Québec, le 7 novembre 2025

[redacted]

Objet : Demande d'accès du 15 septembre 2025
N/D : 2579209SST

La présente fait suite à votre demande du 15 septembre dernier, ainsi qu'à vos précisions reçues le 6 octobre 2025, laquelle visaient à obtenir les documents suivants, en lien avec les établissements correspondant au code SCIAN 62331 - Établissements communautaires de soins pour personnes âgées (ou, si les codes SCIAN à 5 chiffres ne sont pas utilisés, 6233 - Établissements communautaires de soins pour personnes âgées) :

1) Diverses informations contenues dans les « plaquettes « Prise en charge » ou « Fiche de prise en charge » existantes;

2) Le nombre total d'établissements différents portant ce code SCIAN enregistrés auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail depuis le 6 avril 2022, jusqu'à la date la plus tardive, précisant le nombre d'établissements de 20 travailleurs et plus et le nombre d'établissements de moins de 20 travailleurs;

3) Pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 :
   - L'ensemble des « Demandes externes » (dont les plaintes) reçues pour ce code SCIAN
   - Pour chacune de ces « Demandes externes », tous les rapports compris dans les dossiers d'intervention y faisant suite;
   - Le nombre total de dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts pour ce code SCIAN.

4) Pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, tous les rapports d'un dossier d'intervention dont au moins un des rapports comporte :

   - les mots « RPA » ou « résidence pour personnes âgées » ou « résidence pour aînés » ou « résidence privée pour personnes âgées » ou « résidence privée pour aînés » ou « résidence privée avec soins »;

     ET

   - les mots « LMRSST » ou « Loi modernisant »;

5) Pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, tous les rapports d'intervention de chaque dossier en prévention-inspection comprenant une dérogation en vertu de l'un ou l'autre des articles (289, 290, 291, 292, 293, 294, 295) de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, RLRQ, c. 27 (la « LMRSST »);

6) Depuis le 6 avril 2022, tous les constats d'infraction en lien avec l'un ou l'autre des articles (289, 290, 291, 292, 293, 294, 295) de la LMRSST.

Tout d'abord, vous trouverez ci-joint un tableau Excel, lequel contient les informations que nous sommes en mesure d'extraire pour répondre aux points 1 et 3 de votre demande.

Concernant le point 2, nous vous informons qu'en date du 31 août 2025, nous comptons 1740 établissements ouverts dont le SCIAN débute par 6233. Nos systèmes ne nous permettent toutefois pas de préciser l'information en fonction du nombre de travailleurs par établissement.

Ensuite, en complément au point 3, vous trouverez ci-joint une copie de toutes les demandes externes (plaintes) ainsi que tous les rapports d'intervention repérés.

De plus, vous trouverez ci-joint une copie des rapports d'intervention reliés aux points 4 et 5 de votre demande.

Finalement, veuillez prendre note que nous n'avons retracé aucun document permettant de répondre au point 6 de votre demande.

Conformément aux articles 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 (ci-après la « Loi sur l'accès »), et 174 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, les documents ont été élagués et dépersonnalisés afin de protéger le caractère confidentiel ou personnel de certains renseignements qu'ils contiennent.

Également, certaines informations ont été retirées des rapports afin d'éviter de confirmer l'existence ou de donner communication d'un renseignement dont la divulgation aurait pour effet de réduire l'efficacité d'un programme, d'un plan d'action ou d'un dispositif de sécurité destiné à la sécurité d'un bien ou d'une personne, et ce, en vertu de l'article 29 de la Loi sur l'accès.

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

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

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

Signature numérique de
Rose-Marie Giroux Fortin
Date : 2025.11.07
09:23:28 -05'00'

Rose-Marie Giroux Fortin, avocate
rose-marie.girouxfortin@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 418 528-7245

RMGF/jr

p.j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

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

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

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

QUÉBEC

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

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

MONTRÉAL

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

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

b) Motifs

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

c) Délais

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

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

Québec

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

Dernière version disponible
À jour au 30 novembre 2024

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II
RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

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

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

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

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

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

Dernière version disponible
À jour au 30 novembre 2024

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE III
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I
CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

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

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

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

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

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

Dernière version disponible
À jour au 30 novembre 2024

L.R.Q., chapitre A-2.1

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

CHAPITRE III
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I
CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

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

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

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

Dernière version disponible
À jour au 24 mars 2025

L.R.Q., chapitre S-2.1

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

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

SECTION II
LES FONCTIONS DE LA COMMISSION

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

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

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

Point 3 – Demandes externes

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261042

Nom de lieu de travail : Résidence mémoire d'antan

Identification

Date de réception : 2024-01-03

Heure de réception : 15:44

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Type de demande : Plainte

Associée au dossier d'intervention : DPI4377367

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :
C'est dangereux de travailler dans la cuisine, plancher fissuré, trou dans le plancher (E. a mit un tapis pardessus), des souris dans la cuisine, 2 toilettes pour 40 résidents et employé (une toilette boucher depuis plus de deux mois) les odeurs sont insupportable. Dans la cuisine les armoires tombent sur les employés quand ils les ouvrent. L'E. ne veut rien faire pour changer la situation.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Résidence Mémoire d'Antan, s.e.n.c.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 575, rue Saint-Louis
Joliette (Québec) J6E 2Z4

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261042

Nom de lieu de travail : Résidence mémoire d'antan

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Lanaudière

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :
Plainte du centre d'appel reçu par courriel. Aucune information autre que ce qui est inscrit dans le libellé de la plainte.

Décision d'intervention

Date : 2024-01-04 **État :** Avec intervention
Décidé par : B
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-01-03 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261180

Nom de lieu de travail : Les Habitations Bordeleau inc.

Identification

Date de réception : 2024-01-16

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 15:28

Associée au dossier d'intervention : DPI4377999

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

La requérante est [redacted] et s'est retrouvée seule à deux reprises [redacted] pour prendre soin de 24 résidents en perte d'autonomie sur le quart de jour. Une équipe complète est composée de 2 PAB, 1 aide de service et 1 infirmière. L'employeur lui aurait demandé de faire son possible et lui a trouvé 1 T pour l'aider dimanche pm, mais avec peu de connaissances du milieu de soins. Elle était constamment débordée et n'a pas pris de pause. Elle a ressenti une détresse psychologique lors de ces journées et craint que la situation ne se reproduise. Le sous-effectif serait constant. Milieu non syndiqué, a peur de représailles de la part de l'employeur s'il est su qu'elle a fait une plainte.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 1

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Construction Bernard Bordeleau inc.

Numéro de client : [redacted]

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail : [redacted]

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 200, rue Roméo-Gaudreault
Saint-Charles-Borromée (Québec) J6E 0X2

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261180

Nom de lieu de travail : Les Habitations Bordeleau inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Lanaudière

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-01-17 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-01-16 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261312

Nom de lieu de travail : Résidence mémoire d'antan

Identification

Date de réception : 2024-01-24

Heure de réception : 14:20

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Type de demande : Plainte

Associée au dossier d'intervention : DPI4377367

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

B veut dénoncer une situation dangereuse dans l'établissement. La cuisine est en rénovation et elle a chuté sur le plancher ou il y a présence d'eau. Les appareils pour le déplacement des patients (exemple chaise) ne sont pas sécuritaires et en bon état, il est difficile de déplacer les patients et un risque de chutes avec un patient. Difficulté à comprendre la plaignante et avoir plus de précision.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Résidence Mémoire d'Antan, s.e.n.c.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 575, rue Saint-Louis
Joliette (Québec) J6E 2Z4

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261312

Nom de lieu de travail : Résidence mémoire d'antan

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Lanaudière

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-01-25 **État :** Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-01-24 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261341

Nom de lieu de travail : Pavillon des mille fleurs inc

Identification

Date de réception : 2024-01-25 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 16:22 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4378566

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : B

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Une travailleuse nous appelle pour dénoncer des situations problématiques dans l'entreprise:
- Les travailleurs vivent une surcharge de travail
- Ils vivent du harcèlement de la part de l'employeur C qui fait des comparaisons entre les travailleurs pour les mettre en compétition et les rabaisser
- Les travailleurs ne sont pas formés lors de leur embauche pour les tâches qu'ils ont à accomplir. - Ils ont des tâches detravail à accomplir, mais aucun directive pour le faire
- L'entreprise fait appel à des travailleurs d'agence régulièrement. Il n'y a pas d'encadrement avec ces travailleurs. L'employeur veut que les travailleurs les forme, mais ils n'ont eux-même aucune formation pour le faire.
- D va se promener dans chaque quart de travail pour faire des vérifications et apporter des modifications, mais la travailleuse m'informe que la C a beaucoup d'emprise sur elle.
-

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Pavillon des mille fleurs inc

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261341

Nom de lieu de travail : Pavillon des mille fleurs inc

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique : Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 1419, rue du Père-Chaumonot
L'Ancienne-Lorette (Québec) G2E 6A2

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Capitale-Nationale

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-01-26 **État :** Avec intervention

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-01-25 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261570

Nom de lieu de travail : Résidence Bois de Rose inc.

Identification

Date de réception : 2024-02-09 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 13:17 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4379557

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Les préposés n'ont pas tous la formation PSDB alors qu'ils ont des patients en perte d'autonomie
Les préposés reçoivent des indications de leurs collègues sur la prise de médicaments, mais ils n'ont aucune formation. B et une préposée se font de gentils massages dans une pièce fermée. Cela indispose d'autres pérposés qui y voit un abus d'autorité..

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Résidence Bois de Rose inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 275, rue Louis-Caron
Nicolet (Québec) J3T 1C8

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261570

Nom de lieu de travail : Résidence Bois de Rose inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Mauricie et Centre-du-Québec

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-02-13 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-02-09 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261749

Nom de lieu de travail : Résidence 6900 Papineau inc.

Identification

Date de réception : 2024-02-21

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 14:00

Associée au dossier d'intervention : DPI4380350

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :
6900 papineau

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :
Épidemie gastro. T malades e69t obligés de rentrer travailler, pas de désinfectation, pas de mesure de prévention. Employeur minimiserait.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Gestion Sophie et Sylvain Heng inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 6900, avenue Papineau
Montréal (Québec) H2G 2X7

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261749

Nom de lieu de travail : Résidence 6900 Papineau inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Île-de-Montréal

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-02-21 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-02-21 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261832

Nom de lieu de travail : Manoir le Sapinois

Identification

Date de réception : 2024-02-23

Heure de réception : 16:00

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Type de demande : Plainte

Associée au dossier d'intervention : DPI4380736

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

Plaignante veut soulever plusieurs problématiques en lien avec son milieu de travail. Il s'agit d'un centre d'hébergement pour personnes âgées. Plaignate indique qu'il n'y a pas suffisamment d'équipement pour la manutention des personnes avec peu de mobilité ou en surpoids. Pas d'équipement d'aide à la mobilité pour les bénéficiaires. Un patient confus frappe les travailleurs et l'E ne prend aucune mesure pour contrôler la situation. L'E refuse de déclarer les accidents de travail. Aucune formation des T sur le PDSB (technique de manutention). Harcèlement de la part de l'employeur. Plusieurs T sont des minorités visibles et craignent de perdre leur emploi dont ils n'osent pas se plaindre.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 20

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : 9262-1549 Québec inc

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 350, chemin Duhamel
Pincourt (Québec) J7W 4E6

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261832

Nom de lieu de travail : Manoir le Sapinois

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

B

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé

L'employeur n'a pas été informé

Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Valleyfield

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

T indique que C a quitté son emploi à cause des conditions de travail et qu'il n'y a pas de RSS.

Décision d'intervention

Date : 2024-02-28 **État :** Avec intervention

Décidé par : D

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-02-27 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261990

Nom de lieu de travail : Résidence Bourg-Joli

Identification

Date de réception : 2024-03-07 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 16:24 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4381467

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :
2915, boul Laframboise St-Hyacinthe

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :
L'employeur ne fournit pas le matériel approprié pour soulever les résidents lorsqu'ils tombent au sol. Le travailleur affirme qu'il soulève au moins résidents par quart de travail. L'employeur est conscient de la situation, mais sa réponse est qu'il n'a pas l'obligation d'avoir ce type d'équipement pour les résidents.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Comsercom inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 2915, boulevard Laframboise
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z3

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM261990

Nom de lieu de travail : Résidence Bourg-Joli

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Yamaska

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-03-12 **État :** Avec intervention

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-03-07 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262248

Nom de lieu de travail : Maison Nivervill e

Identification

Date de réception : 2024-03-20 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 09:26 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4382129

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Pas d'aide à la manutention. La T devait relever les clients seul.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : 9126-5736 Québec inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 456, rue Niverville
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A2

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262248

Nom de lieu de travail : Maison Nivervil̲le

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Mauricie et Centre-du-Québec

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-03-25 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-03-25 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262445

Nom de lieu de travail : Résidence Monastère d'Aylmer

Identification

Date de réception : 2024-04-08 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 10:00 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4383285

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

La R dit qu'elle a subi une agression physique et verbale de la part d'un résident avec antécédents violents Elle dit qu'elle a rapporté l'incident à son supérieur et qu'elle lui a dit qu'elle ne pouvait pas terminé son quart de travail. La réponse de son supérieur a été de lui dire de compléter un rapport d'évènement et comme il ne restait que 2 heures avant la fin de sa journée, il lui a dit qu'elle ne pouvait pas partir et qu'elle devait terminer le quart de travail. Elle a tout de même quitté car elle n'allait pas bien du tout.
Elle dit que l'E n'a pas donné de directives spéciales pour intervenir auprès du résident en question malgré ses antécédents, sauf de se tenir loin de lui. Elle n'a pas de formation spécifique pour les interventions auprès d'un patient violent.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Chartwell Master Care LP

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 161, rue Principale
Gatineau (Québec) J9H 7H4

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262445

Nom de lieu de travail : Résidence Monastère d'Aylmer

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Outaouais

DSS :

Références : Risques psychosociaux

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

Je lui recommandé également de rapporter l'évènement par écrit à son E et à son syndicat, (note: elle n'avait encore pas parlé au syndicat
L'E ne semble pas prendre la situation au sérieux et il ne semble pas mettre en place les mesures nécessaires pour assurer la sécurté des T.

Décision d'intervention

Date : 2024-04-17 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-04-08 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262626

Nom de lieu de travail : Société en Commandite L' Initial

Identification

Date de réception : 2024-04-08 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 14:12 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4383249

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Le R travaille dans la cuisine de l'Initial à Aylmer. Il a reçu des menaces de mort B qui a pété une crise à son égard devant plusieurs personnes. Il dit que la direction C est au courant mais qu'elle semble le blâmer pour la situation. Il dit qu'il ne peut pas savoir s'il y a un protocole en application pour ce genre de situation. Il semble que la direction lui a dit de porter plainte à la police et que c'est tout ce qu'il y avait à faire.

Il dit que ce n'est pas la première fois. Une autre fois B l'a agressé verbalement en le traitant de salope une autre fois il a traiter une T de tête de cochon de manière péjorative et insultante, il a aussi fait pleurer une T en la traitant de niaiseuse et de stupide. À chaque fois, C a été informé et il semble que ces agissements soient tolérés par la direction, sans conséquences pour le T agressif.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Société en Commandite L' Initial

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262626

Nom de lieu de travail : Société en Commandite L' Initial

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique : Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 300, boulevard Wilfrid-Lavigne
Gatineau (Québec) J9H 0K4

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Outaouais

DSS :

Références : Risques psychosociaux

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :
D

Décision d'intervention

Date : 2024-04-17 **État :** Avec intervention
Décidé par : E
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-04-17 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262659

Nom de lieu de travail : Résidences Cardinal-Roy inc.

Identification

Date de réception : 2024-04-18 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 14:05 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4383431

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Il y aurait une forte odeur de moisissure à l'arrière d'un réfrigérateur situé dans la salle à manger ! Il y aurait déjà eu un dégât d'eau dans cette section. L'odeur serait très forte près de la porte menant à la piscine. Plusieurs travailleurs tousserais à cause de la moisissure.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Résidences Cardinal-Roy inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 105, rue Cooke
Trois-Rivières (Québec) G8T 8Z5

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262659

Nom de lieu de travail : Résidences Cardinal-Roy inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Mauricie et Centre-du-Québec

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-04-19 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-04-18 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262665

Nom de lieu de travail : Les résidences unique Sherbrooke 2023

Identification

Date de réception : 2024-04-19 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 08:39 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4383399

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

La plaignante mentionne que le B a fait faire des soumissions pour le nettoyage et la réparation des conduits et du système de ventilation. Il aurait refusé d'aller de l'avant avec le nettoyage à cause des coûts.

C mentionne aussi que le système n'a jamais été nettoyé.
La plaignante a relancé l'employuer qui n'a pas changé d'avis.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 35

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Gestion Hemi-Powered inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 950, rue du Fédéral
Sherbrooke (Québec) J1H 5A7

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262665

Nom de lieu de travail : Les résidences unique Sherbrooke 2023

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
L'employeur a été informé
Le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Estrie

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

Seule une déléguée est sur place. Le syndical "local" regroupe plusieurs résidences.

Les travailleurs sont en négociation pour le renouvellement de la convention collective et B est le nouveau créantier. La plaignante mentionne des relations de travail difficiles. Elle aimerait être implique dans le dossier.

Décision d'intervention

Date : 2024-04-19 **État :** Avec intervention

Décidé par : D

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-04-19 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262997

Nom de lieu de travail : Villa des Plateaux

Identification

Date de réception : 2024-05-08

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 09:55

Associée au dossier d'intervention : DPI4384459

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :
137 principale

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :
Produits dangereux (pas nécessairement simdut) tel que javex , nettoyants, décapant. Beaucoup de transvidage sans étiquette, n'importe qui pourrait boire ça. Les bouteilles trainent. T non syndiqué. Il y a aussi la rampe pour handicapé qui est pourrie et dangereuse.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Villa des Plateaux

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 187, rue Principale
Saint-Alexis-de-Matapédia QC G0J 2E0

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM262997

Nom de lieu de travail : Villa des Plateaux

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :
me mentionne de ne pas prendre RDV car l'employeur fait le grand ménage à chaque fois avant la visite. Selon lui, il faudrait mettre en place une méthode de vérification du E, mais il le E s'en fou.

Décision d'intervention

Date : 2024-05-08 **État :** Avec intervention
Décidé par : B
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-05-08 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM263013

Nom de lieu de travail : 9324-3137 Québec inc.

Identification

Date de réception : 2024-05-08 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 15:00 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4384645

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Des résidents souffrant d'Alzheimer, qui sont agressifs, possèdent des objets pouvant servir d'armes blanches. La Direction est au courant de cette problématique, mais aucune action n'a été mise en place. Il y a une procédure en place par rapport au port d'objets dangeureux chez les usagers, mais elle n'est pas suivie ni respectée par la Direction et les employés sur place. Par exemple, ils ont trouvé un coffre d'outils avec des couteaux dans la chambre d'un résident agressif. Il y a également une poursuite judiciaire en lien avec une résidente qui s'est enlevée la vie avec du Chlore que des proches lui avait amener (procédure non suivie). Les employés ont peur pour leur sécurité. Il n'y a aucun syndicat.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 30

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : 9324-3137 Québec inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 1007, rue Merry Nord
Magog (Québec) J1X 2G9

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM263013

Nom de lieu de travail : 9324-3137 Québec inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :
Aucun syndicat.

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
L'employeur a été informé
Le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Estrie

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-05-10 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-05-08 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM263549

Nom de lieu de travail : Villa des Plateaux

Identification

Date de réception : 2024-06-03

Heure de réception : 11:50

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Type de demande : Plainte

Associée au dossier d'intervention : DPI4384459

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :
- nettoyage des plancher à 8h pendant circulation de la clientèle et des T = plancher glissant
- nettoyage à la moppe (pas de recupération de l'eau en surplus) et mouvements répétitifs pour nettoyer manuellement les plancher
- les résidents fument dans leur chambre (cigarette, vapotage, cannabis)
- produit dangereux : Transvidage + absence d'étiquette + produits dispo dans les chambres des résidents
- un T comsommerait de l'alcool pendant le travail la fin de semaine

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Villa des Plateaux

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 187, rue Principale
Saint-Alexis-de-Matapédia QC G0J 2E0

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM263549

Nom de lieu de travail : Villa des Plateaux

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-06-05 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-06-05 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM263612

Nom de lieu de travail : Manoir Drummond

Identification

Date de réception : 2024-06-07 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 10:48 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4386672

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :
La flamme des 3 ronds du fond de la cuisinière au gaz montent jusqu'à une hauteur de 6-8 poucces. La buanderie est installée dans un petit local de 12x12 comprennant 3 laveuses et 2 séchueuses. Sans ventilation et fenêtre extérieures. C'est chaud et humide. Une T y travaille à temps plein pour effectuer le lavage de 60 résidents. Longueur de tuyaux de sécheuse non conforme pour la prévention des incendies. E au courant mais ne fait pas de correctifs. Déléguée syndicale locale: B

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Manoir Drummond

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 248, rue Hériot
Drummondville (Québec) J2C 1K1

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM263612

Nom de lieu de travail : Manoir Drummond

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Pas de représentant des travailleurs
L'employeur a été informé
Le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Mauricie et Centre-du-Québec

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-06-12 **État :** Avec intervention
Décidé par : C
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-06-07 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM263667

Nom de lieu de travail : Résidence Ville-Marie, soc. commandite

Identification

Date de réception : 2024-06-11 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 10:59 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4386564

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

On dénonce plusieurs situations à la résidence.
Des itinérants rentrent au bâtiment pendant la nuit. De fois ils sont intoxiqués et dangereux. Des aiguilles souillées sont trouvées dans les entrées du bâtiment. Il y a plusieurs portes et accès à la résidence. Il n'y a pas de surveillance ni de caméras de sécurité. Des résidents sortent la nuit pour fumer et de portes sont laissés ouverts et sans surveillance.
Il n'y a pas de surveillance dans les accès au bâtiment.
B sur place ne respecte pas les travailleurs : il leur crie auprès, manifeste de propos vexatoires, il les menace constamment et l'environnement de travail est devenu difficile à vivre. Les ressources humaines ont été mises au courant, cependant la situation n'a pas changé.
La cloche de plusieurs chambres ne fonctionne plus. Elles peuvent sonner toute la nuit sans avoir à presser le bouton d'appel.
Il y a une surcharge de travail la nuit alors qu'une personne effectue le travail de deux.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Résidence Ville-Marie, soc. commandite

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM263667

Nom de lieu de travail : Résidence Ville-Marie, soc. commandite

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique : Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 2150, avenue Papineau
Montréal (Québec) H2K 4J6

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Travailleuse mentionne qu'il n'y a pas de representant.

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

C

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Pas de représentant des travailleurs

L'employeur a été informé

Le comité de santé et sécurité n'a pas été informé

Acheminée à

Direction régionale : Île-de-Montréal

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

Décision d'intervention

Date : 2024-06-11 **État :** Avec intervention

Décidé par : D

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-06-11 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM264338

Nom de lieu de travail : Vivalia Le Boisé S.E.C.

Identification

Date de réception : 2024-07-11 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 15:34 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4388239

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

La travailleuse a fait une réaction allergique aux gants qu'elle doit porter comme (latex-poudre), elle n'a pas de problème avec les gants synthétiques qu'elle a déjà portés ailleurs avant. Elle a informé son emplpyeur qu'elle faisant une réaction au type de gants qu'il voulait lui faire porter, mais l'employeure, B l'a obligé à porter les gants quand même. Elle a fait une réactionvgrave, brulures aux mains, démangeaisons et choc anaphylactique traité par l'ambulancier et elle a été transportée à l'hôpital. Le médecin à l'urgence lui a donné un papier pour consulter un allergologue d'ici un mois. Son employeur ne veut plus la reprendre à son travail tant qu'elle n'aura pas les résultats de son examen d'allergies. Il ne veut pas lui fournir d'autres gants. La travailleuse veut simplement aller travailler.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 1

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Vivalia Le Boisé S.E.C.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 2235, chemin Du Tremblay
Longueuil (Québec) J4N 0J6

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM264338

Nom de lieu de travail : Vivalia Le Boisé S.E.C.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

B
C

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
L'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Longueuil

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-07-15 **État :** Avec intervention

Décidé par : D

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-07-11 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM264479

Nom de lieu de travail : Manoir Des Pignons

Identification

Date de réception : 2024-07-18

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 09:22

Associée au dossier d'intervention : DPI4389288

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

Dans l'établissement et dans les chambres, la température indiqué aux thermomètres serait de 31 degrés (à 9h du matin). Il n'y aurait aucune ventilation, de plus en date du un avis d'ébullition est en vigueur dans l'établissement et les travailleurs doivent charier des quantités d'eau entre les locaux et étages (3 étages).
Les travailleurs n'auraient pas la possibilité de prendre des pauses.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 10

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : 2951-9311 Québec inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 95, rue Desbiens, bureau 117
Amqui (Québec) G5J 3P7

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM264479

Nom de lieu de travail : Manoir Des Pignons

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Il y en a déjà eu une mais pas depuis un moment.

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

B

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé

L'employeur a été informé

Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Bas-Saint-Laurent

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-08-09 **État :** Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-07-18 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM264915

Nom de lieu de travail : Résidence au soleil levant

Identification

Date de réception : 2024-08-14 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 13:40 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4390104

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : B

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

qui vit une situation d'intimidation de la part de la famille d'une résidente. Situation qui persiste depuis plusieurs mois. Plusieurs demande fait à la direction pour que des moyens soient mis en place. La direction effectue des rencontres avec la famille concernée mais ceci est inefficace, aucune gradation des mesures. T a peur pour sa sécurité. Elle désire être contacté pour discuté de la situation avant l'intervention.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : 9101-2658 Québec inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 11000, chemin du Saint-Laurent
Bécancour (Québec) G9H 3E9

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM264915

Nom de lieu de travail : Résidence au soleil levant

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Mauricie et Centre-du-Québec

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Note(s) explicative(s) pour le soutien administratif :
Pour Caro

Décision d'intervention

Date : 2024-08-28 **État :** Avec intervention
Décidé par : C
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-08-14 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265341

Nom de lieu de travail : La Roseraie (Ste-Foy)

Identification

Date de réception : 2024-09-05 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 12:50 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4390396

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Il y aurait une infestation de punaises de lit à la chambre de la résidence. Les travailleurs qui ont a aller à la chambre pour offrir des soins et des services n'ont pas les équipements de protection appropriés afin de prévenir la propagation des punaises de lit. Seuls des jaquettes d'hopital et des gants sont disponibles. L'employeur demanderait aux travailleurs de mettre des sac poubelles par dessus leurs chaussures ce qui présente un risque de chute.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Les Résidences Sélection S.E.C.-IV

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 825, rue Arthur-Rousseau
Québec (Québec) G1V 4S6

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265341

Nom de lieu de travail : La Roseraie (Ste-Foy)

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

B

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé

L'employeur a été informé

Le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Capitale-Nationale

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

L'infestation dure depuis deux semaines déjà. Les travailleurs craignent d'apporter des punaises à leur domicile. L'employeur et le syndicat sont avisé de la situation mais aucune action n'est prise.

Décision d'intervention

Date : 2024-09-05 **État :** Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-09-05 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265381

Nom de lieu de travail : Manoir Joie de Vivre

Identification

Date de réception : 2024-09-06 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 15:31 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4390528

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

T mentionne qu'elle a été agressé par B le Blessure à la tête. . Elle craint de se faire réagressé par B lors de son retour au travail. Tente de discuté de la situation avec son E mais pas de reptour d'appel.

T est coopérative et est apte à discuter de la situation avec l'inspecteur au dossier

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : 9304-1754 Québec inc. (PC)

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 5, rue Tassé
Sainte-Thérèse (Québec) J7E 1V4

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265381

Nom de lieu de travail : Manoir Joie de Vivre

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
L'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Laurentides

DSS :

Références : Risques psychosociaux

Note - indexation :

Suivi administratif

Note(s) explicative(s) pour le soutien administratif :

Discuté avec C via Teams (9h45): Demande faite pour ouvrir le dossier avec intervention dans les 15 jours (GES)

Décision d'intervention

Date : 2024-09-09 **État :** Avec intervention
Décidé par : D
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-09-06 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265387

Nom de lieu de travail : Les Jardins d'Aurélie Inc.

Identification

Date de réception : 2024-09-08 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 16:30 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4390513

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : B

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

B veut souligner un incident qui s'est produit à Le lave-vaiselle industriel utilise des produits chimiques dangereux. L'employeur est supposé verrouiller l'accès à ces produits mais ne le fait pas. travailleurs ont reçu de ces produits sur les bras et ont eu des picotements. Les T ont également des maux de tête et se questionnent sur la présence d'émanations dangereuse. Aucun représentant sur les lieux mais il est convenu entre les parties de ne pas utiliser le lave-vaisselle en attendant d'analyser la situation. B n'est pas sur place mais aimerait être informé de la suite.

Plainte

Nombre de travailleurs visés :

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Les Jardins d'Aurélie Inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 2545, rue Dessaulles
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 0K2

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265387

Nom de lieu de travail : Les Jardins d'Aurélie Inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Yamaska

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-09-09 **État :** Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-09-09 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265431

Nom de lieu de travail : Résidences au fil de l'eau

Identification

Date de réception : 2024-09-10

Heure de réception : 11:41

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Type de demande : Plainte

Associée au dossier d'intervention : Non associé

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

B faisait hier des travaux au deuxième étage où se se trouve la pharmacie. il a lancé un bloc de béton par l'ouverture pratiqué dans le plafond, ce bloc a rebondi et a failli blessé les travailleurs et les clients. Le réquérant dénonce la méthode de travail non sécuritaire durant les heures d'ouverture sans périmètre de sécurité adéquat.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : 9230-7867 Québec inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 7015, boulevard Gouin Est, bureau 14
Montréal (Québec) H1E 5N2

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265431

Nom de lieu de travail : Résidences au fil de l'eau

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Île-de-Montréal

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

Deux clients visés: la résidence et la pharmacie qui est loué par l'employeur C

Décision d'intervention

Date : 2024-09-13 **État :** Sans intervention

Décidé par : D

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Discussion avec E Il m'informe que les travaux sont terminés (1 journée) et ont été réalisés par sous-traitant. Les travaux ont été réalisés dans un local barré où les travailleurs n'avaient pas accès. Rappel des obligations de protection des T et délimitation.

Date : 2024-09-10 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265532

Nom de lieu de travail : Les Jardins d'Aurélie Inc.

Identification

Date de réception : 2024-09-13

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 09:42

Associée au dossier d'intervention : DPI4390513

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type :

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

Une travailleuse blessée , travaille dans le cuisine comme . La personne ne semble pas vouloir s'en plaindre, mais s'expose à des risques et expose possiblement ses collègues aussi.

La cuisine, de type industrielle, n'est pas adaptée pour , les surfaces sont trop hautes, l'espace restreint, les planchers glissants. Par exemple, , elle doit manipuler des aliments chauds, chaudrons etc. Les outils, les couteaux etc, ne sont pas à sa hauteur.

La B doit circuler dans le frigo, près du plongeur, donc plusieurs planchés glissants.

Il y a jusqu'a 4 T dans la cuisine, et 3 serveuses.

Le syndicat aurait déja mentionné ses préoccupations à l'employeur, représentants côté employeur :

C

D

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Les Jardins d'Aurélie Inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265532

Nom de lieu de travail : Les Jardins d'Aurélie Inc.

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique : Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 2545, rue Dessaulles
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 0K2

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :
C
D

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Yamaska

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :
J'ai avisé la requérante que notre intervention ne porte pas sur le fait mais sur les adaptations ou prévautions nécessaires pour que le travail soit sécuritaire.

Décision d'intervention

Date : 2024-09-13 **État :** Avec intervention
Décidé par : E
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-09-13 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265532

Nom de lieu de travail : Les Jardins d'Aurélie Inc.

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265568

Nom de lieu de travail : Alizea inc.

Identification

Date de réception : 2024-09-16 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 11:37 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4390835

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :
125 Av. de la Belle-Dame, La Prairie, QC J5R 0R5 (Résidence personnes agées)

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : {Autre}

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :
B nous contacte par rapport à la température dans la cuisine de l'établissement. Le système d'air climatisé n'est plus fonctionnel depuis juin. J'explique à B que l'air climatisé n'est pas obligatoire selon la loi et lui explique le fonctionnement pour les pauses/hydratation (ambiance thermique). Elle n'a pas d'information sur les pauses. Elle pense qu'il y a un CSS en place dans l'établissement. Les travailleurs craignent de se plaindre auprès de la CNESST selon elle. C est la personne responsable de la cuisine

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Alizea inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 125, avenue de la Belle-Dame
La Prairie (Québec) J5R 0R5

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265568

Nom de lieu de travail : Alizea inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Longueuil

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-09-16 **État :** Avec intervention

Décidé par : D

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-09-16 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265841

Nom de lieu de travail : Ermitage Saint-Antoine

Identification

Date de réception : 2024-09-27 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 15:23 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4391872

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :
Ermitage St-Antoine

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :
Le requérant était [redacted] et mentionne [redacted] Des gens entre sur le site le soir et la nuit pour faire du vandalisme et commettre des vols. Certains sont ivres. [redacted] Un collègue a déjà reçu des menaces. [redacted]

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 2

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Ermitage Saint-Antoine

Numéro de client : [redacted]

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail : [redacted]

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 250, route de l'Ermitage
Lac-Bouchette (Québec) G0W 1V0

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265841

Nom de lieu de travail : Ermitage Saint-Antoine

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Saguenay-Lac-Saint-Jean

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-10-03 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-09-27 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265924

Nom de lieu de travail : Le Havre du Trait-Carré inc.

Identification

Date de réception : 2024-10-01 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 14:13 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4391845

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : {Autre}

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :
Les travailleurs sont exposés aux punaises de lit et doivent transporter des contenants d'eau bouillante au travers des résidents (risque d'être accroché et de se brûler). Les travailleurs utilisent un monte charge non sécuritaire (non respect de la capacité)

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Le Havre du Trait-Carré inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 6880, 1re Avenue
Québec (Québec) G1H 2W8

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM265924

Nom de lieu de travail : Le Havre du Trait-Carré inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
L'employeur a été informé
Le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Capitale-Nationale

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

Le CIUSSS CN a aussi été interpellé par la plaignante pour les volets concernant les résidents.

Décision d'intervention

Date : 2024-10-02 **État :** Avec intervention
Décidé par : B
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-10-02 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266098

Nom de lieu de travail : Résidence du Parc Jarry inc

Identification

Date de réception : 2024-10-10 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 08:56 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4392187

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : B

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :
La travailleuse indique que l'employeur ne fournit pas les gants chirurgicaux aux travailleurs qui doivent intervenir auprès de patients. les travailleurs doivent manipuler des seringues et autres équipements, il y a un risque de contamination.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Résidence du Parc Jarry inc

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 7907, boulevard Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2R 1X2

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266098

Nom de lieu de travail : Résidence du Parc Jarry inc

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Île-de-Montréal

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-10-10 **État :** Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-10-10 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266126

Nom de lieu de travail : Résidence Côte St-Luc

Identification

Date de réception : 2024-10-10
Type de demande : Plainte
Heure de réception : 14:58
Associée au dossier d'intervention : DPI4392266
Mode de transmission : Téléphone
Reçu par : A
Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel
Type : Travailleur
Adresse :
Téléphone : **Poste :** **Fax :**
Courriel :

Version :
La requérante est [redacted] à la résidence La vista. Il y a environ 15 préposés aux bénéficiaires, sur les 12 étages. Le signalement concerne la présence de punaises de lits, selon ses dires, sur tous les étages.
Un exterminateur vient sur les lieux à tous les trois mois mais elle mentionne que la situation est « hors contrôle » depuis plusieurs semaines. Elle précise que l'employeur ne fait pas suffisament pour régler la situation, ne leur offrant que des gants et des combinaisons jetables, sans régler la situation.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 15
Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : SEC Résidence Côte St-Luc
Numéro de client : [redacted]
Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail : [redacted]
Type de lieu : Établissement
Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux
Adresse ou localisation : 5300, chemin de la Côte-Saint-Luc
Montréal (Québec) H3X 0A3

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266126

Nom de lieu de travail : Résidence Côte St-Luc

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

-

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

B

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Pas de représentant des travailleurs

L'employeur a été informé

Pas de comité de santé et sécurité

Acheminée à

Direction régionale : Île-de-Montréal

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

La requérante a conctacté un inspecteur de garde la semaine dernière. Elle a depuis discuté avec B, qui lui a confirmé qu'aucune action supplémentaire ne sera prise car un exterminateur vient sur les lieux à tous les 3 mois, et ça demeurera ainsi.
La requérante veut porter plainte car elle ne peut en faire plus auprès de son employeur.

Décision d'intervention

Date : 2024-10-10 **État :** Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-10-10 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266247

Nom de lieu de travail : Château Shawinigan s.e.c.

Identification

Date de réception : 2024-10-17 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 15:21 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4392530

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : B

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Dossier HP. Travailleuse se fait harceler par C Elle n'est pas au courant qu'il y a une politique de hp.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Château Shawinigan s.e.c.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 100, 9e rue de la Pointe
Shawinigan (Québec) G9N 0E7

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266247

Nom de lieu de travail : Château Shawinigan s.e.c.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Mauricie et Centre-du-Québec

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-10-17 **État :** Avec intervention

Décidé par : D

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-10-17 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266487

Nom de lieu de travail : Pavillon Villa du Nord inc.

Identification

Date de réception : 2024-10-29

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 14:18

Associée au dossier d'intervention : DPI4393235

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

B ,élève le ton, s'approprie le temps de pause de ses collègues, car c'est elle qui devrait faire le remplacement et elle ne le fait pas, claque des portes et l'ignore. C C informée, mais ne fait rien. D ne fait rien non plus. Politique de harcèlement disponible et signée par la plaignante. E personne ressource pour enquêter en cas de dénonciation n'aurait pas écouté la plaignante. La plaignante a avisé par écrit le syndicat

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Pavillon Villa du Nord inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 2319, rue Sainte-Marie
Sainte-Sophie (Québec) J5J 0P2

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266487

Nom de lieu de travail : Pavillon Villa du Nord inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Laurentides

DSS :

Références : Risques psychosociaux

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-10-29 **État :** Avec intervention

Décidé par : F

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-10-29 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266500

Nom de lieu de travail : Villa Mon Repos

Identification

Date de réception : 2024-10-30 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 09:52 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4393295

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : B

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

La plaignante, [redacted] au CIUSSS de Lévis, mentionne ne pas vouloir effectuer les soins pour une résidente dans la RPA car la zone est contaminée par des punaises de lit. Des démarches ont été effectuées auprès de l'employeur et du syndicat. Une méthode de travail est existante et des EPI sont fournis. Malgré cela, la T mentionne qu'elle refusera d'effectuer cette tâche le [redacted]

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 1

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Villa Mon Repos (2018) inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 33, rue Saint-Raphaël
Lévis (Québec) G6V 8E8

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266500

Nom de lieu de travail : Villa Mon Repos

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

C

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

D

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé

L'employeur a été informé

Le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Chaudière-Appalaches

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-10-30 **État :** Avec intervention

Décidé par : E

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-10-30 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266896

Nom de lieu de travail : Résidence Saint-Maxime inc.

Identification

Date de réception : 2024-11-18 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 11:15 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4394524

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Il m'informe de mesure qui n'étaient pas en place cette été, mais qui sont maintenant en place (RCR, loi 90 sur la médication, manque de personnel).

Les travailleurs n'auraient pas reçu de formation PDSP et il n'y aurait pas de lève-personnes dans la résidence.

À titre d'information, B n'aurais pas de connaissance en gestion n'y en soin de personne

Des membres du C.A. ferait de l'intimidation et du harcèlement auprès des travailleurs. Une plainte sera déposée aux Normes du travail. Pas de politique de harcèlement psy en place selon le requérant.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Résidence Saint-Maxime inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 10, 5e Rue Est
Mont-Louis (Québec) G0E 1T0

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266896

Nom de lieu de travail : Résidence Saint-Maxime inc.

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

DSS :

Références : Risques psychosociaux

Note - indexation : RPS

Décision d'intervention

Date : 2024-11-27 **État :** Avec intervention

Décidé par : C

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-11-18 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266971

Nom de lieu de travail : Société en commandite Ékla

Identification

Date de réception : 2024-11-21 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 10:31 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4394228

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Plusieurs personnes subiraient du harcèlement de la part de B, elle crie, lance des objets, insulte les travailleurs de la cuisine et les serveurs. Plaignant a fait une plainte selon la politique interne mais cela n'a pas aboutti. B est rencontré par l'employeur mais les comportements recommencent. Plaignant désire que les risques psy et de violence soient pris en charge.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 25

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Société en commandite Ékla

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 1200, rue Sauvé
Québec (Québec) G1W 0G2

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM266971

Nom de lieu de travail : Société en commandite Ékla

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

C

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé

L'employeur a été informé

Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Capitale-Nationale

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

Décision d'intervention

Date : 2024-11-21 **État :** Avec intervention

Décidé par : D

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-11-21 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM267011

Nom de lieu de travail : Société Commandite Résidence Salaberry

Identification

Date de réception : 2024-11-25 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 09:00 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4394445

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :
Résidence Salaberry,
50 rue O'Keefe

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :
T subit du harcèlement de la part B ..elle s'est fait cracher au visage , lui dit qu'elle va s'occuper d'elle, dit des choses contre la T...Employeur et syndicat sont au courants et ne font rien...

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 1

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Société Commandite Résidence Salaberry

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 50, rue O'Keefe
Salaberry-de-Valleyfield QC J6S 5C6

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM267011

Nom de lieu de travail : Société Commandite Résidence Salaberry

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
L'employeur a été informé
Le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Valleyfield

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-11-26 **État :** Avec intervention
Décidé par : C
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-11-25 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM267172

Nom de lieu de travail : Manoir les Retrouvailles

Identification

Date de réception : 2024-12-03

Type de demande : Plainte

Heure de réception : 15:06

Associée au dossier d'intervention : DPI4394884

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

Les PAB doivent pousser fréquemment le fauteuil roulant d'un résident de [redacted] jusqu'au fumoir situé à l'extérieur. Une pente à l'extérieur doit être empruntée. En hivers le sol peut être enneigé ou glacé magré l'entretien et le Tempo. Les PAB trouvent difficile de pousser le résident dans la pente compte tenu de son poids, du sol et le fait qu'il soit atteint [redacted] Il a tendance à freiner la chaise avec son pied. L'employeur ne veut pas modifier les façons de faire. Le rep. syndical a recommandé d'appeler la CNESST.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 5

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : 9192-0751 Québec inc.

Numéro de client : [redacted]

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail : [redacted]

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 905, boulevard des Laurentides
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 6W7

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM267172

Nom de lieu de travail : Manoir les Retrouvailles

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Laurentides

DSS :

Références :

Note - indexation :

Décision d'intervention

Date : 2024-12-06 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-12-03 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM267197

Nom de lieu de travail : Maison Bon-Pasteur

Identification

Date de réception : 2024-12-04

Heure de réception : 15:30

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Type de demande : Plainte

Associée au dossier d'intervention : DPI4394820

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Le requérant a demandé la confidentialité et l'anonymat

Type :

Adresse :

Téléphone :

Poste :

Fax :

Courriel :

Version :

Beaucoup de chutes et d'accidents, risques ergonomiques (travailleur qui doivent soulever seul des patients, lits non fonctionnels et pas entretenus), pas beaucoup de formation, l'employeur ne veut pas renouveler les formations de secouriste, les travailleurs doivent le payer eux-mêmes, état des lieux non sécuritaire (plancher, murs), fils électriques exposés, eau qui ne serait pas toujours potable (couleur qui varie), poste des infirmières pas fermé et patient Alzheimer qui ont accès au matériel.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : Les Soeurs du Bon-Pasteur de Québec

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 2609, rue des Forges
Québec (Québec) G1V 2B2

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM267197

Nom de lieu de travail : Maison Bon-Pasteur

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé
Ne sait pas si l'employeur a été informé
Ne sait pas si le comité de santé et sécurité a été informé

Acheminée à

Direction régionale : Capitale-Nationale

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :
Plainte anonyme rentrée en ligne

Décision d'intervention

Date : 2024-12-05 **État :** Avec intervention
Décidé par : B
Confiée à :
Justification de non-intervention :

Date : 2024-12-04 **État :** Sans décision
Décidé par :
Confiée à :
Justification de non-intervention :

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM267453

Nom de lieu de travail : Résidence Saint-Antoine

Identification

Date de réception : 2024-12-19 **Type de demande :** Plainte

Heure de réception : 11:33 **Associée au dossier d'intervention :** DPI4395573

Mode de transmission : Téléphone

Reçu par : A

Localisation du lieu de travail :

Requérant

Nom du requérant : Confidentiel

Type : Travailleur

Adresse :

Téléphone : **Poste :** **Fax :**

Courriel :

Version :

Plaignant mentionne risques de chute non-controlés en cuisine et sur les étages (plancher mouillé), absence de formation pour les travailleurs à l'embauche et plusieurs travailleurs ne parlent pas français et n'ont pas l'acceuil et l'intégration nécessaire.

