAGE DES PERSONNES SYMPTOMATIQUES - REGISTRE D'ENTRÉE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques liés à la contamination à la COVID-19 pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en ce que la présence des symptômes n'est pas vérifiée systématiquement auprès des travailleurs qui entrent dans l'établissement pour contrôler la propagation de la COVID-19. Il y a un risque de contamination des travailleurs.	2021-01-25	Non commencée
4	LSST / 51(5) COVID-19 - MOYENS DE PROTECTION - SALLE DE REPAS 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 travailleurs en ce que les moyens de protection pour contrôler la propagation de la COVID-19 à la salle de repas ne respectent pas les règles de l'art proposées lorsque les travailleurs qui mangent sont à moins de 2 mètres d'une autre personne et en l'absence d'une barrière physique (côte à côte et dos à dos).	2021-01-25	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320952	17 décembre 2020	RAP1329632

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-Centre	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	LSST / 51(5) COVID-19 - MOYENS DE PROTECTION - SALLE DE RÉUNION UTILISÉE POUR LES REPAS 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 travailleurs en ce que les moyens de protection pour contrôler la propagation de la COVID-19 à la salle de réunion 439A ne respectent pas les règles de l'art proposées lorsque les travailleurs qui mangent sont à moins de 2 mètres d'une autre personne et en l'absence d'une barrière physique (côte à côte et dos à dos).	2021-01-25	Non commencée
6	LSST / 51(5) COVID-19 - MOYENS DE PROTECTION - LORS DES PAUSES À L'EXTÉRIEUR 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 travailleurs en ce qu'il y a absence de moyens de protection pour contrôler la propagation de la COVID-19 lors de l'utilisation du mobilier adjacent à la porte 9 du bâtiment lors des pauses extérieures, ce qui ne respecte pas les règles de l'art connues lorsque les travailleurs sont à moins de 2 mètres d'une autre personne et en l'absence d'une barrière physique. Il y a un risque de propagation du coronavirus parmi les travailleurs.	2021-01-25	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Téléc. : 450 359-8831

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4
Téléc. : 450 377-6299

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
7 décembre 2020 à 9:30	DPI4320367	10 décembre 2020	RAP1329645

Destinataire

Numéro d'employeur :

Ctre de services scolaire des Patriotes

1740, rue Roberval
Saint-Bruno (Québec) J3V 3R3

Représentant de l'employeur
Monsieur Dominique Gosselin

Lieu de travail

Numéro :

École primaire de Bourgogne

1415, avenue Bourgogne
Chambly (Québec) J3L 1Y4

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Manon Guérin	32565

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 19 novembre 2020 pour discuter des correctifs mis en place.

Personnes rencontrées

Madame Lysanne Landry, directrice d'école
Madame Flavie Paiement, agente administrative aux ressources matérielles
Madame Marie-Ève Proulx, régisseuse en prévention
Madame Cindy Dubuc, directrice adjointe aux services éducatives
Madame A syndicat de Champlain
Madame B syndicat de Champlain

Déroulement de l'intervention

Accompagnée de Mme Daisy Gauthier, conseillère experte en santé psychologique et violence au travail à la CNESST, je rencontre les personnes ci-haut mentionnées dans la salle du personnel. Nous discutons des mesures mises en place depuis la précédente intervention ainsi que des résultats observés.

Préalablement à la rencontre, tel que convenu, madame Landry nous a transmis par courriel, le 3 décembre 2020, différents documents, notamment :

- ✓ La liste des mesures mis en place pour prévenir les situations de violence pour le groupe 912 (primaire, secondaire et tertiaire) dont une structure d'intervention;
- ✓ Le contenu de la formation CPI offerte aux employés;
- ✓ Le cadre de référence relatif à l'utilisation des mesures contraignantes en milieu scolaire.

Description des observations et des informations recueillies

Les participantes confirment avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1327550).

Nous discutons des différentes mesures explorées par le milieu au cours des dernières semaines et nous sommes contents d'apprendre que le nombre de sorties de classe a diminué.

On nous explique que la formation CPI théorique s'est donnée en ligne les 26 et 27 novembre dernier à raison de deux demi-journées. Éventuellement, lorsque les règles visant à prévenir la propagation de la COVID-19 seront assouplies, une formation pratique complètera la formation. Nous faisons un suivi sur les mesures mises en place permettant d'éviter des situations de violence pour le groupe 912, notamment :

Du personnel expérimenté a été ajouté pour former et accompagner l'équipe en place.

Le local de retrait a été sécurisé (bris des néons contrôlé);

Des rencontres d'équipe hebdomadaire formelle (complémentaire aux rencontres informelles) ont été implantées;

Une nouvelle structure d'intervention pour l'élève a été mise en place;

Un formulaire concernant l'application des mesures contraignantes a été présenté aux parents des élèves les plus vulnérables.

Une grille de prévention active a été présentée à l'équipe et surtout modélisée dans l'action.

Mise en place d'une liste d'appels en cas d'urgence.

Transmissions d'informations aux parents (téléphone et/ou courriel) lors d'intervention particulière.

Documentation des retraits dans un registre.

Transmission d'un rapport à la direction lors de l'utilisation de mesures contraignantes.

Discussion avec la direction (porteur du dossier) ou la direction adjointe (en l'absence de la direction) le jour même d'un incident ou d'un événement.

Activation du mécanisme de déclaration d'accident du travail et d'incident, consultation médicale et référence au PAE plus systématique.

Mise en place du formulaire de micro-agression pour mieux analyser les différentes situations et le faire en fonction des élèves aussi.

Analyse de chaque situation en équipe afin de comprendre ce qui a mené à la violence de la part de l'élève. Valider la séquence d'interventions et voir comment la situation aurait pu ou non être évitée.

L'état des dérogations nos 1 & 2 est considéré comme « effectué ».

Constatations et plan d'intervention

Le milieu s'est donné plusieurs outils afin de mieux identifier et contrôler les facteurs de risques pouvant mener à la violence. Il devra maintenant

- Définir le rôle de chaque membre de l'équipe dans cette nouvelle organisation, les former/informer sur les rôles et ce, dans toute l'école. Il est nécessaire que tout le personnel affecté à l'école connaisse les rôles et responsabilités de chacun : direction, TES, enseignant, surveillant et cela en fonction des différentes formations des corps d'emploi afin d'éviter qu'un travailleur soit affecté à une tâche à laquelle il n'est pas habilité.

  Voir dérogations nos 3 et 4.

- Mettre en place un protocole d'intervention commun face à une situation potentielle de violence (stratégies de prévention, de protection et d'intervention). Le personnel devra bien évidemment être former sur ce protocole d'intervention.

  Voir dérogations nos 5 et 6.

- La procédure d'enquête des incidents et/ou accidents de travail devra être bonifiée. À cet effet, l'information recueillie lors de l'enquête, outre la description de la désorganisation

comportementale de l'élève, doit permettre d'identifier les causes afin de pouvoir déterminer les mesures correctives appropriées à mettre en place. Les personnes responsables de l'enquête devront être formées.

Voir dérogations nos 7 et 8.

Il est convenu avec l'employeur que le nombre de travailleurs dans la classe 912 soit maintenu minimalement à 3 pendant la classe et à 2 durant la surveillance de diner, jusqu'à l'adoption des mesures ci-haut mentionnées soient mises en place.

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

L'employeur est informé 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.

À cet effet, le milieu a déjà identifié de nouvelles façons de faire pour l'année prochaine pour l'intégration des nouveaux élèves et la formation des nouveaux travailleurs.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, nous constatons que le milieu progresse mais que certaines mesures sont incomplètes. Aussi, de nouvelles dérogations visant l'amélioration et la consolidation des mesures mises en place sont émises.

Un suivi des dérogations sera effectué à la fin du mois de janvier 2021. Il est convenu que l'employeur nous transmettre les documents de travail dans la semaine du 18 janvier 2021 pour présentation au personnel le 27 janvier prochain, lors d'une journée pédagogique. Les documents seront revus à l'interne et discutés avec la partie syndicale dans la semaine du 11 janvier 2021.