Plainte

Nombre de travailleurs visés : 0

Date antérieure de communication :

Client

Nom du client : 9412-6661 Québec inc.

Numéro de client :

Secteur d'activité économique principal :
Services médicaux et sociaux

Lieu de travail

Numéro de lieu de travail :

Type de lieu : Établissement

Secteur d'activité économique :
Services médicaux et sociaux

Adresse ou localisation : 450, rue de Saint-Romuald
Lévis (Québec) G6W 0M2

SYSTÈME PRÉVENTION - INSPECTION
DEMANDE EXTERNE

Numéro de la demande : DEM267453

Nom de lieu de travail : Résidence Saint-Antoine

Représentant

Nom du représentant du travailleur :

Nom du supérieur immédiat ou représentant de l'employeur :

Employeur du travailleur si différent de l'employeur responsable du lieu :

Ne sait pas si le représentant des travailleurs a été informé

L'employeur a été informé

Pas de comité de santé et sécurité

Acheminée à

Direction régionale : Chaudière-Appalaches

DSS :

Références :

Note - indexation :

Suivi administratif

Commentaires à la réception de la demande :

Plaignant mentionne aussi un manque d'effectif important notamment aux soins infirmier ce qui cause une surcharge de travail.

Décision d'intervention

Date : 2024-12-20 **État :** Avec intervention

Décidé par : B

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Date : 2024-12-19 **État :** Sans décision

Décidé par :

Confiée à :

Justification de non-intervention :

Point 3 – Rapports d’intervention

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 janvier 2024 à 9:30	DPI4377367	12 janvier 2024	RAP1452966

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Mémoire d'Antan, s.e.n.c.

575, rue Saint-Louis
Joliette (Québec) J6E 2Z4

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Rousseau, Associée

Lieu de travail

Numéro :

Résidence mémoire d'antan

575, rue Saint-Louis
Joliette (Québec) J6E 2Z4

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

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

- Tenue des lieux
- Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail (LMRSST)

Personnes rencontrées

B
Présence de travailleuses

Présentation du lieu de travail

L'établissement Résidence Mémoire d'Antan appartient au secteur d'activité « Services médicaux et sociaux (30) et offre l'hébergement et le service d'hôtellerie à des personnes âgées autonomes et semi-autonomes avec des troubles cognitifs légers. La capacité d'accueil est de 12 résidents, et on compte présentement 5 préposés aux bénéficiaires (PAB), 3 infirmières auxiliaires et 1 employé d'entretien ménager. Les activités de l'établissement se déroulent sur trois quarts de travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377367	12 janvier 2024	RAP1452966

RAPPORT D'INTERVENTION

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

- Le personnel de soin détient la formation RCR selon Mme B. À ce sujet, je l'informe qu'en vertu de l'article 3 du *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*, l'établissement doit compter des travailleurs qui ont suivi la formation de *Secourisme en milieu de travail* dispensée par un organisme reconnu par la CNESST ;

  *« **3.** L'employeur dans un établissement doit assurer la présence en tout temps durant les heures de travail d'au moins un secouriste par quart de travail où sont affectés 50 travailleurs ou moins, et d'un secouriste supplémentaire pour chaque centaine ou fraction de centaine de travailleurs additionnelle affectés à ce quart de travail » ;*
- Une procédure à suivre en cas d'accident informelle ainsi qu'un registre d'incidents et d'accidents sont en place ;
- Il n'y a pas de comité santé et sécurité au travail. L'employeur et l'agente de liaison gèrent la santé et la sécurité au travail au quotidien avec les travailleuses ;
- Lors de l'embauche de nouveaux travailleurs, de la formation sur les méthodes de travail sécuritaires à respecter et de l'accompagnement sont donnés.
-

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 me présente à l'établissement et je rencontre Mme B. Je débute la rencontre par l'explication du but de ma visite et par la mise à jour des données administratives.

Ensuite, nous discutons des mesures de prévention en place et je partage de l'information à Mme B sur les mécanismes de prévention et de participation en place en vertu du régime intérimaire. Une visite des lieux est effectuée, des photos sont prises à ce moment.

Pour conclure la rencontre, je fais part de mes observations à Mme B et nous convenons des délais pour apporter les correctifs aux dérogations émises.

Description des observations et informations recueillies

La résidence accueille présentement résidents répartis sur 2 étages reliés par un escalier équipé d'une chaise élévatrice. La majorité des résidents font eux-mêmes leur transfert et ils requièrent un maximum de 3 heures de soins par jour. Toutes les chambres sont équipées d'un lavabo. Des marchettes sont disponibles pour les plus longs déplacements.

Les PAB assurent les soins, la lessive, la distribution des repas et l'entretien ménager. Selon Mme B, tout le personnel de soins détient une formation académique et a suivi les formations PDSB, RCR, premiers soins et la Loi 90. De plus, afin de maintenir les connaissances à jour et l'apprentissage de nouvelles techniques, Mme B mentionne que l'an passé, elle a fait suivre la formation PDSP donnée par l'ASSTSAS à toutes les PAB. D'ailleurs, elle me montre un certificat de formation à l'appui.

En ce qui concerne l'entretien des lieux, les PAB font le nettoyage des salles de toilettes en avant-midi et en après-midi, puis la nuit elles font les tâches de nettoyage en profondeur. De plus, à raison de trois fois par jour, C vient sur place faire le ménage complet de la résidence.

Tenue des lieux

- L'établissement est composé de deux étages, soit un rez-de-chaussée et un 2e étage. Au rez-de-chaussée, on y retrouve une aire de vie commune, la cuisine, une salle de toilette ainsi que des chambres. Au 2e étage, on y retrouve principalement le bureau de Mme B, deux toilettes et des chambres.
- De façon générale, les voies de circulation sont bien dégagées et d'une largeur suffisante pour permettre la manipulation sécuritaire du matériel.
- Lors de la visite, je constate que les trois (3) salles de bain visitées sont en bon état et entretenues. Les lavabos et toilettes sont tous fonctionnels. Les salles de bain complètes sont aménagées avec des chaises de transfert dans les bains et des barres d'appui près des toilettes.

  Dans la salle de toilette dédiée aux travailleuses aux 2e étage, je constate la présence d'un four près de l'entrée. Mme B mentionne qu'elle vient de le nettoyer, alors elle va le rangé au bon endroit d'ici la fin de la visite. **(Dérogation # 1)**
- La cuisine et la salle à manger occupent le même espace. Mme B m'informe qu'il n'y a pas de préparation de repas qui est effectuée par les travailleuses, elles ont seulement à faire réchauffer des aliments. Alors aucun équipement alimentaire n'est requis, et les couteaux et autres ustensiles sont rangés dans les tiroirs. Je remarque qu'il y a une porte d'armoire dont la penture du haut n'est plus présente, ce qui l'a rend lâche et expose les travailleuses à un risque de chute d'objet. Mme B mentionne que cela s'est produit hier, et que l'armoire sera réparée aujourd'hui. **(Dérogation # 2)**
- Les planchers sont en bon état, sauf dans la cuisine, où une portion de céramique est retirée du plancher, ce qui crée une dénivellation entre le reste du plancher de céramique et le plancher de bois sur lequel l'employeur a installé des tapis de caoutchouc. Mme B me montre le matériel acheté et prêt pour l'installation qui est prévue dans deux semaines. **(Dérogation # 3)**

- Les sorties de secours sont dégagées et accessibles. Les systèmes d'éclairage d'urgence sont fonctionnels.
- Les extincteurs sont vérifiés annuellement par une compagnie externe selon Mme B . Cependant, l'étiquette d'inspection de l'extincteur au 2e étage indique que la dernière vérification a eu lieu en février 2020. **(Dérogation # 4)**

LMRSST

Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail doivent avoir mis en place le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Les travailleurs doivent être impliqués dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Le programme de prévention vise à identifier et analyser les risques et dangers auxquels les travailleurs peuvent être exposés. On y retrouve de plus les moyens de prévention retenus par le milieu de travail pour corriger chacun des risques et dangers et pour s'assurer qu'ils demeurent en application.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au **Groupe prioritaire 6** et compte **moins de 20 travailleurs**. Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

- L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, **l'identification des risques (IDR)** pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement : L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés.

Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail – CNESST (gouv.qc.ca)

- Les travailleurs doivent désigner un **agent de liaison en santé et en sécurité**: il est nommé par les travailleurs, il coopère avec l'employeur afin de faciliter la communication des informations en matière de santé et sécurité au travail entre l'employeur et les travailleurs de l'entreprise, il peut adresser par écrit des recommandations à l'employeur sur l'identification des risques en milieu de travail et peut porter plainte à la CNESST.
Agente ou agent de liaison en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

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

- Je rappelle à l'employeur que des publications sont disponibles sur le site internet de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) sur divers sujets pertinents dans son secteur d'activité. Notamment, le secourisme en milieu de travail, la LMRSST, les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux, etc.
- Aussi, j'invite l'employeur à contacter son association sectorielle paritaire ASSTSAS pour davantage d'information, de formation et du support en matière de santé et sécurité au travail.

Conclusion

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

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

Le rapport d'intervention est envoyé par courriel sécurisé à l'employeur.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A **Inspectrice**
Service de la prévention-inspection - Rive-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection – Rive-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1075, boulevard Firestone, 5e étage, Joliette, (Québec), J6E 6X6
Téléphone :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377367	12 janvier 2024	RAP1452966

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 Mémoire d'Antan, s.e.n.c.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 165(1) Dans tout établissement, les salles de toilette doivent servir exclusivement aux fins pour lesquelles elles ont été conçues. En ce sens, dans la salle de toilette dédiée aux travailleuses au 2e étage, il y a présence d'un petit équipement au sol.	2024-01-12	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(7) L'employeur doit fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état. En ce sens, une armoire présente dans la cuisine est brisée et cette situation expose les travailleuses à un risque de blessure en cas de chute d'objet (armoire).	2024-01-12	Non commencée
3	RSST / 14, al.1(1) Tout plancher doit être maintenu en bon état, propre et dégagé. En ce sens, dans la cuisine, une portion de céramique est manquante sur le plancher et le recouvrement de caoutchouc qui le remplace présente un trou.	2024-01-25	Non commencée
4	RSST / 36 L'extincteur portatif n'est pas entretenu conformément à la norme Portable Fire Extinguishers, NFPA 10, en ce sens qu'il n'est pas inspecté au moins une fois par année (étiquette février 2020).	2024-02-01	Non commencée

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

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
Lanaudière
432, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette (Québec) J6E 7N2

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 janvier 2024 à 13:30	DPI4377999	1 février 2024	RAP1454342

Destinataire

Numéro d'employeur :

Construction Bernard Bordeleau inc.

20, rue Vaudreuil
Saint-Charles-Borromée (Québec) J6E 7Y8

Représentant de l'employeur
Monsieur Bernard Bordeleau, président

Lieu de travail

Numéro :

Les Habitations Bordeleau inc.

200, rue Roméo-Gaudreault
Saint-Charles-Borromée (Québec) J6E 0X2

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	A	
Aussi présents :	B	

Observations

Objet de l'intervention

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

- Gestion des risques psychosociaux (charge de travail)
- Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)

Personnes rencontrées

C
D
E

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Les Habitations Bordeleau appartient au secteur d'activité « services médicaux et sociaux » et elle compte au total 6 résidences pour aînés autonomes et semi-autonomes, ce qui représente environ 1 100 résidents et 325 travailleurs non-syndiqués.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377999	1 février 2024	RAP1454342

RAPPORT D'INTERVENTION

Le présent rapport d'intervention concerne l'établissement situé au 200 rue Roméo-Gaudreault, et ce dernier dispose aussi d'une unité de soins afin d'assister la clientèle ayant, notamment, des troubles cognitifs. Au total, l'établissement compte 183 logements pour accueillir des résidents et emploie environ 48 travailleurs non-syndiqués tels que des ; préposé(e)s aux bénéficiaires (PAB), aides de service, personnel infirmier, cuisiniers(ières) et aides-cuisiniers(ières), préposé(e)s à l'hygiène et à la salubrité et personnel de maintenance. Les activités de l'entreprise se déroulent sur trois quarts de travail.

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

- Il y a des secouristes formés en milieu de travail afin de couvrir chaque quart de travail et des trousses de premiers soins sont disponibles à l'établissement. Leur contenu est mis à jour de façon hebdomadaire par le personnel de soins ;
- Il y a présence d'un comité santé-sécurité au travail (CSS) paritaire. Les membres se rencontrent environ 4 fois par année. Les sujets discutés sont, notamment ; revue des incidents/accidents de travail et mesures correctives apportées, suivi des actions SST, nouvelles problématiques rencontrées et les pistes de solutions, tournée d'inspection des lieux, etc. Un compte rendu est produit et affiché à la vue des travailleurs après chaque rencontre ;
- Une représentante santé et sécurité (RSS) au travail est nommée ;
- Une procédure à suivre en cas d'accident est en place et des enquêtes d'accident sont effectuées, au besoin ;
- De la formation est donnée à l'embauche sur les méthodes de travail sécuritaires à respecter et une période d'accompagnement est prévue afin que l'employé poursuive sa formation sur le lieu de travail ;
- Un programme de prévention est en place.

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

En raison d'une éclosion de COVID sur le lieu de travail, il est convenu avec l'employeur de tenir la rencontre à une autre de ses résidences, située au 150 rue Roméo-Gaudreault, tout près du lieu de travail visé par le présent dossier.

Alors nous nous présentons à cette résidence et nous rencontrons les personnes mentionnées précédemment. Je débute la rencontre par l'explication du but de notre visite et par la mise à jour des données administratives.

Ensuite, nous discutons des mesures de prévention en place concernant la gestion de la charge de travail. Aussi, nous échangeons sur les mécanismes de prévention et de participation en place. Je termine la rencontre en effectuant un récapitulatif auprès des parties.

Lors de la visite, je suis accompagnée par Mme B , inspectrice

Description des observations et informations recueillies

En ce qui concerne la gestion des risques psychosociaux (RPS), notamment au niveau de la charge de travail, Mme C m'informe qu'une identification des RPS (santé physique et psychologique) a déjà été effectuée et se trouve dans le programme de prévention. Elle me remet une copie à l'appui, puis nous discutons des mesures préventives inscrites pour l'indicateur « Charge de travail » :

- S'assurer que les tâches établies sont réalisables à l'intérieur des heures régulières de travail (route de travail) et prendre en compte le temps d'apprentissage dans la répartition de la charge de travail
- Remplacer les personnes qui quittent pour des raisons de maladie ou pour la retraite (travail continuel, embauche en continu)
- Redéfinir les priorités en laissant de côté certaines tâches après avoir consulté les travailleurs concernés
- Ajouter des ressources/faire appel à des ressources d'appoint en période de surcharge
- Favoriser la participation des travailleurs aux changements et s'assurer de fournir la formation adéquate pour ajuster leur travail aux nouvelles façons de faire

Lors de nos discussions, E et D affirment qu'en effet, il y a des périodes de pointes sur chaque quart de travail, notamment, en raison des divers besoins de la clientèle (ex : période du lever, période des repas unique pour tous les résidents, période du coucher où s'effectue la toilette partielle et la distribution de la médication simultanément, etc.). Donc à certains moments sur le quart de travail, la charge de travail peut être plus élevée, mais elles mentionnent que ce n'est pas soutenu et continu pendant tout le quart.

D'ailleurs, dans sa planification, l'employeur affirme respecter et aller même au-delà du seuil minimal de personnel requis par la certification pour les résidences privées pour aînés (RPA). De plus, sur les quarts de travail de jour et de soir, il y a l'ajout d'une aide de service pour supporter le personnel de soins et alléger la charge de travail en réalisant d'autres tâches telles que ; le ménage, la distribution de la collation, le lavage, etc.

Selon les parties, lorsque tous les travailleurs prévus à l'horaire sont présents, les tâches établies dans la ''route de travail'' sont réalisables dans les heures régulières de travail. Cet outil est utilisé à l'aide d'une tablette électronique et permet de planifier le travail pour chaque travailleur. Cette planification est faite en collaboration entre le personnel infirmier et les PAB tout en tenant compte du ratio de résidents par travailleur.

L'employeur ne considère pas que l'entreprise est dans une situation de pénurie de main-d'œuvre, mais elle reconnaît que lorsqu'il y a des absences non-planifiées ou des situations particulières imprévues (ex : éclosion d'un virus, tempête de neige, etc.), cela modifie l'organisation du travail, et peut avoir pour effet d'augmenter temporairement et ponctuellement la charge de travail.

Parmi les mesures de prévention mises en application par l'employeur pour la gestion de la charge de travail, Mme C et Mme D en énumère plusieurs, notamment ;

- Planification des horaires des travailleurs toujours effectuée 2 semaines à l'avance
- Ajout de travailleur supplémentaire planifié à l'horaire lors d'événement prévisible
- Aucun temps supplémentaire obligatoire, le temps supplémentaire est réalisé par les travailleurs sur une base volontaire uniquement
- Utilisation d'une liste de rappel qui fonctionne très bien ; selon Mme C, dans 90% des cas où il y a un besoin (absence, remplacement, etc.) ils sont comblés par ce moyen
- Aucun recours aux travailleurs d'agence ; Mme C affirme que ce sont exclusivement les employés de l'entreprise qui travaillent dans leurs établissements, notamment, pour favoriser un climat de travail sain
- Présence d'une équipe volante ; les travailleurs de cette équipe sont disponibles sur appel, ce qui permet de combler les plages horaires vacantes et les absences
- Mobilité des travailleurs entre les unités d'un même établissement (autonome vers non-autonome) ainsi qu'entre les résidences, au besoin ; Mme C précise que les travailleurs sont tous formés dès l'embauche en fonction du poste qu'il occupe. Dans le cas où un employé n'a pas complété la/les formation(s) requise(s) pour les tâches à réaliser dans une autre unité ou résidence, il occupera un poste d'aide de service pour assister et supporter l'équipe, mais ne donnera aucun soin direct aux résidents
- Plan de contingence établi et mis en application, au besoin ; ce plan consiste à délester des soins afin de répondre uniquement aux besoins de base des résidents (nourriture, sécurité et hygiène). Notamment, en situation de surcharge de travail causée par un manque de personnel ou à des absences, c'est une solution qui est disponible. Toutefois, Mme C précise qu'elle est de dernier recours, et Mme D affirme que le plan de contingence est rarement utilisé, l'an dernier elle a dû l'appliquer avec son équipe moins de deux fois. De plus, elle mentionne que lorsqu'il doit être appliqué, il est prévu dans les jours suivants d'ajouter des travailleurs en surplus à l'horaire pour faire le rattrapage des soins et des tâches
- Présence d'un gestionnaire sur chaque quart de travail ; notamment, il prend les mesures nécessaires pour gérer la charge de travail de l'équipe. Par exemple, faire appel à des travailleurs supplémentaires, aider l'équipe directement sur l'unité, appliquer, expliquer et assurer le suivi du plan de contingence auprès des travailleurs lorsque nécessaire, etc.

- Rencontre mensuelle entre l'employeur et les gestionnaires d'établissement pour discuter de divers sujets, notamment, l'identification des situations à risques, au besoin, et mise en place de solutions
- Rencontre entre les travailleurs aux changements de quart de travail afin de rapporter les tâches réalisées et événements survenus, et en tenir compte pour le travail à venir, le gestionnaire peut assister à ces rencontres, notamment pour transmettre certains informations ou directives de travail.

Je remets à Mme C une copie de la publication de la CNESST intitulée « *Aide-mémoire – Charge de travail élevée* », et j'invite les parties, lors de la prochaine rencontre du CSS, à revoir le programme de prévention, notamment au niveau du facteur de risque qu'est la charge de travail, afin de s'assurer que les mesures préventives indiquées sont à jour et représentent bien ce qui est mis en application dans le milieu. ***Aucun avis de correction n'est émis, mais un suivi sera effectué au mois de mars 2024.***

Formation du personnel

Dans la résidence, on retrouve majoritairement des résidents qui sont autonomes ou semi-autonomes, alors ils communiquent clairement, mais ils nécessitent une supervision ou de l'assistance partielle pour certains soins. Cependant, dans la résidence, il y a tout de même une unité de soins pour des résidents ayant des troubles cognitifs, qui requiert davantage d'assistance et de support de la part du personnel de soins.

En ce qui concerne le personnel de soins, l'employeur applique un programme d'accueil et d'intégration avec de l'accompagnement à l'arrivée de l'employé. Il offre aussi des formations obligatoires, notamment ; réanimation cardiorespiratoire (RCR), principes de déplacements sécuritaires des bénéficiaires (PDSB), administration de médicaments et soins invasifs (Loi 90) et prévention et contrôle des infections (PCI).

Les préposés aux bénéficiaires (PAB) détiennent souvent une formation académique, mais si ce n'est pas le cas, l'employeur assume les frais liés à cette formation et en attendant qu'elle soit complétée et réussie, l'employé occupe un poste d'aide de service, qui consiste à assister et supporter les PAB, et ce sans donner de soins directs aux résidents.

Reconnaissance au travail

Mme C affirme qu'il est important de reconnaitre le travail effectué par ses travailleurs et elle met beaucoup d'énergie à organiser des activités de reconnaissance et souligner leur engagement. Tout au long de l'année, différents événements sont organisés, et Mme C en cite quelques exemples ;

- Prix reconnaissance (petit trophée) remis aux employés qui ont fait des bons en coup en lien avec ''la valeur du mois'' de l'entreprise

- Rêve d'un jour ; quelques travailleurs sont identifiés chaque année pour leur offrir de réaliser un de leur rêve pendant une journée
- Journée popcorn
- Calendrier de l'avent tout le mois de décembre avec des activités différentes à chaque jour
- Employé du mois
- Médaille #1 remise à tous les employés directement à leur domicile
- Party de noël
- Activités sociales (ex : journée famille à l'été)
- Gala d'humour

Aussi, Mme C ajoute que pour améliorer la reconnaissance de chaque travailleur, à partir du mois de mars, il y a aura l'entrée en vigueur du programme de reconnaissance individuelle. Donc de façon hebdomadaire, il y aura des actions mises en œuvre par le ''comité culture'' pour souligner les bons coups des travailleurs qui surpassent les attentes liées aux valeurs d'entreprise.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts en matière de reconnaissance au travail afin de favoriser un climat de travail sain et prévenir, entre autres, la détresse psychologique chez les travailleurs.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs

Pour conclure, j'informe les parties que les obligations prévues par les articles 49 et 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) sont claires :

- 51, LSST : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique 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.
- 49, LSST : Le travailleur doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail.

À cet effet, j'invite les parties à poursuivre leurs efforts de collaboration en matière de santé et sécurité au travail en utilisant les mécanismes de prévention et de participation dont elles disposent, notamment ; le programme de prévention, le RSS et le CSS.

- *D'ailleurs, Mme C s'engage à rediffuser ces informations à tous les travailleurs afin de leur rappeler les mécanismes de prévention et de participation à leur disposition, leur permettant d'adresser toute problématique ou enjeu lié à la santé et sécurité au travail. Ainsi, l'employeur peut prendre en charge les situations rapportées et mettre en place les mesures correctives requises.* ***Aucun avis de correction n'est émis, mais un suivi sera effectué au mois de mars 2024.***

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

J'encourage les parties à utiliser les outils de référence, tels que :

- Les normes ISO45003 et CSAZ1003
- Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) : Risques psychosociaux du travail | Institut national de santé publique du Québec (inspq.qc.ca)
- Protégeons la santé mentale au travail : Évaluations, outils et ateliers - Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale (strategiesdesantementale.com)
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) : ASSTSAS | SANTÉ PSYCHOLOGIQUE - PSY
- CNESST : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/facteurs-risques-psychosociaux-lies-au-travail

Conclusion

Selon les informations recueillies auprès des parties, l'employeur applique des mesures de prévention quant à la gestion de la charge de travail dans l'établissement.

Aucune dérogation n'est émise.

J'encourage les représentants de l'employeur et des travailleurs à poursuivre leurs efforts en santé et sécurité au travail.

Je remercie les parties pour leur collaboration dans le dossier.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A , **Inspectrice**
Service de la prévention-inspection - Rive-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection – Rive-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1075, boulevard Firestone, 5e étage, Joliette, (Québec), J6E 6X6
Téléphone :
Courriel :

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Lanaudière
432, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette (Québec) J6E 7N2

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 février 2024 à 10:15	DPI4377367	15 février 2024	RAP1455615

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Mémoire d'Antan, s.e.n.c.

575, rue Saint-Louis
Joliette (Québec) J6E 2Z4

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Rousseau, Associée

Lieu de travail

Numéro :

Résidence mémoire d'antan

575, rue Saint-Louis
Joliette (Québec) J6E 2Z4

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 11 janvier 2024 afin de vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs.

Personnes rencontrées

B
Présence de travailleuses

Déroulement de l'intervention

Je me présente à l'établissement afin de vérifier les correctifs apportés depuis l'intervention précédente. Une brève visite des lieux est effectuée, et des photos sont prises à ce moment. Je termine l'intervention en effectuant un récapitulatif auprès de Mme B .

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377367	15 février 2024	RAP1455615

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

Dans la salle de toilette située au 2e étage, je constate le petit four a été retiré de la pièce. ***Dérogation #1 effectuée***

La porte d'armoire dans la cuisine est maintenant réparée et bien fixée. ***Dérogation #2 effectuée***

Le plancher dans la cuisine est maintenant recouvert de céramique en totalité, donc il n'y a plus de dénivellation au niveau du plancher, il est égal sur toute sa surface. ***Dérogation #3 effectuée***

Mme B m'informe que tous les extincteurs ont été pris en charge par son fournisseur habituel (Joliette Sécurité), et ce dernier a fourni des extincteurs à l'employeur, temporairement, jusqu'à ce que la vérification de ceux-ci soit complétée. ***Dérogation #4 en cours***

- *Compte tenu des démarches effectuées par l'employeur, une prolongation de délai est accordée afin de finaliser les correctifs.*

Autres informations

Lors de la visite, Mme B me confirme que l'ensemble des résidents se déplacent seuls ou à l'aide d'une marchette à leur disposition, au besoin. Et une résidente dispose d'un levier à station debout (non mécanisé) fourni par le CLSC, et il est utilisé au besoin seulement. Il est en bon état, et Mme B mentionne que si l'équipement se brise ou autre, elle fait appel au CLSC qui prend en charge la demande.

Finalement, l'employeur réitère que toutes les PAB sont formées sur le PDSP et l'utilisation sécuritaire des équipements, lorsque l'état d'un résident le requiert.

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 informations recueillies lors de cette intervention, l'état des dérogations est constaté et inscrit 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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377367	15 février 2024	RAP1455615

RAPPORT D'INTERVENTION

Ce rapport est envoyé par courriel sécurisé à l'employeur.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A , **Inspectrice**
Service de la prévention-inspection - Rive-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection – Rive-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1075, boulevard Firestone, 5e étage, Joliette, (Québec), J6E 6X6
Téléphone :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377367	15 février 2024	RAP1455615

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 Mémoire d'Antan, s.e.n.c.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 165(1) Dans tout établissement, les salles de toilette doivent servir exclusivement aux fins pour lesquelles elles ont été conçues. En ce sens, dans la salle de toilette dédiée aux travailleuses au 2e étage, il y a présence d'un petit équipement au sol. - Observé le : 2024-01-11 (RAP1452966) - Délai expire le 2024-01-12	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(7) L'employeur doit fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état. En ce sens, une armoire présente dans la cuisine est brisée et cette situation expose les travailleuses à un risque de blessure en cas de chute d'objet (armoire). - Observé le : 2024-01-11 (RAP1452966) - Délai expire le 2024-01-12	-	Effectuée
3	RSST / 14, al.1(1) Tout plancher doit être maintenu en bon état, propre et dégagé. En ce sens, dans la cuisine, une portion de céramique est manquante sur le plancher et le recouvrement de caoutchouc qui le remplace présente un trou. - Observé le : 2024-01-11 (RAP1452966) - Délai expire le 2024-01-25	-	Effectuée
4	RSST / 36 L'extincteur portatif n'est pas entretenu conformément à la norme Portable Fire Extinguishers, NFPA 10, en ce sens qu'il n'est pas inspecté au moins une fois par année (étiquette février 2020). - Observé le : 2024-01-11 (RAP1452966) - Délai expire le 2024-02-01	2024-03-01	En cours

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
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
Lanaudière
432, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette (Québec) J6E 7N2

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
13 février 2024 à 11:15	DPI4379557	28 février 2024	RAP1456917

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Bois de Rose inc.

275, rue Louis-Caron
Nicolet (Québec) J3T 1C8

Représentant de l'employeur
Monsieur Sylvain Lafond, président

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Bois de Rose inc.

275, rue Louis-Caron
Nicolet (Québec) J3T 1C8

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 déplacement sécuritaire des personnes.

Personne rencontrée

Monsieur B

La visite a lieu sans rendez-vous. L'employeur affirme qu'aucun travailleur n'est disponible actuellement pour participer à l'intervention. Une copie du rapport d'intervention devra être affichée à la disponibilité des travailleurs.

Présentation du lieu de travail

L'établissement est une résidence accueillant environ 31 personnes âgées en perte cognitive mais sans perte d'autonomie au sens de l'application du PDSP. Elle fait partie du secteur

d'activité économique (030) Services médicaux et sociaux) et emploi 19 travailleurs non-syndiqués. Il y absence de CSS mais présence d'un programme de prévention.

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 discussion a lieu. L'employeur me présente le lève-patient. Un récapitulatif est effectué à la fin.

Description des observations et informations recueillies

Principes de déplacement sécuritaire des personnes (PDSP)

Monsieur B affirme que la plupart des résidents sont sans perte d'autonomie dans le sens de l'application de l'application du PDBP. Il affirme que la plupart des travailleurs possèdent leur formation PDSB. Il affirme que des jumelages sont effectués entre personnes formées ou non.

Il affirme que les travailleurs sont toujours un minimum de 2 par quart de travail et qu'ils peuvent demander de l'aide à leur collègue par le système d'intercom, en plus de leur cellulaire personnel. Il affirme qu'ils sont au courant qu'ils doivent demander l'aide d'un collègue pour effectuer les déplacements.

Il admet que des résidents peuvent demander de l'aide aux déplacements s'ils sont en attente de relocalisation. Il affirme que l'ergothérapeute du CIUSSS vient former les travailleurs sur des techniques spécifiques dont ces derniers ont besoin, dont l'utilisation des équipements, que les équipements requis sont prêtés par le CIUSSS (dont les toiles) et que lui-même au besoin. Or, comme le support du CIUSSS peut prendre 24-48h de délai et que des travailleurs peuvent être appelés à utiliser immédiatement le lève-patient, advenant que l'état d'un résident se dégrade subitement, les travailleurs devraient tous dès maintenant posséder la formation, avant même les formations spécifiques offertes par l'ergothérapeute.

Je constate l'affichage de la méthode d'utilisation PDSB de l'ASSTSAS sur le lève-patients mobile au sol. L'employeur admet qu'il y a absence d'entretien et inspection périodique du lève-

patients mobile au sol depuis l'achat de la résidence en 2011. L'employeur est référé au fabricant ou fournisseur pour en établir la fréquence et le contenu ainsi que procéder.

La dérogation #1 est émise.

Le 15 février 2024, Madame C me fait parvenir le document 3.1 Consentement résident à deux, indiquant en résumé les directives générales suivantes :



Elle affirme que le document est remis et que les travailleurs le signent. Je demande à l'employeur si elle en explique le contenu et en vérifie la bonne compréhension.

Le 15 février 2024, Madame C m'informe qu'après vérification des dossiers des employés actuels et actifs plusieurs ont déjà leur formation mais qu'un délai jusqu'en juin 2024 est requis pour le personnel restant.
La dérogation #2 est émise.

Risques psychosociaux (charge de travail) :

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4379557	28 février 2024	RAP1456917

RAPPORT D'INTERVENTION

Le 15 février 2024, Madame C répond que le personnel touchant à la médication possède la formation requise par le CIUSSS requise par l'infirmière. Elle ajoute que de nouvelle date sortiront bientôt pour la reprise de la formation reportée et que sinon les prochaines dates sont les 5-7 mars et 15-17 avril 2024.

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

Conclusion

Des dérogations sont émises à 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.

A, inspectrice

Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec

Direction de la prévention-inspection – Capitale-Nationale et Centre-Nord

Direction générale des opérations en prévention-inspection – Capitale-Nationale et réseau régional

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4379557	28 février 2024	RAP1456917

RAPPORT D'INTERVENTION

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4379557	28 février 2024	RAP1456917

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 Bois de Rose inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(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, des travailleurs ne possèdent pas la formation PDSB , il y a risque de TMS en cas de mauvaises techniques lors de déplacements,	2024-06-02	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(7) Le matériel fournit n'est pas sécuritaire et maintenu en bon état puisque le levier mobile au sol n'a pas été inspecté et entretenu selon les instruction d'un spécialiste depuis 2011. Il y a un danger de chute de patient entrainant le travailleur et deTMS.	2024-02-25	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
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 février 2024 à 14:30	DPI4378566	21 février 2024	RAP1457624

Destinataire

Numéro d'employeur :

Pavillon des mille fleurs inc

481, rue Sacré-Coeur Ouest
Alma (Québec) G8B 1M4

Représentant de l'employeur
Monsieur Guy Tremblay, Président

Lieu de travail

Numéro :

Pavillon des mille fleurs inc

1419, rue du Père-Chaumonot
L'Ancienne-Lorette (Québec) G2E 6A2

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

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 psychosociaux.

Personnes rencontrées

Monsieur B Groupe Lokia

Madame C Groupe Lokia

Madame D Pavillon des mille fleurs

E

Présentation du lieu de travail

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4378566	21 février 2024	RAP1457624

RAPPORT D'INTERVENTION

L'entreprise Pavillon des mille fleurs œuvre dans le secteur d'activité *(30) Services médicaux et sociaux*. Il s'agit d'une résidence pour personnes âgées semi-autonome et non autonome en unité de soins sécurisée. La résidence compte actuellement un total de 85 résidents. Elle emploie environ 30 travailleurs non syndiqués répartis sur des quarts de travail 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.

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

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés et des trousses de premiers soins sont disponibles ;
- Il y a un comité de santé et de sécurité du travail formé de 4 membres, dont 1 représentant de l'employeur et 3 travailleurs qui se rencontreront quatre fois par année. Le comité sera remis en marche en mars.
- La mise en place d'inspection des lieux de travail sera discutée lors de la première rencontre du CSS en mars ;
- L'entreprise possède un programme d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs. Une formation générale est donnée à tous les nouveaux travailleurs et ils reçoivent également une formation plus spécifique aux risques présents dans leur département ;
- [redacted]
- L'entreprise possède un programme de prévention et comporte des actions à effectuer pour l'année en cours, dont la remise en place du CSS, la présence de douche oculaire et la vérification des néons. Le programme identifie également les risques présents dans l'entreprise, mais les travailleurs ne sont pas informés du programme.
- Lorsqu'un accident de travail survient, un document permettant de détailler l'évènement survenu est rempli. Cependant, lors de nos discussions, il n'est pas clair que les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives mises en place à la suite de la survenance d'un accident sont prévues dans le formulaire. Je demande donc à l'employeur de vérifier si ces éléments sont présents dans le document. **Un suivi sera effectué sur le sujet lors de la prochaine rencontre.**

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4378566	21 février 2024	RAP1457624

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties mentionnées ci-haut et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise puis j'explique les mécanismes de prévention et de participation prévus au régime intérimaire. Par la suite, je discute des points précis de la demande. À un moment de l'intervention, Mme D nous quitte et rejoint la rencontre sur son cellulaire. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Harcèlement en milieu de travail

En ce qui concerne le harcèlement en milieu de travail, l'employeur et la représentante des travailleurs m'informent qu'aucune situation de harcèlement ne leur a été rapportée.

Je questionne les parties sur la politique contre le harcèlement en milieu de travail. M. B m'informe qu'il s'agit d'une politique corporative qui est en cours d'élaboration. Il ne reste plus qu'à signer la politique et la diffuser aux travailleurs. Une version de la politique non signée a été envoyée dans toutes les résidences du Groupe Lokia pour affichage. Les prochaines étapes sont la finalisation de la politique par la signature de M. B. Par la suite, elle sera distribuée aux travailleurs via le fil d'actualité dans leur outil de communication Agendrix et elle sera également intégrée dans le guide de l'employé. Les travailleurs ont pu également en prendre connaissance puisqu'une copie est affichée dans la des employés.

En ce qui concerne les mesures d'aide en place dans l'entreprise, un programme d'aide aux employés est disponible sur demande auprès de l'employeur. Un comité sentinelle est également en place afin de dénoncer des situations dangereuses et apporter de l'aide aux travailleurs qui en ont besoin. Des rencontres ont lieu entre les membres du comité pour discuter des situations rapportées. Le comité sera composé de 3 travailleurs et de C. De plus, des formations permettant de détecter les situations de maltraitance et d'explication des concepts de bienveillance sont données aux travailleurs.

L'employeur m'informe qu'une formation portant sur le harcèlement en milieu de travail est en préparation et sera donnée à tous les travailleurs du Groupe Lokia d'ici la fin de 2024.

Lors de sa première rencontre sur le CSS, les parties devront discuter concernant la prise en charge du harcèlement dans l'entreprise afin de s'assurer que l'employeur est mis au courant si des situations sont vécues par les travailleurs. **Un suivi sera effectué sur le sujet lors de la prochaine rencontre.**

Formation à l'embauche et directives de travail

Lors de l'embauche d'un nouveau travailleur, le guide des employés lui est remis. Il s'agit d'un guide de 108 pages contenant la politique en santé et sécurité de l'entreprise, l'historique de l'organisation comprenant la mission et la vision des dirigeants ainsi que toutes les politiques de soins de l'entreprise. La politique contre le harcèlement s'y retrouve également. Le nouveau travailleur doit le lire et signer les différentes annexes afin d'attester qu'il a pris connaissances des politiques et procédures. Une grille à cocher est utilisée pour effectuer le suivi des documents lus par le travailleur. Les annexes sont signées seulement lorsque la formation est donnée au travailleur puisqu'un retour est fait par l'employeur afin de s'assurer de la lecture du guide.

Cependant, l'employeur ne dispose pas d'un moyen concret afin de s'assurer que les travailleurs ont bien lu et compris le guide qui lui a été donné. L'employeur doit élaborer un moyen afin de s'assurer de la compréhension de ce dernier. **Un suivi sera effectué sur le sujet lors de la prochaine visite**.

De plus, le nouveau travailleur doit lire la description de poste associé à son poste de travail. Je constate cependant que la description de poste ne contient aucun risque lié à la santé et la sécurité du travail dans les tâches qu'il a à effectuer. L'employeur doit s'assurer de bonifier son programme d'accueil afin que les risques auxquels ils sont exposés soient liés aux différentes tâches et que les mesures de prévention applicable pour protéger les travailleurs soient identifiées (**voir dérogation 1**).

En plus de la lecture du guide, les travailleurs sont jumelés avec un autre travailleur d'une durée variant de 3 jours pour les infirmières et les PAB et d'une semaine pour les emplois de gestion en cuisine.

Lors de la première journée, les infirmières et les PAB, effectue de l'observation. Par la suite, elles sont intégrées dans le SIMO et effectuent une route de travail de visite de patient en

collaboration avec le travailleur d'expérience. La troisième journée, le nouveau travailleur fait les tâches sous la supervision du travailleur expérimenté. Le cartable des soins contenant les différentes procédures est mis à la disposition des travailleurs.

En ce qui concerne les mesures d'urgence, l'employeur m'informe qu'une formation est donnée annuellement par un représentant à la prévention du service des incendies de la Ville de Québec afin de former les travailleurs sur les marches à suivre en cas d'évacuation et des particularités liées au bâtiment. Cependant, le programme d'accueil et de formation ne couvre aucune portion sur les mesures d'urgence en cas d'incendie telles que

- L'emplacement des sorties de secours ;
- Le point de rassemblement ;
- L'emplacement des extincteurs et leur fonctionnement ;
- La marche à suivre en cas de déclenchement d'alarme ;
- La personne responsable des mesures d'urgence ;
- Etc.

Malgré que les travailleurs reçoivent une formation annuelle sur les mesures d'urgence, les nouveaux travailleurs doivent tout de même être formés sur la marche à suivre en cas d'urgence dans l'établissement. Ils doivent disposer des informations leur permettant d'évacuer en cas d'incendie (**voir dérogation 2**).

En ce qui concerne les formations particulières, l'employeur me mentionne que la formation SIMDUT est en cours pour les travailleurs ayant à utiliser les produits contrôlés. De plus, des vidéos sont accessibles aux travailleurs par le CIUSS sur les risques d'incendie dans les résidences. Il s'agit d'une formation générale touchant l'aspect des résidents.

Encadrement des travailleurs d'agence

L'entreprise dispose d'un guide permettant d'encadrer l'arrivée d'un travailleur provenant d'une agence. Les infirmières et infirmiers auxiliaires sont le seul corps d'emploi provenant des agences de placement. Le travailleur sur le quart de travail précédent prend le temps d'accueillir le travailleur d'agence et de lui présenter le document d'accueil ainsi que le fonctionnement du logiciel SIMO, utilisé au sein de l'établissement. L'accueil s'effectue rapidement, en environ 30 minutes. Les travailleurs doivent suivre les plans de travail disponible au sein du logiciel pour effectuer leur travail. C est disponible sur place ou

au téléphone pour répondre aux questions des travailleurs d'agence et ils peuvent également se référer aux PAB qui détiennent leur loi 90.

Régime intérimaire

Le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation est mis en place pour préparer les milieux de travail à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action, du comité de santé et de sécurité, du représentant en santé et en sécurité et de l'agent de liaison en santé et en sécurité, selon leur groupe. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au **Groupe prioritaire 6 et compte 20 travailleurs et plus**. Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

— L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, **l'identification des risques (IDR) et l'analyse des risques (ADR)** pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement : L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. L'ADR est un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.
Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST (gouv.qc.ca)

Analyser les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST (gouv.qc.ca)

— L'employeur et les travailleurs doivent former un **comité de santé et de sécurité** : les membres du comité doivent participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur, ils doivent établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, l'article 291, LMRSST s'applique.
Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST (gouv.qc.ca)

— Les travailleurs doivent désigner un **représentant en santé et en sécurité** : il est nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge

opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST.

Représentante ou représentant en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST (gouv.qc.ca)

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 le 12 avril 2024 à 9 h.

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

Un suivi des éléments discutés concernant la prise en charge de l'employeur sera également effectué lors de la visite.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4378566	21 février 2024	RAP1457624

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST A
Inspectrice en Prévention-Inspection
Prévention-inspection-Capitale-Nationale et Centre-Nord
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
418 266-4000,

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4378566	21 février 2024	RAP1457624

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

Pavillon des mille fleurs inc

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(9) Bonifier le programme d'accueil- Risques liés aux tâches du travailleur L'employeur ne forme pas de façon adéquate les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation.	2024-04-12	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) Bonifier le programme d'accueil- Mesures d'urgence L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, le programme d'accueil et de formation des nouveaux travailleurs ne comporte pas de sections sur les mesures d'urgences en cas d'incendie, il y a risque de blessures aux travailleurs.	2024-04-12	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

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
8 mars 2024 à 9:30	DPI4380350	13 mars 2024	RAP1459791

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence 6900 Papineau inc.

6900, avenue Papineau
Montréal (Québec) H2G 2X7

Représentant de l'employeur
Monsieur Sok Yuy Sylvain Heng, Président/trésorier

Lieu de travail

Numéro :

Résidence 6900 Papineau inc.

6900, avenue Papineau
Montréal (Québec) H2G 2X7

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

Observations

Objet de l'intervention

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

Personnes rencontrées

- Mme B
- M. C
- Mme D

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Résidence 6900 Papineau œuvre dans le secteur d'activité (030) Services

médicaux et sociaux et se spécialise dans l'hébergement de personnes âgées autonomes et semi-autonomes. Elle emploie environ 21 travailleurs non syndiqués répartis sur 3 quarts de travail.

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

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme B et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite sommaire des lieux. Je discute ensuite avec M. C et certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

- Il y a bien eu une éclosion de gastroentérite qui a débuté le dimanche 18 février jusqu'au 26 février.
- Outre quelques résidents, [redacted] préposés et [redacted] infirmières ont également contracté la maladie.
- L'employeur s'est mis immédiatement en contact avec le Bureau de Certification des résidences privées pour aînés relevant du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal.
- L'employeur a mis en application les directives du Guide du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. Portant sur la prévention des infections dans les résidences privées pour aînés du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. Un suivi était assuré par le bureau de certification du CIUSSS concerné.
- Entre autres, l'employeur a informé toutes les familles des résidents par courriel, placardé des affiches à l'entrée de l'établissement, mis en confinement les résidents malades qui recevaient leurs cabarets dans leur chambre.
- La désinfection des surfaces fréquemment touchées était également effectuée par le personnel d'entretien.
- L'employeur s'est assuré de l'exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail. Pour les travailleurs présents sur les lieux, le port du masque était obligatoire ainsi que la désinfection des mains.

- Le fonctionnement de l'établissement a repris son cours normal à présent.

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

- Aucun manquement n'est à relever concernant la gestion de l'éclosion de gastroentérite. Un rendez-vous a été pris avec les parties afin de poursuivre ma visite le lundi 18 mars 2024 à 10h30 qui portera sur la vérification de l'application par l'employeur de la Loi sur la santé et la sécurité (LSST) dans son établissement.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A

Inspecteur

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

Courriel :

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
12 mars 2024 à 13:30	DPI4380736	19 mars 2024	RAP1460834

Destinataire

Numéro d'employeur :

9262-1549 Québec inc

350, chemin Duhamel
Pincourt (Québec) J7W 4E6

Représentant de l'employeur
Monsieur Pierre-Paul Dorélien, Président

Lieu de travail

Numéro :

Manoir le Sapinois

350, chemin Duhamel
Pincourt (Québec) J7W 4E6

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

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* (RLRQ., chapitre S-2.1) et de la réglementation applicable aux risques d'agression, au harcèlement et au déplacement des personnes.

Personnes rencontrées

Madame B

Madame C

Travailleurs présents sur place

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4380736	19 mars 2024	RAP1460834

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Manoir Le Sapinois* œuvre dans le secteur d'activité *030 - Services médicaux et sociaux*. Il s'agit d'une résidence privée pour personnes âgées autonomes et semi-autonomes qui accueille actuellement 41 résidents. Elle emploie environ 33 travailleurs syndiqués, répartis sur trois quarts de travail. Les services sont offerts 24 heures par jour, sept jours par semaine.

> 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. Vous pouvez consulter la page web programme de prévention de la CNESST pour en savoir plus sur le contenu minimal d'un programme de prévention.

Déroulement de l'intervention

Je me présente sur le site de l'établissement en titre sur rendez-vous et je rencontre les personnes susmentionnées. Je leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et sur l'organisation de la santé et sécurité du travail. Ensuite, je résume en bref le signalement reçu au service de prévention-inspection de la CNESST et nous discutons de la prise en charge des risques d'agression, du harcèlement en milieu de travail et du déplacement des personnes. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties et nous planifions une prochaine rencontre.

Le 12 mars 2024, madame B me fait parvenir par courriel une copie du Programme d'accueil et d'intégration à la tâche des employés de la résidence – Manoir Le Sapinois.

Prise en charge de la santé et de la sécurité

La CNESST caractérise le processus de prise en charge de la santé et de la sécurité comme étant la mise en place par les milieux de travail, des mesures nécessaires pour respecter les obligations légales en matière de santé et sécurité au travail (SST), notamment des mesures qui visent à **identifier**, à **corriger** et à **contrôler** les risques et à favoriser la participation des travailleurs dans le processus.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4380736	19 mars 2024	RAP1460834

RAPPORT D'INTERVENTION



Les cinq conditions gagnantes qui permettent une prise en charge efficace de la santé et de la sécurité du travail dans le milieu sont les suivantes :

- **Engagement et soutien de la haute direction :** La haute direction doit s'engager de manière active tout en démontrant un intérêt pour l'intégration de la SST à travers ses opérations. Elle doit aussi faire preuve de cohérence en posant des gestes concrets.
- **Participation des travailleurs :** L'employeur met en place des activités qui favorisent la participation des travailleurs à l'identification et l'analyse des risques. Par exemple, la mise en place d'un comité santé et sécurité ainsi que la nomination d'un représentant en santé et sécurité sont des mécanismes permettant la participation des travailleurs.
- **Responsabilité en santé et sécurité du travail des travailleurs, des travailleuses et des employeurs :** Les responsabilités en matière de santé et de sécurité doivent être bien définies et connues de l'ensemble des travailleurs. L'employeur doit s'assurer que les travailleurs les connaissent et les appliquent. Tous doivent s'informer et respecter leurs obligations en matière de SST.
- **Organisation de la prévention :** Mise en œuvre des activités de prévention : identification des dangers et des risques, les corriger et les contrôler. Ces actions mèneront à l'élaboration du programme de prévention.
- **Évaluation de la performance de l'établissement en santé et sécurité du travail :** Bilan des réalisations en matière de SST pour évaluer la performance des mécanismes mis en place. Ceci permettra de les valider ou d'apporter les ajustements nécessaires.

Pour en apprendre davantage sur le processus de prise en charge de la santé et de la sécurité, j'invite l'employeur à consulter le lien suivant : Outil de diagnostic - Prise en charge de la santé et la sécurité du travail pour les établissements | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (Régime intérimaire)

Depuis le **6 avril 2022**, divers mécanismes de prévention et de participation prévus par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) doivent être mis en place par les milieux de travail, afin d'assurer la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Pour les établissements qui œuvrent dans le secteur d'activité *030 - Services médicaux et sociaux* et qui comptent plus de 20 travailleurs, les mécanismes suivants sont prévus :

- Consigner **l'identification et l'analyse des risques** pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs (art. 288 LMRSST). L'identification des risques est un processus qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans le milieu de travail et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. L'analyse des risques permet d'évaluer la probabilité qu'un risque survienne ainsi que sa probabilité dans le but de les prioriser. J'invite l'employeur à consulter l'outil suivant pour l'aider dans l'identification des risques : Outil d'identification des risques | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Pour les établissements de plus de 20 travailleurs, un **représentant en santé et sécurité** doit être désigné par les travailleurs ou les associations accréditées (art. 291 LMRSST). Cette personne doit notamment faire des inspections du lieu de travail, faire des recommandations au comité santé et sécurité et porter plainte à la CNESST en cas de besoin. J'invite l'employeur à consulter le lien suivant pour en apprendre plus sur le sujet : Représentante ou représentant en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- L'employeur et les travailleurs (ou leur représentant) doivent former un **comité santé et sécurité** (art. 290 LMRSST) pour permettre d'identifier les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs et les analyser afin de faire des recommandations à l'employeur. J'invite l'employeur à consulter le lien suivant pour en apprendre plus sur le sujet : Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Pour de plus amples informations sur le régime intérimaire de la LMRSST, j'invite l'employeur à consulter le lien suivant : Appliquer le régime intérimaire | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Mécanismes de prévention et de participation

La visite d'un conseiller est prévue annuellement et la dernière remonte au mois de janvier 2024. Madame B me confirme qu'un programme de prévention dans lequel est inclus un plan d'action pour la mise en place de mesures préventives est mis en application. Celui-ci est révisé annuellement à la suite de la visite du conseiller . Au moment de l'intervention, le programme de prévention n'est pas disponible. Je demande qu'une copie me soit envoyée, afin d'en prendre connaissance. J'informe également l'employeur que le programme de prévention doit être rendu accessible aux travailleurs.

Un suivi sera réalisé à cet effet lors de la prochaine intervention.

Aucun comité de santé et sécurité n'est actif dans l'établissement. Madame B m'informe que cet élément a été soulevé par le conseiller lors de la visite de janvier 2024.

Un suivi sera réalisé à cet effet lors de la prochaine intervention.

Aucun représentant en santé et sécurité n'est nommé actuellement. J'informe l'employeur que celui-ci doit être désigné par les travailleurs ou les associations accréditées. Il doit également être un travailleur au sens de la Loi. L'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail définit un travailleur comme : *une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail, à l'exception :*

1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs ;

2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée ;

Un suivi sera réalisé à cet effet lors de la prochaine intervention.

Description des observations et informations recueillies

Risques d'agression

Madame B m'explique que, selon le règlement sur les résidences privées pour aînés, les troubles de comportement et l'agressivité de la clientèle font partie des critères d'exclusion des résidents lors de leur demande d'admission. Toutefois, il est possible que l'état de santé d'un résident se dégrade au fil du temps puis qu'un trouble de comportement se développe. Certains résidents peuvent parfois présenter une résistance aux soins pouvant mener à de l'agressivité verbale ou physique envers les travailleurs. Dans ce cas, le résident est évalué par des professionnels de la santé (travailleur social, éducateur spécialisé, etc.). À la suite de l'évaluation, s'il s'avère qu'un comportement à risque est constaté, une demande de relocalisation dans un établissement du réseau public est envoyée. Un plan d'intervention spécifique indiquant les comportements et les interventions à privilégier pour prévenir une désorganisation est élaboré et consigné au dossier du résident. De plus, madame B m'explique que les travailleurs inscrivent des notes journalières au dossier des résidents, advenant un changement de comportement, afin d'en informer l'équipe et d'adapter rapidement leurs interventions auprès de lui. Les travailleurs ont accès en tout temps à l'application de gestion des soins, *SOFI de Télémédic*, dans laquelle sont consignés toutes les informations sur les résidents, les tâches et plans de travail, les rapports interservices, etc.

Une « procédure en cas de comportements préjudiciables » de la part d'un résident est élaborée et présentée aux employés pour favoriser la collaboration des résidents, réduire l'escalade des comportements agressifs et obtenir de l'aide au besoin. Les travailleurs sont formés et informés de cette procédure à l'embauche, puis celle-ci est incluse dans le Programme d'accueil et d'intégration à la tâche des employés de la résidence – Manoir Le Sapinois. Des capsules d'informations sur les troubles de comportement sont également présentées ponctuellement aux travailleurs, par une éducatrice spécialisée.

Identification et analyse des risques d'agression

Depuis le 6 avril 2022, l'employeur doit consigner l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs propre à chaque établissement groupant plus de 20 travailleurs, dans le cadre du régime intérimaire prévu par la Loi modernisant le régime de

santé et de sécurité du travail. La démarche de prévention consiste à identifier, à corriger et à contrôler les risques présents ou susceptibles d'être présents, pour assurer la santé, la sécurité ainsi que l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

L'employeur [redacted] et madame B me confirme qu'un programme de prévention est mis en application. Cependant, au moment de l'intervention, celui-ci n'est pas disponible. Je demande qu'une copie du programme de prévention me soit envoyée, afin de vérifier que les risques d'agression y sont identifiés, puis que les mesures de prévention mises en place et à venir pour contrôler ces risques y sont indiquées. J'informe également l'employeur que le programme de prévention doit être facilement accessible aux travailleurs.

Un suivi sera réalisé à cet effet lors de la prochaine intervention.

Je rappelle que le programme de prévention est un outil de gestion de la santé et sécurité pour identifier les risques et établir des mesures correctives qui perdurent, et ce, même si les personnes responsables quittent l'entreprise.

Prévention du harcèlement

L'employeur a la responsabilité de prévenir le harcèlement psychologique et sexuel dans son entreprise. Parmi ses obligations, il doit mettre en place une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes puis la rendre disponible et facilement accessible à son personnel. Le 12 mars 2024, madame B me fait parvenir par courriel une copie du Programme d'accueil et d'intégration à la tâche des employés de la résidence – Manoir Le Sapinois, dans lequel est incluse la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. La dernière mise à jour du document remonte au mois de décembre 2022. Je constate que la politique de prévention du harcèlement de l'employeur contient des éléments essentiels pour son application, notamment :

- Les objectifs de la politique énonçant l'engagement de l'employeur à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement ;
- Un énoncé de tolérance zéro envers toute forme de harcèlement et de violence au travail ;
- La portée de la politique, soit les personnes, les lieux, les occasions ainsi que les moyens de communication visés ;

- Des définitions du harcèlement et des exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique et à du harcèlement sexuel ;
- Les attentes envers le personnel pour la prévention du harcèlement ;
- Les principes d'intervention (confidentialité des renseignements, mesures correctives et préventives en fonction de la nature et gravité de la situation, etc.) ;
- Le processus de traitement des plaintes et des signalements.

Déplacements de personnes

Madame B m'explique que, selon le règlement sur les résidences privées pour aînés, la mobilité réduite de la clientèle fait partie des critères d'exclusion des résidents lors de leur demande d'admission. Toutefois, il est possible que l'état de santé d'un résident se dégrade au fil du temps, puis que son autonomie lors des déplacements diminue. Dans ce cas, le résident est évalué par un ergothérapeute. À la suite de cette évaluation, s'il s'avère que la mobilité du résident est réduite et qu'il requiert de l'assistance pour ses déplacements, une demande de relocalisation dans un établissement du réseau public est envoyée. En attendant que le résident soit relocalisé, ses déplacements doivent être effectués à deux travailleurs, soit accompagné d'un travailleur d'agence. De plus, certains équipements sont fournis au besoin par le Centre local de services communautaires (CLSC) pour faciliter les déplacements, tels qu'un lit électrique, des barres d'appui, un fauteuil roulant, un fauteuil autosoulevant, etc. Les parties m'informent que si l'autonomie du résident est trop diminuée et que le déplacement à deux travailleurs n'est pas possible ou s'avère risqué pour les travailleurs ou le résident, celui-ci est transporté immédiatement vers l'hôpital.

Identification et analyse des risques

Comme mentionné ci-haut, madame B me confirme qu'un programme de prévention est mis en application, mais celui-ci n'est pas disponible au moment de l'intervention. Je demande qu'une copie du programme de prévention me soit envoyée, afin de vérifier que les risques liés au déplacement des personnes y sont identifiés, puis que les mesures de prévention mises en place et à venir pour contrôler ces risques y sont indiquées.

Un suivi sera réalisé à cet effet lors de la prochaine intervention.

Formation et information des travailleurs

Les travailleurs qui font des déplacements de personnes suivent la formation sur les principes de déplacements sécuritaires de personnes (PDSP). Je rappelle que l'employeur doit superviser les travailleurs pour s'assurer qu'ils appliquent les principes de déplacements sécuritaires afin d'éviter les lésions.

Les travailleurs inscrivent des notes journalières au dossier des résidents, dans l'application de gestion des soins, *SOFI de Télémédic*. Advenant un changement au niveau de l'autonomie d'un résident, l'équipe est informée et peut adapter rapidement leurs interventions.

Obligations de l'employeur

Je tiens à rappeler le cadre réglementaire sur lequel s'appuie la présente intervention. L'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) indique notamment que :

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

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

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

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

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

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

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.

Il est à noter que l'employeur ne doit pas se limiter à corriger les éléments soulevés par l'inspectrice. Il n'est pas sous-entendu que les aspects qui n'apparaissent pas au présent rapport sont conformes aux lois, règlements et normes en vigueur.

Mécanismes et références disponibles

J'invite l'employeur à utiliser les outils suivants afin de l'aider dans sa démarche :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) : http://www.cnesst.gouv.qc.ca
- Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1
- Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) : http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013

J'encourage également l'employeur à consulter le site internet de l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS), afin d'obtenir de l'information et du soutien sur les risques et les mesures préventives spécifiques à leur milieu de travail : ASSTSAS | Bienvenue sur ASSTSAS

Conclusion

À la suite des observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, aucune dérogation n'est émise. Compte tenu de l'implication des parties, la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail est favorisée.

Un suivi est prévu le **16 avril 2024 à 11h00**, afin de valider l'avancement des travaux.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4380736	19 mars 2024	RAP1460834

RAPPORT D'INTERVENTION

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A
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
Téléphone : (450) 377-6200, poste
Courriel :

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

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

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
8 mars 2024 à 10:30	DPI4377367	9 mars 2024	RAP1461350

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Mémoire d'Antan, s.e.n.c.

575, rue Saint-Louis
Joliette (Québec) J6E 2Z4

Représentant de l'employeur
Madame Chantal Rousseau, Associée

Lieu de travail

Numéro :

Résidence mémoire d'antan

575, rue Saint-Louis
Joliette (Québec) J6E 2Z4

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 5 février 2024 afin de vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs.

Personne contactée

B

Déroulement de l'intervention

En date du 23 février 2024, Mme B me transmet par courriel le bon de commande du fournisseur Joliette Sécurité afin de m'informer de l'avancement des correctifs. Dans la semaine du 4 mars 2024, elle m'informe que des relances quotidiennes ont été effectuées auprès du fournisseur afin de vérifier si les extincteurs étaient prêts à être récupérés. En date du 9 mars 2024, Mme B me transmet des photos des extincteurs vérifiés et de retour à l'établissement. Pour conclure le dossier, j'effectue un récapitulatif auprès de Mme B.

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377367	9 mars 2024	RAP1461350

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

Les trois (3) extincteurs ont tous été vérifiés et inspectés par Joliette Sécurité. Leurs étiquettes d'identification indiquent maintenant février 2024. ***Dérogation #4 effectuée***

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 informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation dans l'avis de correction ci-joint.

J'encourage l'employeur et les travailleuses à poursuivre leurs efforts en santé et en sécurité du travail.

Je remercie les parties pour leur collaboration dans le dossier.

A **Inspectrice**
Service de la prévention-inspection - Rive-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection – Rive-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1075, boulevard Firestone, 5e étage, Joliette, (Québec), J6E 6X6
Téléphone : 450-753-2600, #
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377367	9 mars 2024	RAP1461350

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 Mémoire d'Antan, s.e.n.c.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	RSST / 36 L'extincteur portatif n'est pas entretenu conformément à la norme Portable Fire Extinguishers, NFPA 10, en ce sens qu'il n'est pas inspecté au moins une fois par année (étiquette février 2020). - Suivi le : 2024-02-05 (RAP1455615) - Délai expire le 2024-03-01 - Observé le : 2024-01-11 (RAP1452966) - Délai expire le 2024-02-01	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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
Lanaudière
432, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette (Québec) J6E 7N2

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
28 mars 2024 à 9:30	DPI4381467	10 avril 2024	RAP1463422

Destinataire

Numéro d'employeur :

Comsercom inc.

2915, boulevard Laframboise
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z3

Représentant de l'employeur
Madame Annie Garand, Directrice générale

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Bourg-Joli

2915, boulevard Laframboise
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z3

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 règlementation applicable à la sécurité en lien avec le soulèvement de résidents à la suite d'une chute de ces derniers.

Personnes rencontrées

Madame B
Madame C
Madame D

Présentation du lieu de travail

La Résidence Bourg-Joli œuvre dans le secteur d'activité (030) – Autres services médicaux et sociaux. La résidence accueille des personnes autonomes, semi-autonomes. Elle dispose également d'une unité de soins, d'une unité prothétique et agit aussi à titre de ressource intermédiaire. Elle emploie 98 travailleurs sur les différents 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

Je rencontre les personnes susmentionnées et leur explique le but de mon intervention. Je recueille notamment des informations générales sur l'entreprise et j'effectue une visite des lieux avec prises de photos.

Description des observations et informations recueillies

Gestion de la santé et sécurité du travail

- Il y a plusieurs secouristes de formés du fait de la nature des activités de l'établissement;
- Le matériel de premiers secours est également disponible du fait de la nature de l'établissement;
- [redacted] et dispose d'un programme de prévention qui est en cours de développement. Un guide avec des procédures d'intervention est également disponible;
- Des inspections des installations sont effectuées tous les deux mois;
- L'intégration des nouveaux travailleurs se fait sous forme d'une orientation avec un compagnonnage de 2 jours avec un collègue de travail. Les formations PDSB et RCR sont données aux nouveaux travailleurs.

Soulèvement de résidents

Bien que la résidence accueille des personnes autonomes et semi-autonomes, il arrive occasionnellement qu'un résident chute au sol, particulièrement lorsqu'un résident en perte d'autonomie est en attente d'une place en CHSLD. L'employeur m'explique que lorsque cela survient, une évaluation de la situation est faite par une infirmière auxiliaire qui prend la décision de relever le résident ou non en fonction de différents critères. Lorsque la décision est prise de ne pas relever un résident, les ambulanciers sont appelés. Lorsque la décision est prise de relever le résident, la méthode employée requiert deux ou trois travailleurs lors de laquelle les principes du PDSB sont appliqués selon l'employeur et les travailleurs rencontrés. L'établissement ne dispose pas d'un lève-personne ou d'un autre type d'équipement de levage pour effectuer cette tâche. L'employeur m'explique qu'un article du règlement sur la certification des RPA interdit l'utilisation d'un lève-personne en RPA. Après vérification du règlement en

question, je ne trouve pas l'article mentionné par l'employeur. **Je demande donc à l'employeur de me transmettre l'article du règlement en question ou toute autre directive externe expliquant l'interdiction du lève-personne. Je demande également à l'employeur de me transmettre la procédure (protocole) interne en cas de chute d'un résident.**

Des recherches sur les principes du PDSB sur le site internet de l'ASTSSAS (Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales) me permettent de constater que l'organisme recommande de ne jamais soulever manuellement un client, quel que soit son poids. Une discussion téléphonique avec madame E à l'ASTSSAS, me permet de valider l'information précédente. De plus, cette dernière m'explique que le manuel de formation du PDSB comprend une section portant sur les stratégies à utiliser pour relever un client (résident) au sol après évaluation de la situation. Il est notamment écrit dans cette section la phrase suivante : *Attention, il n'est jamais indiqué de relever une personne du sol manuellement, même à plusieurs soignants.*

Ainsi, devant l'ensemble des informations recueillies, je considère que la situation de travail en lien avec le soulèvement de résidents au sol à la suite d'une chute de ces derniers ne respecte pas les recommandations du PDSB et compromets la sécurité des travailleurs (voir l'article 166 du RSST ci-dessous). **La dérogation #1 est émise.**

RSST article 166 :
Manutention: Les travailleurs préposés à la manutention de charges ou de personnes doivent être instruits de la manière d'accomplir leur travail de façon sécuritaire.

Lorsque le déplacement manuel de charges ou de personnes compromet la sécurité du travailleur, des appareils mécaniques doivent être mis à la disposition de celui-ci.

Je recommande à l'employeur de communiquer avec un conseiller de l'ASTSSAS pour des conseils sur les meilleures stratégies de levage et sur les équipements de levage disponibles sur le marché en fonction de la réalité de l'établissement. Des équipements comme des sièges de levage et des matelas gonflables de levage sont également disponibles en plus du lève-personne.

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4381467	10 avril 2024	RAP1463422

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

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

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A
Inspecteur
Service prévention-inspection Montérégie Est
Direction de la prévention-inspection - Centre-Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail
2710, rue Bachand, St-Hyacinthe, QC J2S 8B6
Cellulaire:

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4381467	10 avril 2024	RAP1463422

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

Comsercom inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 166, al.2 Il n'y a pas d'appareils mécaniques mis à la disposition des travailleurs pour le soulèment des résidents à la suite d'une chute de ces derniers alors que leur déplacement manuel compromet leur sécurité.	2024-05-12	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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
Montérégie Est
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
12 avril 2024 à 9:00	DPI4378566	17 avril 2024	RAP1464240

Destinataire

Numéro d'employeur :

Pavillon des mille fleurs inc

481, rue Sacré-Coeur Ouest
Alma (Québec) G8B 1M4

Représentant de l'employeur
Monsieur Guy Tremblay, Président

Lieu de travail

Numéro :

Pavillon des mille fleurs inc

1419, rue du Père-Chaumonot
L'Ancienne-Lorette (Québec) G2E 6A2

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 12 février 2024 afin de vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs.

Personnes rencontrées

Monsieur B Groupe Lokia

Madame C Pavillon des mille fleurs

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et nous discutons des mesures prises depuis la précédente ~~intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail et à la fin de l'intervention,~~

j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Mme C me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1457624).

Programme d'accueil et de formation des nouveaux travailleurs

Un ajout concernant l'explication des tâches a été fait dans le programme. Les risques ont été ajoutés à chacune des tâches à effectuer par les travailleurs selon les différents postes. De plus, le CSS va également travailler sur le programme pour informer les travailleurs. La dérogation 1 est effectuée.

Mesures d'urgence

La formation en mesure d'urgence était déjà prévue au programme d'accueil. Cependant, l'employeur m'informe qu'ils ont revu leur calendrier afin de s'assurer que la formation en mesure d'urgence soit donnée dès la première journée d'embauche des nouveaux travailleurs. La formation sera également adaptée pour le milieu de travail (point de rassemblement, personnes responsables, extincteur, fonctionnement du panneau, etc.). La dérogation 2 est effectuée.

Éléments de prise en charge

Lecture du guide de l'employé

L'employeur a posé des questions aux travailleurs sur la lecture et la prise de connaissance du manuel. Mme C m'informe que présentement, ils sont en processus de sélection des vacances. Elle utilise cet élément pour vérifier si les travailleurs ont lu le guide puisque l'information sur le choix des vacances y apparaît. Ainsi, pour ceux qui ne l'ont pas lu, Mme C revoit avec les travailleurs le guide.

Enquête et analyse d'accident

Avec l'aide de , une section portant sur les causes et les mesures de prévention ont été ajoutées au formulaire d'enquête.

Comité de santé et de sécurité du travail

Le CSS a été formé et la première rencontre a eu lieu. L'inspection mensuelle sera effectuée par le CSS et les rencontres seront aux 3 mois.

Moyen pour la gestion des situations de harcèlement dans le milieu de travail

La politique est maintenant affichée dans la salle des employés. De plus, une campagne des membres du CSS a été amorcée en véhiculant les comportements inadéquats en milieu de travail afin d'informer les travailleurs dans le milieu de travail.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, toutes les dérogations présentent au dossier sont maintenant effectuées, ce qui conclut notre dossier.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST A
Inspectrice en Prévention-Inspection
Prévention-inspection-Capitale-Nationale et Centre-Nord
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
418 266-4000,

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4378566	17 avril 2024	RAP1464240

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

Pavillon des mille fleurs inc

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(9) Bonifier le programme d'accueil- Risques liés aux tâches du travailleur L'employeur ne forme pas de façon adéquate les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles ces derniers n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. - Observé le : 2024-02-12 (RAP1457624) - Délai expire le 2024-04-12	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(9) Bonifier le programme d'accueil- Mesures d'urgence L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, le programme d'accueil et de formation des nouveaux travailleurs ne comporte pas de sections sur les mesures d'urgences en cas d'incendie, il y a risque de blessures aux travailleurs. - Observé le : 2024-02-12 (RAP1457624) - Délai expire le 2024-04-12	-	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
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 avril 2024 à 11:00	**DPI4380736**	**17 avril 2024**	**RAP1464249**

Destinataire

Numéro d'employeur :

9262-1549 Québec inc

350, chemin Duhamel
Pincourt (Québec) J7W 4E6

Représentant de l'employeur
Monsieur Pierre-Paul Dorélien, Président

Lieu de travail

Numéro :

Manoir le Sapinois

350, chemin Duhamel
Pincourt (Québec) J7W 4E6

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 12 mars 2024 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les risques psychosociaux, le déplacement des personnes ainsi que les mécanismes de prévention et participation (voir le rapport RAP1460834).

Personnes rencontrées

Madame B

Madame C

Travailleurs présents sur place

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4380736	17 avril 2024	RAP1464249

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Le 27 mars 2024, madame B me fait parvenir par courriel les documents suivants : *Rapport d'inspection des lieux de travail du 13 novembre 2023* et *Rapport progressif d'identification et d'analyse de risque.*

Le 16 avril 2024, je me présente sur le site de l'établissement en titre sur rendez-vous et je rencontre mesdames B et C. Nous discutons des mesures prises depuis l'intervention précédente. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

> Le programme de prévention constitue l'outil privilégié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour assurer la prise en charge de la prévention par les milieux de travail. Vous pouvez consulter la page web programme de prévention de la CNESST pour en savoir plus sur le contenu minimal d'un programme de prévention.

Description des observations et informations recueillies

L'employeur me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1460834).

Programme de prévention

Madame B me présente une copie du programme de prévention en version imprimée. Je constate que sa dernière mise à jour est en date du mois d'avril 2024. Madame B me confirme que cette copie sera mise à la disposition des travailleurs dans la salle des employés, puis qu'il sera inclus dans le plan d'intégration des nouveaux travailleurs. Également, chaque travailleur devra le consulter et apposer sa signature pour confirmer en avoir pris connaissance, le comprendre et accepter de s'y conformer.

Je constate que l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs propre à l'établissement sont consignées dans le programme de prévention, entre autres, les risques psychosociaux et les risques ergonomiques. Le programme de prévention, dans lequel est inclus un plan d'action pour la mise en place des mesures préventives, est également disponible sur la plateforme en ligne de la mutuelle de prévention.

Mécanismes de participation

Madame B m'informe qu'une assemblée avec l'association accréditée est prévue le vendredi suivant l'intervention, afin de nommer le représentant en santé et sécurité, puis de mettre en place le comité de santé et sécurité paritaire. Elle m'explique que l'aide de [redacted] sera sollicitée lors de la première rencontre du comité, pour s'assurer que les membres comprennent bien leurs rôles et responsabilités.

> 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.

Il est à noter que l'employeur ne doit pas se limiter à corriger les éléments soulevés par l'inspectrice. Il n'est pas sous-entendu que les aspects qui n'apparaissent pas au présent rapport sont conformes aux lois, règlements et normes en vigueur.

Mécanismes et références disponibles

J'invite l'employeur à utiliser les outils suivants afin de l'aider dans sa démarche :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) : http://www.cnesst.gouv.qc.ca
- Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) : http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1
- Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) : http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cr/S-2.1,%20r.%2013

J'encourage également l'employeur à consulter le site internet de l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS), afin d'obtenir de l'information et du soutien sur les risques et les mesures préventives spécifiques à leur milieu de travail : ASSTSAS | Bienvenue sur ASSTSAS

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4380736	17 avril 2024	RAP1464249

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

À la suite des observations et aux informations recueillies lors de cette intervention, aucune dérogation n'est émise. Compte tenu de l'implication des parties, la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail est favorisée.

Cette intervention clôt le présent dossier.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A
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
Téléphone : (450) 377-6200, poste
Courriel :

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

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

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
30 avril 2024 à 13:30	DPI4365974 DPI4382129	2 mai 2024	RAP1466113

Destinataire

Numéro d'employeur :

9126-5736 Québec inc.

456, rue Niverville
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A2

Représentant de l'employeur
Monsieur Florent Rousseau, administrateur

Lieu de travail

Numéro :

Maison Niverville

456, rue Niverville
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A2

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	A	

Observations

Objet de l'intervention

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

Personnes rencontrées

Monsieur B

Madame C

Présentation du lieu de travail

Maison Niverville œuvre dans le secteur d'activité 30 (Services médicaux et sociaux) et se spécialise dans l'hébergement de personnes âgées ayant des déficits. Elle emploie environ 21 travailleurs non 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

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

Description des observations et informations recueillies

LMRSST

L'employeur n'est pas au courant de la LMRSST ni de son obligation d'avoir un comité de santé et sécurité ainsi qu'un représentant en santé et sécurité. Suite à discussion, je propose à l'employeur de la référer à un conseiller en prévention qui pourra soutenir le milieu. L'employeur accepte.

Type de clientèle

Il s'agit d'une résidence pour personnes âgées à mobilité réduite ayant de légères pertes cognitives. La résidence peut héberger 38 résidents, dont 36 de manière permanente.

Politique sur le harcèlement

On m'indique qu'il y a une politique pour lutter contre le harcèlement. Cette politique est présentée aux nouveaux travailleurs dès leur entrée en fonction.

Intégration nouveaux travailleurs

L'intégration des nouveaux travailleurs se fait via le programme PAIT (programme d'accueil et d'intégration à la tâche). Celui-ci s'échelonne sur une durée de 3 jours.

L'ensemble des travailleurs ont fait la formation PDSB.

Organisation du travail

Un téléphone sans fil lui est fourni par l'employeur.

Risque d'agression

Quelques travailleurs, en plus de C , ont fait la formation SCPD. La majorité des autres travailleurs sont sur la liste d'attente pour suivre la formation.

Je suggère à l'employeur de faire une formation maison pour les travailleurs qui n'ont pas encore reçu leur formation.

Outil de levage

Lors de l'intervention, on m'indique qu'il n'y a pas d'outil de levage. Il arrive que le CIUSSS prête certains outils de levage temporairement. À ce moment, les travailleurs

Ventilation

La ventilation est de type naturel.

Plancher glissant

Aucun plancher glissant n'est observé durant la visite incluant dans la cuisine.

Cuisine

Tous les équipements retrouvés dans la cuisine sont de nature résidentielle. Il y a absence de friteuse.

Il y a un réfrigérateur qui est muni d'un bouton pour sortir.

Atelier

Dans l'atelier, je constate la présence de plusieurs outils. Il y a, entre autres, un tour à meuler de marque *Mastercraft* dont il y a absence d'écran protecteur.

Une dérogation est émise (#1).

Également, je constate la présence d'une perceuse à colonne de marque *General International* dont il y a l'absence d'un protecteur de mandrin. Par contre, le couvercle empêchant l'accès aux organes de transmission est fixe. On m'indique qu'on n'utilise jamais de gants avec cette

machine.

Une dérogation est émise (#2).

Extincteurs

Les extincteurs sont tous accrochés au mur et inspectés par une firme spécialisée conformément à la norme NFPA10.

Panneaux électriques

Dans la salle des machines, je constate que les panneaux électriques sont parfaitement dégagés.

SIMDUT

On est en mesure de me présenter les fiches de données de sécurité. **Je recommande à l'employeur de les placer dans un cartable et d'installer le cartable près d'un endroit où les produits sont utilisés.**

Je constate que plusieurs produits tels que le *HD-Net* peuvent causer des lésions oculaires graves. Une douche oculaire est demandée. La douche peut être de type « eyepod ».

Une dérogation est émise (#3).

L'employeur m'indique que les travailleurs n'ont pas reçu de formation en lien avec la manipulation des produits dangereux. Je mentionne qu'une formation SIMDUT doit être suivie par les travailleurs en ce sens.

Une dérogation est émise (#4).

Dans la buanderie, je constate que certaines bouteilles n'ont pas d'étiquette conforme au Règlement sur l'information concernant les produits dangereux (RIPD).

« *Une étiquette du lieu de travail doit contenir les renseignements suivants:*

1° le nom du produit, tel qu'il apparaît dans la fiche de données de sécurité relative à celui-ci;

2° les conseils de prudence généraux et ceux concernant la prévention, l'intervention, le

stockage, l'entreposage et l'élimination;

3° une mention à l'effet que la fiche de données de sécurité du produit dangereux peut être consultée, si cette fiche est disponible.

Cette étiquette peut également contenir d'autres renseignements relatifs aux précautions à prendre lors de la manutention ou de l'utilisation du produit, présenté sous différentes formes, telle des images. ».

Une dérogation est émise (#5).

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

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers. Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle. Cela peut prendre la forme d'une tournée d'inspection périodique.

Une dérogation est émise (#6).

Mécanismes et références disponibles :

- Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé – CNESST : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst

Conclusion

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

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

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

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4365974 DPI4382129	2 mai 2024	RAP1466113

RAPPORT D'INTERVENTION

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.

A Inspecteur
Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec
Direction de la prévention-inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord
Direction des opérations et 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
Trois-Rivières (Qc) G8Z 4J9
Téléphone : (800) 668-6210 #
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4365974	2 mai 2024	RAP1466113

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

9126-5736 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 180 Le tour à meuler de marque Mastercraft dont les écans transparents ne sont pas présents contraitrement au manuel d'instruction du fabricant.	2024-05-14	Non commencée
2	RSST / 177, al.2 Perceuse à colonne: La zone autour du mandrin et du foret de la perceuse à colonne n'est pas munie d'un protecteur ou d'un dispositif de protection.	2024-05-14	Non commencée
3	RSST / 75, al.1(1) Il y a absence d'une douche oculaire ou de secours mise à la disposition d'un travailleur, alors qu'une matière dangereuse (HD-Net) est susceptible de causer rapidement des dommages graves ou irréversibles à la peau ou aux yeux des travailleurs.	2024-05-30	Non commencée
4	LSST / 62.5 Les travailleurs n'ont reçu aucune formation concernant les produits dangereux. L'employeur doit mettre en place un programme de formation et d'information concernant les produits dangereux présents sur les lieux de travail.	2024-06-24	Non commencée
5	RIPD / 12 L'employeur ne s'assure pas que des contenants comportant des produits dangereux sont transvidés comportent une étiquette de même nature que ceux du contenant original ou d'y apposer une étiquette du lieu de travail.	2024-05-30	Non commencée
6	LSST / 51, al. 1(5) Permanence des correctifs : L'employeur doit se doter d'un moyen pour s'assurer que les risques identifiés et autres risques qui seront identifiés par l'employeur soient contrôlés.	2024-07-01	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).

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
1 mai 2024 à 14:30	DPI4383249	14 mai 2024	RAP1467889

Destinataire

Numéro d'employeur :

Société en Commandite L' Initial

2400, rue des Nations, bureau 137
Saint-Laurent (Québec) H4R 3G4

Représentant de l'employeur
Monsieur Luc Maurice, Président

Lieu de travail

Numéro :

Société en Commandite L' Initial

300, boulevard Wilfrid-Lavigne
Gatineau (Québec) J9H 0K4

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 et d'une situation de violence (menace) en milieu de travail.

Personnes rencontrées

- Mme B
- M. C

Personne contactée

- Travailleur X

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'une résidence pour personnes âgées (RPA) appartenant au secteur d'activité 030 «

Service médicaux et sociaux ». Elle spécialise dans l'hébergement de personnes âgées, la restauration, des activités offertes aux résidents ainsi que d'une piscine intérieure et spa. Elle compte 295 appartements, 8 étages et 24 unités de soins.

L'entreprise emploie environ 57 travailleurs non syndiqués répartis sur des quarts de travail qui varient selon les heures d'ouvertures de l'établissement.

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 :

- S'assurer que la politique de prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail est bien appliquée et, le cas échéant, demander son application ou modification;
- Faire cesser les situations à risques pour la santé psychologique des travailleurs;

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

J'effectue l'intervention avec Mme D à la CNESST.

Précision du rôle de l'inspecteur

L'inspecteur en prévention-inspection de la CNESST s'assure que l'employeur met en place des moyens afin d'identifier et de contrôler les risques à la santé psychologique des travailleurs. Il ne fait pas d'enquête au sens de la LSST dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail. Mon mandat dans cette intervention est avant tout de convaincre et soutenir le milieu de travail (employeur, travailleurs, syndicat si présent) dans la prise en charge des risques psychosociaux afin d'assurer un milieu exempt d'harcèlement, d'incivilité et de violence.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	14 mai 2024	RAP1467889

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

Lors de l'intervention, je constate et recueille les informations suivantes :

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

Contexte de la demande

Une plainte a été reçue par un travailleur X de la Société en Commandite L'Initial concernant les risques psychosociaux et une situation de violence en milieu de travail. Il demande l'intervention de la CNESST sur la problématique de harcèlement psychologique et d'une situation de menace vécue au travail provenant d'un collègue de travail (travailleur Y). De plus, il me fait part qu'il subit du harcèlement psychologique provenant d'un autre collègue de travail (travailleur Z).

Version des parties

Travailleur X:

- ✓ Le travailleur X rapporte une situation vers la [redacted]
- ✓ Selon, le travailleur X, il y avait [redacted] témoins présents lors de cet événement. [redacted] Il explique que plusieurs jours après cet événement, il y a eu une rencontre d'organisée avec la [redacted], le travailleur Y et lui. [redacted]
- ✓ Il dit qu'il n'y a rien qui a été fait de la part de la [redacted] en lien avec les [redacted]. La [redacted] lui a seulement recommandé de porter plainte au Service de Police.

- ✓ Le travailleur X mentionne que [redacted]
- ✓ La travailleur X verbalise vivre aussi du harcèlement de la part du Travailleur Z.
- ✓ Le travailleur X ne peut dire s'il existe ou non une politique d'harcèlement psychologique ou sexuel et une procédure de gestion des conflits dans l'entreprise.
- ✓ Le travailleur X mentionne avoir pris quelques jours de congé [redacted]
- ✓ Le travailleur X mentionne avoir fait une plainte en prévention-inspection, car il a des craintes pour sa sécurité lors de son retour au travail. Il verbalise travailler souvent avec le travailleur Y. Il verbalise qu'il craint pour sa sécurité à lui et pour les autres travailleurs. [redacted]

Employeur :

- ✓ Vers la [redacted], une situation a eu lieu à la cuisine. [redacted] Selon Mme B mentionne ne pas avoir été témoin des paroles dites au travailleur X, mais elle a entendu des cris et mentionne être intervenue pour séparer les deux travailleurs. Elle explique avoir organisé une rencontre avec ces deux travailleurs environ deux semaines après l'événement, mais [redacted] Elle dit avoir mis fin à la rencontre et [redacted] Elle dit qu'à ce moment-là, elle n'était pas au courant [redacted]
- ✓ Mme B mentionne être [redacted] depuis [redacted] et qu'elle n'était pas au courant de toutes les procédures et politique en place avec le Groupe Maurice.
- ✓ M. C mentionne avoir été informé de la situation à la suite de mon appel à Mme B pour planifier une date de mon intervention. Il explique que Mme B l'a téléphoné pour l'aviser de ma visite et pour obtenir du soutien.