Aussi, selon l'évolution de l'actuelle pandémie, il est possible que les délais soient revus.

Nous encourageons les participants à poursuivre leurs efforts en santé et en sécurité du travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320367	10 décembre 2020	RAP1329645

RAPPORT D'INTERVENTION

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Manon Guérin
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] Télécopieur : 450-377-6299
Courriel : manon.guerin@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320367	10 décembre 2020	RAP1329645

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

Ctre de services scolaire des Patriotes

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) L'employeur ne dispose pas de moyen d'analyser les risques d'agression que s'exposent les travailleurs qui interviennent dans la classe 912 pour ensuite mettre en place des mesures de prévention et de protection notamment en lien avec les niveaux de prévention soit primaire, secondaire et tertiaire. - Observé le : 2020-11-19 (RAP1327550) - Délai expire le 2020-12-04	-	Effectuée
2	LSST / 51(1) L'établissement n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs puisque les néons situés dans la salle d'apaisement ne sont pas protégés contre un bris accidentel. Il y a un danger de projection de débris . - Observé le : 2020-11-19 (RAP1327550) - Délai expire le 2020-11-26	-	Effectuée
3	LSST / 51(3) Rôle de chaque membre de l'équipe 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 le rôle des travailleurs n'est pas défini lors d'une désorganisation d'un élève ce qui peut causer des blessures aux travailleurs dans cette nouvelle organisation,	2021-01-18	Non commencée
4	LSST / 51(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié En effet, les travailleurs de l'école ne sont pas informés sur leur rôle qui leur est attribué lors de la désorganisation comportementale d'un élève ce qui les expose à un risque de blessures.	2021-01-28	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).

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320367	10 décembre 2020	RAP1329645

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
Ctre de services scolaire des Patriotes	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	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 protocole d'intervention commun défini à appliquer lors d'une désorganisation d'un élève et après la désorganisation, ce qui peut causer des blessures aux travailleurs.	2021-01-18	Non commencée
6	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 de l'école ne sont pas informés sur le protocole d'intervention commun lors de la désorganisation comportementale d'un élève ce qui pourrait les exposer à un risque de blessures.	2021-01-28	Non commencée
7	LSST / 51(5) L'employeur ne dispose pas d'une procédure d'enquête des incidents et/ou accidents de travail complète. À cet effet, l'employeur doit bonifier sa procédure actuelle pour être en mesure d'identifier les causes afin de déterminer les mesures correctives appropriées à mettre en place suite à une désorganisation comportementale d'un élève.	2021-01-18	Non commencée
8	LSST / 51(9) L'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs responsables des enquêtes d'incident/accident ont l'habiletés et les connaissances requises sur la façon d'identifier les causes des événements lors des enquêtes.	2021-01-28	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

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Téléc. : 450 359-8831

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4
Téléc. : 450 377-6299

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 décembre 2020 à 13:00	DPI4320956	21 décembre 2020	RAP1330371

Destinataire

Numéro d'employeur :

CISSS de la Montérégie-Centre

2727, boulevard Taschereau
Saint-Hubert (Québec) J4T 2E6

Représentant de l'employeur
Madame Karine Gauthier, Chef Sce Gestion Prés. au Trav

Lieu de travail

Numéro :

CLSC du Richelieu

300, chemin de Marieville
Richelieu (Québec) J3L 3V8

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : Marilyn Boulianne 10324

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la hiérarchie des mesures de prévention pour contrôler la propagation de la COVID-19.

Personnes rencontrées

Monsieur Philippe Côté, chef du service de prévention, promotion et mieux-être au travail, Direction des ressources humaines, des communications et des services juridiques, CISSS Montérégie-centre

Monsieur Éric Lefebvre, préventionniste, service de prévention, promotion et mieux-être au travail, Direction des ressources humaines, des communications et des services juridiques, CISSS Montérégie-centre

Madame A Confédération des syndicats nationaux (CSN), CISSS Montérégie-centre

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320956	21 décembre 2020	RAP1330371

RAPPORT D'INTERVENTION

Madame B Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), CISSS Montérégie-centre

Monsieur C Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), CISSS Montérégie-centre

Madame Julie Lapointe, directrice adjointe santé mentale et gestionnaire responsable de site, CLSC Du Richelieu

Madame Marie-Chantal Beaudoin, chef programme soins à domicile et responsable des aires communes, CLSC Du Richelieu

Madame Marjorie Sorel, travailleuse du centre de prélèvement et des services courants, CLSC Du Richelieu

Madame Guylaine Trudel, chef du service des soins courants, CLSC Du Richelieu

Madame Josée Sirois, assistante chef service enfance famille, CLSC Du Richelieu

Monsieur D Garda

Présentation du lieu de travail

Le CLSC Du Richelieu œuvre dans le secteur d'activité (030) – santé et services sociaux. Il y a approximativement 202 travailleurs qui relèvent de 6 directions différentes dans l'établissement.

Le bâtiment qui abrite le CLSC est sur 2 étages. Au rez-de-chaussée se situe notamment l'accueil pour les services de prélèvements, la clinique de vaccination pour les enfants et une cafétéria pour les travailleurs. Au 1er étage se trouvent des bureaux fermés, le nouvel espace bureaux à aire ouverte et des salles de réunion. Dernièrement, des réaménagements ont été faits et un espace de travail à aire ouverte sera utilisé par des professionnels. Le déménagement est amorcé et devrait être complété d'ici la fin de l'année. **Lors de la prochaine visite, je porterai une attention spéciale à cet espace.**

Pour ce qui est du service de soins à domicile, il compte 24 routes différentes.

Finalement, depuis le début de la pandémie, seulement 2 travailleurs de l'établissement ont eu la maladie. Ils sont maintenant guéris.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les gens nommés précédemment et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'établissement et sur les mesures de prévention en place pour contrôler la propagation de la COVID-19. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises.

Obligations de l'employeur :

L'employeur doit procéder à une identification des risques de transmission de la COVID-19 dans son milieu de travail. À défaut de pouvoir éliminer les risques de contamination, il doit viser à les diminuer et à les contrôler.

Les obligations légales en santé et sécurité du travail, autant pour l'employeur que pour les travailleurs et travailleuses, doivent être appliquées dans le contexte de la COVID-19.

Clientèle visée par cette intervention

Les parties sont avisées au départ que le mandat confié à la Commission en regard des mesures de contrôle pour freiner la propagation de la COVID-19 s'adresse aux travailleurs.

Pour en apprendre davantage sur ce qui est applicable aux clients, je dirige les parties vers un représentant de la santé publique qui a autorité en la matière ou encore le Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS).

Hiérarchie des mesures de contrôle

J'informe les parties que la ligne directrice de l'intervention est appuyée sur la hiérarchie des mesures de contrôle proposée par la CNESST.

Cette hiérarchie est établie en fonction de l'efficacité des moyens, du plus efficace au moins efficace.

COMMENT LIMITER LA PROPAGATION DE LA COVID-19 AU TRAVAIL?

Ordre de priorité des mesures de contrôle

1

IDÉAL :
Respectez une distanciation physique de 2 mètres
Une distance d'au moins 2 m entre le travailleur et toute autre personne (travailleur, client, fournisseur, etc.) est assurée en tout temps.

2

SINON :
Utilisez une barrière physique
Une barrière physique (ex. : Plexiglas) entre le travailleur et toute autre personne (travailleur, client, fournisseur, etc.) doit être installée.

3

EN DERNIER RECOURS :
Portez l'équipement de protection requis
Si les mesures 1 ou 2 ne peuvent être appliquées, le travailleur doit porter un masque de procédure ET une protection oculaire (lunettes de protection ou visière).

Le couvre-visage n'est PAS un équipement de protection approprié au travail. Il peut être porté par les travailleurs **en supplément** des mesures décrites ci-dessus.