- ✓ M. C dit qu'après avoir été mis au courant de cette situation, il dit s'être déplacé physiquement à L'Initial pour débuter son enquête et qu'il a rencontré le travailleur X et Y ainsi que les témoins. Il explique que le travailleur Y fut suspendu du travail, le jour de l'enquête. Il nous informe qu'à la suite de son enquête et de son analyse, que la situation rapportée par le travailleur X s'est avérée confirmer et M. C mentionne qu'il débute une deuxième enquête en lien avec les événements/paroles du travailleur Z envers le travailleur X.
- ✓ M. C mentionne avoir donné quelques jours de congé au travailleur X à la suite de l'enquête et analyse de la situation vécue et du fait qu'il était pour rencontrer le travailleur Z à la suite des faits allégués par le travailleur X.
- ✓ M. C mentionne n'avoir reçu aucune plainte formelle d'harcèlement psychologique et/ou sexuel de la part du travailleur X jusqu'à ce jour.
- ✓ Mme B et M. C mentionnent qu'à la suite de l'enquête et analyse, ils ont rencontré les travailleurs de la résidence afin de les aviser des services qui leur sont offerts par l'employeur. Ils ont expliqué la plateforme qui est accessible via une application « Dialogue » qui leur permet d'avoir accès à du soutien psychologique, de la télémédecine, etc. Mme B mentionne qu'ils ont aussi aider les travailleurs moins habiles avec la technologie à installer l'application sur leur cellulaire personnel et à procéder à leur inscription.
- ✓ Je demande à l'employeur si une démarche d'enquête et d'analyse de la situation a été complété pour l'événement qui a eu lieu vers pour identifier et contrôler les risques psychosociaux. M. C mentionne qu'il a fait son enquête et d'analyse de l'incident pour identifier les risques et comprendre ce qui s'est passé, mais il dit qu'il ne l'a pas encore complété son rapport. **La dérogation #1 est émise à cet effet.**

Politique en matière de harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail

M. C me remet une copie de la politique de l'entreprise sur le harcèlement psychologique ou sexuel.

De la politique de l'entreprise sur le harcèlement psychologique ou sexuel reçue et des informations recueillies lors de cette rencontre, je retiens les éléments suivants :

- ✓ Il y a une politique d'harcèlement psychologique ou sexuel qui est disponible dans le guide de l'employé. Selon le document que M. C m'a remis la dernière version de la politique qui date de juin 2022.
- ✓ Cette politique est le moyen que s'est donné l'employeur pour identifier, éliminer et contrôler les risques à la santé reliés au harcèlement psychologique ou sexuel.
- ✓ Je constate que la politique comprend les sections suivantes :
  - Politique (fondement)
  - Couverture
  - Définitions
  - Exemples de harcèlement
  - Responsabilités du superviseur immédiat
  - Responsabilités des employés
  - Signalement
  - Confidentialité

- ✓ M. C mentionne que la politique d'harcèlement psychologique ou sexuel est remis à tous les nouveaux travailleurs lors de leur embauche (guide de l'employé). Il y a une formation concernant l'application de la politique d'harcèlement psychologique ou sexuel sur leur plateforme LARA (formation en ligne) qui est disponible à tous les travailleurs. M. C mentionne qu'il s'est aperçu que les travailleurs pouvaient aller directement à la fin de la formation et inscrire fait. Il n'y avait aucune question à répondre à la suite de la formation. M. C mentionne que la formation sera refaite et que les travailleurs devront obligatoirement répondre à des questions à la fin de la formation concernant l'application de la politique d'harcèlement psychologique ou sexuel en place dans l'établissement pour considérer que la formation est complétée. Il dit que la formation sera déployée à la fin du mois de mai ou début juin 2024.
- ✓ M. C verbalise qu'il est en train de rédiger une nouvelle politique d'harcèlement psychologique ou sexuel. Il mentionne qu'il va nous faire parvenir une copie de la politique lorsque la rédaction sera complétée. Il dit que la politique sera disponible sur

l'application et qu'il en mettra aussi des copies papiers qui seront disponibles dans la salle des employés.

- ✓ J'ai constaté sur le site internet de L'Itinial qu'il y a une ligne éthique anonyme qui permet de signaler tout comportement répréhensible d'un employé ou dirigeant. Ce n'est pas préciser si un travailleur victime de harcèlement psychologique ou sexuel ou de violence peut communiquer avec la ligne éthique.

Analyse de la politique et de sa mise en application

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

- ✓ Aucun mécanisme n'est prévu pour gérer les conflits. L'employeur n'est pas proactif pour la gestion de conflits dans son établissement. **La dérogation #2 est émise à cet effet.** Il sera important ici d'établir clairement la distinction entre conflit et harcèlement psychologique.

Il faut savoir que les conflits sont un des principaux facteurs de risque qui peuvent mener à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Prévenir les conflits au travail favorise la prévention des situations de harcèlement.

Un conflit se produit lorsqu'il y a un désaccord entre des personnes sur un sujet précis. Plusieurs situations peuvent mener à des conflits entre les travailleuses et travailleurs dans une entreprise, par exemple :

- un conflit interpersonnel
- un conflit de valeurs
- des divergences de points de vue sur l'organisation du travail
- un conflit de pouvoir.

J'informe l'employeur qu'il doit intervenir lors d'un conflit.

Un conflit révèle souvent que quelque chose ne fonctionne pas dans le milieu de travail. Parfois, un simple rappel à l'ordre peut permettre de régler la situation. Il est possible qu'une intervention plus formelle soit nécessaire.

Selon la situation, l'employeur pourrait par exemple :

- Rencontrer chaque personne concernée individuellement pour bien comprendre la situation et établir des attentes réalistes
- Rencontrer les personnes concernées ensemble pour les accompagner dans la recherche de solutions et les amener à comprendre leurs besoins et leurs intérêts respectifs
- Encourager la collaboration pour trouver des solutions

Un conflit mal géré ou ignoré peut mener à du harcèlement. Une bonne gestion des conflits contribue à maintenir un climat de travail sain.

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/prevenir-conflits-au-travail

✓ Dans la portion « Couverture », il est inscrit que la politique s'adresse à l'ensemble du personnel à quelques niveaux que ce soit ainsi qu'à tous ses représentants. **Je recommande à l'employeur de préciser à quoi il fait référence par représentants. Je recommande d'ajouter les personnes extérieures qui peuvent être en contact avec les travailleurs tels que les fournisseurs, livreurs, visite des résidents, les résidents, etc.**

✓ Dans la portion « responsabilité », il est inscrit qu'il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. **Je recommande à l'employeur de préciser les comportements attendus des travailleurs. L'employeur doit s'assurer de responsabiliser les employés aux fonctions et actions qui sont attendues d'eux dans la politique (Les responsabilités de la direction de l'entreprise, des gestionnaires et superviseurs et de tous les employés). La politique doit préciser ce qui est attendu des employés sur la contribution d'un milieu de travail sain et sécuritaire en santé psychologique.**

✓ Dans la portion « *Signalement* », il n'est pas précisé le nom des personnes responsables. **Je recommande d'y inscrire le nom des personnes responsables et leurs contacts pour les rejoindre. Il sera alors plus facile pour les travailleurs de rejoindre la bonne personne.**

- ✓ Dans la portion « *Signalement* », il n'est pas précisé si le signalement qui peut être fait à son supérieur immédiat doit être fait par écrit, il y a aucun formulaire de plainte de joint à la politique. **Je recommande de préciser cette information et l'inscrire dans la politique. Si le signalement doit être fait par écrit, de joindre un formulaire de plainte à la politique.**

- ✓ Dans la portion « *Plainte* », je constate que les étapes de la procédure de plainte et les délais pour le traitement de la plainte ne sont pas précisés. **Je recommande à l'employeur d'inscrire les délais pour toutes les étapes importantes telles que dépôt de la plainte, l'évaluation de la recevabilité, la réalisation de l'enquête, etc.**

- ✓ Dans la portion « Plainte », il est inscrit « Si les résultats de l'enquête démontrent qu'il y a bel et bien harcèlement, des mesures seront prises… ». **Je recommande à l'employeur d'inscrire qu'elles pourront être les mesures disciplinaires qui pourraient être prises envers les personnes ayant fait subir du harcèlement à un ou d'autres travailleurs.**

- ✓ Il n'est aucunement mentionné dans la politique que si un travailleur signale un cas d'harcèlement ou de discrimination ou de violence qu'il serait protégé contre les représailles, les menaces de représailles réelles liées à sa participation à l'enquête. **Je recommande à l'employeur d'ajouter cet aspect dans sa politique d'harcèlement psychologique ou sexuel.**

- ✓ De plus, il n'est pas inscrit dans la politique ce que l'employeur ferait s'il y a absence de coopération de la part d'un travailleur dans une enquête et de fausses accusations. **Je recommande à l'employeur d'ajouter cet aspect dans sa politique d'harcèlement psychologique ou sexuel.**

Autres informations :

- ✓ Il n'y a pas de formation en lien avec le harcèlement psychologique ou sexuel, l'incivilité, etc qui est donnée aux travailleurs où ils donnent des exemples de comportements, paroles, gestes, situations qui sont non tolérés dans l'établissement ou même à l'extérieur (réunion par Zoom ou Teams, télétravail, réseaux sociaux, etc). **La dérogation #3 est émise à cet effet.**

- ✓ M. C mentionne qu'il ne croit pas qu'il y ait eu un rappel, de sensibilisation faite en lien avec le harcèlement, le civisme au travail, concernant la politique d'harcèlement psychologique ou sexuel existante ou de l'utilisation du programme d'aide aux employés

(plateforme Dialogue) qui aurait été fait auprès des travailleurs à la suite de leur embauche. **La dérogation #4 est émise à cet effet.**

- ✓ Il explique que la politique est expliquée aux nouveaux travailleurs embauchés et ceux-ci doivent suivre une formation en ligne concernant la politique en place. Il n'y a pas de version papier qui est disponible dans la salle des employés ou ailleurs dans l'établissement selon M. C et Mme B. Lorsque la nouvelle version de la politique sera disponible, une copie papier de la politique & de la procédure de gestion de conflits ainsi que des formulaires de plaintes seront disponibles dans la salle des employés.
- ✓ Mme B et M. C mentionnent qu'ils vont réfléchir sur un mécanisme de rappel à mettre en place pour les travailleurs concernant l'existence de la politique d'harcèlement psychologique et sexuel, de la future procédure de gestion de conflit qui sera mis en place et de la plateforme Dialogue (soutien psychologique, etc) soit par courriel, soit via un code QR, ou autres moyens.
- ✓ M. C mentionne qu'il a reçu une formation par un cabinet d'avocats afin d'être habileté à faire une enquête et l'analyse en lien avec du harcèlement psychologique ou sexuel. Il verbalise qu'il y a deux personnes formées dans le groupe Maurice pour effectuer ces enquêtes.
- ✓ M. C verbalise que les gestionnaires suivront une formation prochainement pour être outiller pour intervenir dans des cas de conflits et harcèlements psychologique ou sexuel dans leur établissement.
- ✓ Mme B confirme que c'est son tout premier dossier à gérer avec des risques psychosociaux. Elle mentionne recevoir le support de M. C
- ✓ Mme D explique à l'employeur son offre de service qu'elle peut leur offrir à eux et à tous les travailleurs. Mme B et M. C semblent intéresser par un atelier de formation.

Analyse de la situation

En fonction des informations obtenues, je juge que les travailleurs de la Société en commandite L'Initial sont exposés à des risques psychosociaux dus à des événements qui se sont déroulés depuis quelques mois ainsi que vers la fin , il y a eu une escalade qui a conduit au dépôt d'une plainte.

Prise en charge

Le succès d'une prise en charge efficace de la SST dans un milieu de travail repose sur 5 conditions :

1. L'engagement et le soutien de la haute direction.
2. La participation des travailleurs; il s'agit ici de la clé de voûte de la démarche, qui déterminera probablement son succès. En effet, la CNESST privilégie que vous mettiez en place des activités qui favorisent la participation des travailleurs à l'identification des risques et des moyens de prévention en leur donnant les ressources et le temps nécessaires.

   En agissant ainsi, vous augmentez la qualité de votre analyse en impliquant les personnes directement exposées aux risques, vous facilitez l'intégration des moyens de prévention par les travailleurs et leur efficacité et vous mettez en application un moyen de prévention important : la reconnaissance.
3. Responsabilités en SST des travailleurs et de l'employeur; c'est-à-dire que **chacun doit jouer son rôle dans la prise en charge de la SST**. La LSST définit les responsabilités (articles 49 et 51 de la LSST).

   «49. Le travailleur doit: […] 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique[…]» ;

   «51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur.[…]».
4. L'organisation de la prévention; soit l'élaboration et la mise en place d'un programme de prévention, sa présentation aux travailleurs, la formation et l'entraînement des travailleurs, etc.
5. L'évaluation de la performance en SST; à faire chaque année et en communiquer les résultats aux travailleurs. Il faut également faire des enquêtes et analyses rigoureuses des accidents du travail et des incidents, en y incluant ceux de nature psychologique.

Exposition à un événement potentiellement traumatique

En complément à l'intervention réalisée, j'attire l'attention des parties sur un facteur de risque auquel les travailleurs sont exposés dans cette situation : l'exposition à un événement potentiellement traumatique (ci-après ÉPT).

Il s'agit de situations imprévisibles caractérisées par des menaces à l'intégrité physique d'un individu ou celle d'un collègue ou par le contact avec la mort.

Les effets de l'exposition peuvent survenir, entre autres, si l'on est exposé directement à l'événement ou indirectement.

Tous les travailleurs qui sont exposés à des formes de violence sur les lieux de travail sont à risque de développer un trouble de stress-posttraumatique qui peut engendrer des conséquences graves et invalidantes pour le reste de leur vie.

Une attention particulière à ce facteur de risque devra donc être portée afin de le corriger et le contrôler.

L'employeur doit s'assurer de contrôler ce risque, entre autres, en mettant en place des mesures de soutien comme :

- le retour post-événement;
- un programme de pairs-aidants;
- un programme d'aide pour les membres du personnel;
- des mesures de réintégration au travail.

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

Pour plus d'information sur la prévention des lésions psychologiques, j'invite l'employeur et les travailleurs à consulter les associations et documents suivants.

- Prévenir les conflits au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Violence en milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Différentes formes de violence | Commission des normes de l'équité de la santé et de la

sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- Risques psychosociaux liés au travail - Violence en milieu de travail (gouv.qc.ca)
- CCHST: Santé mentale - S'attaquer aux conflits
- La norme en santé psychologique CSA : CAN/CSA-Z1003-F13/BNQ 9700-803/F2013 (C2018) Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail — Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes.
- L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) ASSTSAS | L'ASSTSAS

Conclusion

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A inspectrice

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

15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3

Tél : 819-778-8600 #

Cellulaire :

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	14 mai 2024	RAP1467889

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Société en Commandite L' Initial

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Enquête analyse d'incidents L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les risques de violence psychologique.	2024-06-12	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) Information sur le harcèlement, le civisme, ... Les travailleurs ne sont pas informés adéquatement sur les risques psychosociaux en lien avec le harcèlement psychologique, la violence au travail. En ce sens, ils ne sont pas informés et sensibilisés sur les risques psychosociaux.	2024-09-30	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(16) Procédure de gestion des conflits L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé, sur les lieux du travail, à une situation de violence physique (et/ou) psychologique.	2024-08-29	Non commencée
4	LSST / 51, al. 1(9) Méthode de rappel L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail en ce [ex: qu'il ne leur a pas fourni l'information concernant la politique d'harcèlement psychologique ou sexuelle existante et l'utilisation du programme d'aide aux employés.]	2024-08-29	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

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 mai 2024 à 13:30	DPI4383285	16 mai 2024	RAP1468294

Destinataire

Numéro d'employeur :

Chartwell Master Care LP

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

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Josée Castonguay, Directrice principale, RH

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Monastère d'Aylmer

161, rue Principale
Gatineau (Québec) J9H 7H4

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

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 à la suite d'une plainte concernant des agressions physiques et verbales de la part d'un résident dans une résidence de personnes âgées.

Personne rencontrée

- Mme B

Personnes contactées

- M. C
- Mme D
- Mme E
- Mme F
- Mme G

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	16 mai 2024	RAP1468294

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'une résidence pour personnes âgées appartenant au secteur d'activité 030 « Service médicaux et sociaux ».

Il y a présentement 196 résidents à cette résidence donc 20 résidents qui se trouvent dans l'unité sécurisée. La capacité maximale de cette résidence est de 250. Les résidents se trouvant dans l'unité sécurisée ont surtout des troubles cognitifs et de comportements.

Les travailleurs qui travaillent à la résidence sont syndiqués.

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 tente à plusieurs reprises entre le 23 avril et le 14 mai 2024 de rejoindre M. C afin de prendre rendez-vous. Il communique avec moi le 1er mai 2024, disant qu'il va me rappeler dans la journée pour me confirmer une date et heure de rendez-vous puisqu'il mentionne qu'il doit valider avec Mme E , qui sera présente lors de ma visite. M. C ne m'a jamais rappelé.

Le 14 mai 2024 en matinée, je laisse un message à Mme B , demandant de me rappeler afin de prendre rendez-vous afin de traiter une plainte.

Le 14 mai 2024 en après-midi, je me rends à la Résidence Monastère d'Aylmer. Je demande à discuter avec une personne en autorité soit M. C ou Mme E . H me dirige vers leurs bureaux. M. C ainsi que Mme E sont absents. Je discute avec Mme B , elle confirme avoir eu mon message de ce matin et qu'elle l'a remis à Mme

E. Elle mentionne que Mme E a quittée plus tôt. Je laisse ma carte d'affaire à Mme B afin de la remettre à Mme E.

Le 16 mai 2024, je laisse un message à Mme D, de Chartwell Master Care LP mentionnant la difficulté à obtenir un rendez-vous avec M. C ou Mme E de la Résidence Monastère d'Aylmer afin d'aller traiter une plainte.

Le 16 mai 2024 en fin d'avant-midi, Mme E communique avec moi par téléphone afin de fixer une date et heure pour une visite.

Le 16 mai 2024, je laisse un message à Mme F et Mme G, représentantes syndicales les invitant à être présente lors de mon intervention prévue le 27 mai 2024 à 10h30 pour le traitement d'une plainte.

Description des observations et informations recueillies

Mme B confirme qu'un résident a eu des comportements de violence physique envers des travailleurs et des résidents. Elle mentionne que ce résident a été vu par un médecin, il y a environ 2-3 semaines et qu'il y a eu un changement de médication. Elle verbalise que depuis le changement de médication, il n'y a pas eu d'autre situation de violence physique.

Mme B m'explique que Mme E a effectué une enquête des événements de violence qui se sont produits à la résidence avec ce résident.

Mme E me mentionne qu'elle a fait un avis de dépassement auprès du CISSSO pour ce résident le 30 janvier 2024. Il y a une travailleuse sociale du CISSSO qui est attitrée à ce résident. Mme E ne peut me confirmer si ce résident a été évalué par la travailleuse sociale à ce jour.

Il est convenu avec Mme E qu'elle me fera parvenir par courriel les rapports d'incidents de violence qui se sont produits entre le résident et des travailleurs de l'unité sécurisé.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	16 mai 2024	RAP1468294

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.

Conclusion

Mme E me contacte par téléphone pour confirmer une rencontre le 27 mai à 10h30.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A inspectrice
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3
Tél : 819-778-8600 #
Cellulaire :
Courriel :

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 mai 2024 à 14:00	DPI4383431	17 mai 2024	RAP1468540

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidences Cardinal-Roy inc.

105, rue Cooke
Trois-Rivières (Québec) G8T 8Z5

Représentant de l'employeur
Monsieur Sébastien Ricard, Président - adm.

Lieu de travail

Numéro :

Résidences Cardinal-Roy inc.

105, rue Cooke
Trois-Rivières (Québec) G8T 8Z5

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

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 qualité de l'air suite à un dégât d'eau et à la présence de moisissures.

Personnes rencontrées

Madame B

Madame C

Madame D

Monsieur E

Madame F, inspectrice de la CNESST , m'accompagne lors de cette intervention.

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383431	17 mai 2024	RAP1468540

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'une résidence pour personnes âgées autonomes, comprenant 150 appartements. L'établissement est classé dans le secteur d'activité économique (030) Services médicaux et sociaux et embauche 70 travailleurs. Il y a absence de programme de prévention et de représentant des travailleurs.

À ce sujet, nous référons l'employeur à la page internet de la CNESST l'informant de ses obligations en vertu de la LMRSST.

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst

Nous constatons l'affichage d'une politique de prévention du harcèlement psychologique.

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

La présente intervention est effectuée sans prise de rendez-vous. Nous discutons avec l'employeur de l'objet du mandat et les lieux indiqués sont visités. Un récapitulatif est effectué à la fin de l'intervention.

Description des observations et informations recueillies

Visite des lieux :

Nous nous rendons dans le local fermé destiné à la piscine intérieure de la résidence. L'employeur admet un problème de condensation à la piscine et affirme qu'il est en démarche d'installer un « Dry-O-Tron » (déshumidificateur haute performance pour piscine intérieure), dans le but de contrer l'humidité dans la pièce.

Malgré ceci, il y a absence d'odeur caractéristique de la moisissure, ni moisissures comme telles, constatées en effectuant le tour de la pièce destinée à la piscine, tout comme dans le local hébergeant le dépanneur et comprenant un réfrigérateur. Il en est de même pour l'environnement du réchaud situé à la sortie de la cuisine, bien que ce dernier ne puisse être déplacé lors de l'intervention pour visualiser la partie du mur sur lequel il est accoté.

En visitant la cuisine, l'employeur raconte une problématique de renvois d'eau à laquelle il a dû remédier l'an dernier, en décontaminant et réparant le mur de la cuisine.

On mentionne par ailleurs, l'absence de salle à manger destinée aux travailleurs.

Prise en charge des dégâts d'eau :

On m'explique qu'en cas de dégât, les actions suivantes sont immédiatement portées, tel que déjà survenu : la maintenance se rend disponible, la direction est appelée, les plombiers sont appelés au besoin, les matériaux sont retirés et des mesures avec hygromètre par pénétration sont effectuées.

L'employeur affirme que les travailleurs sont informés lors de leur intégration en emploi, de rapporter les risques identifiés à l'employeur, tels que les bris et dégâts d'eau.

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/moisissures

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

Conclusion

Compte tenu de la prise en charge de l'employeur concernant l'humidité à la piscine ainsi que l'absence de dégât d'eau/moisissures constaté, il y a absence de dérogation émise.

Ceci conclu le présent mandat.

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383431	17 mai 2024	RAP1468540

RAPPORT D'INTERVENTION

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A inspectrice

Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec

Direction de la prévention-inspection – Capitale-Nationale et Centre-Nord

Direction générale des opérations en prévention-inspection – Capitale-Nationale et réseau régional

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 mai 2024 à 11:15	DPI4381467	21 mai 2024	RAP1468650

Destinataire

Numéro d'employeur :

Comsercom inc.

2915, boulevard Laframboise
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z3

Représentant de l'employeur
Madame Nathalie Dignard, Vice-présidente

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Bourg-Joli

2915, boulevard Laframboise
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z3

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 28 mars 2024 (rapport RAP 1463422) pour vérifier les correctifs mis en place.

Personnes rencontrées

Madame B
Madame C
Madame D

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

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes susmentionnées et nous discutons des mesures prises au niveau

des correctifs depuis l'intervention du 28 mars dernier.

Description des observations et informations recueillies

Soulèvement de résidents

Mme D me transmet un courriel, daté du 25 avril dernier, provenant de Mme E œuvrant à la certification des RPA de la Montérégie au sein du CISSS de la Montérégie-Centre. Voici des extraits de ce courriel :



Concernant le premier extrait du courriel, les travailleurs de l'établissement ont reçu la formation sur l'utilisation du lève-personne et il serait assez simple d'assurer l'entretien de l'appareil en ayant recours à une entreprise de services externes.

Concernant le deuxième extrait, la procédure s'adresse aux établissements mentionnés dans l'extrait, mais du CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec et elle ne fait pas mention d'exclusion des RPA.

Malgré tout, l'employeur a pris la décision de ne plus tenter de relever un résident après une chute. Si le résident n'est pas en mesure de se relever en suivant les instructions verbales d'un travailleur (intervenant de l'établissement), les services d'urgences seront appelés. L'employeur me transmet d'ailleurs, par courriel le 17 mai, une procédure de travail spécifiant cette nouvelle

façon de faire. L'ensemble des travailleurs concernés seront formés dans les prochaines semaines sur cette nouvelle procédure de travail.

Ainsi, la situation de travail en lien avec le soulèvement de résidents au sol à la suite d'une chute de ces derniers qui compromettait la sécurité des travailleurs ne sera plus présente si la nouvelle procédure de travail est respectée. **La dérogation #1 est en cours.**

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

À la suite des observations et des informations recueillies lors de cette intervention, vous constaterez l'état de la dérogation dans l'avis de correction ci-joint.

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A
Inspecteur
Service prévention-inspection Montérégie Est
Direction de la prévention-inspection - Centre-Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail
2710, rue Bachand, St-Hyacinthe, QC J2S 8B6
Cellulaire:

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4381467	21 mai 2024	RAP1468650

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

Comsercom inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 166, al.2 Il n'y a pas d'appareils mécaniques mis à la disposition des travailleurs pour le soulèment des résidents à la suite d'une chute de ces derniers alors que leur déplacement manuel compromet leur sécurité. - Observé le : 2024-03-28 (RAP1463422) - Délai expire le 2024-05-12	2024-06-13	En cours

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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
Montérégie Est
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 mai 2024 à 13:30	DPI4383399	31 mai 2024	RAP1469968

Destinataire

Numéro d'employeur :

Gestion Hemi-Powered inc.

645, avenue Grosvenor
Westmount (Québec) H3Y 2S9

Représentant de l'employeur
Monsieur James Gutherz, Vice-président

Lieu de travail

Numéro :

Les résidences unique Sherbrooke 2023

950, rue du Fédéral
Sherbrooke (Québec) J1H 5A7

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 ventilation.

Personnes rencontrées

M. B
Mme C
M. D
M. E
M. F

Présentation du lieu de travail

L'établissement est une résidence pour l'hébergement des personnes âgées autonomes, semi-autonomes et atteintes de troubles cognitifs légers. La résidence, qui fait partie du secteur

d'activité (30) - *Services médicaux et sociaux*, emploie environ 32 travailleurs syndiqués répartis sur différents quarts de travail selon le corps d'emploi. Elle possède un total de 82 unités. La résidence offre les services de repas, d'assistance personnelle, d'aide domestique, de loisirs et de soins personnalisés.

Aucun comité de santé et de sécurité (CSS) n'est en place. Il n'y a pas de représentant santé et sécurité (RSS) de désigné.

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

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. B, sans rendez-vous et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos vidéo sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Unité principale de ventilation sur le toit

M. D décrit le système de ventilation de l'établissement comme étant une unité motorisée positionnée sur le toit pour fait entrer de l'air frais dans l'établissement pendant la saison estivale. Il n'y a pas de système qui retourne l'air dans l'unité motorisée de ventilation. Il précise que l'air n'est pas chauffé ni climatisé. L'air est acheminé dans l'établissement par l'entremise de 2 bouches d'aération par étage. Les bouches d'aération sont dans l'aire commune du premier étage et dans les couloirs de chacun des étages. L'air forcé dans l'établissement ressort par les ouvertures naturelles (par exemple portes, fenêtres) et autres systèmes de ventilation (par exemple la hotte de cuisine ou les ventilateurs de salles de bains des unités d'habitation). M. D précise que le système est fermé à l'automne et réouvert au printemps.

L'employeur n'est pas en mesure de confirmer quand une inspection et un nettoyage complet des conduits ont été effectués la dernière fois. J'échange avec les représentants à cet effet. Je les informe que tout système de ventilation doit être inspecté annuellement, et nettoyé et/ou réparé le cas échéant, ainsi que régler pour s'assurer de son fonctionnement optimal.

À cet effet, une dérogation est émise (RSST 104).

M. D m'informe cependant que lui et son équipe effectuent l'inspection des filtres au moment de préparer l'unité de ventilation pour l'hiver et qu'ils sont changés lors de la remise en service au printemps. Lors de l'intervention, il affirme que les filtres ont été il y a quelques semaines.

J'informe M. B et l'équipe d'entretien que tout équipement doit être entretenu comme prévu par le fabricant. Je demande donc à l'employeur de mettre en application (élaborer et documenter) un programme ou calendrier d'entretien à partir du manuel du fabricant ou selon les recommandations d'une firme spécialisée dans le domaine.

À cet effet, une dérogation est émise (LSST 51 (5)).

Autres informations

Tuyaux de sécheuse

M. B mentionne également que les tuyaux de sécheuses ont été nettoyés lors de l'installation des nouvelles sécheuses depuis le début de l'année. MM F et E précisent qu'ils ont retiré de la sharpie à partir de l'intérieur et avoir validé que les sorties n'étaient pas bouchées. Ils affirment que les tuyaux n'ont pas été complètement vidés, car l'équipement requis pour cette tâche n'est pas disponible à l'établissement. J'échange avec les représentants à ce sujet.

Je suggère à l'employeur de procéder au nettoyage complet du nettoyage des tuyaux de sécheuses et de déterminer une fréquence pour cette activité, notamment pour maintenir le fonctionnement optimal des sécheuses neuves.

Ventilation ascenseur

J'observe une bouche de ventilation dans l'ascenseur. Je demande à l'employeur de s'assurer que le réparateur nettoie complètement cet équipement lors des appels de services. M. B s'engage à en faire la demande au technicien.

Hotte d'aspiration de la cuisine

M. B m'informe que la hotte est inspectée et certifiée par une firme spécialisée.

Ventilateur de salle de bain des unités d'habitation

M. D mentionne que chacune des unités d'habitation est munie d'un ventilateur de salle de bain.

L'employeur doit s'assurer que les conduits des ventilateurs de salle de bains possèdent une sortie extérieure, et non dans un entre-plafond ou dans une pièce fermée, afin d'éviter la propagation de moisissures dans l'établissement.

Permanence des correctifs

Je suggère fortement à l'employeur d'inclure les mesures de contrôle (inspection et entretien) de chacun des systèmes au calendrier d'entretien préventif des équipements de ventilation de l'établissement.

Échelles et escabeaux

J'observe des escabeaux dans la salle mécanique. J'informe les représentants que les échelles et escabeaux accessibles aux travailleurs dans l'établissement, incluant les deux (2) marches, doivent être d'usage industriel **(classe 1, 1A, 1AA)** conforme à la norme CSA Z11 (RSST 25).

CLASSE D'ÉQUIPEMENT	USAGE	RÉSISTANCE À LA CHARGE
1AA	Bâtiment et industriel	170 kg (375 lb)
1A	Bâtiment et industriel	136 kg (300 lb)
1	Bâtiment et industriel	113 kg (250 lb)
2	Commercial et agricole	102 kg (225 lb)
3	Domestique	91 kg (200 lb)

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383399	31 mai 2024	RAP1469968

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

Pour donner 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.

A

Inspectrice

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

Direction de la prévention-inspection Sud-Est

1650 rue King Ouest, Sherbrooke, QC, J1J 2C3

Tél : (819) 821-5000 poste

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383399	31 mai 2024	RAP1469968

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 Hemi-Powered inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 104 Ventilation- inspection et entretien annuels Le système de ventilation mécanique n'est pas inspecté et réglé au moins une fois par année.	2024-07-07	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(5) Ventilation- Calendrier d'entretien préventif Il n'y a 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 l'entretien des systèmes de ventilation de l'établissement, d'où un risque de lésion pour les travailleurs.	2024-07-07	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
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
Estrie
Place-Jacques-Cartier
1650, rue King Ouest, bur. 204
Sherbrooke (Québec) J1J 2C3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 juin 2024 à 12:30	DPI4379557	10 juin 2024	RAP1471460

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Bois de Rose inc.

275, rue Louis-Caron
Nicolet (Québec) J3T 1C8

Représentant de l'employeur
Monsieur Sylvain Lafond, président

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Bois de Rose inc.

275, rue Louis-Caron
Nicolet (Québec) J3T 1C8

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 13 février 2024 afin de vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs.

Personnes rencontrées

Madame B

Madame C

Monsieur D

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et nous discutons des correctifs apportés. Un récapitulatif est effectué à la fin de l'intervention auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4379557	10 juin 2024	RAP1471460

RAPPORT D'INTERVENTION

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

Description des observations et informations recueillies

Principes de déplacement sécuritaire des personnes (PDSP)

Monsieur D me présente la facture de Savard datée du 8 avril 2024, concernant l'inspection complétée du lève-patient et prévoyant un remplacement de la batterie d'ici +/- 2 ans.

La dérogation #1 est effectuée.

Le 29 février 2024, Madame B, précise par courriel avoir rencontré et rencontrer tous les employés un à un pour expliquer et assurer la compréhension du document 3.1 Consentement résident à deux (PROCÉDURE POUR PERSONNE NECESSITANT ASSISTANCE À DEUX PERSONNES).

Madame B affirme que tous les travailleurs possèdent maintenant la formation PDSP, me présente un registre à cet effet et me présente une carte à cet effet possédant le logo de l'ASSTSAS. Madame C confirme posséder la formation.
La dérogation #2 est effectuée.

Risques psychosociaux-Charge de travail :

Madame B affirme que tous les travailleurs possèdent leur formation concernant la distribution de la médication (compétence 7 de la loi 90), à savoir la nouvelle version dispensée par le centre de services scolaires. Elle mentionne que les travailleurs concernés sont priorisés. Madame C affirme distribuer des médicaments et posséder la formation à cet effet.

Risques psychosociaux-Harcèlement psychologique et sexuel au travail :

L'employeur présente sa politique de prévention en la matière, incluant notamment un processus d'enquête externe au besoin. Elle présente le formulaire de plainte utilisé par les travailleurs. Elle affirme que des mesures temporaires sont prévues le cas échéant. Elle raconte l'application de la politique, réalisée en lien avec une situation survenue, tenant compte

de ses particularités. Elle affirme que les travailleurs sont informés de la politique et présente la pochette d'accueil et intégration en emploi dont elle se sert pour les nouveaux travailleurs, comprenant aussi notamment une politique en matière de consommation de drogue et d'alcool.

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

Le statut des dérogations est indiqué à l'avis de correction ci-joint.

Ceci conclu le présent mandat.

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.

A inspectrice

Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec

Direction de la prévention-inspection – Capitale-Nationale et Centre-Nord

Direction générale des opérations en prévention-inspection – Capitale-Nationale et réseau régional

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4379557	10 juin 2024	RAP1471460

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 Bois de Rose inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(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, des travailleurs ne possèdent pas la formation PDSB , il y a risque de TMS en cas de mauvaises techniques lors de déplacements, - Observé le : 2024-02-13 (RAP1456917) - Délai expire le 2024-06-02	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(7) Le matériel fournit n'est pas sécuritaire et maintenu en bon état puisque le levier mobile au sol n'a pas été inspecté et entretenu selon les instruction d'un spécialiste depuis 2011. Il y a un danger de chute de patient entrainant le travailleur et deTMS. - Observé le : 2024-02-13 (RAP1456917) - Délai expire le 2024-02-25	-	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
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 mai 2024 à 13:00	DPI4383285	11 juin 2024	RAP1471667

Destinataire

Numéro d'employeur :

Chartwell Master Care LP

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

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Josée Castonguay, Directrice principale, RH

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Monastère d'Aylmer

161, rue Principale
Gatineau (Québec) J9H 7H4

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 à la suite d'une plainte concernant des agressions physiques et verbales de la part d'un résident dans une résidence de personnes âgées.

Personnes rencontrées

- M. B
- Mme C
- Mme D Teamsters local 106

Personnes contactées

- Mme E
- Le requérant de la plainte

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	11 juin 2024	RAP1471667

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'une résidence pour personnes âgées appartenant au groupe Chartwell qui œuvre dans le secteur d'activité (030) – Services médicaux et sociaux. Il y a environ 120 travailleurs syndiqués qui sont à l'emploi. On retrouve des infirmières auxiliaires, des préposées aux bénéficiaires (PAB), des serveuses, des plongeurs, des cuisiniers, aide-cuisiniers, réceptionnistes, préposés à l'entretien ménager, etc. Il y a un comité de santé et de sécurité en place.

Il y a présentement environ 193 résidents sur une capacité maximale de 262 à cette résidence. Sur les 193 résidents, il y en a environ 22 résidents à l'unité de soins (sécurisée) - pavillon Rédemptoriste (avec risque errance, fugue et trouble cognitif), 30 résidents au pavillon de vie (semi-autonome) et le restant sont des résidents autonomes avec des services à la carte. Les résidents se trouvant dans l'unité de soins (sécurisée) ont surtout des troubles cognitifs et de comportements.

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. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

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

Description des observations et informations recueillies

Contexte de la demande

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	11 juin 2024	RAP1471667

RAPPORT D'INTERVENTION

Une plainte anonyme a été reçue concernant des situations de violence physiques et verbales vécu en milieu de travail de la part d'un résident. On demande l'intervention de la CNESST sur cette problématique de violence physiques et verbales en milieu de travail.

Situations de violence physique et verbale :

Depuis le , un résident de l'unité de soins (sécurisée) - pavillon Rédemptoriste a eu des comportements de violence physique et verbale envers préposées aux bénéficiaires. On m'informe que ce même résident aurait aussi eu des comportements de violence physique et verbale envers d'autres résidents. Avant la fin , ce résident demeurait dans son appartement dans la résidence (autonome). Cependant, il y a eu quelques situations de violence verbale, errance et frictions avec d'autres résidents qui a fait en sorte que ce résident a été transférer à l'unité des soins (sécurisée) -pavillon Rédemptoriste.

Je demande à Mme C ce qui se passe si un résident est agressif physiquement/verbal ou à un comportement inacceptable envers un travailleur. Elle mentionne qu'elle a donné des consignes verbales soit de faire appel à un collègue de travail afin de voir si ce collègue pourrait avoir une meilleure interaction avec le résident, si cela ne fonctionne pas, le travailleur peut communiquer avec la famille pour obtenir de l'aide et ils peuvent aussi faire appel à la police pour des situations graves. De plus, les travailleurs doivent compléter une grille de comportements lors de situations de violence. Mme C explique qu'au besoin, ils complètent un avis de dépassement qui est envoyée au CISSSO pour obtenir une évaluation de la part d'un(e) travailleur(se) social(e) et/ou un service de préposé(e) pour obtenir les services d'un préposé pour du un à un avec le résident. Mme C mentionne qu'il peut y avoir un délai de 48 heures pour obtenir une réponse de la part du CISSSO en lien avec l'avis de dépassement envoyé, mais le délai peut-être plus long. Si les besoins du résident ne peuvent être offert à la résidence, une demande est faite auprès du CISSSO pour localiser ce résident dans une autre résidence qui pourra répondre aux besoins de ce résident. Cependant, les délais peuvent être longs (un an à deux ans).

Je demande à l'employeur d'élaborer et mettre en place une procédure écrite de mesure d'intervention d'urgence visant à encadrer les situations impliquant un événement de violence (savoir reconnaître et intervenir adéquatement, mesures d'assistance, mesure post-événement, etc). **La dérogations #1 est émise.**

Tel que mentionné à l'employeur, les caractéristiques de la clientèle présentent dans l'unité de soins (sécurisée) - Pavillon Rédemptoriste font en sorte qu'il faut former les travailleurs

puisqu'ils peuvent être confrontés à des personnes qui se désorganisent, qui peuvent être violents physiquement et verbalement, dû à des troubles cognitifs ou de comportements (démence, Alzheimer, etc).

Mme C ainsi que M. B ne croient pas que les travailleurs qui travaillent à l'unité de soins (sécurisée) - Pavillon Rédemptoriste aient suivi une formation sur la prévention de la violence ou de risque d'agression en milieu de soins. **La dérogation #2 est émise.**

Je demande à Mme C si les incidents de violence sont consignés dans un rapport d'accident. Elle me confirme que oui. Mme C me fait parvenir par courriel les rapports d'accidents en lien avec ce résident. Je rappelle qu'il est important de mettre en place un processus d'enquête d'accident lors de chaque accident/incident pour être en mesure d'en identifier les causes dans le but ultime de mettre en place des mesures préventives et/ou correctives afin d'éviter la survenu d'un autre incident semblable. En faisant des enquêtes et analyses rigoureuses des accidents/incidents du travail, il est possible de recenser les événements afin de cibler concrètement les tâches où il est nécessaire de mettre des moyens de prévention. Mme C me fait aussi parvenir les rapports d'enquête et d'analyse pour les deux événements qui se sont produits en

Informations concernant l'organisation du travail :

Puisqu'il y a des situations où les travailleurs peuvent se retrouver seuls avec un ou des résidents (exemple : dans le studio/appartement d'un résident) ou plus isolés et qu'il y ait une possibilité de violence physique et verbale d'un résident ou des résidents de l'unité de soins (sécurisé) - pavillon Rédemptoriste, je demande à Mme C si les travailleurs ont un système de communication entre eux afin de demander de l'assistance d'un collègue si besoin. Mme C me confirme qu'ils fournissent un walkie-talkie (radio bidirectionnelle) à tous les travailleurs de l'unité sécurisée.

Version des parties

Employeur :

- ✓ Mme C mentionne qu'elle a effectué des démarches d'enquête et analyse pour les deux situations de violence vécues par la part de préposées aux bénéficiaires (PAB). Selon Mme C, pour la situation qui s'est produit le , la version des faits de la travailleuse et de des témoins sont divergentes. Mme C me fait parvenir par courriel les deux rapports d'enquête et analyse pour les deux situations de

violence vécues en [redacted]. Les mesures correctives de l'employeurs sont un rappel sur les procédures lors d'intervention avec un résident agressif ou anxieux et offrir de la formation (SCPD) « Symptômes comportementaux et psychologiques de la démence » aux travailleurs.

- ✓ Mme C [redacted] explique que le résident qui a été violent envers [redacted] travailleuses a été pris en charge par un médecin qui a effectué un changement ou ajustement de la médication. Mme C [redacted] nous confirme que depuis le changement ou ajustement de la médication, ce résident n'a pas eu d'autres comportements de violence physique ou verbale envers des travailleurs de l'unité de soins (sécurisée).
- ✓ Mme C [redacted] mentionne avoir fait un suivi auprès des [redacted] travailleuses et leurs avoir donné l'information concernant le programme d'aide aux employés (PAE) soit les coordonnées et le fonctionnement du programme leurs ont été expliqué.
- ✓ De plus, Mme C [redacted] mentionne avoir offert à une travailleuse la possibilité de pouvoir travailler dans un autre département afin de ne plus être en contact avec le résident. Cependant, la travailleuse a décliné l'offre de l'employeur. Elle désire conserver son poste dans l'unité de soins (sécurisée) - pavillon Rédemptoriste.

Requérant de la plainte:

- ✓ Le requérant mentionne ne pas avoir eu d'information et de formation pour mieux comprendre et intervenir auprès des personnes ayant des troubles cognitifs et/ou de comportements.
- ✓ Le requérant mentionne avoir fait une plainte en prévention-inspection, car il craint pour sa sécurité et celle des autres travailleurs.

Informations données à l'employeur :

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), un employeur a l'obligation d'identifier et de contrôler les risques physiques et psychologiques dans son milieu de travail. Cette obligation fut renforcée le 6 octobre 2021 par l'entrée en vigueur de la modernisation de la LSST et l'article 51 indique maintenant que :

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

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Au cours de l'évaluation des risques qu'il est tenu d'effectuer, l'employeur doit intégrer les risques de violences, c'est-à-dire repérer les éventuels postes de travail à risques, les personnes exposées et les principaux facteurs de risque (ou principales causes). À cette étape, les accidents et incidents de violence antérieures vécues dans l'établissement et qui doivent être consignés dans des rapports d'incidents et accidents ou encore les plaintes exprimées par le personnel sont des sources d'information que l'employeur doit être en mesure d'exploiter.

Le risque de violence physique ne peut pas être complètement éliminé puisque la source du risque provient de la clientèle. En ce sens, il est impossible pour l'établissement d'éliminer tous les types de comportements violents que les usagers peuvent avoir. En revanche, des moyens de contrôle doivent être mis en place pour limiter le risque de violence, autant sur le nombre de manifestations que sur la gravité de celles-ci. Par ailleurs, l'employeur doit minimiser les impacts psychiques sur les travailleurs.

À partir de l'évaluation du risque effectué, 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. L'employeur doit donc mettre en place des procédures d'intervention d'urgence ainsi que des exercices pratiques afin de contrôler la situation et minimiser l'impact d'une telle situation. Des moyens de communication d'urgence (ex : bouton panique, walkie-talkie, etc.), une procédure d'intervention spécifique et une possibilité de fuir sont des exemples d'éléments à prendre en considération à ce niveau.

Tertiaire : Outre la lésion physique, l'employeur doit également prendre en considération la santé psychologique du travailleur victime ou témoin d'un acte de violence afin d'en limiter autant que possible l'impact. Ainsi, des mesures de soutien psychologique doivent être mises en place, par exemple, ne pas laisser un travailleur victime ou témoin d'un acte de violence

seul durant les heures suivant l'incident et apporter rapidement une aide psychologique à la victime dans les heures et les jours qui suivent.

Régime intérimaire :

Je demande à l'employeur s'il a entendu parler du régime intérimaire. Il nous confirme que oui.

Nous expliquons à l'employeur que la mise en œuvre du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) est entrée en vigueur le 6 avril 2022. Pendant toute la durée du régime intérimaire, la CNESST vise à soutenir les milieux de travail dans le déploiement et la mise en œuvre des nouvelles obligations des mécanismes de prévention et de participation.