Ces recommandations sont basées sur le document *Hiérarchie des mesures de contrôle en milieu de travail* (12 juin 2020) de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/coronavirus

CNESST

À cette hiérarchie des mesures de contrôle s'ajoutent :

- L'exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail.
- L'application de l'hygiène des mains et le respect de l'étiquette respiratoire.
- Le nettoyage et la désinfection des surfaces et des objets.

Description des observations et informations recueillies

Les propos suivants ont été recueillis au moment de l'intervention auprès des travailleurs avec lesquels j'ai discuté, les représentantes de l'employeur et ceux des travailleurs.

Gestionnaire responsable de site

Depuis seulement quelques jours, une gestionnaire responsable de site a été nommée pour le CLSC Du Richelieu. Il s'agit de Madame Julie Lapointe. Celle-ci en est à sa troisième visite au CLSC depuis sa nomination. Éventuellement, un bureau lui sera aménagé ici.

Pour préparer la rencontre, Madame Lapointe a demandé à chacun des gestionnaires responsables des équipes de compléter un tableau pour permettre d'avoir un portrait global de l'organisation. Une copie du document m'est remise.

Ce que l'on peut voir, c'est que les travailleurs ont accès au télétravail. Actuellement, le pourcentage de ceux-ci en télétravail est de 37 %.

Je peux également comprendre que le triage des travailleurs symptomatiques est fait de manière différente selon les services. On passe d'un registre en ligne à un registre que les travailleurs conservent à la maison, à aucun registre formel (2 travailleuses dans l'équipe).

Toutefois, on m'indique que la consigne est claire pour tous, dès qu'ils ressentent des symptômes, ils doivent demeurer à la maison, contacter leur gestionnaire pour l'aviser, faire du télétravail ou des téléconsultations si la santé le permet, et communiquer avec le personnel à la ligne COVID du CISSS pour obtenir les consignes à appliquer selon les symptômes ressentis.

Monsieur Côté réaffirme qu'il serait souhaitable que les registres soient uniformisés. Il indique travailler actuellement avec son équipe à l'élaboration de 2 types de registres soit un utilisé lorsqu'il y a une éclosion dans l'établissement et un autre lorsqu'il n'y en a pas.

Accès à l'établissement

Le bâtiment compte 3 portes distinctes. L'entrée principale est dédiée aux clients qui se rendent notamment au centre de prélèvement. Un agent de sécurité de la compagnie Garda est présent à cette entrée de 7 à 21 heures du lundi au mercredi pour orienter les clients, leur demander de se laver les mains et de mettre un masque de procédure. Un autre agent complète les heures d'ouverture les autres journées. Une certaine stabilité des agents de sécurité est rapportée.

Lorsque les gens se présentent pour la vaccination des enfants, ils utilisent la porte du côté de la route 133 pour éviter de circuler au travers de la salle d'attente du service de prélèvement.

Finalement, pour ce qui est des travailleurs, ils utilisent la porte qui donne sur leur stationnement dédié.

Je suis entrée par la porte des travailleurs en compagnie de Madame A Pour y accéder, une carte d'employée est nécessaire pour la déverrouiller. Je vois qu'une bouteille de solution hydroalcoolique est disponible, mais pas de masque de procédure. En quittant à la fin de la visite, je vois qu'un dispositif qui retient une boite de masque de procédure est installé à l'entrée des travailleurs.

Je remarque qu'il n'y a aucun repère visuel à l'extérieur pour identifier la distance de 2 mètres. On m'explique que ce n'est pas nécessaire ici puisque les travailleurs n'arrivent pas tous ensemble au début de leur quart de travail donc par le fait même aucune file d'attente ne se crée à l'extérieur.

Centre de prélèvements

Je vois que le nombre de places dans la salle d'attente est réduit de manière à assurer une distanciation entre celles-ci. Des pastilles collées au sol indiquent la distance à respecter dans les files d'attente et le sens de la circulation.

Les travailleuses aux guichets se trouvent derrière des barrières physiques en verre.

Lors du prétriage, on établit le niveau de risque selon les réponses aux questions posées. Lorsque le niveau de risque est « jaune », la salle A, dédiée pour les risques plus élevés est utilisée. Les travailleurs qui vont y entrer doivent porter tous les équipements de protection individuelle (ÉPI) nécessaires et je vois que ceux-ci sont disponibles à la porte de la salle de consultation. À l'intérieur de la salle, je vois aussi des barrières physiques. Lorsque la salle a été utilisée, une mention « contaminé » est placée sur la porte pour que la salle soit décontaminée.

Pour ce qui est des postes de prélèvements, il y en a 3. On nous indique que les postes utilisés sont voisins. Cependant, je constate que la distance entre ces postes est de moins de 2 mètres. La situation sera corrigée demain puisqu'on demandera aux travailleuses d'utiliser les 2 postes les plus éloignées les uns des autres, aux extrémités de la pièce. **Des photos me seront transmises pour que je puisse constater les modifications.**

Centre de vaccination

Le centre de vaccination occupe un espace dédié séparé des clients du centre de prélèvement. À l'entrée, un contenant de solution hydroalcoolique est disponible. La travailleuse qui accueille les clients se trouve derrière une barrière physique. Dans la salle d'attente. je vois que des places assises sont distancées.

Soins à domicile

La responsable de l'équipe de soins à domicile explique ce qui a été mis en place, par exemple :

- Les travailleurs contactent leurs patients par téléphone pour faire un prétriage quant à la présence de symptômes.
- Le télétravail est favorisé lorsque la situation le permet.
- Les travailleurs passent au CLSC pour récupérer leur matériel incluant leurs ÉPI, au besoin.
- Lors de changements dans les directives, des envois de textos et de courriels sont faits pour informer les travailleurs dans les meilleurs délais.
- Les travailleurs ont reçu une grille d'auto-évaluation des symptômes qui conservent avec eux.
- Ile peuvent faire de 4 à 5 visites pas jours. Au début de la pandémie, les visites se faisaient à 2 travailleurs. Maintenant, ce n'est plus le cas systématiquement.
- Des exercices ont été faits pour pratiquer diverses situations.

Cafétéria

Au rez-de-chaussée se trouve la « cafétéria principale ». Le nombre de places disponibles a été revu à la baisse pour permettre la distanciation. Toutefois, je constate en utilisant un ruban à mesurer qu'il n'y a pas toujours une distanciation de plus de 2 mètres entre les places. Sur les tables, des barrières physiques sont installées et des « X » rouges sont collés sur le dessus pour indiquer de ne pas utiliser cette place. Toutefois, je constate que de la manière dont les barrières sont installées, les travailleurs sont plus ou moins protégés. La barrière physique se trouve en parallèle entre 2 travailleurs.

On indique que ces modifications ont été réalisées à la hâte, il y a peu de temps.

La dérogation 1 est émise pour que l'employeur réévalue les moyens de prévention en place et en assure l'efficacité.

La réduction du nombre de places à la cafétéria a contribué à une nouvelle utilisation des salles de réunions par les travailleurs notamment pour aller y manger. Cependant, je constate que la hiérarchie des moyens de prévention n'y est pas toujours appliquée.

Les dérogations 2 et 3 sont émises pour deux salles de réunions converties en salle de repas, soit celle du rez-de-chaussée dont la transformation a été entreprise durant l'intervention et une autre pour celle premier étage où nous nous sommes réunis à la fin de la rencontre pour clore

la visite.

Pauses à l'extérieur de l'établissement

Je sensibilise l'employeur sur des comportements remarqués à divers endroits. Par exemple, avec la saison froide qui arrive, j'ai vu des duos de fumeurs se réunir dans un véhicule pour leur pause, sans porter de masque de procédure évidemment, sans barrière physique et à moins de 2 mètres de distance. Il va sans dire que ces comportements sont à proscrire. J'encourage l'employeur à sensibiliser les travailleurs sur le sujet et à mettre en place des moyens de contrôle en ce qui concerne le respect de l'application des mesures sanitaires durant les pauses extérieures prises sur le terrain de l'établissement le cas échéant.