Aide à l'application du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation - Sommaire (gouv.qc.ca)

Au moment de ma visite, il n'y a pas de programme de prévention disponible dans l'établissement.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au **Groupe prioritaire 6** et compte **20 travailleurs et plus.** Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

- L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, **l'identification des risques** (IDR) et **l'analyse des risques** (ADR) pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement : L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. L'ADR est un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.

  Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

  Analyser les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- L'employeur et les travailleurs doivent former un seul **comité de santé et de sécurité** : les membres du comité doivent participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques

pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur, ils doivent établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, l'article 291, LMRSST s'applique. M. B me confirme qu'il y a un comité de santé et sécurité en place dans l'établissement.

Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- Les travailleurs doivent désigner un **représentant en santé et en sécurité** : il doit être nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST. Mme C, M. B ainsi que Mme D pensent que les travailleurs ont désignés un représentant en santé sécurité, mais ils ne sont pas complètement certains.

  Représentante ou représentant en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Prise en charge

Le succès d'une prise en charge efficace de la SST dans un milieu de travail repose sur 5 conditions :

1. L'engagement et le soutien de la haute direction.
2. La participation des travailleurs; il s'agit ici de la clé de voûte de la démarche, qui déterminera probablement son succès. En effet, la CNESST privilégie que vous mettiez en place des activités qui favorisent la participation des travailleurs à l'identification des risques et des moyens de prévention en leur donnant les ressources et le temps nécessaires.

   En agissant ainsi, vous augmentez la qualité de votre analyse en impliquant les personnes directement exposées aux risques, vous facilitez l'intégration des moyens de prévention par les travailleurs et leur efficacité et vous mettez en application un moyen de prévention important : la reconnaissance.
3. Responsabilités en SST des travailleurs et de l'employeur; c'est-à-dire que **chacun doit jouer son rôle dans la prise en charge de la SST**. La LSST définit les responsabilités (articles 49 et 51 de la LSST).

   «49. Le travailleur doit: […] 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique[…]» ;

«51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur […] ».

4. L'organisation de la prévention; soit l'élaboration et la mise en place d'un programme de prévention, sa présentation aux travailleurs, la formation et l'entraînement des travailleurs, etc.

5. L'évaluation de la performance en SST; à faire chaque année et en communiquer les résultats aux travailleurs. Il faut également faire des enquêtes et analyses rigoureuses des accidents du travail et des incidents, en y incluant ceux de nature psychologique.

Exposition à un événement potentiellement traumatique

En complément à l'intervention réalisée, j'attire l'attention des parties sur un facteur de risque auquel les travailleurs sont exposés dans cette situation : l'exposition à un événement potentiellement traumatique (ci-après ÉPT).

Il s'agit de situations imprévisibles caractérisées par des menaces à l'intégrité physique d'un individu ou celle d'un collègue ou par le contact avec la mort.

Les effets de l'exposition peuvent survenir, entre autres, si l'on est exposé directement à l'événement ou indirectement.

Tous les travailleurs qui sont exposés à des formes de violence sur les lieux de travail sont à risque de développer un trouble de stress-posttraumatique qui peut engendrer des conséquences graves et invalidantes pour le reste de leur vie.

Une attention particulière à ce facteur de risque devra donc être portée afin de le corriger et le contrôler.

L'employeur doit s'assurer de contrôler ce risque, entre autres, en mettant en place des mesures de soutien comme :

- Le retour post-événement;
- Un programme de pairs-aidants;
- Un programme d'aide pour les membres du personnel;
- Des mesures de réintégration au travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	11 juin 2024	RAP1471667

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

- L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) ASSTSAS | L'ASSTSAS
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail Accueil | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Conclusion

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A inspectrice

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

15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3

Tél : 819-778-8600 #

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	11 juin 2024	RAP1471667

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

Chartwell Master Care LP

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) POLITIQUE CONTRE LA VIOLENCE EN MILIEU DE SOINS L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs puisqu'il n'y a pas de procédure de travail sécuritaire d'élaborer pour contrer les risques de violence et d'agression en milieu de soins. Il y a un danger de blessure.	2024-09-30	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) FORMATION AGRESSION-VIOLENCE EN MILIEU DE SOINS L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques de violence reliés 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'habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs de l'unité de soins sécurisée n'ont pas reçu de formation pour savoir comment intervenir auprès des résidents ayant des troubles cognitifs et/ou de comportements, il y a un risque d'atteintes à l'intégrité physique et psychique pour le travailleur.	2024-09-30	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

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
6 juin 2024 à 10:00	DPI4384459	14 juin 2024	RAP1472041

Destinataire

Numéro d'employeur :

Villa des Plateaux

187, rue Principale
Saint-Alexis-de-Matapédia QC G0J 2E0

Représentant de l'employeur
Madame Mélissa Gauthier, Directrice générale

Lieu de travail

Numéro :

Villa des Plateaux

187, rue Principale
Saint-Alexis-de-Matapédia QC G0J 2E0

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro

Rédigé par : A

Aussi présents : B

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 produits dangereux (SIMDUT), aux chutes de même niveau, au travail avec faculté affaiblie et à la consommation de tabac ou de produits de vapotage.

Personnes rencontrées

Mme C

Mme D

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384459	14 juin 2024	RAP1472041

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *« Villa des plateaux »* se spécialise dans l'hébergement de personnes âgées (RPA).

Secteur d'activité économique : Services médicaux et sociaux

Nombre approximatif de travailleurs : 19

Présence d'un syndicat : ☐ Oui ☒ Non

Quart(s) de travail : 3 (jour, soir, nuit)

Travailleurs de ≤16 ans : ☐ Oui ☒ Non

Mécanismes de prévention applicables à l'établissement :

Identification des risques ☒ Fait ☐ À élaborer

Un programme de prévention produit par [redacted] est présent. Ce dernier contient les risques et les mesures de prévention.

Mécanismes de participation des travailleurs applicables à l'établissement :

Agent(e) de liaison en santé et en sécurité (ALSS) ☒ Nommé(e) ☐ À nommer

E [redacted] a été nommé agent de liaison au cours de l'année [redacted] Il est absent lors de la visite.

Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail doivent mettre en place le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Pour plus d'information, vous êtes invités à consulter l'adresse suivante :
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention

Autres informations à l'égard de l'organisation de la santé et sécurité :

✓ [redacted]

- ✓Un programme de prévention est présent et il est disponible dans le bureau de la directrice. Il est aussi affiché à la vue des travailleurs. Le PP contient pour chaque secteur de l'entreprise les principaux risques, les mesures préventives, les moyens de contrôle, une fréquence et un responsable;

  L'employeur veut créer une adresse courriel permettant aux employés d'accéder au PP et aux autres documents;
- ✓L'entreprise n'a de comité de santé et sécurité (CSS), mais elle n'a pas cette obligation étant donné qu'elle compte moins de 19 travailleurs. J'informe l'employeur qu'à 20 travailleurs et plus, la présence d'un CSS est obligatoire en vertu de la Loi modernisant le régime de santé et sécurité (LMRSST);
- ✓Une politique concernant le travail avec facultés affaiblies est disponible;
- ✓Un programme d'accueil est appliqué lors de l'embauche d'un nouvel employé. Un registre « Attestation de connaissance » est daté et signé par l'employé lorsque le processus est complété;
- ✓Dix (10 travailleurs) ont la formation de secouriste en milieu de travail sont présents.

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 Mme C et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et sur l'application du programme de prévention et par la suite j'effectue une visite des lieux : zone de stockage des produits chimiques et accès extérieur. À ce moment, je rencontre Mme D et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de Mme C.

Suite à l'intervention, j'informe Mme C des dérogations observées. De plus, nous convenons des délais pour les corriger. Je suis accompagné de M. B, inspecteur à la CNESST.

Description des observations et informations recueillies

Produits dangereux (SIMDUT):

Mme C m'informe des éléments suivants :

- ✓Les produits chimiques utilisés sont uniquement des produits d'entretien ménager.
- ✓Trois travailleurs à l'entretien ménager utilisent les produits chimiques, un seul a suivi une formation SIMDUT. Les [redacted] autres vont la suivre avant la fin du mois de septembre 2024.

  J'informe Mme C que la formation suivie est générale et qu'elle devra planifier une formation SIMDUT spécifique aux produits d'entretien ménager utilisés dans l'établissement.
- ✓Lors de la visite, j'observe les fiches de données de sécurité disponibles dans les locaux (#2) d'entreposage des produits.
- ✓Les produits utilisés sont prêts à l'emploi, sauf celui pour le nettoyage des planchers. Mme D m'explique la méthode utilisée : elle se sert d'un verre doseur pour mesurer le volume de produit nettoyant qu'elle verse dans une chaudière. Ensuite, elle remplit d'eau une bouteille en plastique d'un litre qu'elle verse également dans la chaudière. Une fois la zone nettoyée ou que l'eau est sale, le contenant de la chaudière est vidé dans un évier prévu à cet effet. Cette procédure de travail n'est pas écrite, **un avis de dérogation est émis à ce sujet.**

Chute de même niveau :

Mme C explique les étapes de nettoyage des planchers (incluant corridors et chambres) afin d'éviter des chutes :

- ✓ Le nettoyage est effectué en-dehors des heures d'achalandage des résidents, soit pendant les périodes de repas le matin (7h50 à 8h30) et le midi (11h50 à 12h30);
- ✓ Les planchers sont lavés aux deux jours en alternant entre les étages. Si le plancher est sale, la fréquence de nettoyage augmente;
- ✓ Un « tampon de nettoyage » est utilisé. Ce qui permet de réduire la quantité d'eau laissée sur le plancher et d'assurer un séchage plus rapide;
- ✓ Dans le corridor, la moitié de la largeur est faite de manière à laisser une zone de passage;
- ✓ La zone de nettoyage est délimitée par deux panonceaux posés au sol informant que la zone est glissante
- ✓ Une fois la zone de nettoyage sèche les panonceaux sont enlevés et une autre zone de nettoyage est commencée

Cette procédure de travail n'est pas écrite et les travailleurs ne sont pas informés. **Un avis de dérogation est émis sur ces sujets.**

Accès extérieurs au bâtiment

Le bâtiment est composé de deux sorties de secours (escaliers), une entrée secondaire (escaliers) et une entrée principale (escalier et rampe). Les observations ont permis de constater que ces accès sont sécuritaires selon le RSST.

Des travaux sont en cours à l'extérieur pour refaire l'une des sorties de secours. Les travaux sont effectués sous la supervision d'un architecte.

Mme C mentionne que des travaux sont prévus pour améliorer la voie d'accès à la rampe de l'entrée principale. Actuellement, quelques irrégularités du sol rendent l'accès difficile pour les personnes à mobilité réduite. Ces travaux se feront au plus tard au mois de septembre 2024.

Facultés affaiblies

Mme C présente la politique mise en place par l'employeur. Les travailleurs doivent en prendre connaissance lors de l'embauche, puis elle est datée et signée. Mme C explique qu'elle a vécu une seule fois cette situation. Elle a exigé une attestation médicale avant d'accepter le retour à l'emploi.

Consommation de tabac et produits de vapotage

Des affiches sont présentes à l'entrée du bâtiment indiquant l'interdiction de fumer dans le bâtiment. Les travailleurs et résidents sont informés de l'interdiction de fumer à l'intérieur du bâtiment. Un fumoir est présent à l'extérieur à plus de neuf mètres du bâtiment.

Prise en charge – permanence des correctifs

L'utilisation de produits dangereux (SIMDUT) et les risques de chute sont présents dans le programme de prévention.

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384459	14 juin 2024	RAP1472041

RAPPORT D'INTERVENTION

Mécanismes et références disponibles

Des outils et des documents ont aussi été développés de façon à vous soutenir dans vos efforts de prise en charge de la santé et de la sécurité du travail et sont disponibles sur le site internet de la CNESST. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Également, des documents (ex. : norme, guide, vidéo, etc.) sont disponibles gratuitement au Centre de documentation de la CNESST. Explorer par sujet (gouv.qc.ca)

Conclusion

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.

CNESST
A **Inspecteur**
Service prévention-inspection - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et Bas-Saint-Laurent
Direction de la prévention-inspection - Sud-Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
180, rue des Gouverneurs, 2e étage
Rimouski (Québec) G5L 8G1
Tél : ou 1-800-6682773 poste
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384459	14 juin 2024	RAP1472041

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

Villa des Plateaux

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) Mélange d'un produit dangereux à l'eau pour le lavage des planchers 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 la procédure écrite décrivant la méthode de travail sécuritaire pour le mélange d'un produit dangereux. Il y a un danger de brûlure chimique.	2024-07-21	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(3) Méthode de lavage des planchers 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 procédure de nettoyage sécuritaire concernant les planchers. Il a un danger de chute .	2024-07-21	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(9) Méthode de nettoyage des planchers 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, ils ne connaissent pas la méthode de nettoyage des planchers, il y a risque de chute.	2024-07-21	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
G.-Î.-M. et B.-St-L.
180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski (Québec) G5L 7P3

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
8 juin 2024 à 13:45 **Sans visite**	**DPI4381467**	**13 juin 2024**	**RAP1472076**

Destinataire

Numéro d'employeur :

Comsercom inc.

2915, boulevard Laframboise
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z3

Représentant de l'employeur
Madame Nathalie Dignard, Vice-présidente

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Bourg-Joli

2915, boulevard Laframboise
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z3

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 14 mai 2024 (rapport RAP 1468650) pour vérifier les correctifs mis en place.

Personne contactée

Madame B

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

Madame B me transmet de l'information par courriel le 8 mai dernier.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4381467	13 juin 2024	RAP1472076

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

Soulèvement de résidents

L'employeur m'a donc transmis l'information soumise aux travailleurs de l'établissement concernés par la problématique de soulèvement d'un résident après une chute par l'entremise du système de communication interne. Il me transmet également un registre signé par les travailleurs ayant pris connaissance du nouveau protocole d'intervention à la suite d'une chute d'un résident, soit le même qui m'avait été transmis par l'employeur le 17 mai dernier précisant que les services d'urgences doivent être appelés si le résident n'est pas en mesure de se relever en suivant les instructions verbales d'un travailleur (intervenant de l'établissement. **La dérogation #1 est donc effectuée.**

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

À la suite des observations et des informations recueillies lors de cette intervention, vous constaterez l'état de la dérogation dans l'avis de correction ci-joint.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A
Inspecteur
Service prévention-inspection Montérégie Est
Direction de la prévention-inspection - Centre-Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail
2710, rue Bachand, St-Hyacinthe, QC J2S 8B6
Cellulaire:

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4381467	13 juin 2024	RAP1472076

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4381467	13 juin 2024	RAP1472076

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

Comsercom inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 166, al.2 Il n'y a pas d'appareils mécaniques mis à la disposition des travailleurs pour le soulèment des résidents à la suite d'une chute de ces derniers alors que leur déplacement manuel compromet leur sécurité. - Suivi le : 2024-05-14 (RAP1468650) - Délai expire le 2024-06-13 - Observé le : 2024-03-28 (RAP1463422) - Délai expire le 2024-05-12	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Montérégie Est
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 juin 2024 à 9:00 Sans visite	DPI4383249	25 juin 2024	RAP1473340

Destinataire

Numéro d'employeur :

Société en Commandite L' Initial

2400, rue des Nations, bureau 137
Saint-Laurent (Québec) H4R 3G4

Représentant de l'employeur
Monsieur Luc Maurice, Président

Lieu de travail

Numéro :

Société en Commandite L' Initial

300, boulevard Wilfrid-Lavigne
Gatineau (Québec) J9H 0K4

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1er mai 2024 afin vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs (réf : RAP1467889).

Personne contactée

- M. B

Déroulement de l'intervention

Le 17 mai 2024, M. B communique avec moi concernant des erreurs qu'il a constaté dans le rapport RAP1467889. Il a été convenu que je mentionnerais les erreurs dans le prochain rapport de suivi.

M. B me fait parvenir le rapport d'enquête par courriel le 11 juin 2024 ainsi que la politique d'harcèlement psychologique ou sexuel révisée.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	25 juin 2024	RAP1473340

RAPPORT D'INTERVENTION

De plus, lors de l'intervention, l'avis de correction est mis à jour.

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

Description des observations et informations recueillies

- M. B, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1467889).

- Précisions concernant le dernier rapport (RAP1467889) :

  M. B communique avec moi pour me faire part qu'il y a quelques erreurs dans le rapport RAP1467889, voici les bonnes informations qu'on aurait dû lire dans le précédent rapport :

  - Il y a [redacted] personnes de formées dans le groupe Maurice pour effectuer ces enquêtes.

  - L'employeur offre un programme d'aide aux employés. L'employeur offre une plateforme « Dialogue » gratuite à ses employés où ils peuvent avoir du support de toutes sortes, y compris pour leur santé physique et psychologique. À l'embauche, les travailleurs reçoivent l'information et comment s'inscrire. Un rappel avait été fait par Mme C après l'événement du [redacted]. Le travailleur X en a été informé à plusieurs reprises.

  - Mme C a tout de suite rencontré les autres travailleurs pour les rassurer à la suite de l'événement du [redacted] et leur a expliqué que des situations comme celles-ci ne se reproduiraient pas. La même journée, elle a rencontré dans son bureau les travailleurs X et Y pour parler que des disputes comme celles-ci ne pouvaient pas se produire en milieu de travail et que cela ne serait pas accepté. La rencontre s'est déroulée dans le calme. [redacted]
  Elle a été informée le [redacted] par le travailleur X, des menaces dont il aurait été victime. Elle a consulté le jour même pour obtenir des conseils, mais la situation n'a pas bien été comprise, ce qui a causé le délai de réaction.

- Suivi d'une dérogation :

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	25 juin 2024	RAP1473340

RAPPORT D'INTERVENTION

Dérogation #1 : Enquête analyse d'incidents

M. B me fait parvenir son rapport d'enquête qu'il a effectué à la suite de l'événement du .

Le dérogation #1 est effectuée.

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

À la suite des observations faites et des informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint. Un suivi sera effectué à l'échéance des délais accordés pour les autres dérogations.

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.

A inspectrice

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

15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3

Tél : 819-778-8600 #

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	25 juin 2024	RAP1473340

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Société en Commandite L' Initial

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Enquête analyse d'incidents L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les risques de violence psychologique. - Observé le : 2024-05-01 (RAP1467889) - Délai expire le 2024-06-12	-	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
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
25 juin 2024 à 9:15	DPI4384645	25 juin 2024	RAP1473345

Destinataire

Numéro d'employeur :

9324-3137 Québec inc.

7250, boulevard Taschereau, bureau 200
Brossard (Québec) J4W 1M9

Représentant de l'employeur
Monsieur Antoine Bernier, Président

Lieu de travail

Numéro :

9324-3137 Québec inc.

1007, rue Merry Nord
Magog (Québec) J1X 2G9

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	A	
Aussi présents :	B	

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but la mise en application de la Loi et des règlements en santé et sécurité du travail et la mise en place de mesures pour contrer les risques de violence en milieu de travail à la suite de la réception d'une plainte.

Personnes rencontrées

Mme C

Mme D

Présentation du lieu de travail

L'établissement est une résidence privée pour l'hébergement des personnes âgées autonomes, semi-autonomes et atteintes de troubles cognitifs légers et d'Alzheimer. L'unité prothétique est composée de 14 résidents (ressource non institutionnalisée). L'établissement a une entente avec le CIUSS. Elle emploie 60 travailleurs non syndiqués répartis sur trois quarts de travail, de 8h à 16h, 16h à 00h, 00h à 8h. Elle compte 139 appartements comprenant 152 résidents.

L'établissement est constitué de sept (7) départements. Il offre les services de repas, d'assistance personnelle, d'aide domestique, de loisirs et de soins médicaux et personnalisés.

La résidence fait partie du secteur d'activité (30) - Services médicaux et sociaux. et applique un programme de prévention mis à jour annuellement. Un comité de santé et de sécurité paritaire constitué de 3 travailleurs et 3 représentants de l'employeur est en place. Le comité se rencontre trois fois par année. Une trentaine de secouristes formés en milieu de travail est présente dans l'établissement.

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 nous rendons à l'établissement, sans rendez-vous. Nous rencontrons Mmes C et D dans un bureau. Nous leur expliquons la raison de notre présence. Nous recueillons les informations générales sur l'entreprise. Nous discutons avec Mmes C et D des événements accidentels en lien avec la violence qui se sont produits et des mesures préventives mises en place pour contrer la violence en milieu de travail. Mme C nous présente des documents démontrant une prise en charge de la santé et la sécurité dans le milieu de travail, notamment le programme de prévention, le formulaire de déclaration d'événement accidentel. Au terme de la rencontre, nous effectuons un récapitulatif avec l'employeur et nous convenons d'un délai de correction.

Description des observations et informations recueillies

Politique de prévention de la violence

Selon les informations recueillies et des documents reçus, l'employeur n'a pas une politique de prévention de la violence. Nous expliquons à Mmes C et D que plusieurs mesures de prévention peuvent être mises en place pour diminuer le risque de violence et assurer la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs en occurrence la politique de prévention de la violence. Nous mentionnons également que les mesures doivent être

adaptées à la réalité du milieu de travail. Nous expliquons que l'employeur à la responsabilité d'élaborer et de faire appliquer une politique de prévention de la violence en milieu de travail. **À cet effet, la dérogation nº1** est émise.

Cette politique de prévention de la violence peut contenir les éléments suivants :

- Une description des formes de violence une mention de non-tolérance à la violence;
- La description des comportements attendus;
- L'identification des personnes concernées par cette politique;
- Les rôles et les responsabilités.

Procédure d'intervention sécuritaire lors de situations de violence/Protocole d'urgence

Mme C mentionne qu'il existe un numéro de téléphone à composer en cas d'urgence, qui est le . Elle précise que le numéro est connu de tous les travailleurs. Nous expliquons à Mmes C et D que ce numéro doit être affiché et en plus de cela une procédure d'intervention sécuritaire lors de situations de violence doit être élaborée, appliquée en milieu de travail et connue de tous. **À cet effet, la dérogation nº2** est émise.

Formation et information des travailleuses et travailleurs

Mme C, nous fait savoir que la formation des travailleurs se fait par coaching et de façon verbale. Cette formation porte sur le plan de soins et le plan de comportement. Nous rappelons à Mme C que l'employeur doit s'assurer de former et d'informer les travailleurs de façon formelle (avec des documents, un plan de formation et contenu) et conformément à la Loi 90. Nous lui expliquons que les travailleurs doivent être formés et informer sur les obligations et les mesures de prévention mises en place dans le milieu de travail. **À cet effet, la dérogation nº3** est émise. Cette formation peut inclure :

- Les procédures et les méthodes de travail sécuritaires en situation de violence;
- Les façons d'agir face à une situation de violence.

Procédure de signalement

Mme C reconnait qu'il n'existe pas une procédure de signalement. Nous expliquons à Mmes C et D qu'une procédure de signalement permet une gestion efficace et efficiente d'une situation donnée. Cette procédure doit être élaborée et appliquée dans le milieu de travail. **À cet effet, la dérogation nº4** est émise.

Cette procédure de signalement peut contenir les éléments suivants :

- Quelle situation doit faire l'objet d'un signalement;
- La personne qui fait le signalement;
- Quand faire le signalement;
- Comment faire le signalement;
- La personne qui reçoit le signalement;
- Le délai de traitement du signalement.

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

- Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST);
- Règlement sur la santé et la sécurité au travail (RSST);
- Association sectorielle paritaire (ASSTSAS);
- Site Internet de la CNESST

Prévention

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite

Violence en milieu de travail

- https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-en-milieu-travail

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384645	25 juin 2024	RAP1473345

RAPPORT D'INTERVENTION

Harcèlement en milieu de travail

- https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail

Conclusion

À la suite des observations et des informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans le présent rapport.

Vous trouverez également l'état des dérogations 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.

CNESST B **Inspecteur SST**
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1650 rue King Ouest, bureau 204, Sherbrooke, QC, J1J 2C3
Courriel :

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384645	25 juin 2024	RAP1473345

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST A **Inspectrice SST**
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1650 rue King Ouest, bureau 204, Sherbrooke, QC, J1J 2C3
Tél.:
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384645	25 juin 2024	RAP1473345

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

9324-3137 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur ne s'est pas assuré de mettre en place une politique pour contrer la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des facteurs de risques psychosociaux chez le travailleur.	2024-07-30	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur ne s'est pas assuré de mettre en place une procédure d'intervention sécuritaire lors de situations de violence (protocole d'urgence) pour contrer la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des facteurs de risques psychosociaux chez le travailleur.	2024-07-30	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur ne forme pas de façon adéquate les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures et des risques psychosociaux chez le travailleur.	2024-07-30	Non commencée
4	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur ne s'est pas assuré de mettre en place une procédure claire de signalement, connue de tous, cette situation peut porter atteinte à l'intégrité physique et psychique du travailleur.	2024-07-30	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
Estrie
Place-Jacques-Cartier
1650, rue King Ouest, bur. 204
Sherbrooke (Québec) J1J 2C3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
25 juin 2024 à 14:00	DPI4365974 DPI4382129	28 juin 2024	RAP1473389

Destinataire

Numéro d'employeur :

9126-5736 Québec inc.

456, rue Niverville
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A2

Représentant de l'employeur
Monsieur Florent Rousseau, administrateur

Lieu de travail

Numéro :

Maison Niverville

456, rue Niverville
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A2

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 30 avril 2024 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la réglementation applicable (voir le rapport RAP1466113).

Personnes rencontrées

Madame B

Déroulement de l'intervention

Je rencontre madame B et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif.

Description des observations et des informations recueillies

B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1466113).

Une copie du précédent rapport est affichée sur un babillard durant l'intervention.

Atelier

Je constate la présence d'écrans transparents sur le tour à meuler de marque *Mastercraft*.

La dérogation #1 est effectuée.

Il y a présence d'un protecteur de mandrin devant le mandrin de la perceuse à colonne.

La dérogation #2 est effectuée.

SIMDUT

Je constate la présence d'une douche oculaire de type « eyepod » dans la buanderie.

La dérogation #3 est effectuée.

Environ 50% des travailleurs concernés ont reçu une formation SIMDUT.

La dérogation #4 est en cours.

L'ensemble des bouteilles comportant des produits dangereux observés durant la visite sont identifiées.

La dérogation #5 est effectuée.

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

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers. Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle. Cela peut prendre la forme d'une tournée d'inspection périodique.

La dérogation #6 n'est pas débutée.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations

constatées dans l'avis de correction ci-joint.

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A Inspecteur
Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec
Direction de la prévention-inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord
Direction des opérations et 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
Trois-Rivières (Qc) G8Z 4J9
Téléphone : (800) 668-6210 #
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4365974	28 juin 2024	RAP1473389

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

9126-5736 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 180 Le tour à meuler de marque Mastercraft dont les écans transparents ne sont pas présents contraitrement au manuel d'instruction du fabricant. - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-05-14	-	Effectuée
2	RSST / 177, al.2 Perceuse à colonne: La zone autour du mandrin et du foret de la perceuse à colonne n'est pas munie d'un protecteur ou d'un dispositif de protection. - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-05-14	-	Effectuée
3	RSST / 75, al.1(1) Il y a absence d'une douche oculaire ou de secours mise à la disposition d'un travailleur, alors qu'une matière dangereuse (HD-Net) est susceptible de causer rapidement des dommages graves ou irréversibles à la peau ou aux yeux des travailleurs. - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-05-30	-	Effectuée
4	LSST / 62.5 Les travailleurs n'ont reçu aucune formation concernant les produits dangereux. L'employeur doit mettre en place un programme de formation et d'information concernant les produits dangereux présents sur les lieux de travail. - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-06-24	2024-09-08	En cours

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4365974	28 juin 2024	RAP1473389

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

9126-5736 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
5	RIPD / 12 L'employeur ne s'assure pas que des contenants comportant des produits dangereux sont transvidés comportent une étiquette de même nature que ceux du contenant original ou d'y apposer une étiquette du lieu de travail. - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-05-30	-	Effectuée
6	LSST / 51, al. 1(5) Permanence des correctifs : L'employeur doit se doter d'un moyen pour s'assurer que les risques identifiés et autres risques qui seront identifiés par l'employeur soient contrôlés. - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-07-01	2024-09-15	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
25 juin 2024 à 10:00	DPI4386564 DPI4386565	2 juillet 2024	RAP1474007

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Ville-Marie, soc. commandite

1900, boulevard des Sources, bureau 102
Pointe-Claire (Québec) H9R 4Z3

Représentant de l'employeur
Monsieur Christian G. Archambault, Président

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Ville-Marie, soc. commandite

2150, avenue Papineau
Montréal (Québec) H2K 4J6

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la tenue des lieux, à la sécurité des machines, aux risques psychosociaux et à la manipulation de charges.

Personnes rencontrées

Mme B

M. C

M. D

M. E

Présentation du lieu de travail

La résidence pour personnes âgées *La résidence Ville-Marie, société en commandite* œuvre dans le secteur d'activité (30) - Services médicaux et sociaux et se spécialise dans les services d'hébergement destinés à une clientèle âgée. Elle emploie environ 14 travailleurs répartis sur

des quarts de travail de jour, de soir et de nuit. L'établissement héberge 42 usagers autonomes et semi-autonomes, sur 3 étages.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes susmentionnées et je leur explique le but de l'intervention. Je recueille les informations concernant l'organisation en santé et sécurité et nous discutons des mesures à mettre en place concernant le Régime Intérimaire en santé et sécurité. Nous effectuons par la suite une visite des lieux et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, je fais un récapitulatif auprès des parties.

Le 26 juin 2024, Mme B me transmet par courriel les documents suivants :

- La politique et la procédure de prévention du harcèlement et de violence en milieu de travail ;
- Le programme de prévention ;
- Le tableau d'identification des risques.

Description des observations et informations recueillies

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

Organisation en santé et sécurité du travail

- Des inspections des lieux de travail sont effectuées de façon formelle par le comité en santé et sécurité ;
- Il y a un programme d'accueil et de formation pour les nouveaux travailleurs ;
- L'employeur a un processus d'enquête et d'analyse des accidents afin d'en identifier les causes et de mettre en place, au besoin, les mesures correctives nécessaires pour les prévenir ;
- Il y a un représentant en santé et sécurité ;
- Il y a un comité en santé et sécurité qui se réunit une fois par mois ;
- L'établissement dispose d'un programme de prévention ;
- Il y a des secouristes en milieu de travail formés ;
- Des trousses de premiers soins sont disponibles dans l'établissement.

Risques psychosociaux

-Une politique de prévention du harcèlement et de violence en milieu de travail est disponible dans l'établissement. Cette politique comprend :

- L'engagement de la haute direction et la responsabilité de personnels ;
- La politique définit les différentes formes de violence et de harcèlement en milieu de travail ;
- La politique décrit la procédure pour déposer une plainte en relation avec le harcèlement et la violence au travail et elle contient un formulaire de déclaration de situation. Ladite politique comprend aussi les services et les personnes responsables pour traiter les plaintes déposées ;
- Une mise à jour de cette politique sera effectuée avant le 3 juillet 2024.

Mme B m'informe que les travailleurs de l'établissement ne sont pas encore formés sur la politique mise en place. Elle me confirme que des séances de formation sont programmées durant les mois de juillet et d'aout 2024 afin de former l'ensemble des travailleurs sur ladite politique. Mme B me confirme aussi que la formation sur la politique en question sera ajoutée au programme d'accueil des nouveaux travailleurs afin d'assurer la formation de ceux-ci à l'embauche.

Une dérogation est alors émise pour que les travailleurs soient formés sur la politique de prévention du harcèlement et de violence en milieu de travailleur, et ce, afin d'éviter les risques de harcèlement et de violence physiques et psychologiques. **Une dérogation est émise.**

- Les appartements sont équipés de tirettes d'appel d'urgence situées dans les toilettes et près des lits des patients. Les appels transmis par ces dispositifs d'urgences déclenchent une alarme sonore et sont reçus sur un tableau de commande à la réception. M. E essaie les dispositifs d'urgence dans une chambre et je constate qu'ils sont fonctionnels. M. E me confirme que les travailleurs peuvent utiliser ce système dans le cas d'urgence.

-M. C m'informe qu'à partir de 21 h le soir, un seul préposé aux bénéficiaires (PAB) sera présent dans l'établissement et il y sera le seul employé disponible. Celui-ci est équipé d'un moyen de communication (téléphone portable) et des consignes verbales lui sont données à se retirer et à appeler les services d'urgences (ou M. C et M. D) s'il est exposé à des situations pouvant affecter sa santé et sa sécurité. M. C m'explique aussi que les résidents de l'établissement ne présentent pas des troubles cognitifs et qu'il n'y a pas d'historique de violence de la part des résidents envers les travailleurs. Mme B m'informe aussi que les PAB ont les compétences nécessaires pour pouvoir réagir dans une telle situation, considérant les formations reçues durant leurs parcours académiques. J'explique alors aux représentants de l'employeur l'importance de mettre en place une mesure formelle,

telle qu'une procédure de travail sécuritaire ou toute autre mesure équivalente, informant les employés des démarches à suivre dans une telle situation, et ce, pour éviter toute confusion de la part des travailleurs et pour éviter les risques de lésions physiques et psychologiques. Je demande aussi à l'employeur de former et d'informer les travailleurs concernés sur ladite mesure. **Des dérogations sont émises.**

-L'établissement comporte une entrée principale et plusieurs sorties d'urgence. M. E m'explique que la porte d'entrée principale est à fermeture automatique et il ne s'ouvre que de l'intérieur ou de l'extérieur en utilisant une clé. M. E m'informe que les résidents qui accèdent au fumoir, près de la porte d'entrée, utilisent leurs clés pour sortir et rentrer à l'établissement. Il ajoute que cette porte est toujours barrée. M. E utilise sa clé pour ouvrir la porte d'entrée et je constate que le système de fermeture automatique est fonctionnel.

Quant aux portes des sorties d'urgence, M. E me confirme que celles-ci sont reliées au système d'alarme et elles ne s'ouvrent que de l'intérieure.

-Je constate la présence des caméras de surveillance installées à l'entrée principale et sur les différents étages de l'établissement. M. E m'informe que celles-ci sont reliées à un système VCR et que celui-ci est en réparation.

-**La charge de travail sera abordée lors de ma prochaine visite.**

Manutention de charge

-Mme B me confirme que les travailleurs ont reçu la formation *Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB).* Elle m'explique que la majorité des travailleurs sont des préposés aux bénéficiaires et des infirmières et que cette formation fait partie de leur parcours professionnel.

-Il n'y a pas d'équipements pour la manutention de charge et le déplacement des patients dans l'établissement. M. E m'explique qu'ils n'utilisent pas ce type d'équipements puisque les résidents sont des personnes autonomes et semi-autonomes.

Cuisine

-Le plancher est propre et n'est pas glissant. Il n'y a pas de machines utilisées dans la cuisine.

Salle électrique

-L'accès aux panneaux électriques est obstrué par des meubles. **Une dérogation est émise.**

-L'élément de transmission d'énergie (poulies et courroie) du système de ventilation n'est pas muni de moyen de protection éliminant le risque découlant de l'accès à la zone dangereuse. **Une dérogation est émise.**

Salle d'ascenseur

-L'élément de transmission d'énergie (poulies et courroie) du moteur de l'ascenseur n'est pas muni de moyen de protection éliminant le risque découlant de l'accès à la zone dangereuse. **Une dérogation est émise.**

SIMDUT

-Plusieurs produits dangereux sont utilisés par les employés de l'entretien ménager et dans la cuisine.

Les fiches de données de sécurité (FDS) sont disponibles dans un cartable dans l'entrepôt. M. E m'informe que les produits utilisés sont gérés par M. D et que celui-ci a reçu la formation SIMDUT 2015.

Lors de mon intervention, je discute avec une et avec une Celles-ci me confirment avoir reçu la formation et l'information spécifique portant sur les produits dangereux utilisés.

États des lieux et mesures de sécurité en cas d'urgence:

-Les voies de circulation principale sont dégagées, propres et non glissantes.

-Les issues de secours sont munies de systèmes d'éclairage d'urgence en cas d'interruption de l'alimentation électrique et advenant une évacuation d'urgence.

-Les extincteurs portatifs présents sur les lieux sont entretenus et installés conformément à la norme Portable Fire Extinguishers, NFPA 10.

Régime intérimaire

À compter du 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail devront mettre en place le régime intérimaire, des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au Groupe prioritaire 5 et compte moins de 20 travailleurs. Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

-L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, **l'identification des risques (IDR)** pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement : L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés.

-Les travailleurs doivent désigner un **agent de liaison en santé et en sécurité**: il est nommé par les travailleurs, il coopère avec l'employeur afin de faciliter la communication des informations en matière de santé et sécurité au travail entre l'employeur et les travailleurs de l'entreprise, il peut adresser par écrit des recommandations à l'employeur sur l'identification des risques en milieu de travail et peut porter plainte à la CNESST.

J'invite l'employeur à prendre les moyens nécessaires pour se conformer à ses obligations en vertu du Régime Intérimaire, dès que possible.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs

Le programme de prévention est à jour pour l'année 2024. Celui-ci contient un plan d'action avec des responsables et des dates de suivi afin d'assurer sa mise en application. **Afin d'assurer la permanence des correctifs réalisés lors de cette intervention, je demande à l'employeur d'ajouter les risques identifiés à son programme de prévention**.

Mécanismes et références disponibles

-Je rappelle à l'employeur qu'il peut se référer, au site internet de la CNESST à l'adresse suivante : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr.

- Travailler seul ou en milieu isolé | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4386564 DPI4386565	2 juillet 2024	RAP1474007

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

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

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A

Inspecteur

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

Tél :

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4386564	2 juillet 2024	RAP1474007

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 Ville-Marie, soc. commandite

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur n'a pas formé adéquatement les travailleurs sur la procédure de harcèlement physique ou psychologique. Il y a un risque de lésions physique ou psychologique.	2024-08-18	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler un risque, à savoir l'exposition des PAB travaillant seuls la nuit à de la violence en mileu de travail.	2024-08-18	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur n'a pas formé adéquatement les travailleurs sur les les méthodes et techniques mise en place visant à identifier et à contrôler un risque, à savoir l'exposition des PAB travaillant seuls la nuit à de la violence en mileu de travail. Il y a un risque de lésions physique ou psychologique.	2024-08-18	Non commencée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4386565	2 juillet 2024	RAP1474007

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 Ville-Marie, soc. commandite

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 288, al.1(4) L'empilage du matériel n'est pas effectué de façon à ce que les piles ne gênent pas l'accès aux panneaux électriques dans la salle électrique.	2024-07-05	Non commencée
2	RSST / 177, al.2 L'accès aux éléments mobiles de transmission d'énergie(poulies et courroie) du système de ventilation n'est pas protégé par un protecteur fixe ou un protecteur mobile avec dispositif de verrouillage ou d'interverrouillage.	2024-07-20	Non commencée
3	RSST / 177, al.2 L'accès aux éléments mobiles de transmission d'énergie(poulies et courroie) de l'ascenseur n'est pas protégé par un protecteur fixe ou un protecteur mobile avec dispositif de verrouillage ou d'interverrouillage.	2024-07-20	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection

Mtl Établissements-3

Basilaire 1 centre

5, Complexe Desjardins

C. P. 3, succ. Place-Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1H1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 juillet 2024 à 14:00	DPI4383399	17 juillet 2024	RAP1475457

Destinataire

Numéro d'employeur :

Gestion Hemi-Powered inc.

645, avenue Grosvenor
Westmount (Québec) H3Y 2S9

Représentant de l'employeur
Monsieur James Gutherz, Vice-président

Lieu de travail

Numéro :

Les résidences unique Sherbrooke 2023

950, rue du Fédéral
Sherbrooke (Québec) J1H 5A7

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	A	
Aussi présents :	B	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 19 juin 2024 pour vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs.

Personnes rencontrées

M. C

Mme D

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons M. C et Mme D, sur rendez-vous, et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Nous vérifions les correctifs apportés sur les lieux de travail et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383399	17 juillet 2024	RAP1475457

RAPPORT D'INTERVENTION

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

Description des observations et informations recueillies

Unité principale de ventilation sur le toit

M. C nous transmet par courriel, avant l'intervention, le bon de travail pour l'inspection mécanique de l'unité principale de ventilation sur le toit effectuée par une entreprise spécialisée daté du 4 juillet 2024.

L'entreprise spécialisée mentionne sur le bon de travail que « Tout fonctionne présentement normalement aucun problème, décelé ».

L'employeur mentionne avoir confirmé avec l'entreprise qu'aucun nettoyage n'était nécessaire.

À cet effet, la dérogation no 1 est considérée effectuée.

M. C nous présente un calendrier d'entretien préventif. Nous discutons avec l'employeur à ce sujet. Nous observons des signatures sur le calendrier et considérons qu'un premier entretien a été effectué.

Nous suggérons à l'employeur d'apporter quelques modifications à celui-ci, notamment d'indiquer la fréquence à laquelle les travaux d'entretien seront effectués, soit par une entreprise spécialisée ou les travailleurs de l'équipe d'entretien.

Le 12 juillet dernier, nous recevons par courriel une nouvelle version du calendrier d'entretien préventif des systèmes de ventilation de l'établissement. Les entretiens suivants sont prévus :

- Vérification annuelle du système d'entrée d'air par une firme spécialisée;
- Changement des filtres en début de saison;
- Vérification aux deux (2) mois de la ventilation dans les unités des résidents;
- Vérification des tuyaux de sécheuse aux deux (2) mois.

À cet effet, la dérogation no 2 est considérée effectuée.

De plus, nous discutons avec l'employeur au sujet du maintien du rapport d'air frais en hiver. Par exemple l'employeur pourrait laisser certaines fenêtres entre-ouvertes lors d'une journée où la température est clémente.

Autres informations

Ventilation ascenseur

M. C affirme que la bouche de ventilation de l'ascenseur a été nettoyée par le technicien de l'équipement.

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

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

Nous encourageons l'employeur à maintenir l'entretien optimal des systèmes de ventilation de l'établissement.

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.

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information.

A et B

Inspectrices

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383399	17 juillet 2024	RAP1475457

RAPPORT D'INTERVENTION

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

Direction de la prévention-inspection Sud-Est

1650 rue King Ouest, Sherbrooke, QC, J1J 2C3

Tél : (819) 821-5000 poste

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383399	17 juillet 2024	RAP1475457

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 Hemi-Powered inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 104 Ventilation- inspection et entretien annuels Le système de ventilation mécanique n'est pas inspecté et réglé au moins une fois par année. - Observé le : 2024-05-29 (RAP1469968) - Délai expire le 2024-07-07	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(5) Ventilation- Calendrier d'entretien préventif Il n'y a 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 l'entretien des systèmes de ventilation de l'établissement, d'où un risque de lésion pour les travailleurs. - Observé le : 2024-05-29 (RAP1469968) - Délai expire le 2024-07-07	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Estrie
Place-Jacques-Cartier
1650, rue King Ouest, bur. 204
Sherbrooke (Québec) J1J 2C3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 juillet 2024 à 14:00	DPI4388239	26 juillet 2024	RAP1477162

Destinataire

Numéro d'employeur :

Vivalia Le Boisé S.E.C.

1200, avenue McGill College, bureau 1100
Montréal (Québec) H3B 4G7

Représentant de l'employeur
Monsieur Guillaume Dumas, Président commandité

Lieu de travail

Numéro :

Vivalia Le Boisé S.E.C.

2235, chemin Du Tremblay
Longueuil (Québec) J4N 0J6

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur pour les situations concernant les réactions allergiques.

Personnes rencontrées

M. B groupe AER inc.
M. C
Mme D
Mme E

Personnes contactées

Mme F
M. B

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4388239	26 juillet 2024	RAP1477162

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Vivalia Le Boisé S.E.C. œuvre dans le secteur d'activité (030) - Services médicaux et sociaux. Il s'agit d'une résidence privée pour ainées semi-autonomes (RPA) offrant plusieurs soins à ses résidants (soins infirmiers, soins d'assistance, services de repas, services d'animation et de loisirs, etc.). Elle gère également en partenariat avec le CISSS de la Montérégie-Est (CISSSME) une unité transitoire de récupération fonctionnelle (UTRF) et une ressource intermédiaire (RI). L'établissement a une capacité de 297 résidents. Il y a 198 unités pour les résidents de la RI et 99 unités pour les résidents de la RPA. L'entreprise emploie environ 220 travailleurs sur trois quarts de travail. Les employés de la RPA sont non syndiqués.

En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail, l'employeur m'informe notamment de ce qui suit :

- Il y a un programme de prévention et un plan d'action avec échéancier et responsables désignés;
- Il y a un programme d'accueil pour les nouveaux employés;
- Il y a un registre d'accident du travail;
- Un processus d'enquête interne est réalisé pour les accidents et les événements qui surviennent au travail;
- Il y a des secouristes formés et des trousses de premiers soins sont mises à la disposition des travailleurs;
- Il y a un comité de santé et sécurité paritaire (CSS);
- Des formations sont offertes aux travailleurs (ex. : formation sur le principe des déplacements sécuritaires des bénéficiaires (PDSB));
- Des équipements de protection individuelle sont fournis aux travailleurs (ex. : gants de nitrile).

> 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

18 juillet 2024

Je me présente sur les lieux de travail sans rendez-vous. Lors de mon arrivée à l'établissement, je suis accueillie par G . Je me présente à celle-ci et

demande si Mme D est présente. G confirme que Mme D est présente et demande à une collègue de travail d'informer celle-ci de ma présence. Au moment de me présenter à Mme D et lui préciser l'objet de mon intervention, celle-ci m'informe qu'elle est attendue en réunion et qu'elle n'a pas le temps de me recevoir en raison d'une éclosion de la COVID-19 qui doit être prise en charge. Elle me précise que je dois m'adresser à M. B du Groupe AER inc.

Je contacte M. B et lui explique l'objet de mon intervention. Nous convenons qu'une rencontre aura lieu le 22 juillet prochain. Je demande que Mme D soit présente à la rencontre ainsi qu'un représentant en santé et sécurité (RSS) ou un travailleur afin que l'intervention soit paritaire.

22 juillet 2024

Je rencontre les personnes ci-haut mentionnées et j'explique le but de l'intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. J'effectue une visite des lieux et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Événement du 9 juillet 2024 – Réaction allergique d'une travailleuse

Informations transmises par Mme F le 11 juillet 2024

Mme F , a communiqué avec la CNESST pour nous informer que le , lors de son quart de travail, elle a fait une réaction allergique à la suite du port de gant en latex et poudre. La travailleuse s'est informée sur ses droits et les obligations de l'employeur quant à l'équipement de protection individuelle qu'il doit lui fournir pour qu'elle exerce ses tâches sans danger pour santé et sa sécurité.

Communication avec Mme F le 17 juillet 2024

À la suite des informations reçues le 11 juillet 2024, je communique avec la travailleuse afin de savoir si je peux parler de son événement et la nommer auprès de son employeur lors de mon intervention. La travailleuse est d'accord.

Intervention du 22 juillet 2024

Informations

L'employeur m'informe de ce qui suit :

Il a embauché Mme F comme pour la RPA. La donne les soins d'assistance aux résidents en relation avec les activités de la vie quotidienne (hygiène personnelle, aide pour l'habillement, aide pour l'alimentation, transfert et mobilité dans le lit, etc.).

Le est la première journée de travail de Mme F. Son quart de travail est de 6h45 à 14h45. Elle est en formation et en intégration à la tâche. Elle accompagne une PAB expérimentée. Vers 9h00, on lui demande de porter des gants pour les soins d'hygiène d'un résidant. Mme F informe Mme D qu'elle est sensibilisée au latex et qu'elle a déjà eu une allergie de contact provoquée par le port de gants en latex et poudre. Mme D informe la travailleuse que les gants sont en nitrile et qu'ils ne contiennent ni de latex ni de poudre. La travailleuse utilise donc les gants mis à sa disposition.

Quelques minutes plus tard, la travailleuse informe Mme D que ses mains piquent. Mme D demande à la travailleuse d'enlever les gants et se laver les mains avec de l'eau et du savon. Selon Mme D, la travailleuse présente des signes d'hyperventilation (respiration rapide et saccadée). Les premiers soins sont donnés à la travailleuse par Mme D et quatre autres . Les services d'urgence (ambulanciers) sont contactés. Lors de l'échange téléphonique avec les services d'urgences, ceux-ci demandent qu'une dose d'épinéphrine soit administrée à la travailleuse. Cette consigne est suivie. À l'arrivée des ambulanciers, la travailleuse est prise en charge par ceux-ci et transportée à l'hôpital Pierre-Boucher. Selon Mme D, à ce moment, les signes vitaux de la travailleuse sont normaux.

Équipement de protection individuelle

L'employeur m'informe qu'il ne fournit pas de gant en latex et poudre aux travailleurs. Les gants qui sont fournis sont en nitrile (marque Duracore). Sur la boîte, je constate qu'il est écrit que les gants sont sans latex et sans poudre.

À la suite de l'événement, l'employeur a informé la travailleuse que sa possible allergie au nitrile ou au latex rend difficile ou impossible l'exécution de son obligation de lui fournir un environnement de travail exempt de danger. De plus, il demande à la travailleuse de fournir une

[1] H RPA et Mme I, J et K du CISSSME

expertise médicale écrite et signée par un allergologue détaillant ses allergies et les conséquences d'une exposition aux allergènes identifiés.

J'informe l'employeur que la prise en charge de la santé et sécurité du travail est son obligation et que celle-ci ne peut être relayée à la travailleuse. Ainsi, lorsqu'un travailleur ne peut pas utiliser un équipement de protection individuelle pour une raison quelconque (ex. : allergie, taille, etc.), il doit évaluer les moyens qu'il peut mettre en place pour corriger la situation et protéger adéquatement le travailleur.

Déclaration d'accident du travail ou événement et enquête

L'employeur a une politique de prévention en santé et sécurité au travail que l'on trouve dans son programme de prévention. Cette politique précise que l'employé à l'obligation de déclarer tout accident du travail ou événement qui survient au travail. Cette obligation se traduit par la complétion du formulaire nommé « Déclaration d'accident du travail ». De plus, la politique prévoit que la directrice générale prend connaissance des rapports d'événement accidentel (accidents et incidents) et procède à une collecte d'informations ou a une enquête et s'assure, s'il y a lieu, que les correctifs sont mis en place afin d'éviter que l'événement ne se reproduise. Je demande à l'employeur si ce processus a été effectué à la suite de l'événement de Mme F . Celui-ci me répond par la négative,

Prise en charge des allergies par le milieu de travail

Étant un établissement qui offre des soins de santé, l'employeur m'informe que le milieu de travail peut intervenir dès qu'un travailleur présente des signes de réaction allergique. Une équipe de premiers soins peut être mobilisée en tout temps et les trousses de premiers soins contiennent le nécessaire pour intervenir auprès d'un travailleur.

Par ailleurs, l'employeur m'informe qu'il a débuté l'élaboration d'une Politique pour la prise en charge des allergies dans le milieu de travail. À cet effet, il me présente un document nommé *Politique de prévention SST – Allergies en milieu de travail*. Selon le pied de page du document, il s'agit d'un document en révision daté du 23 septembre 2022. Ce document précise, entre autres, que l'objectif de la politique est de prévenir les réactions allergiques en milieu de travail et créer un environnement de travail exempt de danger.

Plusieurs principes sont énoncés dans ce document comme l'identification des allergènes, la formation et sensibilisation des travailleurs, l'étiquetage et la signalisation, les procédures de nettoyage et d'hygiène, les mesures de contrôle et de prévention, le plan d'urgence, etc.

Chaque sujet contient des actions et des livrables à mettre en place. Par exemple, le point *Identification des allergènes* prévoit qu'il faut *« Établir une liste des allergènes courants tels que les désinfectants, les médicaments, le latex et les aliments. »*. À ce jour, l'employeur n'a pas produit l'ensemble des livrables pour compléter sa politique.

Correctifs à apporter

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité du travailleur pour les situations concernant les réactions allergiques.

Je demande à l'employeur :

- de compléter sa politique de prévention en SST concernant les allergies en milieu de travail; et

- 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 les habiletés et les connaissances requises lorsqu'une situation concernant les réactions allergiques se produit dans le milieu de travail.

Un avis de correction contenant deux dérogations est émis à l'employeur.

[redacted] et il applique un programme de prévention (PP). J'ai constaté que les risques identifiés sont des risques qui se sont matérialisés à la suite d'accidents du travail. J'informe l'employeur que le PP doit également identifier l'ensemble des risques présents en établissement. Par exemple, s'il utilise des matières dangereuses contrôlées par le système d'information des matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), il s'agit de risques chimiques qui doivent être identifiés au PP.

[redacted] Par exemple, mettre en place des moyens pour promouvoir la connaissance du PP par les travailleurs, planifier les actions en santé et sécurité à mettre en œuvre pour l'année à venir, effectuer un bilan annuel des actions en santé et sécurité du travail réalisées, etc.

Considérant les informations ci-dessus, j'encourage l'employeur à effectuer une mise à jour de son PP afin qu'il contienne l'ensemble des risques présents dans l'établissement. **J'informe l'employeur qu'un suivi concernant** [redacted]

Pour plus d'information concernant les mutuelles de prévention et le PP, j'invite l'employeur à consulter les liens suivants :

-
- contrat-type-modele.pdf (gouv.qc.ca)
- Programme de prévention | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et moyenne entreprise, 2e édition | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas de mécanisme de prévention et de participation dans leur milieu de travail doivent mettre en place le régime intérimaire. Ce régime vise à augmenter la prise en charge de la santé et sécurité des travailleurs par les milieux de travail.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, l'établissement appartient au Groupe prioritaire 6 et compte plus de 20 travailleurs.

Les obligations suivantes s'appliquent au milieu de travail :

- Identifier et analyser les risques présents dans le milieu de travail;
- Former un comité de santé et de sécurité (CSS);
- Désigner un représentant en santé et sécurité (RSS). La désignation du RSS doit être faite par les travailleurs de l'établissement.

Il y a un CSS paritaire au sein de l'établissement et l'identification des risques est réalisée par le biais du programme de prévention. Toutefois, il n'y a pas de RSS. L'employeur s'engage à ce que les travailleurs de l'établissement en désignent un. **Un suivi sera effectué à la prochaine**

intervention.

Pour plus d'information concernant le régime intérimaire, j'invite l'employeur à consulter les liens suivants :

- Démarche pour connaître ses obligations concernant le régime intérimaire | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Outil d'identification des risques (gouv.qc.ca)
- Représentant en santé et en sécurité dans un établissement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

> 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

J'invite l'employeur à consulter le site internet de la CNESST afin d'obtenir les informations relatives à la prévention et la sécurité du travail. Accueil | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

De plus, l'employeur fait partie de l'association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS). Pour de l'accompagnement ou de l'information concernant la santé et la sécurité du travail, je l'invite à consulter leur site internet ou à communiquer avec eux. ASSTSAS | Bienvenue sur ASSTSAS

Conclusion

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

Un suivi des dérogations et du respect des obligations contractuelles relatives à l'appartenance à une mutuelle de prévention sera effectué le 9 octobre 2024 à 9h30. Le délai octroyé tient compte de la période de vacances de la saison estivale.

L'employeur ne doit pas se limiter à corriger les éléments soulevés par les inspecteurs puisque seulement les sujets mentionnés dans ce rapport ont été vérifiés. Ainsi, il n'est pas sous-entendu

que les aspects qui n'apparaissent pas au présent rapport sont conformes aux lois et règlements en vigueur.

> 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.

A **Inspectrice**
Direction de la prévention-inspection – Centre-Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
25, boulevard La Fayette, 5e étage
Longueuil (Québec) J4K 5B7
Téléphone : 450 442-6200, poste
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4388239	26 juillet 2024	RAP1477162

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

Vivalia Le Boisé S.E.C.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) POLITIQUE SST - ALLERGIES L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. À cet effet, il n'a pas évalué l'exposition des travailleurs aux allergènes présents dans le milieu de travail et déterminé comment les contrôler ce qui expose le travailleur à un risque de réaction allergique.	2024-10-08	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) FORMATION L'employeur n'assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriée afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour les situations concernant les réactions allergiques dans le milieu de travail, ce qui expose le travailleur à un risque de réaction allergique.	2024-10-08	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

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Rive-Sud
25, boulevard La Fayette
Longueuil (Québec) J4K 5B7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 août 2024 à 9:00	DPI4384645	5 août 2024	RAP1477769

Destinataire

Numéro d'employeur :

9324-3137 Québec inc.

7250, boulevard Taschereau, bureau 200
Brossard (Québec) J4W 1M9

Représentant de l'employeur
Monsieur Antoine Bernier, Président

Lieu de travail

Numéro :

9324-3137 Québec inc.

1007, rue Merry Nord
Magog (Québec) J1X 2G9

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	A	
Aussi présents :	B	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 25 juin 2024, ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi et des règlements en santé et en sécurité du travail et de constater les correctifs apportés pour contrer les risques de violence en milieu de travail à la suite de la réception d'une plainte.

Personnes rencontrées

Mme C

Travailleuse,

Personne contactée

Mme D

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384645	5 août 2024	RAP1477769

RAPPORT D'INTERVENTION

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 nous rendons à l'établissement, sans rendez-vous. Nous rencontrons Mmes C dans son bureau et nous lui expliquons le but de l'intervention cité en objet. Nous discutons des documents concernant la prévention de la violence en milieu de travail, envoyés par Mme C. Au terme de la rencontre, nous effectuons un récapitulatif auprès de Mme C et nous convenons d'un délai additionnel de correction.

Documents reçus le 10 juillet 2024

1- Politique en prévention de la violenceSDG_VF;

2- Procédure d'intervention en cas d'exposition au risque de violenceSDG_VF;

3- Procédure de demande d'aideSDG_VF;

4- Procédure de déclaration (événement ou situation dangereuse) SDG_VF;

5- Grille d'identification des agressionsSDG_VF;

6- Politique harcèlement et violence

7- b39-sst_pab_longue_duree-web

Documents reçus le 29 juillet 2024

1- Politique en prévention de la violence_Résidence Memphrémagog;

2- Procédure d'intervention en cas d'exposition au risque de violence_Résidence

Memphrémagog;

3- Procédure de demande d'aide_Résidence Memphérmagog;

4- Procédure de déclaration (événement ou situation dangereuse) _Résidence Memphrémagog;

5- Grille d'identification des agressions_Résidence Memphrémagog;

6- EAA : Enquête et analyse des accidents de travail

Description des observations et informations recueillies

L'employeur confirme lors de la présente intervention la réception du rapport d'intervention du 25 juin 2024 (RAP1473345).

Politique de prévention de la violence

L'employeur a élaboré une politique de prévention de la violence « 1- *Politique en prévention de la violence_Résidence Memphrémagog* » dans laquelle on retrouve notamment :

- Une description des formes de violence
- L'identification des personnes concernées par cette politique
- Les rôles et les responsabilités

Toutefois, on ne retrouve pas « **une mention de non-tolérance à la violence** » dans ladite politique.

Par ailleurs, dans la politique en prévention de la violence élaborée par l'employeur, il est mentionné en objet : « *Prévention des manifestations de violence par la clientèle à l'endroit de*

toute personne œuvrant à la résidence Memphrémagog ». Nous rappelons à Mme C que la violence peut être interne ou externe :

- Violence interne

Elle se manifeste entre les travailleurs provenant de tous les niveaux hiérarchiques d'une même organisation, y compris les représentants de l'employeur.

- Violence externe

Elle peut s'exprimer entre des travailleurs et toute autre personne présente dans le milieu de travail sans lien d'emploi avec celui-ci, comme un client, un patient, un fournisseur ou un visiteur.

À l'issue des observations et des discussions sur la politique en prévention de la violence, Mme C s'engage à apporter les modifications nécessaires. **À cet effet, la dérogation nº1 est considérée en cours de réalisation.**

Un délai additionnel est accordé à l'employeur.

Procédure d'intervention sécuritaire lors de situations de violence/Protocole d'urgence

L'employeur a élaboré une procédure appelée « 2- *Procédure de prévention et d'intervention de crise* ». À la lecture de ladite procédure, l'employeur mentionne « le port des vêtements adaptés au travail tels que décrits dans la politique vestimentaire de la résidence Memphrémagog ». Nous discutons avec Mme C et nous lui rappelons que les vêtements doivent être adaptés aux différentes formes d'agressions (morsures, égratignures, coupures, etc.). De plus, les vêtements fournis par l'employeur doivent être énoncés dans la procédure d'intervention. Nous lui suggérons de consulter la conseillère de la mutuelle de prévention afin de déterminer quels sont les équipements de protection individuelle adaptés à la réalité de leur milieu de travail.

Par ailleurs, l'employeur mentionne également dans sa procédure « assurer le soutien et l'aide nécessaire à la personne (travailleur) victime de violence ». Toutefois, l'employeur ne précise pas quel type de soutien et d'aide sont offerts.

De plus, l'employeur mentionne dans sa procédure le délai requis pour lequel le registre d'accident, le registre des agressions et le formulaire d'enquête et analyse d'accident doivent être complétés. Toutefois, l'employeur ne mentionne pas quels sont les délais de traitement de chaque événement. Nous rappelons à Mme C qu'il est important de déterminer les délais et les différentes étapes de traitements d'un événement. En effet, ceci permet au travailleur victime de faire le suivi de son dossier.

Au terme des discussions sur la procédure d'intervention, Mme C s'engage à compléter sa procédure de prévention et d'intervention de crise. **À cet effet, la dérogation nº2 est considérée en cours de réalisation.**

Un délai additionnel est accordé à l'employeur.

Formation et information des travailleuses et travailleurs

Dans sa « *2- Procédure de prévention et d'intervention de crise* », l'employeur énumère les façons d'agir face à une situation de violence. Toutefois, l'employeur ne mentionne pas les formations que les travailleurs doivent suivre. Nous discutons avec Mme C à ce sujet. Mme C nous fait savoir qu'un programme de formation est disponible, mais elle ne nous le présente pas. Nous rappelons à Mme C que le programme de formation doit contenir les informations pertinentes notamment, le titre de la formation et la date prévu de la formation. Après discussions, Mme C s'engage à nous envoyer le programme de formation complet. **À cet effet, la dérogation nº3 est considérée en cours de réalisation.**

Un délai additionnel est accordé à l'employeur.

Procédure de signalement

L'employeur a élaboré une procédure de signalement appelé « *3- Procédure de déclaration d'événement accidentel ou de situation dangereuse* ». Dans ladite procédure, il est écrit : « La déclaration peut être faite verbalement… ». Nous rappelons à Mme C que toute déclaration doit être consignée par écrit afin de laisser des traces.

Par ailleurs, il est également écrit dans la procédure : « Lorsque nécessaire, remplir le formulaire prévu à cette fin... ». Nous rappelons également à Mme C que toute situation, même bénigne, doit être déclarée et enregistrée.

Au regard des explications des inspecteurs, Mme C s'engage à modifier sa procédure de déclaration d'événement. **À cet effet, la dérogation nº4 est considérée en cours de réalisation.**

Un délai additionnel est accordé à l'employeur.

Procédure de demande d'aide

L'employeur a élaboré une procédure appelée « *4-Procédure de demande d'aide* ». Cette procédure vise une action rapide lors d'un besoin d'aide, peu importe la situation d'urgence.

Grille d'identification des agressions

Après la lecture de la « 5-Grille d'identification des agressions », il ressort de cela que l'employeur n'a pas identifié les agressions entre travailleurs et les agressions entre travailleurs et représentant de l'employeur. Nous suggérons à l'employeur d'ajouter deux rubriques : une rubrique pour les agressions entre travailleurs et une autre rubrique pour les agressions entre travailleurs et représentant de l'employeur.

Une vérification sera effectuée au prochain suivi.

EAA : Enquête et analyse des accidents de travail

Après avoir pris connaissance du document nommé « *5-EAA : Enquête et analyse des accidents de travail* », nous suggérons à l'employeur de :

- Ajouter un croquis (corps humain) qui permet d'identifier la partie du corps qui est blessée;
- Ajouter une rubrique pour identifier le type d'événement (agressions, harcèlement, accident de travail, etc.) afin d'acheminer l'enquête et l'analyse de l'événement vers la ressource appropriée pour faciliter le traitement;
- Augmenter l'espace réservé à la description de l'événement.

Une vérification sera effectuée au prochain suivi.

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

- Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST);
- Règlement sur la santé et la sécurité au travail (RSST);
- Association sectorielle paritaire (ASSTSAS);
- Site Internet de la CNESST

Prévention

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite

Violence en milieu de travail

- https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-en-milieu-travail

Harcèlement en milieu de travail

- https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail

Conclusion

À la suite des observations et des informations recueillies lors de cette intervention, il a été décidé d'accorder un délai additionnel de soixante-quatorze jours (74) à l'employeur pour la correction des dérogations émises lors de l'intervention initiale effectuée le 25 juin 2024.

Vous trouverez également l'état des dérogations 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 le 16 octobre 2024 à 9h00.

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information.

CNESST B **Inspecteur SST**
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1650 rue King Ouest, bureau 204, Sherbrooke, QC, J1J 2C3
Courriel :

CNESST A **Inspectrice SST**
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1650 rue King Ouest, bureau 204, Sherbrooke, QC, J1J 2C3
Tél.:
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384645	5 août 2024	RAP1477769

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

9324-3137 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur ne s'est pas assuré de mettre en place une politique pour contrer la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des facteurs de risques psychosociaux chez le travailleur. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1473345) - Délai expire le 2024-07-30	2024-10-15	En cours
2	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur ne s'est pas assuré de mettre en place une procédure d'intervention sécuritaire lors de situations de violence (protocole d'urgence) pour contrer la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des facteurs de risques psychosociaux chez le travailleur. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1473345) - Délai expire le 2024-07-30	2024-10-15	En cours
3	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur ne forme pas de façon adéquate les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures et des risques psychosociaux chez le travailleur. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1473345) - Délai expire le 2024-07-30	2024-10-15	En cours
4	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur ne s'est pas assuré de mettre en place une procédure claire de signalement, connue de tous, cette situation peut porter atteinte à l'intégrité physique et psychique du travailleur. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1473345) - Délai expire le 2024-07-30	2024-10-15	En cours

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Estrie
Place-Jacques-Cartier
1650, rue King Ouest, bur. 204
Sherbrooke (Québec) J1J 2C3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
8 août 2024 à 11:15	DPI4384459	8 août 2024	RAP1478193

Destinataire

Numéro d'employeur :

Villa des Plateaux

187, rue Principale
Saint-Alexis-de-Matapédia QC G0J 2E0

Représentant de l'employeur
Madame Mélissa Gauthier, Directrice générale

Lieu de travail

Numéro :

Villa des Plateaux

187, rue Principale
Saint-Alexis-de-Matapédia QC G0J 2E0

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 6 juin dernier afin de vérifier les correctifs mis en place concernant les produits dangereux (SIMDUT).

Personne rencontrée

Mme B

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme B et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention.

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

Mme B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1472041). Elle mentionne que le rapport a été affiché à la vue des travailleurs.

Documents reçus :

Avant l'intervention, le 22 juin dernier, Mme B me fait parvenir le document suivant :

- ✓Procédure « Entretien des planchers – La sécurité d'abord », 1 page.

Mme B me remet le document « Attestation des connaissances et de la compréhension des procédures administratives »

Procédure d'entretien des planchers

Une procédure d'entretien des planchers a été élaborée. Celle-ci contient la méthode de préparation du produit, la procédure de nettoyage et les équipements de protection pour contrôler les risques de chute et l'exposition aux produits.

Des suggestions d'amélioration sont discutées afin de préciser certains éléments d'informations.

Mme B m'informe que la procédure a été affichée à deux endroits, soit dans le bureau des préposés aux bénéficiaires et au sous-sol. La procédure a été présentée aux employés d'entretien (#3) au cours de la semaine du 24 juin dernier.

Les avis de dérogation sont corrigés.

Prise en charge - Permanence des correctifs :

La « Procédure d'entretien des planchers » a été ajouté à la liste de contrôle utilisé et rempli par un représentant de l'employeur dans le cadre du programme d'accueil d'un nouvel employé.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384459	8 août 2024	RAP1478193

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.

Conclusion

Vous trouverez l'état des dérogations dans l'avis de correction ci-joint.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

A Inspecteur

Service de la prévention-inspection – Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine et Bas-Saint-Laurent

Direction de la prévention-inspection Sud-Est

Direction générale des opérations en prévention-inspection – Capitale-Nationale et réseau régional

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

180, rue des Gouverneurs, Case Postale 2180

Rimouski (Québec) G5L 7P3

Tél : ou 1-800-668-2773, poste

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
DPI4384459	8 août 2024	RAP1478193

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

Villa des Plateaux

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) Mélange d'un produit dangereux à l'eau pour le lavage des planchers 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 la procédure écrite décrivant la méthode de travail sécuritaire pour le mélange d'un produit dangereux. Il y a un danger de brûlure chimique. - Observé le : 2024-06-06 (RAP1472041) - Délai expire le 2024-07-21	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(3) Méthode de lavage des planchers 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 procédure de nettoyage sécuritaire concernant les planchers. Il a un danger de chute . - Observé le : 2024-06-06 (RAP1472041) - Délai expire le 2024-07-21	-	Effectuée
3	LSST / 51, al. 1(9) Méthode de nettoyage des planchers 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, ils ne connaissent pas la méthode de nettoyage des planchers, il y a risque de chute. - Observé le : 2024-06-06 (RAP1472041) - Délai expire le 2024-07-21	-	Effectuée

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
G.-Î.-M. et B.-St-L.
180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski (Québec) G5L 7P3

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 2024 à 10:00	DPI4386564 DPI4386565	21 août 2024	RAP1479140

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Ville-Marie, soc. commandite

1900, boulevard des Sources, bureau 102
Pointe-Claire (Québec) H9R 4Z3

Représentant de l'employeur
Monsieur Christian G. Archambault, Président

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Ville-Marie, soc. commandite

2150, avenue Papineau
Montréal (Québec) H2K 4J6

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 25 juin 2024 afin de vérifier les correctifs mis en place concernant la tenue des lieux, la sécurité des machines, les risques psychosociaux et la manipulation de charges (voir le rapport d'intervention RAP1474007).

Personnes rencontrées

Mme B

Mme C

M. D

Description des observations et informations recueillies

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

Risques psychosociaux

-Mme B me confirme que les travailleurs sont maintenant formés sur la politique de prévention du harcèlement et de violence en milieu de travailleur, et ce, afin d'éviter les risques de harcèlement et de violence physiques et psychologiques. Mme B me remet le registre des travailleurs ayant reçu la formation et elle me transmet par courriel la présentation « PowerPoint » de la formation offerte. **La dérogation est corrigée.**

-Mme C m'explique que des boutons de panique sont maintenant disponibles pour les PAB travaillant seuls la nuit. Elle ajoute que l'activation de ces boutons transmet un appel au service d'urgence (911) et sur son téléphone. Après l'intervention, Mme C me transmet par courriel la procédure décrivant l'utilisation des boutons de paniques. Mme C me confirme que les travailleurs sont informés sur cette mesure et que la procédure écrite est affichée dans les bureaux des PAB. **Les dérogations sont corrigées.**

Salle d'ascenseur

-L'élément de transmission d'énergie (poulies et courroie) du moteur de l'ascenseur est maintenant muni d'un protecteur fixe éliminant le risque découlant de l'accès à la zone dangereuse. **La dérogation est corrigée.**

Salle électrique

-L'accès aux panneaux électriques est maintenant dégagé. **La dérogation est corrigée.**

-L'élément de transmission d'énergie (poulies et courroie) du système de ventilation est maintenant muni d'un protecteur fixe éliminant le risque découlant de l'accès à la zone dangereuse. **La dérogation est corrigée.**

La surcharge de travail

Mme C et M. D (représentant des travailleurs) me confirment qu'il n'y a pas de problème de surcharge de travail dans le milieu de travail. Mme C m'explique que le ratio de nombre de PAB disponible par rapport au nombre de résidents respecte les recommandations. Elle ajoute que les résidents sont autonomes, ce qui diminue les interventions des PAB. Mme C m'explique aussi que les PAB arrivent à effectuer leurs tâches dans le temps alloué, sans qu'il y ait de retard ou de report dans les tâches demandées.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4386564 DPI4386565	21 août 2024	RAP1479140

RAPPORT D'INTERVENTION

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs

Le programme de prévention est à jour pour l'année 2024. Celui-ci contient un plan d'action avec des responsables et des dates de suivi afin d'assurer sa mise en application. **Afin d'assurer la permanence des correctifs réalisés lors de cette intervention, je demande à l'employeur d'ajouter les risques identifiés à son programme de prévention**.

Conclusion

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A

Inspecteur

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

Tél :

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4386564	21 août 2024	RAP1479140

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 Ville-Marie, soc. commandite

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur n'a pas formé adéquatement les travailleurs sur la procédure de harcèlement physique ou psychologique. Il y a un risque de lésions physique ou psychologique. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1474007) - Délai expire le 2024-08-18	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler un risque, à savoir l'exposition des PAB travaillant seuls la nuit à de la violence en mileu de travail. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1474007) - Délai expire le 2024-08-18	-	Effectuée
3	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, l'employeur n'a pas formé adéquatement les travailleurs sur les les méthodes et techniques mise en place visant à identifier et à contrôler un risque, à savoir l'exposition des PAB travaillant seuls la nuit à de la violence en mileu de travail. Il y a un risque de lésions physique ou psychologique. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1474007) - Délai expire le 2024-08-18	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4386565	21 août 2024	RAP1479140

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 Ville-Marie, soc. commandite

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 288, al.1(4) L'empilage du matériel n'est pas effectué de façon à ce que les piles ne gênent pas l'accès aux panneaux électriques dans la salle électrique. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1474007) - Délai expire le 2024-07-05	-	Effectuée
2	RSST / 177, al.2 L'accès aux éléments mobiles de transmission d'énergie(poulies et courroie) du système de ventilation n'est pas protégé par un protecteur fixe ou un protecteur mobile avec dispositif de verrouillage ou d'interverrouillage. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1474007) - Délai expire le 2024-07-20	-	Effectuée
3	RSST / 177, al.2 L'accès aux éléments mobiles de transmission d'énergie(poulies et courroie) de l'ascenseur n'est pas protégé par un protecteur fixe ou un protecteur mobile avec dispositif de verrouillage ou d'interverrouillage. - Observé le : 2024-06-25 (RAP1474007) - Délai expire le 2024-07-20	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 septembre 2024 à 12:30 **Sans visite**	**DPI4383249**	**9 septembre 2024**	**RAP1481435**

Destinataire

Numéro d'employeur :

Société en Commandite L' Initial

2400, rue des Nations, bureau 137
Saint-Laurent (Québec) H4R 3G4

Représentant de l'employeur
Monsieur Luc Maurice, Président

Lieu de travail

Numéro :

Société en Commandite L' Initial

300, boulevard Wilfrid-Lavigne
Gatineau (Québec) J9H 0K4

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1er mai et 12 juin 2024 afin vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs (réf : RAP1467889, RAP1473340).

Personne contactée

- M. B

Déroulement de l'intervention

Le 16 août 2024, M. B me fait parvenir par courriel leur procédure de gestion de conflits qui a été élaborée ainsi qu'un document pour les étapes de suivi (méthode de rappel).

Le 3 septembre 2024, j'envoie mes recommandations par courriel à M. B concernant la procédure de gestion de conflits.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	9 septembre 2024	RAP1481435

RAPPORT D'INTERVENTION

Le 9 septembre 2024, M. B communique avec moi pour discuter de la procédure de gestion de conflits.

De plus, lors de l'intervention, l'avis de correction est mis à jour.

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

Description des observations et informations recueillies

- M. B, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1473340).

- Suivi d'une dérogation :

Dérogation #3 : Procédure de gestion des conflits

M. B me fait parvenir par courriel le 16 août 2024, une procédure de gestion de conflits qu'ils ont élaborée.

Dans la procédure, on retrouve ces points :

- Préambule et objectifs
- Portée
- Définition
- Types de conflits
- Traitement d'une situation conflictuelle
- Bonnes pratiques en matière de résolution de conflits

Après en avoir pris connaissance du document, je fais parvenir par courriel le 3 septembre 2024, mes recommandations à M. B par courriel.

Je recommande à l'employeur d'ajouter ces points à sa procédure soit :

- Ce qui est attendu de la part de chacun (directeur, supérieur, travailleur)
- Les étapes de l'enquête à la suite du dépôt d'une plainte tel que le délai approximatif, est-ce que le plaignant reçoit une confirmation de réception de sa plainte? Qui traitera la plainte? Est-ce que les témoins, plaignants, personnes mises en cause seront interrogées? Confidentialité de l'enquête? Etc.
- De plus, à la suite de l'enquête, est-ce qu'il pourrait y avoir des mesures disciplinaires? Si oui, lesquels

La dérogation #3 est en cours.

Dérogation #4 : Méthode de rappel

M. B me fait parvenir par courriel le 16 août 2024, un document avec les étapes de suivi fait depuis notre intervention du 1er mai 2024 et celles à venir (formation des gestionnaires et travailleurs, lecture de la politique HP par les travailleurs, affiche dans la salle de repos avec code QR permettant aux travailleurs de faire un signalement ou plainte de façon plus facile, revoir avec les travailleurs le programme d'aide aux employés et afficher dans la salle de repos une affiche du programme, etc).

La dérogation #4 est effectuée.

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

À la suite des observations faites et des informations recueillies, vous trouverez l'état des

dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint. Un suivi sera effectué à l'échéance des délais accordés.

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.

A inspectrice

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

15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3

Tél : 819-778-8600 #

Cellulaire :

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	9 septembre 2024	RAP1481435

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Société en Commandite L' Initial

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
3	LSST / 51, al. 1(16) Procédure de gestion des conflits L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé, sur les lieux du travail, à une situation de violence physique (et/ou) psychologique. - Observé le : 2024-05-01 (RAP1467889) - Délai expire le 2024-08-29	2024-09-30	En cours
4	LSST / 51, al. 1(9) Méthode de rappel L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail en ce [ex: qu'il ne leur a pas fourni l'information concernant la politique d'harcèlement psychologique ou sexuelle existante et l'utilisation du programme d'aide aux employés.] - Observé le : 2024-05-01 (RAP1467889) - Délai expire le 2024-08-29	-	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
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
28 août 2024 à 10:30	DPI4386672	11 septembre 2024	RAP1481674

Destinataire

Numéro d'employeur :

Manoir Drummond

248, rue Hériot
Drummondville (Québec) J2C 1K1

Représentant de l'employeur
Madame Sylvie Boissonneault, répondante

Lieu de travail

Numéro :

Manoir Drummond

248, rue Hériot
Drummondville (Québec) J2C 1K1

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Visite suite à une plainte sur différents éléments de sécurité dans la cuisine et la buanderie.

Personnes rencontrées

-Mme B
-Mme C
-Mme D
-Mme E
-Mme F

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4386672	11 septembre 2024	RAP1481674

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'une résidence pour personne autonome et semi-automne (RPA). L'entreprise fait partie du secteur d'activité (030) Services médicaux et sociaux. Il y a environ 27 travailleurs syndiqués.

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées ci-haut et leur explique le but de notre rencontre. Je recueille les informations générales sur l'entreprise. Par la suite, j'effectue une visite des lieux.

Description des observations et informations recueillies

Lors de ma visite, je constate que :

Cuisine

À la cuisinière gaz, il y a un rond que la flamme monte de quelques pouces et on ne peut pas la diminuer. Il y a un risque de brûlure. Le tout devra être réparé. Une dérogation est émise (dérogation # 1).

Le mélangeur a tous ses attributs de sécurité soit un dispositif d'interverrouillage fonctionnel et un bouton d'arrêt d'urgence.

Entretien

Je constate la présence d'un escabeau de grade 3 soit à usage domestique. Seuls les escabeaux de grade 1 ou 2 sont acceptables. Une dérogation est émise (dérogation # 2).

Buanderie

La plainte m'mentionnait le manque de ventilation. Je constate que bien qu'il n'y ait pas de ventilation naturelle directement dans la pièce de la buanderie il y a de la ventilation mécanique soit un ventilateur situé au plafond, un sur un meuble et un autre à la sortie.

LMRSST

J'informe l'employeur au sujet du régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation prévu par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST).

Depuis, le 6 avril 2022, l'employeur doit déterminer ses obligations concernant la mise en application des mécanismes de prévention et de participation. Afin de l'aider dans ce processus,

j'invite celui-ci à consulter l'outil d'aide prévu à cet effet :

https://servicesenligne.cnesst.gouv.qc.ca/formation/outil-regime-interimaire/index.html/

Conclusion

Des dérogations sont émises. Un suivi sera fait à l'échéance des délais.

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST A

Inspectrice
Service de la prévention-inspection- Mauricie et 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,
Télécopieur : (819) 372-3264
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4386672	11 septembre 2024	RAP1481674

Dérogations

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

Employeur visé	Numéro
Manoir Drummond	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(7) Le matériel fournit n'est pas sécuritaire et maintenu en bon état puisque le rond de la cuisière au gaz ne s'ajuste pas et de s'abaisse pas. La flamme demeure élevée de quelques pouces. Il y a un risque de brûlure.	2024-09-27	Non commencée
2	RSST / 25 L'escabeau de classe 3 - service léger , n'est pas conforme à la norme Échelles portatives CSA-Z11, puisque seuls des escabeaux de classe 2 à classe 1AA, de service moyen à service spécial, soit l'usage raisonnablement prévu pour le secteur commercial, doivent être utilisés.	2024-09-27	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
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 septembre 2024 à 13:00	DPI4389288	12 septembre 2024	RAP1481879

Destinataire

Numéro d'employeur :

2951-9311 Québec inc.

95, rue Desbiens, bureau 117
Amqui (Québec) G5J 3P7

Représentant de l'employeur
Madame Isabelle Savoie, Présidente

Lieu de travail

Numéro :

Manoir Des Pignons

95, rue Desbiens, bureau 117
Amqui (Québec) G5J 3P7

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 attribuables aux contraintes thermiques.

Personnes rencontrées

Monsieur B

Monsieur C

Madame D

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *« Manoir Des Pignons »* œuvre dans le secteur *d'activité (30) – Services médicaux et sociaux* et se spécialise dans des offres de service comme résidence pour personnes âgées (RPA). Cet établissement emploie environ 25 travailleurs non syndiqués répartis sur 3 quarts de travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4389288	12 septembre 2024	RAP1481879

RAPPORT D'INTERVENTION

Prise en charge de la santé et de la sécurité du travail :

-
- On m'informe que des rénovations sont en cours et ;
- On m'informe qu'un programme de prévention (PP) est probablement présent dans un répertoire informatique partagé. Les parties m'informent ne pas être au courant de son contenue. L'inspecteur ne peut vérifier la présence d'un PP lors de l'intervention.

  Je demande à l'employeur de me faire parvenir par courriel une copie de son PP pour fin d'analyse.

  Monsieur C ***s'engage*** *à faire les démarches afin que et que le PP soit disponible et connu des travailleurs.*

  J'informe l'employeur que des avis de corrections supplémentaires pourraient être émis suivant la réception d'une copie du PP de l'établissement par courriel.

  Lors de l'intervention, j'informe les parties que le programme de prévention doit être adapté et doit cibler les dangers propres au milieu de travail. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que l'ensemble des risques soient traités dans son programme de prévention.

  Je rappelle également à l'employeur que a comme obligations contractuelles de :

  - *mettre en application un programme de prévention pour chacun de ses établissements pendant la durée de la présente entente, le mettre à jour et le diffuser aux travailleurs par tout moyen leur permettant de le consulter facilement. Ces obligations s'appliquent à compter du 1er avril 2022 qui n'avait pas à mettre en application un tel programme en vertu de la loi ou d'une entente antérieure. Ce délai peut toutefois être prolongé avec l'accord de la CNESST pour des motifs qu'elle estime raisonnables;*

- *mettre en place des moyens pour promouvoir la connaissance du programme de prévention par les travailleurs;*
- *mettre en place des moyens pour favoriser la participation des travailleurs à la prise en charge de leur santé et de leur sécurité au travail;*
- *utiliser des méthodes et des techniques pour identifier les risques, les éliminer et les contrôler;*
- *planifier les actions en santé et sécurité du travail à mettre en oeuvre pour l'année à venir;*
- *effectuer un bilan annuel des actions en santé et sécurité du travail réalisées;*
- *désigner, en collaboration avec , un responsable en santé et sécurité du travail qui a pour fonctions d'accompagner et de soutenir dans leur prise en charge de la santé et de la sécurité du travail et d'intervenir en vue de faire corriger les situations inadéquates qui lui ont été signalées par la CNESST. Ce responsable sera l'interlocuteur principal de la CNESST, mais pourra, au besoin, déléguer ses tâches à d'autres collaborateurs;*
- *collaborer avec le responsable en santé et sécurité du travail désigné par la mutuelle de prévention afin d'améliorer sa prise en charge de la santé et de la sécurité du travail et de corriger les situations inadéquates;*
-

- Un comité santé sécurité est en cours d'élaboration;
- De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs par compagnonnage. La durée de celui-ci est selon la nature de la tâche à effectuer;
- Des formations sont données aux travailleurs tels que : Formation de secouriste en milieu de travail, formation Loi 90, formation d'accueil concernant les équipements, formation PTSB, formation protocole d'urgence, formation gestion agressivité;
- Il y a une politique en matière de santé et sécurité au travail;
- Il y a une politique en matière de harcèlement, drogue et alcool;
- Il y a une politique en matière d'assignation temporaire;
- Des inspections quotidiennes informelles visuelles des lieux de travail sont réalisées par l'employeur;

- Des inspections préventives sont effectuées concernant les différents équipements de cuisine et de ventilation;
- Des inspections du système de sécurité incendie sont prévues;
- Des inspections du système de ventilation sont réalisées par une firme externe;
- Les travailleurs sont invités à aviser verbalement l'employeur en cas de problème de santé et sécurité;
- Des équipements de protection individuelle (ÉPI) sont prévus et fournis par l'employeur;
- Il y a des secouristes en milieu de travail de formés;
- Des trousses de premiers soins sont disponibles;
- Il y a un registre d'accident de disponible;
- Des enquêtes d'accident sont réalisées de façon formelle par l'employeur.

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 MM B et C ainsi que Mme D et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

On m'informe que des changements au niveau de la direction ont eu lieu dans les derniers jours.

Mécanismes de prévention et de participation des travailleurs

J'informe l'employeur que selon les informations recueillies pour l'établissement, les obligations suivantes, du régime intérimaire, sont entrées en vigueur le 6 avril 2022:

- Les mécanismes de participation des travailleuses et travailleurs : former un ***Comité santé et sécurité (CSS)*** *et* désigner un ***représentant en santé et en sécurité (RSS).***

J'invite également l'employeur à :

- *Consulter la page Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca) afin d'avoir davantage d'information sur la marche à suivre;*
- *Consulter la page Représentant en santé et en sécurité dans un établissement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca) afin de consulter, plus en détail, les différentes fonctions du RSS.*

Risques attribuables aux contraintes thermiques

Lors de l'intervention, j'informe l'employeur des différentes mesures préventives concernant les risques attribuables aux contraintes thermiques. On m'informe qu'il n'y a pas d'eau potable de disponible temporairement dans l'établissement depuis plusieurs mois à cause de travaux en cours du système d'aqueduc de la ville. On m'informe que de l'eau en bouteille est disponible aux travailleurs ainsi qu'au résident en tout temps. On m'informe également des éléments suivants :

- Une thermopompe est présente et fonctionnelle;
- Les airs communs (salle à manger, salons, etc.) sont équipés d'air climatisé;
- Lors de canicule, les travailleurs distribuent de l'eau sur les étages aux résidents. L'eau est transportée avec un chariot à l'aide de l'ascenseur sur les différents étages de l'établissement;
- La température intérieure peut dépasser les 30 degrés Celsius en été. Des mesures préventives informelles sont alors mises en place telles que :
    - Remettre à plus tard ou à une période plus fraiche des taches demandant plus d'effort de la part des travailleurs;
    - Ajustement du rythme de travail;
    - Rappel aux travailleurs concernant la consommation d'eau, ainsi que les pauses dans un endroit frais.