Affichage

Je constate qu'il y a beaucoup d'affichage concernant l'obligation de porter le couvre-visage. J'évalue avec les parties que cet affichage n'est plus pertinent parce que dès qu'un travailleur ou un client entre dans l'établissement, un masque de procédure lui est remis. Nous convenons que cet affichage devrait être retiré pour éviter la confusion. J'invite l'employeur à vérifier périodiquement si l'affichage en place est toujours pertinent.

À l'entrée de la salle de prélèvement A (niveau de risque jaune), je constate qu'un document affiché contient la séquence à respecter pour le déshabillage à la sortie de la « zone jaune ».

Équipement de protection individuelle (ÉPI)

L'employeur confirme avoir un inventaire suffisant en ce qui concerne les ÉPI. Les travailleurs ont la consigne de porter le masque de procédure et la protection oculaire en tout temps.

Des appareils de protection respiratoire de type N95 peuvent être utilisés dans cet établissement. L'employeur confirme que les tests d'ajustement ont été faits auprès de certains travailleurs.

Santé psychologique

Les travailleurs ont accès à une ligne téléphonique interne pour consulter les membres de l'équipe psychosociale COVID du CISSS Montérégie-centre. Ils ont aussi accès à un programme d'aide aux employés (PAE).

Mesures pour assurer la permanence des correctifs

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 fois que les risques sont contrôlés, il faut s'assurer que les correctifs ou encore les moyens pour y arriver soient maintenus en place et demeurent efficaces. Voici 10 moyens de contrôle pour y arriver.

1. Information
2. Formation et formation d'appoint
3. Inspection
4. Supervision
5. Entretien préventif
6. Politique d'achat
7. Politique de sous-traitance
8. Politique d'ingénierie
9. Surveillance de la qualité du milieu de travail
10. Surveillance de la santé des travailleurs

Mécanismes et références disponibles

La documentation en ligne concernant la COVID-19 est abondante. Des sources fiables en la matière sont disponibles via les sites internet du Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Vous trouverez également une section questions et réponses dédiée à la COVID-19 sur le site de la CNESST

Directives COVID-19 du Ministère de la Santé et des Services sociaux

https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/directives-covid-19/

SRAS-CoV-2 : Mesures de prévention et contrôle des infections pour les cliniques médicales/cliniques externes/cliniques COVID /GMF de l'INSPQ

https://www.inspq.qc.ca/publications/2907-pci-cliniques-covid19

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320956	21 décembre 2020	RAP1330371

RAPPORT D'INTERVENTION

Section questions et réponses de la CNESST

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/coronavirus.aspx

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.

Transmission du rapport

Ce rapport est transmis par courriel sécurisé le lundi 21 décembre 2020 à :

- Monsieur Philippe Côté (philippe_cote.cisssmc16@ssss.gouv.qc.ca)
- Madame A
- Monsieur C
- Madame B

Malgré cette transmission courriel, vous recevrez sous peu les copies papier par la poste.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

Marilyn BOULIANNE
Inspectrice
Direction de la prévention-inspection – Centre Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
145 boulevard St-Joseph, 3e étage, Saint-Jean-sur-Richelieu, QC, J3B 1W5
Tél. : 450 359-2100,
Cell :
Courriel : marilyn.boulianne@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4320956	21 décembre 2020	RAP1330371

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-Centre

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) COVID-19 - MOYENS DE PROTECTION - CAFÉTÉRIA PRINCIPALE 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 travailleurs en ce que les moyens de protection pour contrôler la propagation de la COVID-19 à la cafétéria ne respectent pas les règles de l'art proposées lorsque les travailleurs qui mangent sont à moins de 2 mètres d'une autre personne.	2021-01-25	Non commencée
2	LSST / 51(5) COVID-19 - MOYENS DE PROTECTION - SALLE DE REPAS REZ-DE-CHAUSSÉE 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 travailleurs en ce que les moyens de protection pour contrôler la propagation de la COVID-19 à la salle de repas du rez-de-chaussée ne respectent pas les règles de l'art proposées lorsque les travailleurs qui mangent sont à moins de 2 mètres d'une autre personne.	2021-01-25	Non commencée
3	LSST / 51(5) COVID-19 - MOYENS DE PROTECTION - SALLE DE REPAS 1ER ÉTAGE 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 travailleurs en ce que les moyens de protection pour contrôler la propagation de la COVID-19 à la salle de repas du 1er étage ne respecte pas les règles de l'art proposées lorsque les travailleurs qui mangent sont à moins de 2 mètres d'une autre personne.	2021-01-25	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Téléc. : 450 359-8831

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4
Téléc. : 450 377-6299

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
11 décembre 2020 à 10:00	**DPI4321719**	**17 décembre 2020**	**RAP1331034**

Destinataire

Numéro d'employeur :

CIUSSS Capitale-Nationale

Bureau G6200
2601, chemin de la Canardière, 6e étage
Québec (Québec) G1J 2G3

Représentant de l'employeur
Madame Michèle Martin, Chef de service GIPT

Lieu de travail

Numéro :

Héber. Sacré-Coeur/Pédopsychiatrie/DPJ

1, avenue du Sacré-Coeur
Québec (Québec) G1N 2W1

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	Kareen Robertson	75522

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 en lien avec les risques liés à la violence et aux agressions

Personnes rencontrées

Madame caroline Bélanger, chef de service du centre d'expertise et responsable des visites supervisées

Monsieur Yvan Blouin, agent sst catégories 2 et 3

Madame Sylvie De Launière, agente de gestion du personnel, service de prévention et gestion des risques

Monsieur A ,

Monsieur B

Monsieur David Gobeil, chef de services des installations matérielles, direction des services techniques (responsable de HDSC)

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4321719	17 décembre 2020	RAP1331034

RAPPORT D'INTERVENTION

Monsieur C

Monsieur D

Madame Nadine Morency, directrice adjointe, direction du programme jeunesse, service DJ-DA jeunes en difficulté 2e ligne

Caroline White, coordonnatrice des services spécifiques, direction du programme jeunesse

Déroulement de l'intervention

La rencontre se déroule avec les personnes susmentionnées par l'entremise de la plate-forme numérique TEAM puisque l'établissement ciblé est en éclosion et qu'il n'était pas possible de faire la réservation d'une salle de réunion permettant d'accueillir le nombre de participants en conservant le 2 mètres de distanciation. Je leur explique le but de mon intervention. Ensuite, je recueille des informations générales sur l'organisation. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des informations recueillies

Les éléments portés à notre attention lors de la demande externe :

- Absence de formation spécifique aux risques d'agressions;
- Bouton panique (code blanc) sans procédure formelle;
- Absence de travailleurs formés pour intervention lors d'une agression;
- Agent de sécurité présent mais ne veut pas toujours intervenir (pas formé);
- Agent de sécurité pas toujours disponible;
- Déplacement des intervenants dans les familles sans moyen de communication;

Aussi, on nous mentionne que les problématiques en lien avec les risques de violence/agression sont présentes depuis plusieurs mois et qu'ils sont vécus sur tous les sites de travail des intervenants de la DPJ (direction de la protection de la jeunesse) de la Capitale-Nationale.

On me précise qu'il y a 14 technicien(ne)s en travail social qui sont dédiées aux visites supervisées de la clientèle de la DPJ. L'un des sites ou s'effectue ce type de visite est le centre d'hébergement du sacré cœur/Centre de pédopsychiatrie/Direction de la protection de la jeunesse (site HDSC). À cet établissement on retrouve une dizaine de salles pour les rencontres supervisées (dont 6 ou 7 miroirs). On m'informe également que les visites externes (à domicile ou autres) représentent le 1/3 des rencontres.

Au moment de l'intervention, les parties s'entendent pour reconnaître la présence du risque en lien avec la violence/agression étant donné les événements antérieurs (les parties sont informés que j'ai pris connaissance de documents tels que des déclarations de situations dangereuses etc.)

Informations recueillies

Au moment de l'intervention, j'obtiens notamment les informations suivantes :

- Les salles des rencontres se situent à l'aile 100 Est du premier étage ce qui représente de traverser 3 ou 4 portes à partir de l'accueil;
- Les salles peuvent être munies d'un micro-ondes, chaise berçante, mini frigo etc.;
- Les jouets ont été retiré des salles (pandémie) mais les parents peuvent en apporter;
- Les parents peuvent présenter des signes d'instabilité (ex : humeur);
- Les rencontres supervisées qui sont ciblées plus à risque sont identifiées;
- Un contrat d'engagement écrit existe pour informer le(s) parent(s) des attentes etc.;
- Les rencontres supervisées qui se réalisent à domicile sont celles qui sont identifiées comme étant celle qui devraient se passer sans problèmes;
- La charge de dossiers par TTS est de 20 usagers à charge;
- Les agents de sécurité proviennent d'une firme externe (sous-traitant) et ne sont pas formés sur les risques de désorganisation, d'agression de la clientèle (enfants, parents);
- Les rencontres se déroulent souvent en matinée pour les 0-4 ans et en fins de journée, début de soirée pour les enfants d'âges scolaires;
- Les travailleurs ont été formé sur l'approche sécuritaire et des discussions sont en cours sur les besoins (ex : oméga);
- On mentionne les démarches entreprises en lien avec le risque d'agression pour le site de Charlevoix (analyse de l'environnement, limitation des accès, soutien des agents etc.;
- Il y a eu un post-événement sur les événements récents avec les personnes concernées;
- Il y a eu référence au programme d'aide aux travailleurs;
- Il y a eu une demande de suspension des visites supervisées mais cela a été refusé par le juge;

Lors de l'intervention j'ai demandé s'il y avait eu analyse du risque (violence/agression) pour les travailleurs. Il est précisé que ce sont toutes les formes de violences ou d'agressions (verbales

ou physiques) qui doivent être identifiées ainsi que toutes les sources (les usagers, les parents etc.).

Je mentionne que l'employeur a l'obligation d'identifier les risques de violence/agression et de mettre en place des mesures qui sont connues, efficaces et durables afin d'éliminer et de contrôler les risques de violence/agression. Je précise les 3 niveaux de prévention :

Primaire : Prévenir ou diminuer, à la source, la possibilité qu'un acte violent, (une agression) puisse survenir.

Il faut alors mettre en place des mesures qui touchent :

- La formation et l'information des travailleurs (politiques en place, code de conduite, information des usagers, des parents;
- L'inspection des lieux (salle des rencontres supervisées);
- Procédure d'intervention à domicile
- La limite acceptable d'un comportement (parent)
- La supervision exercée par l'employeur;
- L'identification des personnes pour répondre aux urgences en tout temps;
- Des travaux de modification des accès (portes) est en cours et devraient se terminer la semaine prochaine (gestion des accès);
- Des radio-émetteurs sont commandés;
- Des agents de sécurité sont planifiés pour la période des fêtes
- Etc.

Secondaire : Malgré les mesures servant à prévenir les actes de violence/agression, 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, code blanc etc.)** 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/agression 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.**
Madame De Launière me confirme qu'il n'y a pas d'analyse spécifique en lien avec le risque de violence/agressions pour les travailleurs de la DPJ. Une analyse du risque violence/agression détaillée (avec échéanciers) est demandé (***Dérogation 1***).

Mesures transitoires

Dans l'attente de la mise en place des mesures de corrections qui seront déterminées par l'analyse de risque demandée. Il est demandé à l'employeur de mettre en place, de préciser, de rappeler les moyens de contrôle et de prévention transitoires et permanents qui sont mis en place pour assurer la sécurité des travailleurs. Cela est demandé pour le jeudi 17 décembre 2020. De plus, cela doit être présenté aux travailleurs concernés. Madame White s'est engagée que cela sera présenté par écrit et animé.

Madame De Launière, m'a fait parvenir les informations suivantes, par courrier électronique, le 17 décembre 2020 :

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4321719	17 décembre 2020	RAP1331034

RAPPORT D'INTERVENTION

[redacted]

De plus, lors de la rencontre, il a été précisé que l'inspecteur, en vertu des obligations légales à la LSST ne peut exiger une mesure de prévention spécifique (ex : agent de sécurité externe), car il revient à l'employeur d'identifier le moyen par lequel il veut donner suite à son obligation. Toutefois, l'inspecteur doit s'assurer que la solution est appliquée et qu'elle permet de répondre au risque.

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

- 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

À la suite des informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est constatée et est inscrite 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.

Kareen Robertson
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 et de la santé et de la sécurité du travail
425, rue du Pont, 5e étage
Québec (Québec)
G1K 7S6
(418) 266-4000 poste
Courriel :kareen.robertson@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4321719	17 décembre 2020	RAP1331034

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

CIUSSS Capitale-Nationale

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51(5) ANALYSE DE RISQUE (AGRESSIONS) 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 spécifique VIOLENCE/AGRESSIONS envers les travailleurs.	2021-02-02	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)

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
12 janvier 2021 à 14:00	DPI4323473	25 janvier 2021	RAP1333017

Destinataire

Numéro d'employeur : [redacted]

Aurpal inc.

1661, rue Marcoux
Marieville (Québec) J3M 1E8

Représentant de l'employeur
Monsieur Nikola Smatrakalev, Directeur général

Lieu de travail

Numéro : [redacted]

Aurpal inc.

1661, rue Marcoux
Marieville (Québec) J3M 1E8

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : Marilyn Boulianne 10324

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de mesures de contrôle pour limiter la propagation de la COVID-19.

Personnes rencontrées

Madame [redacted] Aurpal inc.

Monsieur Nikola Smatrakalev, directeur, Aurpal inc.

Monsieur [redacted] Aurpal inc.

Madame [redacted] Aurpal inc.

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Aurpal inc. œuvre dans le secteur d'activité (012) — industrie des aliments et

boissons et se spécialise dans la transformation de produits de canard, notamment le foie gras. Elle emploie environ 60 travailleurs non syndiqués répartis sur 1 quart de travail. Actuellement travailleurs étrangers temporaires (TET) en provenance du Guatemala complètent l'équipe.

L'employeur confirme qu'il n'y a pas eu d'éclosion de COVID-19 dans le milieu de travail et qu'il n'y a aucun cas actif actuellement chez le personnel.

Au moment de la visite, le nombre de travailleurs sur place est réduit au minimum principalement parce qu'un agrandissement du bâtiment est à se finaliser, incluant le réaménagement des espaces de travail et que le télétravail est offert à tous ceux dont les tâches le permettent.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les gens mentionnés précédemment et leur explique le but de mon intervention en lien avec la COVID-19. Je recueille des informations générales sur l'établissement et effectue une visite des lieux. J'ai vu notamment, l'accueil, les bureaux de l'administration, la cafétéria, le sas pour enfiler les survêtements de travail, la salle de découpe, etc. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises.

Obligations de l'employeur :

L'employeur doit procéder à une identification des risques de transmission de la COVID-19 dans son milieu de travail. À défaut de pouvoir éliminer les risques de contamination, il doit viser à les diminuer et à les contrôler.

Les obligations légales en santé et sécurité du travail, autant pour l'employeur que pour les travailleurs et travailleuses, doivent être appliquées dans le contexte de la COVID-19.

Description des observations et informations recueillies

Hiérarchie des mesures de contrôle

J'informe les parties que la ligne directrice de l'intervention est appuyée sur la hiérarchie des mesures de contrôle proposée par la CNESST.

Cette hiérarchie est établie en fonction de l'efficacité des moyens, du plus efficace au moins efficace.

COMMENT LIMITER LA PROPAGATION DE LA COVID-19 AU TRAVAIL?