Cependant, les parties me confirment qu'il n'y a pas de plan d'action formel d'élaboré décrivant les mesures à prendre pendant les journées chaudes en tenant compte des conditions de travail. Il y a un risque d'épuisement ou de coup de chaleur des travailleurs.

On m'informe également que les travailleurs ne sont pas informés des dangers, des conditions propices aux coups de chaleur, des mesures préventives mises en place, des symptômes et des

signes à surveiller, ainsi que des soins à prodiguer en cas de malaise. Il y a un risque d'épuisement ou de coup de chaleur des travailleurs.

Des avis de dérogations sont émis à ce sujet.

Informations supplémentaires : Signes, symptômes et premiers secours

Par temps très chaud, il est important de se protéger du soleil et de la chaleur. Une température ambiante et un taux d'humidité élevés, le travail en plein soleil, le port de vêtements sombres et inadéquats, des tâches exigeantes faites sans périodes de repos, un manque d'hydratation adéquat et un manque d'acclimatation à la chaleur sont tous des facteurs de risque de coup de chaleur. Il est donc important d'évaluer le niveau de risque par temps chaud.

Dans ces conditions, l'employeur doit mettre en place des mesures préventives pour fournir à son équipe de travail des conditions sécuritaires, surtout lors de vagues de chaleur. Les travailleurs doivent appliquer ces mesures et porter une attention particulière à leur état général et à celui de leurs collègues.

1.1 Premier niveau - Épuisement par la chaleur – Prendre une pause dans un endroit frais rapidement, s'hydrater et consulter un médecin si l'état se détériore :

- *Peau pâle, chaude et moite*
- *Transpiration excessive*
- *Respiration rapide*
- *Étourdissements, vertiges*
- *Fatigue inhabituelle*

1.2 Deuxième niveau - Coup de chaleur – Urgence médicale

- *Absence de transpiration*
- *Peau chaude et sèche*
- *Propos incohérents*
- *Perte d'équilibre, démarche chancelante*
- *Somnolence*
- *Nausées et vomissements*
- *Perte de conscience, convulsions*

1.3 Premiers secours – Coup de chaleur

1. *Alerter les premiers secours : les secouristes en milieu de travail et le service 911*
2. *Transporter la personne à l'ombre ou dans un endroit frais et enlever ses vêtements*
3. *Asperger son corps d'eau*
4. *Faire le plus de ventilation possible*
5. *Lui donner de l'eau fraîche en petites quantités si elle est consciente et lucide*

J'invite fortement l'employeur à consulter la page internet suivante concernant les moyens de prévention pour les travailleurs : Coup de chaleur | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca).

J'invite fortement l'employeur à consulter la page internet suivante concernant l'évaluation du niveau de risques en lien avec les contraintes thermiques : Travailler à la chaleur... Attention! - 4e édition (gouv.qc.ca).

J'invite l'employeur à me faire parvenir toute information et document par courriel sur l'évolution des réalisations concernant les différentes dérogations émises.

est un partenaire important pour tout ce qui concerne la santé et sécurité au travail. J'encourage l'employeur à s'y référer pour tout besoin ou demande d'information à ce sujet.

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

Mécanismes et références disponibles

Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail doivent mettre en place le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Pour les établissements de votre secteur d'activités, comptant **moins de 20 travailleurs**, l'employeur doit documenter par écrit l'identification des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il s'agit d'un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. De plus, un(e) agent(e) de liaison en santé et en sécurité doit être nommé(e) au sein des travailleurs.

Pour les établissements du même groupe, mais comptant **20 travailleurs et plus**, en complément à l'identification des risques, l'employeur doit documenter par écrit l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il s'agit d'un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser. Finalement, un comité de santé et de sécurité doit être formé dans ces établissements et un(e) représentant(e) en santé et en sécurité nommé, au sein des travailleurs.

Pour plus d'information, vous êtes invités à consulter l'adresse suivante :
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention

- L'entreprise fait partie d'une association sectorielle paritaire. Les associations sectorielles sont des organismes autonomes et paritaires, sans but lucratif, fondées et administrées par des associations d'employeurs et de travailleurs. Elles ont pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant aux secteurs d'activités qu'elles représentent des services de formation, d'information, de recherche et de conseil. Il vous est possible de rejoindre votre association aux coordonnées suivantes :

  Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales **(ASSTSAS)**
  Téléphone : 1 800 361-4528
  http://www.asstsas.qc.ca/

- Des outils et des documents ont été développés de façon à vous soutenir dans vos efforts de prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Ceux-ci sont disponibles sur le site

internet de la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca).

- Travailler à la chaleur... Attention! - 4e édition (gouv.qc.ca)
- travailler-a-la-chaleur-fiche-complementaire-employeurs.pdf (gouv.qc.ca)
- travailler-chaleur-attention.pdf (gouv.qc.ca)
- Coup de chaleur | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Conclusion

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.

CNESST

A

Inspecteur
Direction de la prévention-inspection - Sud-Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
180, rue des Gouverneurs, 2e étage
Rimouski (Québec) G5L 8G1
418 725-6100,
Courriel:

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4389288	12 septembre 2024	RAP1481879

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4389288	12 septembre 2024	RAP1481879

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

2951-9311 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Plan d'action - contraintes thermiques 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 du travailleur puisqu'il n'y a pas de plan d'action formel d'élaboré décrivant les mesures à prendre pendant les journées chaudes. Il y a un risque d'épuisement ou de coup de chaleur des travailleurs.	2024-10-13	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés des dangers, des conditions propices aux coups de chaleur, des mesures préventives mises en place (plan d'action), des symptômes et des signes à surveiller, ainsi que des soins à prodiguer en cas de malaise. Il y a un risque d'épuisement ou de coup de chaleur des travailleurs.	2024-10-13	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski (Québec) G5L 7P3

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 septembre 2024 à 13:30	DPI4390396	16 septembre 2024	RAP1482045

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Les Résidences Sélection S.E.C.-IV	La Roseraie (Ste-Foy)
22, rue Charles-Édouard Lévis (Québec) G6V 8E9	825, rue Arthur-Rousseau Québec (Québec) G1V 4S6
Représentant de l'employeur Madame Kim Kowalik, Présidente	

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la présence de punaise de lit dans le lieu de travail à la suite d'une demande externe.

Personnes rencontrées

Madame B

Monsieur C

Madame D

Présentation du lieu de travail

L'entreprise La Roseraie œuvre dans le secteur d'activité 30 — Services médicaux et sociaux et se spécialise dans l'hébergement privé pour les aînés. Elle emploie environ 100 travailleurs syndiqués répartis sur les quarts de jour, de soir et de nuit tous les jours de la semaine.

En ce qui concerne la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail :

- Des trousses de premiers soins sont mises à la disposition des travailleurs.
- En cas d'accident, celui-ci est inscrit dans un registre d'accident et une enquête/analyse est effectuée pour déterminer les causes de l'accident. Des mesures correctives sont mises en place au besoin pour éviter qu'un accident similaire se produise.
- [redacted] Mme B mentionne qu'un programme de prévention est en place. **Un suivi sera fait lors de la prochaine intervention.**
- Un comité de santé et de sécurité se rencontre aux trois mois. Il est composé de trois représentants de l'employeur et de trois représentant des travailleurs.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Régime intérimaire, mécanisme de prévention et de participation

Depuis le 6 avril 2022, un régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation a été mis en place. Les établissements qui ne sont pas munis de mécanismes de prévention et de participation dans les milieux de travail devront en implanter. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Selon les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au groupe prioritaire 6 et compte plus de 20 travailleurs. Les obligations suivantes s'appliquent donc à votre milieu de travail :

- L'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses de l'établissement doivent être documentées par écrit.
- Un comité de santé et de sécurité doit être formé, et une représentante ou un représentant en santé et en sécurité doit être désigné par les travailleurs et travailleuses. Représentant en santé et en sécurité dans un établissement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST (gouv.qc.ca)

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390396	16 septembre 2024	RAP1482045

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je tente à plusieurs reprises de contacter par téléphone Mme B le 5, 6 et 9 septembre 2024 afin de l'aviser de l'intervention à venir dans l'établissement à la suite d'une demande externe. Un message vocal est laissé à Mme B le 5 et le 6 septembre 2024.

Je me présente dans le lieu de travail le 9 septembre 13:30 comme mentionné dans les messages vocaux. Je rencontre les personnes nommées ci-haut dans le bureau de Mme B et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise puis nous discutons de la problématique de punaise de lit dans le lieu de travail ainsi que des mesures mises en place. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties et un délai est convenu pour apporter les correctifs.

Description des observations et informations recueillies

Demande externe

Les éléments portés à l'attention de la CNESST lors de la demande externe sont les suivants :

- Il y a une infestation de punaise de lit dans une chambre de la résidence.
- Les travailleurs n'ont pas les équipements de protection appropriés afin de prévenir la propagation des punaises de lit.

Rappel des événements

Le 21 août 2024, un travailleur effectue la réfection d'un lit dans une chambre de la résidence. Il constate la présence d'insectes non identifiés qu'il écrase et un spécimen est mis dans un bocal pour le montrer à M. C. Après avoir observé l'insecte dans le bocal, M. C se rend dans la chambre en question pour évaluer la situation. Il constate la présence de plusieurs insectes non identifiés sous le matelas et il procède au nettoyage avec divers produits sans utiliser d'insecticide. Mme B est informée par M. C de la situation et une firme d'extermination est contacté par téléphone.

Le 22 août 2024, une évaluation de la situation est faite par la firme d'extermination. La présence de punaises de lit dites *vieilles de plusieurs mois* est confirmée dans la chambre. Une inspection des chambres à côté, en dessous et au-dessus de celle-ci est effectuée. Aucune punaise de lit n'est constatée dans les autres chambres. La firme d'extermination remet à M. C la préparation à suivre pour le traitement contre les punaises de lit. Cette préparation doit être effectuée la veille du traitement.

Dans les premières journées suivant la confirmation de la présence de punaise de lit, une punaise de lit est retrouvée dans la salle à manger sur une chaise. M. C mentionne avoir inspecté la salle à manger, mais aucune autre punaise de lit n'est trouvée. La salle à manger n'est pas inspectée par la firme d'extermination lors de la visite du 22 août 2024.

Du 22 août au 28 août 2024, il est demandé au résident de cette chambre de rester de préférence dans sa chambre. Étant donné qu'il s'agit d'un milieu de vie, le résident n'est pas dans l'obligation de rester dans sa chambre, mais celui-ci le fait de manière volontaire.

Le 28 août 2024, M. C effectue la préparation pour le traitement. Cela consiste à libérer tous les espaces pour faciliter le traitement.

Le 29 août 2024, la firme d'extermination procède au traitement de la chambre qui contient les punaises de lit et il est mentionné qu'une évaluation de la situation sera faite dans un mois par cette même firme.

Protocole de gestion des punaises de lit

Mme B m'informe que l'établissement n'a jamais eu de problématique de punaise de lit auparavant. Aucun document ne permet d'informer l'employeur et les travailleurs du protocole à suivre concernant la gestion de punaise de lit dans l'établissement. **La dérogation # 1 est émise.**

Mesures de prévention mises en place

Équipement de protection individuelle

Des équipements de protection individuelle (ÉPI) sont mis à la disposition des travailleurs. Il s'agit de jaquettes jetables, de gants jetables et de sacs poubelle pour mettre par-dessus les chaussures des travailleurs. J'informe les parties que les sacs poubelle ne peuvent pas être utilisés par-dessus des chaussures puisque cela amène un risque de chute. Un sac poubelle n'a aucune propriété antidérapante. L'employeur s'engage à retirer les sacs poubelle prévus à cet effet.

Un sac est présent à l'entrée de la chambre pour disposer des ÉPI.

Un représentant de l'employeur a informé verbalement un représentant des travailleurs des ÉPI à utiliser lors des soins et des services à effectuer dans la chambre qui contient des punaises de lit. Aucun élément ne permet de confirmer que tous les travailleurs sont formés et informés sur les ÉPI à utiliser lorsqu'ils sont exposés au milieu de travail qui contient des punaises de lit. **La dérogation # 2 est émise.**

Méthode de travail sécuritaire

M. C mentionne que des méthodes et des techniques de travail doivent être utilisées pour effectuer correctement l'entretien de la chambre et des vêtements de l'usager qui résident dans la chambre avec des punaises de lit. Certains travailleurs sont informés des méthodes et techniques de travail. Tous les travailleurs qui sont exposés aux punaises de lit doivent être formés et informés sur les méthodes et les techniques de travail spécifique pour diminuer les risques de propagation de punaise de lit. **La dérogation # 3 est émise.**

Information aux travailleurs

Les travailleurs ne sont pas informés sur les punaises de lit. Par exemple, ils ne savaient pas ce qu'est une punaise de lit, comment cela se propage et quelles conséquences pour la santé cela peut mener. Les travailleurs n'ont pas les informations qui leur permettent de comprendre les risques pour leur santé et leur sécurité lorsqu'ils sont exposés aux punaises de lit dans leur milieu de travail. De plus, l'absence d'information peut provoquer de l'anxiété chez les travailleurs. **La dérogation # 4 est émise.**

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

Punaises de lit | APSAM

Conclusion

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390396	16 septembre 2024	RAP1482045

RAPPORT D'INTERVENTION

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

Un suivi des dérogations sera effectué le 16 octobre 2024 13 h 30.

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A **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, Québec (Qc) G1K 9K5
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390396	16 septembre 2024	RAP1482045

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Les Résidences Sélection S.E.C.-IV

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Procédure de gestion des punaises de lit 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 du travailleur puisqu'aucune procédure de gestion des punaises de lit n'est présente dans cet établissement . Il y a un risque de propagation des punaises de lit et les travailleurs sont exposés à un risque de piqure par ses insectes .	2024-10-15	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(3) Équipement de protection individuelle 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 les travailleurs ne sont pas informés des équipements de protection individuelle à utiliser pour éviter la propagation des punaises de lit . Il y a un risque de piqure par ses insectes pour les travailleurs .	2024-10-15	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(5) Méthode et technique de travail 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 du travailleur puisque les travailleurs ne sont pas formée et informés des méthodes et techniques de travail sécuritaire pour effectuer les soins et les services d'entretien ménager dans une chambre ayant une problématique de punaises de lit . Il y a un risque de piqure pour les travailleurs .	2024-10-15	Non commencée
4	LSST / 51, al. 1(9) Information sur les punaises de lit L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés sur les punaises de lit, ce qui peut mener à la propagation des punaises de lit et provoquer de l'anxiété chez les travailleurs.	2024-10-15	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 septembre 2024 à 15:30	DPI4365974 DPI4382129	18 septembre 2024	RAP1482547

Destinataire

Numéro d'employeur :

9126-5736 Québec inc.

456, rue Niverville
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A2

Représentant de l'employeur
Monsieur Florent Rousseau, administrateur

Lieu de travail

Numéro :

Maison Niverville

456, rue Niverville
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A2

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 25 juin 2024 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la réglementation applicable (voir le rapport RAP1473389).

Personne contactée

Madame B

Déroulement de l'intervention

Je communique avec madame B et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. À la fin de la discussion, j'effectue un récapitulatif.

Description des observations et des informations recueillies

SIMDUT
Madame B m'informe qu'elle fera une formation « maison » à l'ensemble des autres travailleurs qui n'ont pas suivi la formation. À cause de la période de vacances, cette formation

n'a pas encore eu lieu.

La dérogation #4 est en cours.

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

J'informe l'employeur qu'il doit s'assurer que les mesures mises en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du ou des travailleurs permettent d'éliminer ou de contrôler de façon permanente les dangers. Il doit notamment s'assurer de mettre en place les mesures de contrôle. Cela peut prendre la forme d'une tournée d'inspection périodique.

La dérogation #6 n'est pas débutée.

Conclusion

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

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A Inspecteur

Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec

Direction de la prévention-inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord

Direction des opérations et 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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4365974 DPI4382129	18 septembre 2024	RAP1482547

RAPPORT D'INTERVENTION

Trois-Rivières (Qc) G8Z 4J9

Téléphone : (800) 668-6210 #

Courriel :

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4365974	18 septembre 2024	RAP1482547

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

9126-5736 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 62.5 Les travailleurs n'ont reçu aucune formation concernant les produits dangereux. L'employeur doit mettre en place un programme de formation et d'information concernant les produits dangereux présents sur les lieux de travail. - Suivi le : 2024-06-25 (RAP1473389) - Délai expire le 2024-09-08 - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-06-24	2024-10-06	En cours
6	LSST / 51, al. 1(5) Permanence des correctifs : L'employeur doit se doter d'un moyen pour s'assurer que les risques identifiés et autres risques qui seront identifiés par l'employeur soient contrôlés. - Suivi le : 2024-06-25 (RAP1473389) - Délai expire le 2024-09-15 - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-07-01	2024-10-13	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
20 septembre 2024 à 9:15	**DPI4390513** **DPI4390514**	**3 octobre 2024**	**RAP1483049**

Destinataire

Numéro d'employeur :

Les Jardins d'Aurélie Inc.

1000, rue du Lux, bureau 302
Brossard (Québec) J4Y 0E3

Représentant de l'employeur
Monsieur Guillaume Journel, Président

Lieu de travail

Numéro :

Les Jardins d'Aurélie Inc.

2545, rue Dessaulles
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 0K2

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	A	
Aussi présents :	B	

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 service alimentaire de l'établissement à la suite d'un signalement au sujet de travailleuses incommodées à la suite de l'utilisation d'un lave-vaisselle industriel.

L'intervention a également comme objectif de vérifier la prise en charge de la santé et la sécurité du travail par l'employeur dans l'établissement.

Personnes rencontrées

Mme C

Mme D (TUAC 1991P)

M. E

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390513 DPI4390514	3 octobre 2024	RAP1483049

RAPPORT D'INTERVENTION

Personnes contactées

Mme F

M. G Technochimie inc. (distributeur Groupe BOD)

Présentation du lieu de travail

L'établissement Les Jardins d'Aurélie œuvre dans le secteur d'activité (30) - Services médicaux et sociaux et se spécialise dans l'hébergement et les soins de longue durée pour aînées issues de communautés religieuses. Il emploie environ 82 travailleurs syndiqués répartis sur 3 quarts de travail ; 7 jrs/7 24h/24 pour l'équipe de soins, 6h45 à 19h30 pour le service alimentaire et de 8h à 16h 7jrs/7 pour l'équipe d'entretien. L'établissement emploie également travailleuses d'agence (de jour). La résidence possède 133 chambres et accueille présentement 122 résidentes. Les usagères sont des personnes en perte d'autonomie, avec ou sans déficit cognitif. L'établissement possède une unité prothétique et offre également des soins de confort et des soins palliatifs.

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

- Il y a une politique en matière de santé et sécurité du travail.
- L'employeur possède un programme de prévention à jour (2024-2025) et celui-ci est mis à la disposition des travailleurs.
- Plusieurs risques et mesures de prévention sont identifiés au programme de prévention (ex. : chute de même niveau, planchers glissants, risques attribuables à l'effort physique, SIMDUT, risques liés aux soins offerts aux usagers, risques liés au travail en cuisine, en entretien ménager et pour les travaux de maintenance).
-
- Il existe un comité de santé et de sécurité (CSS) dans l'établissement. Celui-ci se réunit aux 3 mois.
- Un plan d'action 2024 est rédigé et il sera mis à jour prochainement à la suite de la prochaine réunion du CSS.
- Un représentant en santé et sécurité (RSS) est nommé.
- L'employeur a identifié les risques ergonomiques dans son établissement et a établi des mesures de prévention par écrit. Également, on nous déclare que des équipements de levage (verticalisateur et leviers) sont mis à la disposition des travailleurs afin de permettre le déplacement sécuritaire des personnes.

- Des formations en santé et sécurité du travail sont dispensées aux travailleurs (ex. : secouristes en milieu de travail, PDSP, formations spécifiques (ex. : toilettes partielles), SIMDUT).
- L'employeur s'assure que le personnel d'agence possède une formation PDSP et secourisme en milieu de travail.
- Lors de leur embauche, les nouveaux travailleurs sont jumelés avec un autre travailleur expérimenté pendant 2 jours.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes susmentionnées et nous leur expliquons le but de notre intervention. Nous recueillons des informations générales sur l'entreprise et effectuons une visite de la cuisine où se trouve le nouveau lave-vaisselle (unité de l'infirmerie). De plus, l'employeur nous remet une copie des rapports d'accident/incident au travail complétés par les travailleuses incommodées lors de l'utilisation du lave-vaisselle ainsi que les fiches de données de sécurité (FDS) des produits de nettoyage et de rinçage utilisés dans le lave-vaisselle. Des photos sont prises. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès de Mme C et Mme D

Un appel est également logé à Mme C à la suite de l'intervention afin d'obtenir des renseignements additionnels. Mme D est aussi contactée le 23 septembre 2024 afin de l'informer des renseignements additionnels demandés à l'employeur.

Le 25 septembre 2024, Mme C nous fait parvenir une copie des fiches techniques des produits utilisés dans le lave-vaisselle ainsi que la fiche technique du lave-vaisselle.

Le 26 septembre 2024, un appel est logé à M. G chez Technochimie inc., dans le but d'obtenir des précisions quant au fonctionnement du lave-vaisselle installé dans l'établissement.

Puis, le 30 septembre 2024, un appel est logé à Mme F dans le but de recueillir de l'information additionnelle.

Description des observations et informations recueillies

Lave-vaisselle industriel

Le 8 septembre 2024, un signalement est fait à la CNESST (Prévention-Inspection) à l'effet que travailleuses ont été incommodées à la suite de l'utilisation du nouveau lave-vaisselle dans la cuisine de l'unité de l'infirmerie.

- *Description des faits et informations recueillies*

Le nouveau lave-vaisselle industriel (en remplacement d'un lave-vaisselle domestique) a été installé et mis en service le 6 septembre 2024. Celui-ci a été installé par un plombier et a été réglé par un représentant du Groupe BOD pour les connexions de produits nettoyants et de rinçage du lave-vaisselle. À ce moment, aucune méthode de travail sécuritaire pour l'utilisation du nouveau lave-vaisselle n'avait été communiquée aux travailleurs.

Selon les rapports d'accident/incident du travail consultés, le 8 septembre 2024 vers 14h, travailleuses sont incommodées à la suite d'un cycle de lavage du lave-vaisselle (vaisselle du dîner). Les travailleuses remarquent une forte odeur et rapportent des démangeaisons, des picotements au niveau du nez et de la peau, des maux de tête, des rougeurs au niveau de la peau et une irritation à la gorge. Les travailleuses indiquent avoir rincé leur peau à l'eau froide à la suite de leurs symptômes. L'incident n'a pas mené à une consultation médicale pour aucune des travailleuses incommodées.

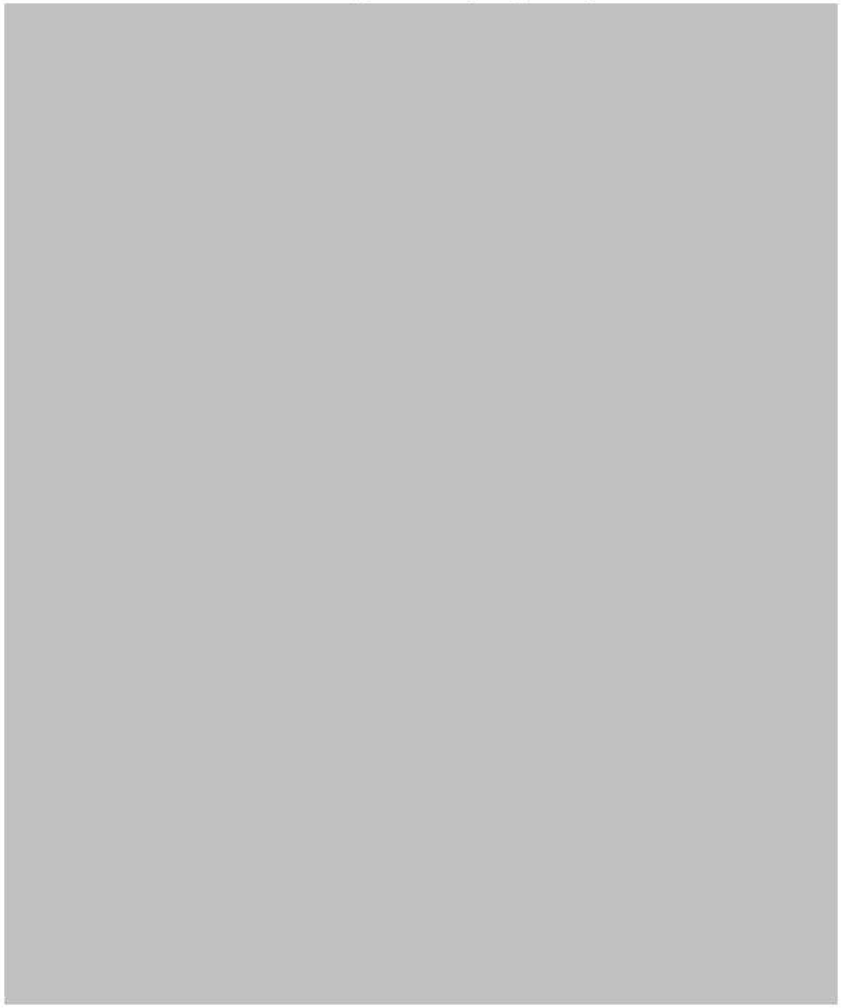
- *Mesures prises par l'employeur à la suite de l'incident*

Lorsqu'avisée de la situation, Mme C donne la consigne de ne pas utiliser le lave-vaisselle jusqu'à nouvel ordre. Mme C a obtenu les FDS auprès du Groupe BOD et a rédigé et affiché à la vue des travailleurs une procédure pour l'utilisation du lave-vaisselle. Puis, le 10 septembre 2024, un représentant du Groupe BOD effectue une inspection et une vérification du calibrage des produits utilisés pour le lave-vaisselle. Celui-ci conclut que l'installation et le calibrage des produits sont adéquats.

Mme C s'est assurée de communiquer la procédure pour l'utilisation du lave-vaisselle aux travailleurs avant d'autoriser la remise en fonction du lave-vaisselle.

Nous questionnons Mme C sur les causes potentielles de l'incident. Elle nous mentionne que les travailleuses ont peut-être rajouté de l'eau au courant de la journée et cela aurait provoqué l'ajout d'une double dose de produits dans le lave-vaisselle. Il n'y a pas eu d'enquête et d'analyse de l'incident. **Un suivi sur ce point sera effectué lors de la prochaine intervention.**

- *Procédure élaborée par l'employeur pour l'utilisation du lave-vaisselle*



- *Machine impliquée dans l'incident (lave-vaisselle)*

Dans la cuisine de l'unité de l'infirmerie, nous constatons la présence d'un lave-vaisselle industriel à basse température de marque CMA, modèle L-1X16. Celui-ci est installé sous le comptoir de la cuisine. On nous explique que le lave-vaisselle doit être rempli d'eau jusqu'à la limite indiquée au fond du lave-vaisselle (1 pouce d'eau). Ce remplissage doit s'effectuer manuellement, une seule fois dans la journée (le matin). Pour ce faire, les travailleuses doivent, la porte du lave-vaisselle ouverte, maintenir le bouton « FILL » de la machine jusqu'à ce que la quantité d'eau nécessaire soit atteinte sans toutefois dépasser la limite indiquée sur le panneau arrière à l'intérieur du lave-vaisselle (pour éviter les débordements).

Lors de la démonstration du remplissage du lave-vaisselle, nous ne remarquons pas d'odeur de produits chimiques ou autre odeur. Puis, nous constatons que le drainage s'effectue la porte fermée (laquelle est munie d'un dispositif de verrouillage fonctionnel). Pour drainer l'eau, les travailleurs doivent appuyer sur le bouton « DRAIN » (action maintenue). Aussi, nous remarquons que les boutons du lave-vaisselle sont protégés par une barre de métal.

- *Fonctionnement du lave-vaisselle*

Selon le représentant de Technochimie inc., il n'y a pas de produit chimique injecté dans le lave-vaisselle au moment du remplissage du lave-vaisselle par les utilisateurs. Ceci ne correspond pas à l'information transmise aux travailleurs par l'employeur. De plus, le représentant confirme qu'en aucun temps les travailleurs ne sont en contact avec les produits chimiques du lave-vaisselle pendant son fonctionnement.

Selon les renseignements recueillis, la quantité de produits est calibrée par un professionnel. S'il y a un contact avec l'eau de rinçage (ex. : éclaboussures, vaisselle non asséchée au moment du déchargement du lave-vaisselle), il s'agit d'un contact avec une eau contenant une quantité de produits dilués, conformément à la fiche technique des produits. De plus, notons que le cycle du lave-vaisselle se déroule en confinement (la porte fermée).

Le manuel du fabricant n'est pas disponible sur le lieu de travail. **La dérogation #1 est constatée.** Nous demandons à l'employeur d'obtenir le manuel du fabricant et de s'assurer que la procédure élaborée est complète et cohérente avec les instructions du fabricant. Nous encourageons l'employeur à contacter le fournisseur ou le fabricant pour bien comprendre le

fonctionnement du lave-vaisselle et pour déterminer les causes ayant menées aux symptômes des travailleuses incommodées.

Également, à partir des informations recueillies, nous constatons que les travailleurs qui utilisent ou qui effectuent des tâches en lien avec l'utilisation du lave-vaisselle ne sont pas adéquatement informés et formés sur l'utilisation sécuritaire du lave-vaisselle. Cette situation expose les travailleurs à un risque de blessures. **La dérogation #2 est constatée.** Nous demandons à l'employeur d'informer adéquatement tous les travailleurs impliqués sur la procédure de travail à suivre une fois que celle-ci aura été validée et/ou mise à jour en cohérence avec les instructions du fabricant et de leur assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. La formation devra inclure toutes les tâches inhérentes à l'utilisation du lave-vaisselle, incluant les informations au sujet du changement des cruches de produits (ex. : produits utilisés pour le lave-vaisselle, équipements de protection individuels requis).

- *Produits utilisés dans le lave-vaisselle*

Il y a 3 produits utilisés pour le cycle de lavage du lave-vaisselle. Ceux-ci proviennent du Groupe BOD :

- SC-1000 PLUS / 0200XX - Détergent liquide pour lave-vaisselle (pictogramme de danger « corrosion »)
- BD-3 6% / 0300XX - Additif de lavage (pictogramme de danger « corrosion »)
- AR-2000 / 0102XX - Additif de rinçage (pictogramme de danger « point d'exclamation »)

- *Fiches de données de sécurité (FDS) et formation SIMDUT*

L'employeur possède les FDS des produits. À titre informatif, le Règlement sur l'information concernant les produits dangereux (RIPD) exige, par l'article 20, l'accessibilité des FDS pour les travailleurs.

À partir des FDS remis par l'employeur, nous constatons que les 3 produits utilisés dans le lave-vaisselle peuvent causer une corrosion cutanée et des lésions oculaires graves. Les effets potentiels indiqués sur les FDS correspondent aux symptômes rapportés par les 3 travailleuses

incommodées. Sur les FDS de ces produits, nous pouvons lire que les symptômes et effets les plus importants pour ceux-ci sont :

- Peau : Brûlures et lésions cutanées graves, rougeurs de la peau
- Yeux : Provoque des lésions oculaires graves
- Les symptômes peuvent inclure des brûlures, des picotements, des larmoiements, des rougeurs, un gonflement et une vision floue. Il pourrait en résulter des lésions oculaires permanentes.

Mme C nous confirme que les travailleurs de l'entretien et ceux du service alimentaire ont reçu la formation sur la SIMDUT au courant de la semaine du 9 septembre dernier. D'autres groupes de travailleurs seront formés sous peu. **Un suivi à ce sujet sera effectué lors de la prochaine intervention.**

- *Douche oculaire*

Au plan d'action 2024 de l'employeur, nous constatons une activité prévue au mois de mars 2024 : « Installer une douche oculaire à débit continu avec mitigeur d'eau aux endroits spécifiques dans l'établissement. » **Un suivi sur ce point sera effectué lors de la prochaine intervention afin de vérifier la présence de douche oculaire dans l'établissement**, et ce, étant donné que les travailleurs utilisent et manipulent des produits corrosifs.

À titre informatif, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) exige, par l'article 75, la présence d'équipements d'urgence. Entre autres, des douches oculaires ou des douches de secours doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les cas suivants:

1° lorsqu'une matière corrosive ou une autre matière dangereuse est susceptible de causer rapidement des dommages graves ou irréversibles à la peau ou aux yeux des travailleurs;

2° lorsqu'une matière toxique est susceptible d'être rapidement absorbée par la peau ou les yeux ou de leur causer des irritations sévères.

Enfin, nous observons que les produits dangereux qui alimentent le lave-vaisselle sont entreposés dans une armoire sous l'évier de la cuisine. Une serrure est présente sur les portes de l'armoire, mais celle-ci n'est pas verrouillée au moment de notre visite. **Un suivi sur ce point sera effectué lors de la prochaine intervention.**

Cuisine et salle à manger

L'établissement offre 3 repas par jour aux usagers. Dans la cuisine où s'effectue la production alimentaire, on retrouve notamment une cuisinière au gaz, un four à convection, 1 plaque à cuisson, 2 réfrigérateurs, 1 congélateur, un trancheur à viande, un mélangeur et une section pour la plonge. À l'entrée de la cuisine, nous observons également que les poubelles sont disposées sur des socles roulants pour faciliter leur déplacement. Nous discutons également d'une récente situation où un membre du personnel circulait dans la cuisine en chaise roulante. Les parties ont pris en charge la situation et celle-ci n'est plus d'actualité lors de notre visite.

- *Réserve d'aliments secs*

Nous observons que l'entreposage des produits est fait sécuritairement et que les travailleurs disposent de chariots pour la manutention de ceux-ci.

- *Quai de déchargement*

Il y a un quai de déchargement servant à la réception de nourriture. Les livreurs possèdent leur propre transpalette et déposent la marchandise livrée sur des chariots à plateforme.

- *Hottes et système de gicleurs*

Les hottes sont nettoyées 2 fois l'an et le système de gicleurs est inspecté selon les normes. Les certificats d'inspection et de nettoyage sont affichés à l'entrée de la cuisine.

- *Mélangeur*

Nous constatons la présence d'un mélangeur de marque AXIS. Le mélangeur possède un protecteur grillagé empêchant l'accès à la zone dangereuse créée par l'outil en mouvement. M. E effectue une démonstration sur l'utilisation du mélangeur. Celui-ci est muni de dispositifs de verrouillage fonctionnels. L'ouverture permettant de raccorder le hachoir est recouverte. Des mesures de prévention pour l'utilisation d'un mélangeur alimentaire sont prévues au programme de prévention de l'employeur.

-Trancheur à viande

Nous constatons la présence d'un trancheur à viande de marque Berkel et que celui-ci est muni des dispositifs de protection permettant une utilisation sécuritaire. Des mesures de prévention

pour l'utilisation d'un trancheur à viande (slicer) sont prévues au programme de prévention de l'employeur.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

LMRSST

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au **Groupe prioritaire 6** et compte **20 travailleurs et plus**. Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

- L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, l'identification des risques (IDR) et l'analyse des risques (ADR) pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement :

- L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés.

Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- L'ADR est un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.

Analyser les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- L'employeur et les travailleurs doivent former un comité de santé et de sécurité : les membres du comité doivent participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur, ils doivent établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, l'article 291, LMRSST s'applique.

Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- Les travailleurs doivent désigner un représentant en santé et en sécurité : il est nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST.

Représentant en santé et en sécurité dans un établissement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Mécanismes et références disponibles

L'employeur peut se référer à la documentation suivante pour l'aider dans sa gestion de la santé et la sécurité du travail :

- le site internet de la CNESST (www.cnesst.qc.ca)
- le site de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (ASSTSAS) :
  - http://asstsas.qc.ca/
- le site internet de l'Association Restaurations Québec (ARQ)
  - https://restauration.org/sante-et-securite-au-travail

Conclusion

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

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.

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information.

A

Inspectrice
Service de la prévention-inspection - Montérégie Est
Direction de la prévention-inspection - Centre-Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2710, rue Bachand, 1er étage, Saint-Hyacinthe, QC, J2S 8B6
Tél. : 450-771-3900, poste
Courriel :

B

Inspectrice
Service de la prévention-inspection - Montérégie Est
Direction de la prévention-inspection - Centre-Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2710, rue Bachand, 1er étage, Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6
Tél : 450-771-3900 poste
Courriel:

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390513	3 octobre 2024	RAP1483049

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 Jardins d'Aurélie Inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 174 al. 1 MANUEL D'INSTRUCTION DU FABRICANT Le lave-vaisselle de marque CMA, modèle L-1X16 n'est pas accompagné d'un manuel d'instruction du fabricant	2024-10-27	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) FORMATION DES TRAVAILLEURS (Procédure utilisation du lave-vaisselle) 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, en l'absence d'une procédure complète et cohérente avec les instructions du fabricant du lave-vaisselle, il y a un risque de blessures pour les travailleurs.	2024-10-27	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
Montérégie Est
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 septembre 2024 à 10:00	DPI4390528	3 octobre 2024	RAP1483117

Destinataire

Numéro d'employeur :

9304-1754 Québec inc. (PC)

5, rue Tassé
Sainte-Thérèse (Québec) J7E 1V4

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Bernadette Paul, Présidente

Lieu de travail

Numéro :

Manoir Joie de Vivre

5, rue Tassé
Sainte-Thérèse (Québec) J7E 1V4

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

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 matière de violence et de harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que les mécanismes de traitement des plaintes.

Personne rencontrée

Mme B

Personne contactée

18 septembre Mme C

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390528	3 octobre 2024	RAP1483117

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise est une résidence pour personnes âgées en perte d'autonomie qui de 65 chambres qui est classée dans le secteur 030 (services sociaux). Elle emploie travailleurs non syndiqués, préposées aux bénéficiaires (2 par quart de travail), Mme B qui travaille jrs/semaine et D qui effectue

Aucun document ayant trait à la santé et la sécurité ne m'est présenté et aucun mécanisme de participation n'est en place.

Déroulement de l'intervention

Je me présente sur RV mais Mme C n'est pas là. Mme B en poste m'accueille mais n'est pas informée de ma visite. Elle tente sans succès de joindre Mme C On se rencontre dans le bureau et je lui explique le but de mon intervention faisant suite à une réclamation pour agression physique survenue entre Je recueille le peu d'information qu'elle peut me donner. Je parle avec Mme C en fin de journée.

Description des observations et informations recueillies

Rôle de l'inspecteur:

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

En lien avec une réclamation d'arrêt de travail en lien avec de la violence physique , il est précisé que le but de la démarche n'est pas d'identifier des coupables mais bien de s'assurer de la prise en charge des risques psychosociaux qui sont potentiellement présents dans le milieu de travail. Je rappelle que chaque travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique.

À cet effet, Mme B me dit avoir été informée brièvement de l'agression sans plus et n'a

pas d'information à l'effet que des mesures ont été mises en place par l'employeur pour éviter qu'une situation semblable se produise à nouveau.

Je lui explique l'obligation de chaque employeur d'avoir une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement et de traitement des plaintes.

Chacune des sections du modèle de la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement que la CNESST rend disponible sur son site internet est expliquée à Mme B et je l'achemine par courriel à Mme C

Mme B qui a planifié une réunion avec les travailleuses le lendemain m'informe qu'elle va aborder le sujet du harcèlement et de la violence.

Lors d'un appel téléphonique Mme C est informée de mon intervention et de la dérogation ayant trait à son obligation d'élaborer une politique de prévention du harcèlement et de formation des travailleuses. Elle se dit tout à fait ouverte à se conformer dans un délai de 30 jours.2

Offre de service de la conseillère en Santé Psychologique

Les parties sont informée que Mme E est disponible pour les supporter gratuitement dans la prise en charge des risques psychosociaux en les aidant à sensibiliser les membres du milieu de travail et en trouvant des ressources et outils en lien avec la santé psychologiques et la prévention des risques psychosociaux.

La conseillère peut aussi organiser une activité de sensibilisation et d'information directement dans le milieu de travail. La durée de l'activité, les sujets traités et les types d'activités peuvent être adaptés en fonction des besoins de l'entreprise. Plusieurs thèmes peuvent être abordés comme les risques de violence, de harcèlement et d'exposition à un événement traumatique.

Mécanismes et références disponibles

Modèle de politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Aide à la rédaction d'une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390528	3 octobre 2024	RAP1483117

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

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

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.

CNESST

A

Cheffe d'équipe et Inspectrice

Direction de la Prévention-Inspection 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

cellulaire

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
DPI4390528	3 octobre 2024	RAP1483117

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

9304-1754 Québec inc. (PC)

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(16) L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection des travailleurs exposés à la violence et au harcèlement sur les lieux de travail en ce qu'il ne met pas en application une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement.	2024-10-18	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail en ce qui concerne le harcèlement et la violence.	2024-11-17	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection

Laurentides

275, rue Latour

3e étage

Saint-Jérôme (Québec) J7Z 0J7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 septembre 2024 à 15:15	DPI4390835	24 septembre 2024	RAP1483480

Destinataire

Numéro d'employeur :

Alizea inc.

3205, boul. des Entreprises, 200 étage
Terrebonne (Québec) J6X 4J9

Représentant de l'employeur
Monsieur Normand Godcharles, Président

Lieu de travail

Numéro :

Alizea inc.

125, avenue de la Belle-Dame
La Prairie (Québec) J5R 0R5

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la tenue des lieux et le travail à la chaleur, particulièrement dans la cuisine.

Personnes rencontrées

Madame B
Madame C
Monsieur D
Madame E
Madame F

Présentation du lieu de travail

L'entreprise œuvre dans le secteur d'activité (030) – Services médicaux et sociaux. L'établissement est une résidence privée pour personnes âgées autonomes et semi-autonomes. Elle emploie environ 40 travailleurs.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390835	24 septembre 2024	RAP1483480

RAPPORT D'INTERVENTION

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, successivement, Mmes B et C et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. Par la suite, j'effectue une visite de la cuisine accompagnée de Mme C. Je discute avec les travailleurs sur place. Des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Prise en charge de la SST

Pour ce qui est de l'organisation en santé et sécurité du travail, les répondants m'informent notamment de ce qui suit:

-
- Un comité santé et sécurité (CSS) est en place;
- Un programme de prévention est élaboré et mis en place;
- Un plan d'action est revu annuellement;
- L'employeur fournit des gants, des chaussures de sécurité, des lunettes, des masques et des dossards selon les tâches (maintenance, services aux résidents, cuisine, etc.);
- Des secouristes en milieu de travail sont formés, en plus d'une infirmière sur place;
- Les fiches de données de sécurité sont disponibles;
- Des fiches préventives sont affichées près de l'évier dans la cuisine, près du trancheur à viande et dans la salle des travailleurs;
- Des formations en principe de déplacement sécuritaire des usagers sont suivies par les travailleurs;
- Plusieurs douches d'urgence sont présentes dans divers endroits de l'établissement;
- Les hottes sont propres. Les filtres sont changés aux mois et un nettoyage est fait aux six mois;

- Des enquête-accident sont effectuées par C et le CSS.

Information sur la loi modernisant la Loi sur la santé et sécurité du travail

Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation

À compter du 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail devront mettre en place le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au **Groupe prioritaire 4, 5 ou 6** et compte **20 travailleurs et plus.** Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

- L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, **l'identification des risques** (IDR) et **l'analyse des risques** (ADR) pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement : L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. L'ADR est un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.
- L'employeur et les travailleurs doivent former un **comité de santé et de sécurité** : les membres du comité doivent participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur, ils doivent établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, l'article 291, LMRSST s'applique.
- Les travailleurs doivent désigner **un représentant en santé et en sécurité** : il est nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST.

J'invite l'employeur à consulter les liens suivants afin d'obtenir plus d'informations à ce sujet;

- Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Connaître ses obligations concernant le régime intérimaire | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Représentant en santé et en sécurité dans un établissement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Tenue des lieux

Quant à la tenue des lieux, les postes de travail ainsi que les voies de circulation sont propres, dégagés, en bon état et non glissants.