Ordre de priorité des mesures de contrôle

1

IDÉAL :
Respectez une distanciation physique de 2 mètres
Une distance d'au moins 2 m entre le travailleur et toute autre personne (travailleur, client, fournisseur, etc.) est assurée en tout temps.

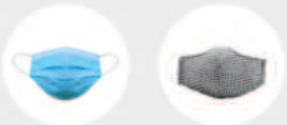
2

SINON :
Utilisez une barrière physique
Une barrière physique (ex. : Plexiglas) entre le travailleur et toute autre personne (travailleur, client, fournisseur, etc.) doit être installée.

3

EN DERNIER RECOURS :
Portez l'équipement de protection requis
Si les mesures 1 ou 2 ne peuvent être appliquées, le travailleur doit porter un masque de procédure ET une protection oculaire (lunettes de protection ou visière).

Le couvre-visage n'est PAS un équipement de protection approprié au travail. Il peut être porté par les travailleurs **en supplément** des mesures décrites ci-dessus.



Masque de procédure — Couvre-visage

Ces recommandations sont basées sur le document *Hiérarchie des mesures de contrôle en milieu de travail* (12 juin 2020) de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/coronavirus

CNESST

À cette hiérarchie des mesures de contrôle s'ajoutent :

- L'exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail.
- L'application de l'hygiène des mains et le respect de l'étiquette respiratoire.
- Le nettoyage et la désinfection des surfaces et des objets.

En discutant avec les personnes concernées, j'ai notamment obtenu les informations suivantes :

Aménagement du mode de travail

Télétravail

L'employeur préconise le télétravail pour ceux qui effectuent des tâches administratives. De ce fait, je constate qu'il n'y a que [redacted] travailleurs présents dans les bureaux. Avec la venue du télétravail, l'employeur a subi une attaque informatique [redacted] malgré tout cela, il continu d'offrir le télétravail.

Aménagement de l'horaire de travail

Pour les travailleurs de la production toujours présents, l'horaire des pauses et des repas est décalé. Ainsi les croisements entre les travailleurs des différents départements sont réduits de même que le nombre de personnes présentes au même moment dans la cafétéria.

Triage des travailleurs symptomatiques

Les travailleurs sont informés qu'ils ne doivent pas se rendre au travail s'ils ressentent des symptômes associés à la COVID-19. Ils doivent procéder à une auto-évaluation avant chaque quart de travail et s'ils ont des symptômes, ils doivent le signaler à Monsieur B [redacted] par téléphone. Celui-ci évaluera la situation avec le travailleur et pourra l'orienter vers une ressource privée pour procéder à un test de dépistage le cas échéant.

La température des travailleurs est prise lorsqu'ils arrivent au travail. Celle-ci est notée sur une liste quotidienne. Je vois sur cette liste le nom des travailleurs et leur température notée. Un barème de couleur indique ce qui est considéré comme normal ou non. J'informe l'employeur de la position de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) sur le sujet. En l'occurrence que cette pratique n'est pas recommandée pour plusieurs raisons. J'invite l'employeur à consulter le document produit par l'INSPQ pour le secteur de la transformation alimentaire (voir section mécanismes et référence disponibles à la fin du présent rapport) s'il veut en apprendre davantage et lui laisse le soin de prendre la décision de maintenir ou non cette pratique.

Apparition de symptômes durant le quart de travail

Actuellement, advenant le cas où un travailleur développe des symptômes durant son quart de travail, aucun local d'isolement n'est identifié par l'employeur pour isoler la personne présentant des symptômes si elle n'est pas en mesure de quitter son travail. Il n'y a pas non plus de consigne quant au port du masque de procédure par la personne symptomatique et une

procédure de désinfection du local à la suite du départ du travailleur.

L'employeur explique que ce genre de situation ne s'est pas présentée dans son milieu, mais va agir en prévention et déterminer un local dédié à l'isolement, le cas échéant ainsi qu'une procédure pour la désinfection après le départ du travailleur.

Application des mesures de contrôle dans l'aire de production

Distanciation de plus de 2 mètres

En discutant avec Madame B dans la salle de découpe, je comprends qu'il est possible de maintenir une distance de 2 mètres entre les travailleurs qui se tiennent près des machines qui font l'emballage des produits. Celles-ci sont longues et les postes de travail sont séparés les uns des autres.

Il y a aussi des postes où les travailleurs sont seuls dans une pièce.

Barrière physique

Je n'ai pas vu ce type d'installation durant la visite.

Port des équipements de protection individuelle (ÉPI)

Pour contrôler le risque de propagation de la COVID-19, je constate que les travailleurs présents portent le masque de procédure.

Cafétéria

À proximité des bureaux dédiés à l'administration se trouve une cafétéria. L'employeur a donné la consigne à ceux qui ont un bureau fermé de prendre leur repas à leur bureau puisqu'actuellement le nombre de places assises disponibles est réduit pour permettre une distanciation entre les travailleurs.

Je vois que du ruban collant est placé sur les tables de sorte à informer les gens qu'ils ne peuvent utiliser les places où il y a du ruban adhésif. Malgré la réduction du nombre de places et la disposition des chaises en diagonale, la hiérarchie des mesures de contrôle n'est pas appliquée. Je constate qu'il n'y a pas 2 mètres qui séparent les travailleurs, il n'y a pas de barrière physique et les travailleurs ne peuvent porter un masque de procédure puisqu'ils mangent.

La dérogation 1 est émise afin de corriger la situation.

le Vendredi 15 janvier 2021, l'employeur m'a transmis par courriel 3 photos démontrant qu'il y a maintenant un moyen de contrôle (barrière physique) de la propagation de la COVID-19 à la cafétéria. Voir la figure 1.

La dérogation 1 est effectuée.

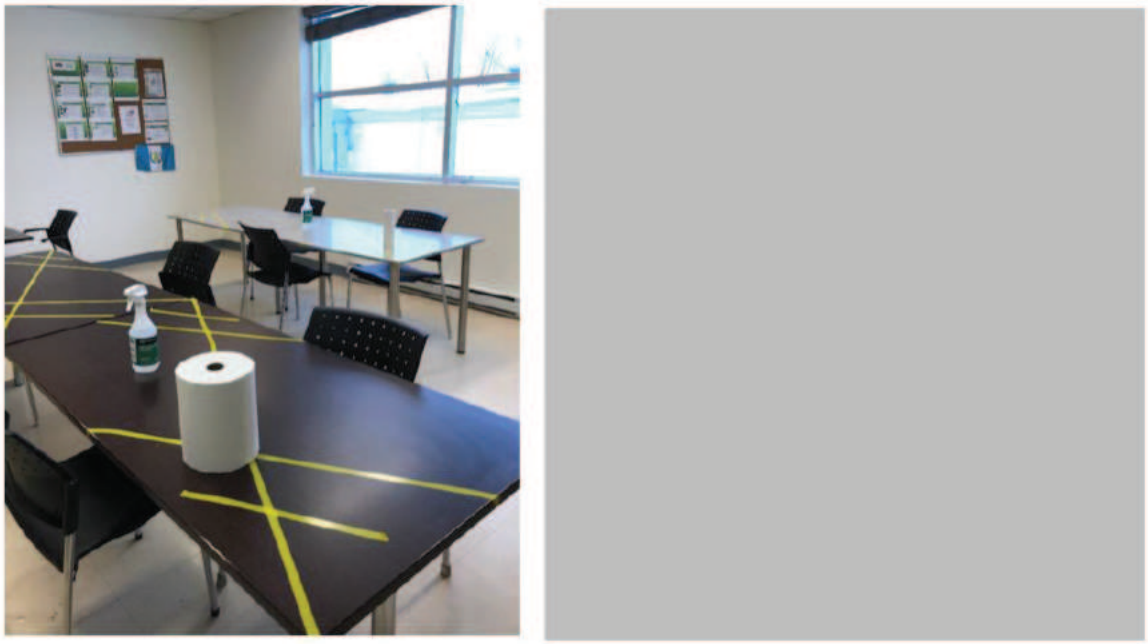


Figure 1 : disposition de la cafétéria avant et après
l'application de la mesure de contrôle des barrières physiques
Source : image de gauche CNESST – image de droite Aurpal inc.

Pauses extérieures

Pour les pauses extérieures des fumeurs, l'employeur a disposé des sceaux au sol qui respectent la distanciation et la consigne autorise 1 seul fumeur près de chaque sceau. De cette manière, il n'y a pas de regroupement et les travailleurs sont plus de 2 mètres de distance les un des autres. Je rappelle à l'employeur qu'une supervision rigoureuse doit être en place pour s'assurer que les travailleurs en pause respectent les mesures de contrôle en place.

Hygiène des mains

Je constate à l'entrée de l'établissement qu'il y a un contenant de solution hydroalcoolique pour le lavage des mains.

De plus, en entrant dans l'aire de production, il est obligatoire de se laver les mains avec de l'eau et du savon. Du papier est disponible pour se sécher les mains. Je remarque également à divers endroits dans l'aire de production qu'il y a des distributeurs d'assainisseur pour les mains.

Affichage mesures sanitaires et distanciation

Je constate qu'il y a de l'affichage pour rappeler aux travailleurs les règles sanitaires en vigueur de même que la distanciation à appliquer.

Désinfection des lieux et des surfaces

L'employeur utilise les services d'Entretien Bernier depuis au moins 10 ans. Avec la venue de la pandémie, les protocoles ont été revus, ainsi que la fréquence de désinfection. Ainsi, tous les jours, les surfaces les plus touchées sont désinfectées.

Santé psychologique

L'employeur a entrepris des démarches afin d'offrir un programme d'aide aux employés (PAE) dans les meilleurs délais. Autrement, il offre aux travailleurs la possibilité de prendre davantage de congé et réduit parfois volontairement la semaine de travail à 4 jours plutôt que 5 pour donner aux travailleurs des fins de semaine de 3 jours.

Mesures pour assurer la permanence des correctifs

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 fois que les risques sont contrôlés, il faut s'assurer que les correctifs ou encore les moyens pour y arriver soient maintenus en place et demeurent efficaces. Voici 10 moyens de contrôle pour y arriver.

1. Information
2. Formation et formation d'appoint
3. Inspection
4. Supervision
5. Entretien préventif
6. Politique d'achat
7. Politique de sous-traitance
8. Politique d'ingénierie
9. Surveillance de la qualité du milieu de travail

10. Surveillance de la santé des travailleurs

Mécanismes et références disponibles

En ligne, la documentation au sujet de la COVID-19 est abondante. Des sources de références fiables sont disponibles via le site de la CNESST et celui de l'Institut national de santé publique du Québec [INSPQ].

Comment limiter la propagation de la COVID-19 au travail, ordre de priorité des mesures de contrôle de la CNESST

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Pages/DC-900-1104.aspx

Mesures de prévention de la COVID-19 en milieu de travail – recommandations intérimaires pour le secteur transformation alimentaire de l'INSPQ

https://www.inspq.qc.ca/publications/2952-transformation-alimentaire-covid19

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.

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.

Transmission du rapport

Ce rapport est transmis par courriel sécurisé le lundi 25 janvier 2021 à :

- Monsieur Nikola Smatrakalev (nikola.smatrakalev@rougie.com
- Monsieur B

Malgré cette transmission courriel, vous recevrez sous peu les copies papier par la poste.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4323473	25 janvier 2021	RAP1333017

RAPPORT D'INTERVENTION

Marilyn BOULIANNE
Inspectrice
Service de la prévention-inspection – Montérégie centre
Direction de la prévention-inspection – Centre Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
145 boulevard St-Joseph, 3e étage, Saint-Jean-sur-Richelieu, QC, J3B 1W5
Tél. : 450 359-2100,
Courriel : marilyn.boulianne@cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4323473	25 janvier 2021	RAP1333017

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

Aurpal 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) COVID-19 - DISTANCIATION À LA CAFÉTÉRIA L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à contrôler la propagation du virus de la COVID-19 en ce que la distance de 2 mètres entre les personnes qui mangent à la cafétéria n'est pas respectée et qu'il n'y a pas non plus de barrière physique. Il y a un risque de contamination des 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)

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 1W5
Téléc. : 450 359-8831

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Montérégie C. et O.
9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield QC J6T 4M4
Téléc. : 450 377-6299

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

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
14 janvier 2021 à 14:00	DPI4321261	29 janvier 2021	RAP1334942

Destinataire

Numéro d'employeur :

L'évasion St-Pie X

1843, rue Désilets, porte 9
Québec (Québec) G1J 1A7

Représentant de l'employeur
Madame Thérèse Richer, Principale Dirigeante

Lieu de travail

Numéro :

L'évasion St-Pie X

1843, rue Désilets, porte 9
Québec (Québec) G1J 1A7

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 à la prévention de la propagation de la Covid-19 dans l'établissement.

Personnes rencontrées

Madame Thérèse Richer, directrice générale
Madame A

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'un organisme qui offre des services communautaires pour les habitants de 446 habitations à loyer modique (HLM) occupées par des familles qui y ont droit. Il couvre entre autres un secteur famille avec une halte-garderie (0-5 ans), un secteur de vie communautaire pour adultes, un secteur pour adolescents de 12 à 17 ans un secteur pour les ainés et un service de distribution alimentaire le vendredi. Il appartient au secteur d'activité 030 – Services médicaux et sociaux. Il emploie environ 19 travailleurs, non syndiqués, dont 12 à temps plein, à temps partiel et stagiaires, sur les quarts de jour et de soir. Il emploie aussi environ 15 bénévoles le matin et 10 le soir.

Organisation de la santé et de la sécurité du travail

En ce qui concerne l'organisation de la santé et de la sécurité du travail, madame Richer m'informe :

- Qu'il y a des secouristes en milieu de travail formés;

- Qu'il y a un registre d'accidents;
- Qu'il y a un programme d'accueil et d'intégration pour les nouveaux travailleurs qui est offert par deux chargés de projets;
- Que tous les travailleurs suivent un programme de formation continue en prévention portant sur la santé psychologique. Il s'agit du programme ``Oméga`` dispensé par le CÉGEP de Limoilou sur une période de 3 jours;
- Il n'y a pas de programme de prévention ni de comité de santé et de sécurité de formé;
- Il n'y a pas de grille d'inspection

Déroulement de l'intervention

Je rencontre madame Richer et madame A et nous discutons des mesures de prévention en place et plus particulièrement de celles concernant la prévention de la COVID-19, je discute avec certains travailleurs sur place. Des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un résumé en compagnie de madame Richer et de madame A et nous nous entendons sur le délai concernant les avis de correction.
Lors de l'intervention, j'ai été accompagnée par madame Thouraya Kallel, inspectrice en formation.

Description des observations et informations recueillies

Contrôle des symptômes

Madame Richer nous informe que les directives de la santé publique, celles du ministère de la Famille ainsi que celles du ministère de la Santé sont transférées par courriel aux travailleurs et que ces derniers sont avisés qu'ils devraient informer la direction et ne pas se présenter au travail s'ils présentaient des symptômes de la maladie à coronavirus. Par ailleurs, si les symptômes se déclaraient sur les lieux du travail, les travailleurs sont informés qu'ils doivent quitter rapidement le milieu du travail. Elle nous informe aussi que des rappels verbaux sont effectués lors de la réunion mensuelle de l'équipe et des réunions par secteur.
En discutant avec madame Richer, je constate qu'ils ne disposent pas de trousse d'urgence en situation de COVID-19 complète. Je l'informe alors que celle-ci est exigée par la santé publique dans le secteur des services de garde et je lui envoie par courriel le lien vers la liste de vérification quotidienne, ainsi que, la trousse d'information complète, spécifique au secteur et élaborée par la CNESST. **La dérogation # 1 est émise**

Hygiène des mains

À l'entrée de l'établissement, une bénévole dirige les personnes à une salle de bain adjacente pour se laver les mains à l'eau et au savon. Du papier brun est aussi disponible pour s'assécher les mains. Des contenants de gel désinfectant sont disposés à l'entrée de la salle à dîner des employés et à différents endroits.

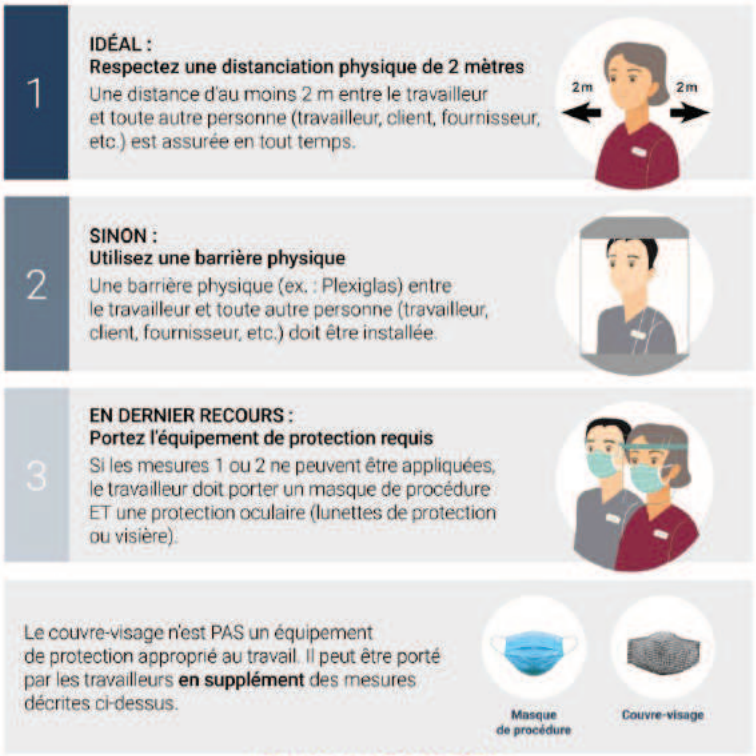
Distanciation et autres mesures de protection

- Il y a eu une réorganisation des bureaux pour assurer les deux mètres de distanciation physique pour permettre aux employés d'enlever leur masque une fois assis;
- Il y a eu une réorganisation des salles de consultation pour permettre de garder la distanciation de 2 m entre l'intervenant et le /ou les visiteurs et ce dernier puissent enlever leur masque;
- Le nombre de personnes maximum par salle est affiché à l'intérieur des salles.
- Des masques de procédure sont fournis aux visiteurs s'ils se présentent sans couvre visage;
- Le nombre d'enfants à la halte-garderie a été réduit de 14 enfants à [redacted] enfants maximum;
- Les éducatrices dans la halte-garderie ainsi que les intervenants de l'aide aux devoirs portent des masques de procédure et une protection oculaire;
- Les parents sont interdits à l'intérieur de la halte-garderie pour déposer ou récupérer leurs enfants. Les éducatrices les accueillent à la porte à l'arrivée et les conduisent à la porte pour retrouver leurs parents au départ.
- Les jouets des enfants sont désinfectés par les intervenants en milieu de garde à l'aide d'une machine à l'ultraviolet conçue pour cela;
- Les activités à la Halte-garderie ont été limitées;
- Il y a des affiches d'information sur le lavage des mains dans la salle à dîner.
- Il y a une salle de bain pour les travailleurs seulement;
- Il y a une signalisation au sol pour garder la distanciation physique de 2m dans les corridors;
- Pour limiter le nombre de personnes présentes à l'intérieur des locaux le vendredi, jour de la distribution des dons alimentaires, les personnes concernées sont appelées à venir chercher la veille un bon indiquant leur heure de rendez-vous;
- Pour éviter les contacts physiques, les bénévoles qui vont chercher les denrées alimentaires chez Moisson Québec restent dans le camion pendant que les travailleurs de Moisson Québec chargent le camion.

Je constate, par ailleurs, que lorsque le respect de la distanciation de 2m, n'est pas possible, par exemple, lors des déplacements dans les corridors et lors de l'accueil des visiteurs, portant souvent des couvres visage, les travailleurs ne portent pas de protection oculaire.

Je rappelle à l'employeur que les travailleurs, se trouvant à moins de deux mètres entre eux, doivent porter un masque de procédure médicale conforme ASTM F2100 ou équivalent. S'ils sont à moins de deux mètres des clients, les travailleurs doivent porter une protection oculaire (lunettes de sécurité, visière) en plus du masque de procédure. Le risque de transmission du coronavirus aux travailleurs n'est pas contrôlé. **La dérogation # 2 est émise**

Ordre de priorité des mesures de contrôle - extrait



Source : CNESST
Comment limiter la propagation de la Covid-19 au travail?

Nettoyage et désinfection des surfaces

Salle de repas

La salle de repas a été déplacée dans un local plus grand pour assurer la distanciation physique. Elle est aménagée en deux espaces communicants en organisant cinq places par espace et en permettant la distanciation de deux mètres. Un désinfectant de surfaces et du papier brun sont disponibles dans le premier espace, mais pas dans le deuxième. Je demande alors à l'employeur de trouver une solution pour s'assurer que les surfaces communes telles que les tables du deuxième espace de repas soient désinfectées après chaque utilisation. Je lui suggère, par exemple, de rajouter un pulvérisateur avec papier brun pour favoriser la désinfection des surfaces par les employés en fin de repas ou de désigner quelqu'un pour le faire. **La dérogation # 3 est émise**

De plus, je constate qu'il n'y a aucune indication sur la façon de contrôler le risque de contamination à la COVID-19 lors de l'utilisation des équipements communs sur le comptoir de la cuisine, notamment le microonde. Madame Richer m'informe que la désinfection du microonde dans la salle de dîner se fait le soir, par le personnel de ménage et que le fait que les travailleurs se lavaient les mains à l'entrée de la salle à dîner était suffisant pour qu'il n'y ait pas de contamination en utilisant le microonde. J'indique à madame Richer que le fait que les surfaces communes telles que le microonde ne soient pas désinfectées après chaque utilisation peut constituer un vecteur de transmission de la COVID-19. Je lui demande alors de trouver une solution pour s'assurer que les surfaces communes telles que le micro-onde soient désinfectées après chaque utilisation et je lui suggère, à titre d'exemple de rajouter une affiche indiquant aux travailleurs de désinfecter le microonde après chaque utilisation. **La dérogation # 4 est émise**

SIMDUT (produits désinfectants)
L'employeur ne détient pas les fiches de données de sécurité des produits utilisés pour la désinfection des surfaces. J'informe l'employeur qu'une fiche de donnée de sécurité doit être disponible pour toute matière dangereuse réglementée par le SIMDUT 2015 et je lui suggère de la demander à son fournisseur. **La dérogation # 5 est émise**
Les flacons pulvérisateurs ainsi que le désinfectant à main à la salle à dîner ne sont pas munis d'une étiquette de sécurité. J'informe l'employeur qu'une étiquette de sécurité doit être présente pour toute matière dangereuse réglementée par le SIMDUT 2015 afin d'informer les utilisateurs sur le nom du produit en cas d'accident et d'encadrer l'utilisation optimale et sécuritaire du produit. **La dérogation # 6 est émise**.

Mécanismes et références disponibles

Pour plus d'informations concernant les mesures de prévention identifiées par l'Institut national de santé publique du Québec, j'encourage l'employeur et les travailleurs à consulter la page internet de l'INSPQ à l'adresse suivante :
https://www.inspq.qc.ca/covid-19/prevention-et-controle-des-infections

Je réfère également l'employeur aux sites d'informations suivants :

- 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/fr/prevention-securite/coronavirus-covid-19/questions-reponses-covid-19;

- CNESST, *Trousse- COVID-19 : Guide et outils,* https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/coronavirus-covid-19/trousse-covid-19-guide-outils.