Travail à la chaleur dans la cuisine

Lors de l'intervention, il ne fait pas anormalement chaud dans la cuisine. Des ventilateurs sont présents. Une porte donnant sur l'extérieur est fermée. Mme E et M D m'informe que lors de la préparation des repas ce n'est pas nécessairement extrêmement chaud comme on peut trouver dans certaines cuisines de restaurants. Lors de canicule, les travailleurs prenaient des pauses au besoin. Mme C m'informe que dans la cuisine un élément de la climatisation est brisé. Une compagnie de climatisation doit venir le 20 septembre 2024 pour faire une réparation sur l'unité de climatisation. **Je laisse la prise en charge de cet élément à l'employeur** puisque les démarches sont déjà amorcées.

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

Mécanismes et références disponibles

Afin de vous supporter en matière de prévention en santé et sécurité au travail, voici quelques références :

- Site internet de la CNESST
  - Accueil | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) :

- http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1

- Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) :
  - s-2.1, r. 13 - Règlement sur la santé et la sécurité du travail (gouv.qc.ca)
- Votre association sectorielle paritaire en santé et sécurité du travail :
  - ASSTSAS | Bienvenue sur ASSTSAS

Conclusion

Bien qu'aucun correctif ne soit demandé dans le cadre du présent dossier, des mesures additionnelles pourraient éventuellement être exigées si des problématiques étaient portées à notre attention et justifiaient d'autres interventions ou si l'on constatait un manque dans la prise en charge de la santé et sécurité par le milieu.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. J'encourage, aussi, l'employeur à se servir des mécanismes en place comme le programme de prévention, les séances d'informations et de formations, les listes d'inspection et la supervision afin de poursuivre ses efforts en santé et en sécurité du travail.

Puisque seulement les sujets mentionnés dans ce rapport ont été vérifiés par l'inspectrice, il n'est pas sous-entendu que les aspects qui n'apparaissent pas au présent rapport sont conformes aux Lois, Règlements et normes en vigueur.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A Inspectrice

Service de la prévention-inspection – Rive-Sud

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

25 boulevard La Fayette, Longueuil, QC, J4K 5B7

Tél : 450 442-6200, poste

Courriel :

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Rive-Sud
25, boulevard La Fayette
Longueuil (Québec) J4K 5B7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
2 octobre 2024 à 12:15 **Sans visite**	**DPI4383249**	**2 octobre 2024**	**RAP1484621**

Destinataire	Lieu de travail
Numéro d'employeur :	Numéro :
Société en Commandite L' Initial	Société en Commandite L' Initial
2400, rue des Nations, bureau 137 Saint-Laurent (Québec) H4R 3G4	300, boulevard Wilfrid-Lavigne Gatineau (Québec) J9H 0K4
Représentant de l'employeur Monsieur Luc Maurice, Président	

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 1er mai, le 12 juin et le 3 septembre 2024 afin vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs (réf : RAP1467889, RAP1473340 & RAP1481435).

Personne contactée

- M. B

Déroulement de l'intervention

Le 26 septembre 2024, M. B me fait parvenir par courriel leur procédure de gestion de conflits modifiée ainsi que deux affiches en lien avec le harcèlement psychologique, de violence, à caractère sexuel, de discrimination ou d'abus de pouvoir.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	2 octobre 2024	RAP1484621

RAPPORT D'INTERVENTION

Le 2 octobre 2024, j'échange par courriel avec M. B concernant le suivi des dérogations #2 et #3.

De plus, lors de l'intervention, l'avis de correction est mis à jour.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

- Suivi des dérogations :

Dérogation #2 : Information sur le harcèlement, le civisme, …

M. B me confirme que les travailleurs ont reçus une formation d'une durée de 2 heures concernant les risques psychosociaux en milieu de travail qui incluait aussi les éléments de leur politique sur le harcèlement et l'explication de la nouvelle procédure sur la gestion de conflits. Les travailleurs ont été invités à participer à la formation au moyen de questions et de mises en situation. La formation a été donnée à l'ensemble de travailleurs en quatre cohortes le 23 et 24 septembre 2024.

De plus, M. B m'a fait parvenir deux exemples d'affiches qui seront installés dans la salle des employés vers le début novembre 2024. Une des affiches consiste à faire un rappel à quel endroit, ils peuvent déposer leur plainte et, l'autre affiche comprend un code QR pour permettre à un travailleur de déposer sa plainte plus facilement. Les signalements faits avec le code QR seront automatiquement acheminés aux ressources humaines.

M. B me fait part qu'il prépare une nouvelle manière de faire dans l'entreprise, soit que les nouveaux travailleurs devront obligatoirement lire la politique d'harcèlement psychologique lors de leur embauche et cette étape qui sera fait en même temps que la

signature de leur contrat de travail. Cette nouvelle manière de faire est dans le but que les nouveaux travailleurs connaissent les comportements attendus et proscrits dans leur environnement de travail dès leur embauche.

Le dérogation #2 est effectuée.

Dérogation #3 : Procédure de gestion des conflits

M. B me fait parvenir leur procédure de gestion des conflits modifié à la suite de mes recommandations. Les points qui ont été ajoutés sont :

- Attentes et responsabilités (directeur(trice) général(e), supérieur immédiat (chef de service) et employé)
- Principes d'intervention lors d'un conflit – étapes à suivre pour supérieur immédiat ou directeur(trice) général(e). On retrouve les étapes à la suite d'un signalement, le délai, qui traitera le signalement, etc. Il est aussi inscrit, la possibilité de mesures disciplinaires à l'issue de la démarche de résolution de conflit et selon les situations.

La dérogation #3 est effectuée.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Conclusion

L'avis de correction étant complété, il s'agit de ma dernière intervention dans ce dossier.

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	2 octobre 2024	RAP1484621

RAPPORT D'INTERVENTION

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A inspectrice
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3
Tél : 819-778-8600 #
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383249	2 octobre 2024	RAP1484621

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Société en Commandite L' Initial

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51, al. 1(9) Information sur le harcèlement, le civisme, ... Les travailleurs ne sont pas informés adéquatement sur les risques psychosociaux en lien avec le harcèlement psychologique, la violence au travail. En ce sens, ils ne sont pas informés et sensibilisés sur les risques psychosociaux. - Observé le : 2024-05-01 (RAP1467889) - Délai expire le 2024-09-30	-	Effectuée
3	LSST / 51, al. 1(16) Procédure de gestion des conflits L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé, sur les lieux du travail, à une situation de violence physique (et/ou) psychologique. - Suivi le : 2024-09-03 (RAP1481435) - Délai expire le 2024-09-30 - Observé le : 2024-05-01 (RAP1467889) - Délai expire le 2024-08-29	-	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
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 octobre 2024 à 16:00 **Sans visite**	**DPI4383285**	**10 octobre 2024**	**RAP1485681**

Destinataire

Numéro d'employeur :

Chartwell Master Care LP

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

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Josée Castonguay, Directrice principale, RH

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Monastère d'Aylmer

161, rue Principale
Gatineau (Québec) J9H 7H4

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 29 mai 2024 afin vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs (réf : RAP1471667).

Personne contactée

- Mme B

Déroulement de l'intervention

Le 9 octobre 2024, j'échange par téléphone avec Mme B concernant le suivi des dérogations émises le 29 mai 2024.

De plus, lors de l'intervention, l'avis de correction est mis à jour.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	10 octobre 2024	RAP1485681

RAPPORT D'INTERVENTION

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

- Mme B, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1471667).

- Suivi des dérogations :

Dérogation #1 : Politique contre la violence en milieu de soins

Mme B mentionne qu'elle croyait que cela était en lien avec la formation « Symptômes comportementaux et psychologiques de la démence (SCPD) ». J'explique à Mme B ce que je demande avec cette dérogation soit une procédure écrite de mesure d'intervention d'urgence visant à encadrer les situations impliquant un événement de violence (savoir reconnaître et intervenir adéquatement, mesures d'assistance, mesure post-événement, etc). Mme B dit bien comprendre maintenant ce qui leur ai demandé. J'octroie un délai supplémentaire à l'employeur pour élaborer cette procédure écrite.

La dérogation #1 est non commencée.

Dérogation #2 : Formation agression-violence en milieu de soins

Mme B mentionne avoir fait des démarches auprès de Mme C du CISSSO à la suite de mon intervention du 29 mai 2024. Elle explique qu'une équipe du CISSSO viendra donner la formation « Symptômes comportementaux et psychologiques de la démence (SCPD) » le 15 et 22 janvier 2024. Mme B verbalise qu'il y aura deux sessions de formation par jour. Elle mentionne que la formation sera aussi donnée aux travailleurs de la salle à manger, de la maintenance, aux PAB, aux animateurs de loisirs ainsi qu'à la coordonnatrice des soins, l'adjointe-administration. Elle me fait part qu'elle suivra elle aussi la formation. Elle explique qu'elle veut que tous les travailleurs qui peuvent être en contact avec la clientèle suivre cette formation et non seulement les travailleurs de l'unité de soins sécurisée.

La dérogation #2 est en cours.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Conclusion

À la suite des observations faites et des informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint. Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais accordés.

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A inspectrice

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

15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3

Tél : 819-778-8600 #

Cellulaire :

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	10 octobre 2024	RAP1485681

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

Chartwell Master Care LP

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) POLITIQUE CONTRE LA VIOLENCE EN MILIEU DE SOINS L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs puisqu'il n'y a pas de procédure de travail sécuritaire d'élaborer pour contrer les risques de violence et d'agression en milieu de soins. Il y a un danger de blessure. - Observé le : 2024-05-29 (RAP1471667) - Délai expire le 2024-09-30	2024-11-19	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) FORMATION AGRESSION-VIOLENCE EN MILIEU DE SOINS L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques de violence reliés 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'habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs de l'unité de soins sécurisée n'ont pas reçu de formation pour savoir comment intervenir auprès des résidents ayant des troubles cognitifs et/ou de comportements, il y a un risque d'atteintes à l'intégrité physique et psychique pour le travailleur. - Observé le : 2024-05-29 (RAP1471667) - Délai expire le 2024-09-30	2025-01-26	En cours

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
10 octobre 2024 à 10:00	DPI4365974 DPI4382129	11 octobre 2024	RAP1485880

Destinataire

Numéro d'employeur :

9126-5736 Québec inc.

456, rue Niverville
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A2

Représentant de l'employeur
Monsieur Florent Rousseau, administrateur

Lieu de travail

Numéro :

Maison Niverville

456, rue Niverville
Trois-Rivières (Québec) G9A 2A2

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 16 septembre pour vérifier les correctifs mis en place concernant la réglementation applicable (voir le rapport RAP1482547).

Personnes rencontrées

Monsieur B

Madame C

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées précédemment et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4365974 DPI4382129	11 octobre 2024	RAP1485880

RAPPORT D'INTERVENTION

Madame C me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1482547).

Je constate qu'une copie de l'avis de corrections est affichée sur le babillard au sous-sol.

SIMDUT

L'employeur me présente un registre signé par une bonne partie des travailleurs démontrant qu'ils ont reçu une formation « maison » sur les produits dangereux (SIMDUT). L'employeur s'engage à s'assurer que l'ensemble des travailleurs manipulant les produits dangereux reçoivent la formation.

La dérogation #4 est effectuée.

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

L'employeur me présente un document d'inspection hebdomadaire couvrant les points relevés dans le présent dossier. Je constate que les inspections ont débuté le 8 juillet 2024.

La dérogation #6 est effectuée.

Conclusion

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

Je tiens à féliciter l'employeur pour son excellente collaboration tout au long du dossier.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A Inspecteur

Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec

Direction de la prévention-inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord

Direction des opérations et prévention-inspection – Capitale-Nationale et réseau régional

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4365974 DPI4382129	11 octobre 2024	RAP1485880

RAPPORT D'INTERVENTION

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1055, boulevard des Forges, bureau 200
Trois-Rivières (Qc) G8Z 4J9
Téléphone : (800) 668-6210 #
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4365974	11 octobre 2024	RAP1485880

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

9126-5736 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 62.5 Les travailleurs n'ont reçu aucune formation concernant les produits dangereux. L'employeur doit mettre en place un programme de formation et d'information concernant les produits dangereux présents sur les lieux de travail. - Suivi le : 2024-09-16 (RAP1482547) - Délai expire le 2024-10-06 - Suivi le : 2024-06-25 (RAP1473389) - Délai expire le 2024-09-08 - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-06-24	-	Effectuée
6	LSST / 51, al. 1(5) Permanence des correctifs : L'employeur doit se doter d'un moyen pour s'assurer que les risques identifiés et autres risques qui seront identifiés par l'employeur soient contrôlés. - Suivi le : 2024-09-16 (RAP1482547) - Délai expire le 2024-10-13 - Suivi le : 2024-06-25 (RAP1473389) - Délai expire le 2024-09-15 - Observé le : 2024-04-30 (RAP1466113) - Délai expire le 2024-07-01	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 octobre 2024 à 11:00	DPI4386672	16 octobre 2024	RAP1486334

Destinataire

Numéro d'employeur :

Manoir Drummond

248, rue Hériot
Drummondville (Québec) J2C 1K1

Représentant de l'employeur
Madame Sylvie Boissonneault, répondante

Lieu de travail

Numéro :

Manoir Drummond

248, rue Hériot
Drummondville (Québec) J2C 1K1

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 28 août 2024. Voir le rapport RAP1481674.

Personnes rencontrées

-Mme B

-Mme C

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées ci-haut et une visite des lieux est effectuée.

Description des observations et informations recueillies

Lors de ma visite, je constate que :

L'employeur a apporté les correctifs nécessaires aux dérogations # 1 et 2 que je considère comme effectuées.

Le bris dans le plancher de la buanderie qui pouvait engendrer une chute a aussi été réparé.

Conclusion

Ceci complète le dossier d'intervention.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST A

Inspectrice
Service de la prévention-inspection- Mauricie et 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,
Télécopieur : (819) 372-3264
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4386672	16 octobre 2024	RAP1486334

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Manoir Drummond

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(7) Le matériel fournit n'est pas sécuritaire et maintenu en bon état puisque le rond de la cuisière au gaz ne s'ajuste pas et de s'abaisse pas. La flamme demeure élevée de quelques pouces. Il y a un risque de brûlure. - Observé le : 2024-08-28 (RAP1481674) - Délai expire le 2024-09-27	-	Effectuée
2	RSST / 25 L'escabeau de classe 3 - service léger , n'est pas conforme à la norme Échelles portatives CSA-Z11, puisque seuls des escabeaux de classe 2 à classe 1AA, de service moyen à service spécial, soit l'usage raisonnablement prévu pour le secteur commercial, doivent être utilisés. - Observé le : 2024-08-28 (RAP1481674) - Délai expire le 2024-09-27	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 octobre 2024 à 10:30	DPI4392187 DPI4392189	16 octobre 2024	RAP1486335

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence du Parc Jarry inc

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

Représentant de l'employeur
Madame Germina Munteanu, Secrétaire

Lieu de travail

Numéro :

Résidence du Parc Jarry inc

7907, boulevard Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2R 1X2

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à l'activité de l'établissement en titre et notamment la fourniture de certains équipements de protection individuels et la gestion des seringues souillées.

Personne rencontrée

- Mme B

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme B et lui explique le but de mon intervention. Elle m'informe qu'elle est occupée à régler une affaire avec un résident ayant nécessité l'intervention du Service de

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392187 DPI4392189	16 octobre 2024	RAP1486335

RAPPORT D'INTERVENTION

Police de la Ville de Montréal. [redacted] agents de police étaient encore présents sur les lieux lors de ma visite. De plus, Mme B m'informe qu'elle devrait, par la suite, participer à une réunion de travail.

Considérant la situation, nous convenons d'un commun accord, à reproter ma visite au vendredi 18 octobre 2024 à 9h30.

Conclusion

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A Inspecteur
CNESST / Direction de la prévention-inspection de Montréal- Établissements
Service de la Prévention-Inspection Montréal Établissements - 3
5, Complexe Desjardins, Basilaire, Montréal (Québec) H5B 1H1
Courriel : [redacted]

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 octobre 2024 à 9:15	DPI4389288	17 octobre 2024	RAP1486484

Destinataire

Numéro d'employeur :

2951-9311 Québec inc.

95, rue Desbiens, bureau 117
Amqui (Québec) G5J 3P7

Représentant de l'employeur
Madame Isabelle Savoie, Présidente

Lieu de travail

Numéro :

Manoir Des Pignons

95, rue Desbiens, bureau 117
Amqui (Québec) G5J 3P7

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 11 septembre 2024 afin de vérifier les correctifs mis en place.

Personne rencontrée

Monsieur B

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. B et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de l'employeur.

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.

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

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur m'informe ne pas avoir pris connaissance du rapport de l'intervention précédente (RAP1481843). Il m'informe que le rapport a été placé dans le mauvais dossier informatique.

Documents reçus par courriel de l'employeur le 12 septembre 2024 :

- Procédure acheter et assigner formation.pdf;
- Procédure ajouter nouveaux utilisateur.pdf.

Documents reçus par courriel de l'employeur le 15 septembre 2024 :

- Manoir des Pignons Politique SST.docx;
- Plan d'action SST Manoir 2024.doc;
- Aiguilles et seringues.xlsx;
- Aiguilles Seringues Souillees_NOVO.pdf;
- Clientèle difficile ou agressive.xlsx;
- Gestion Clientele Difficile_NOVO.pdf;
- Jeunes travailleurs.xlsx;
- Jeunes Nouveaux Travailleurs_NOVO.pdf;
- Service aux tables.xlsx;
- Service aux tables_NOVO.pdf.
- Procédure ajouter nouveaux utilisateur.pdf.

Document reçu par courriel de l'employeur le 17 septembre 2024 :

- Programme de prévention Manoir-.doc.

Documents reçus par courriel de l'employeur le 20 septembre 2024 :

- 1 photo.

Documents reçus par courriel de l'employeur le 17 octobre 2024 :

- Nouveau Document Microsoft Word.docx;
- Suivit audit CNESST manoir2024.xlsx;
- Travailler Chaleur NOVO.pdf.

Prise en charge de la santé et de la sécurité du travail

Dans un courriel daté du 17 septembre 2024, l'employeur me transmet par courriel une copie de son programme de prévention (PP). Je constate que les risques attribuables aux contraintes thermiques sont identifiés.

Lors de l'intervention, je constate que le plan d'action 2024 ainsi que le PP sont affichés sur un babillard de la salle de pause des travailleurs. On m'informe également que les travailleurs ont été informé de son contenue. L'employeur me présente les copies de prise de connaissances des travailleurs incluant leurs signatures.

Monsieur B m'informe d'être en démarche avec Il m'informe également qu'un comité de santé et sécurité (CSS) est maintenant actif.

Risques attribuables aux contraintes thermiques

Lors de l'intervention, l'employeur m'informe qu'il n'y a toujours pas de plan d'action d'élaboré décrivant les mesures à prendre pendant les journées chaudes en tenant compte des conditions de travail. Il m'informe ne pas avoir pris connaissance du rapport d'intervention précédent et qu'il y a eu confusion dans les demandes de l'inspecteur. Je rappelle à l'employeur différentes mesures préventives concernant les risques attribuables aux contraintes thermiques et je réitère mes demandes.

On m'informe également que les travailleurs ne sont toujours pas informés des dangers, des conditions propices aux coups de chaleur, des mesures préventives mises en place, des symptômes et des signes à surveiller, ainsi que des soins à prodiguer en cas de malaise.

Les dérogations nº1 et nº2 sont non commencées.

Je rappelle à l'employeur que par temps très chaud, il est important de se protéger du soleil et de la chaleur. Une température ambiante et un taux d'humidité élevés, le travail en plein soleil, le port de vêtements sombres et inadéquats, des tâches exigeantes faites sans périodes de repos, un manque d'hydratation adéquat et un manque d'acclimatation à la chaleur sont tous des facteurs de risque de coup de chaleur. Il est donc important d'évaluer le niveau de risque par temps chaud.

Dans ces conditions, l'employeur doit mettre en place des mesures préventives pour fournir à son équipe de travail des conditions sécuritaires, surtout lors de vagues de chaleur. Les travailleurs doivent appliquer ces mesures et porter une attention particulière à leur état général et à celui de leurs collègues.

1.1 <u>Premier niveau - Épuisement par la chaleur</u> – Prendre une pause dans un endroit frais rapidement, s'hydrater et consulter un médecin si l'état se détériore :

- *Peau pâle, chaude et moite*
- *Transpiration excessive*
- *Respiration rapide*
- *Étourdissements, vertiges*
- *Fatigue inhabituelle*

1.2 <u>Deuxième niveau - Coup de chaleur – Urgence médicale</u>

- *Absence de transpiration*
- *Peau chaude et sèche*
- *Propos incohérents*
- *Perte d'équilibre, démarche chancelante*
- *Somnolence*
- *Nausées et vomissements*
- *Perte de conscience, convulsions*

1.3 <u>Premiers secours – Coup de chaleur</u>

1. *Alerter les premiers secours : les secouristes en milieu de travail et le service 911*
2. *Transporter la personne à l'ombre ou dans un endroit frais et enlever ses vêtements*
3. *Asperger son corps d'eau*
4. *Faire le plus de ventilation possible*

5. *Lui donner de l'eau fraîche en petites quantités si elle est consciente et lucide*

J'invite fortement l'employeur à consulter la page internet suivante concernant les moyens de prévention pour les travailleurs : Coup de chaleur | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca).

J'invite fortement l'employeur à consulter la page internet suivante concernant l'évaluation du niveau de risques en lien avec les contraintes thermiques : Travailler à la chaleur... Attention! - 4e édition (gouv.qc.ca).

J'invite l'employeur à me faire parvenir toute information et document par courriel sur l'évolution des réalisations concernant les différentes dérogations émises.

Dans un courriel daté du 17octobre 2024, l'employeur me transmet une copie du plan d'action d'élaboré décrivant les mesures à prendre pendant les journées chaudes en tenant compte des conditions de travail. Je constate que celui-ci contient les mesures préventives suivantes :

- Ajuster son rythme de travail en fonction de la chaleur;
- Prendre une pause à chaque heure;
- Boire un verre d'eau au 20 minutes;
- Revoir la planification du travail et les horaires en fonctions de la température.

L'employeur me transmet également, par courriel en date du 17 octobre 2024, une confirmation de lecture des mesures mise en place par les travailleurs. On m'informe qu'un rappel sera effectué en début du mois de mai 2025.

Les dérogations noº1 et noº2 sont effectuées.

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

Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail doivent mettre en place le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Pour les établissements de votre secteur d'activités, comptant **moins de 20 travailleurs**, l'employeur doit documenter par écrit l'identification des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il s'agit d'un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. De plus, un(e) agent(e) de liaison en santé et en sécurité doit être nommé(e) au sein des travailleurs.

Pour les établissements du même groupe, mais comptant **20 travailleurs et plus**, en complément à l'identification des risques, l'employeur doit documenter par écrit l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il s'agit d'un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser. Finalement, un comité de santé et de sécurité doit être formé dans ces établissements et un(e) représentant(e) en santé et en sécurité nommé, au sein des travailleurs.

Pour plus d'information, vous êtes invités à consulter l'adresse suivante :
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention

- L'entreprise fait partie d'une association sectorielle paritaire. Les associations sectorielles sont des organismes autonomes et paritaires, sans but lucratif, fondées et administrées par des associations d'employeurs et de travailleurs. Elles ont pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant aux secteurs d'activités qu'elles représentent des services de formation, d'information, de recherche et de conseil. Il vous est possible de rejoindre votre association aux coordonnées suivantes :

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4389288	17 octobre 2024	RAP1486484

RAPPORT D'INTERVENTION

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales **(ASSTSAS)**
Téléphone : 1 800 361-4528
http://www.asstsas.qc.ca/

- Des outils et des documents ont été développés de façon à vous soutenir dans vos efforts de prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Ceux-ci sont disponibles sur le site internet de la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca).
  - Travailler à la chaleur... Attention! - 4e édition (gouv.qc.ca)
  - travailler-a-la-chaleur-fiche-complementaire-employeurs.pdf (gouv.qc.ca)
  - travailler-chaleur-attention.pdf (gouv.qc.ca)
  - Coup de chaleur | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Conclusion

Vous trouverez l'état des dérogations dans l'avis de correction ci-joint.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

A
Inspecteur
Service prévention-inspection - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et Bas-Saint-Laurent
Direction de la prévention-inspection - Sud-Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
180, rue des Gouverneurs, 2e étage
Rimouski (Québec) G5L 8G1
418 725-6100,
Courriel:

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4389288	17 octobre 2024	RAP1486484

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4389288	17 octobre 2024	RAP1486484

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

2951-9311 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Plan d'action - contraintes thermiques 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 du travailleur puisqu'il n'y a pas de plan d'action formel d'élaboré décrivant les mesures à prendre pendant les journées chaudes. Il y a un risque d'épuisement ou de coup de chaleur des travailleurs. - Observé le : 2024-09-11 (RAP1481879) - Délai expire le 2024-10-13	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés des dangers, des conditions propices aux coups de chaleur, des mesures préventives mises en place (plan d'action), des symptômes et des signes à surveiller, ainsi que des soins à prodiguer en cas de malaise. Il y a un risque d'épuisement ou de coup de chaleur des travailleurs. - Observé le : 2024-09-11 (RAP1481879) - Délai expire le 2024-10-13	-	Effectuée

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
G.-Î.-M. et B.-St-L.
180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski (Québec) G5L 7P3

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 octobre 2024 à 9:00	DPI4384645	18 octobre 2024	RAP1486743

Destinataire

Numéro d'employeur :

9324-3137 Québec inc.

7250, boulevard Taschereau, bureau 200
Brossard (Québec) J4W 1M9

Représentant de l'employeur
Monsieur Antoine Bernier, Président

Lieu de travail

Numéro :

9324-3137 Québec inc.

1007, rue Merry Nord
Magog (Québec) J1X 2G9

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	A	
Aussi présents :	B	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 2 août 2024, ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi et des règlements en santé et en sécurité du travail et de constater les correctifs apportés pour contrer les risques de violence en milieu de travail à la suite de la réception d'une plainte (RAP1477769).

Personnes rencontrées

Madame C

Madame D

Travailleuse,

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes suscitées et nous discutons des modifications effectuées sur les documents concernant la prévention de la violence en milieu de travail, depuis la

précédente intervention. Nous vérifions les modifications apportées sur chaque document présenté. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

Documents reçus le 15 octobre 2024

1- Politique en prévention de violence;

2- Procédure de déclaration d'événement accidentel ou de situation dangereuse;

3- Procédure de prévention et d'intervention de crise;

4- Enquête et analyse des accidents de travail;

5- Grille d'identification des agressions.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

L'employeur nous confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1477769).

Politique de prévention de la violence

L'employeur a élaboré une politique de prévention de la violence « 1-Politique en prévention de violence » dans laquelle il est désormais mentionné au premier paragraphe du préambule : « *en aucun cas, toute forme de violence ne sera tolérée à la Résidence Memphrémagog* ».

Il est également, mentionné en objet de ladite politique : « *Prévention des manifestations de violence à l'endroit de toute personne présente à la résidence Memphrémagog* ». Ainsi, tous les types de violence (interne et externe sont pris en compte dans cette politique. À cet effet, **la dérogation nº1 est considérée effectuée**.

Procédure d'intervention sécuritaire lors de situations de violence/Protocole d'urgence

L'employeur a élaboré une procédure appelée « 3- Procédure de prévention et d'intervention de crise ». En parcourant ladite procédure, l'employeur mentionne dans sa stratégie « le port

des vêtements adaptés au travail tels que décrits dans la politique « tenue vestimentaire ». Madame C mentionne qu'il n'y a pas de vêtements spécifiques adaptés aux formes d'agressions (morsures, égratignures, coupures, etc.). Toutefois, l'employeur fournit aux travailleurs les uniformes ou les vêtements conformément à la politique vestimentaire suscitée. Mme C mentionne également que les travailleurs de la maintenance portent des bottes de sécurité à cap d'acier et les autres travailleurs portent des chaussures fermées.

Par ailleurs, l'employeur précise désormais dans sa procédure le type de soutien et d'aide offerts au travailleur victime de violence à savoir :

- Le référer au programme d'aide aux employées de ;
- Rencontrer régulièrement le travailleur pour lui donner un support nécessaire en discutant avec lui aux 2 jours.

En outre, l'employeur mentionne désormais dans sa politique quels sont les délais requis pour le traitement des événements. Dès lors :

- les membres du comité ont 48h pour compléter le formulaire d'enquête et analyse d'accident après la survenue d'un événement;
- le délai de traitement total prévu suivant la déclaration d'un événement est de 10 jours ouvrables;
- les conclusions de l'enquête seront communiquées au plus tard à la fin des 10 jours ouvrables.

À cet effet, **la dérogation nº2 est considérée effectuée**.

Formation et information des travailleuses et travailleurs

Dans sa « 3- Procédure de prévention et d'intervention de crise », l'employeur mentionne les formations offertes aux employés. Lesdites formations sont données 2 fois par année et portent sur des sujets en rapport à la violence à savoir :

- *« Optimiser nos interventions chez les ainés ayant des troubles neurocognitifs majeurs (formation ENA) ».*
- *« Formation OMEGA ».*

L'employeur affirme que les formations suscitées ont été données au mois d'août dernier les prochaines auront lieu vers le mois de février 2025.

À cet effet, **la dérogation nº3 est considérée effectuée.**

Procédure de signalement

L'employeur a élaboré une procédure de signalement appelé « 2- Procédure de déclaration d'événement accidentel ou de situation dangereuse ». Dans ladite procédure, il est désormais écrit : « La déclaration doit être faite par écrit en tout temps ». À cet effet, **la dérogation nº4 est considérée effectuée.**

Grille d'identification des agressions

Après la lecture de la « 5-Grille d'identification des agressions », nous observons que l'employeur a ajouté les deux rubriques telles que nous lui avons suggéré, à savoir :

- une rubrique pour les agressions entre travailleurs;
- une autre rubrique pour les agressions entre travailleurs et représentant de l'employeur.

EAA : Enquête et analyse des accidents de travail

Après avoir parcouru le document nommé « 4- Enquête et analyse des accidents de travail », nous observons que l'employeur a ajouté comme suggéré :

- un croquis (corps humain) qui permet d'identifier la partie du corps qui est atteinte;
- une rubrique pour identifier le type d'événement (agressions, harcèlement, accident de travail, etc.) afin d'acheminer l'enquête et l'analyse de l'événement vers la ressource appropriée pour faciliter le traitement.

S'agissant de l'augmentation de l'espace réservé à la description de l'événement, l'employeur mentionne que cet espace s'agrandit au fur et à mesure que le formulaire est complété, car il s'agit d'un formulaire en ligne.

Autres observations et informations recueillies

Programme de prévention

Mme D affirme que le programme de prévention est mis à jour chaque année et qu'un plan d'action est également élaboré annuellement. Elle mentionne également que le programme de prévention contient l'ensemble des risques identifiés dans l'établissement et que la « politique de prévention de la violence » sera incluse dans le programme de prévention.

Mme C affirme que le bilan des activités est effectué à la fin de chaque année par le comité de santé et de sécurité. Elle mentionne également que le calendrier de formation est élaboré par le comité SST.

Au terme de la rencontre, Mme C affirme que la politique de la prévention de la violence et les procédures suscitées seront présentées aux travailleurs le 5 novembre 2024 et une fiche de présence sera élaborée à cet effet.

Mécanismes et références disponibles

- Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST);
- Règlement sur la santé et la sécurité au travail (RSST);
- Association sectorielle paritaire (ASSTSAS);
- Site Internet de la CNESST

Prévention

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite

Violence en milieu de travail

- https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-en-milieu-travail

Harcèlement en milieu de travail

- https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384645	18 octobre 2024	RAP1486743

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

À la suite des observations et des informations recueillies lors de cette intervention, les dérogations émises lors de l'intervention initiale effectuée le 25 juin dernier sont corrigées et inscrites dans le présent rapport.

Vous trouverez également l'état des dérogations dans l'avis de correction ci-joint.

Nous encourageons l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

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.

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information.

CNESST

A **inspecteur SST**
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1650 rue King Ouest, bureau 400, Sherbrooke, QC, J1J 2C3
Tél. :
Courriel :

CNESST

B **inspectrice SST**
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1650 rue King Ouest, bureau 400, Sherbrooke, QC, J1J 2C3
Tél. :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384645	18 octobre 2024	RAP1486743

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

9324-3137 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur ne s'est pas assuré de mettre en place une politique pour contrer la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des facteurs de risques psychosociaux chez le travailleur. - Suivi le : 2024-08-02 (RAP1477769) - Délai expire le 2024-10-15 - Observé le : 2024-06-25 (RAP1473345) - Délai expire le 2024-07-30	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur ne s'est pas assuré de mettre en place une procédure d'intervention sécuritaire lors de situations de violence (protocole d'urgence) pour contrer la violence en milieu de travail, ce qui peut occasionner des facteurs de risques psychosociaux chez le travailleur. - Suivi le : 2024-08-02 (RAP1477769) - Délai expire le 2024-10-15 - Observé le : 2024-06-25 (RAP1473345) - Délai expire le 2024-07-30	-	Effectuée
3	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur ne forme pas de façon adéquate les travailleurs afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié, ce qui peut occasionner des risques de blessures et des risques psychosociaux chez le travailleur. - Suivi le : 2024-08-02 (RAP1477769) - Délai expire le 2024-10-15 - Observé le : 2024-06-25 (RAP1473345) - Délai expire le 2024-07-30	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4384645	18 octobre 2024	RAP1486743

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

9324-3137 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51, al. 1(5) L'employeur ne s'est pas assuré de mettre en place une procédure claire de signalement, connue de tous, cette situation peut porter atteinte à l'intégrité physique et psychique du travailleur. - Suivi le : 2024-08-02 (RAP1477769) - Délai expire le 2024-10-15 - Observé le : 2024-06-25 (RAP1473345) - Délai expire le 2024-07-30	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Estrie
Place-Jacques-Cartier
1650, rue King Ouest, bur. 204
Sherbrooke (Québec) J1J 2C3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 octobre 2024 à 9:30	DPI4392187 DPI4392189	25 octobre 2024	RAP1486762

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence du Parc Jarry inc

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

Représentant de l'employeur
Madame Germina Munteanu, Secrétaire

Lieu de travail

Numéro :

Résidence du Parc Jarry inc

7907, boulevard Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2R 1X2

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

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 :

1- La fourniture de certains équipements de protection individuels et la gestion des seringues souillées.

2- La sécurité générale des lieux en lien avec l'activité de l'établissement.

Personnes rencontrées

- Mme B
- Mme C
- M. D

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392187 DPI4392189	25 octobre 2024	RAP1486762

RAPPORT D'INTERVENTION

- Mme E
- M. F
- M. G

Présentation du lieu de travail

L'entreprise ''Résidnce du Parc Jarry inc.'' œuvre dans le secteur d'activité (030)-Services médicaux et sociaux et se spécialise dans l'hébergement de personnes âgées semi-autonomes. Elle emploie environ 90 travailleurs syndiqués répartis sur 3 quarts de travail. Il y a plusieurs travailleurs formés en secourisme qui sont présents lors de tous les quarts de travail et des trousses de premiers soins sont disponibles sur les lieux.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme B et Mme C et leur explique le but de mon intervention à savoir que la CNESST a reçu un signalement faisant état que l'employeur ne fournirait pas de gants chirurgicaux aux travailleurs qui interviennent auprès des résidents et que les boites de déchets biologiques ne seraient pas disponibles. D'autre part, j'ai informé les personnes rencontrées que ma visite portera également sur tous les aspects de la santé et de la sécurité en lien avec l'activité de l'établissement.

Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

1- Disponibilité des gants chirurgicaux et gestion des déchets biologiques (DPI4392187)

Lors de ma visite, j'ai pu constater que des boites de gants chirurgicaux étaient entreposés à la

disponibilité des travailleurs dans le local des infirmières qui m'ont confirmé leur disponibilité en permanence. De plus, dans ce même local, des boites de récupération des déchets biologiques s'y trouvent également. Par ailleurs, un stock de réserve de ces deux produits sont entreposés dans le local d'entreposage de la résidence. Compte-tenu de ce qui précède, je donne plus suite à ce signalement.

- Sécurité générale des lieux (DPI4392189)

- L'établissement comprend 160 logements. De ce nombre, 34 lits répartis sur un même étage sont réservés pour le réseau public (le Ministère de la santé et des services sociaux) et 15 lits pour des bénéficiaires en convalescence. La résidence emploie 84 travailleurs au total dont environ 40 préposées aux bénéficiaires, 12 infirmières et femmes de ménage dont préposées à la buanderie, cuisiniers et serveuses. Le déneigement est confié à une entreprise externe, mais H se charge de compléter le travail à certains endroits.
- L'employeur
- Le programme de prévention est affiché à l'attention des travailleurs. .
- Il y a un comité paritaire de santé-sécurité au travail composé de 5 membres qui se réunissent trois fois par année.
- Tous les préposés aux bénéficiaires sont formés en PDSB avec des formations de rafraichissements aux deux ans selon les recommandations du CSS.
- De la formation en prévention de la violence est également offerte aux travailleurs.
- Quand cela s'avère nécessaire, des enquêtes et analyses d'accident sont réalisées selon un processus formel.

- Un Programme d'accueil des nouveaux et jeunes travailleurs est mis en application au sein de l'établissement.
- Des inspections planifiées sont effectuées par les cheffes d'équipes.
- Une copie des fiches signalétiques est disponible à la cuisine.
- Les machines présentes au niveau de la cuisine notamment le mélangeur et le trancheur sont munis de protecteurs au niveau des zones dangereuses.
- Il n'y a aucune machine au niveau de l'atelier de maintenance.
- Un protocole de prévention des infections et de gestion des déchets biomédicaux sont en vigueur.
- Le compacteur à déchet est muni d'un dispositif d'interverrouillage.
- Un programme de cadenassage est élaboré et mis en application au sein de l'établissement.

Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation

Nouvelles obligations :

À compter du 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail devront mettre en place le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au **Groupe prioritaire 6 et compte 20 travailleurs et plus.** Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

- L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, l'identification des risques (IDR) et l'analyse des risques (ADR) pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement : L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. L'ADR est un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.

Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé

et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Analyser les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- L'employeur et les travailleurs doivent former un comité de santé et de sécurité : les membres du comité doivent participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur, ils doivent établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, l'article 291, LMRSST s'applique.

Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- Les travailleurs doivent désigner un représentant en santé et en sécurité : il est nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST.

Représentante ou représentant en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

- De multiples publications peuvent être téléchargées sans frais sur les sites Internet de la CNESST et des associations sectorielles paritaires [ASP]. Elles sont accessibles à partir de :

  [CNESST] : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/

  [ASSTSAS] : http://asstsas.qc.ca/

Conclusion

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

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

assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A Inspecteur

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

Courriel :

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mtl Établissements-3
Basilaire 1 centre
5, Complexe Desjardins
C. P. 3, succ. Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
21 octobre 2024 à 9:00	DPI4392266	25 octobre 2024	RAP1486804

Destinataire

Numéro d'employeur :

SEC Résidence Côte St-Luc

5300, chemin de la Côte-Saint-Luc
Montréal (Québec) H3X 0A3

Représentant de l'employeur
Madame Kim Kowalik, Présidente

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Côte St-Luc

5300, chemin de la Côte-Saint-Luc
Montréal (Québec) H3X 0A3

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 à la suite d'un signalement concernant la présence de punaises de lit.

Personnes rencontrées

Mme B

Mme C COGIR

Mme D

Présentation du lieu de travail

La résidence est un établissement qui œuvre dans le secteur d'activité (030) – Services médicaux et sociaux. La résidence accueille des personnes âgées autonomes et semi-autonomes. Elle emploie environ 65 travailleurs non syndiqués répartis sur trois quarts de travail.

La résidence comprend 214 appartements sur 12 étages, dont 23 appartements au 2e étage avec une unité de soins pour la clientèle semi-autonome.

Organisation en santé et sécurité du travail

- Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place;
- Des enquêtes et analyses d'accident sont effectuées et des mesures correctives sont mises en place au besoin;
- [redacted]

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

Le 17 et 22 octobre 2024, Mme B me transmet par courriel des informations concernant la prise en charge de la situation. De plus, elle me transmet les documents suivants :

- Le guide prévention des infections (PCI)
- Le rapport de la compagnie Royale Extermination inc.
- Le certificat de la firme Gestion parasitaire FC
- Lettre aux travailleurs et aux résidents concernant l'état de la situation

Le 21 octobre 2024, nous tenons une rencontre sur la plateforme Teams avec les personnes susmentionnées concernant la présence de punaises de lit dans la résidence et nous discutons des mesures mises en place dans l'établissement.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392266	25 octobre 2024	RAP1486804

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

Mme B m'informe qu'effectivement un problème de punaises de lit a été constaté dans certains appartements. Elle m'informe que depuis le 6 septembre 2024, le Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux (CIUSSS) du Centre-Ouest de l'Île-de-Montréal a été informé de la présence de punaises de lit, conformément à la certification des résidences pour aînés (RPA). Elle précise qu'à ce jour 22 appartements sont touchés. Selon l'exterminateur la situation est décrite comme contrôlée.

L'entreprise spécialisée Royal extermination inc. a été mandatée afin de procéder aux traitements des punaises de lit et un contrat mensuel est octroyé à la firme Gestion parasitaire FC.

Le 22 octobre 2024, les rapports de la compagnie Royal Extermination inc. m'ont été transmis. Le dernier rapport de traitement, daté du 21 octobre 2024, indique les éléments suivants :

- Les traitements ont été effectués dans les appartements infestés, avec en complément un traitement préventif dans l'ensemble de la résidence, incluant les appartements non infestés, les appartements vacants ainsi que les aires communes;
- Des visites mensuelles sont planifiées, et la compagnie assure une surveillance continue afin de garantir un environnement sain, exempt de nuisibles;
- Des recommandations ont été émises;
- Un délai de 8 semaines est estimé pour résoudre complètement la situation.

Voici le sommaire des démarches qui ont été entreprises pour contrôler la situation, notamment :

- L'employeur a mandaté la firme Royal extermination qui est spécialisée en punaises de lit;
- La mise en place d'un traitement préventif depuis le 8 octobre pour tous les appartements et les espaces communs non infestés, afin d'éviter toute propagation;
- Des mesures ont été prises pour prévenir la propagation des infestations, conformément aux recommandations du *Guide de prévention des contrôles des infections*;

- Les appartements concernés sont clairement identifiés avec une signalisation adéquate et des inspections des lieux sont effectuées;
- Des communications verbales et écrites ont été effectuées auprès des travailleurs et des résidents afin de les informer des actions prises et des mesures de prévention;
- Les travailleurs disposent des équipements de protection individuelle (jaquettes jetables, gants, masques). L'employeur a fait l'achat d'équipement additionnel tel que les couvre-chaussures ainsi que des protections de type une pièce, à la demande du personnel de soins. Les équipements sont disponibles au bureau de santé en tout temps.

Mesures devant être mises en place par l'employeur

Étant donné les activités de l'établissement et les risques que cette problématique survienne à nouveau, l'employeur doit élaborer une procédure de travail sécuritaire à suivre en cas de détection de punaises de lit (les étapes à suivre) dans un appartement ou une aire commune.

Je demande donc à l'employeur de mettre en place une procédure, celle-ci doit comprendre les actions à prendre, un système d'identification du lieu où se trouve les punaises, le moyen de communication de l'information aux travailleurs, les équipements de protection individuelle que doivent porter les travailleurs pour entrer dans les appartements ou les espaces identifiés, contenir des punaises de lit, les noms des personnes responsables qui veilleront au respect de la procédure de prévention, etc. De plus, je rappelle à l'employeur de s'assurer de former et informer les travailleurs sur ladite procédure. **Une dérogation est émise.**

En vertu de l'article 51(9) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, l'employeur doit :

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

Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au Groupe prioritaire 6 et compte 20 travailleurs et plus. Si vous désirez appliquer l'approche multi établissements, les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

- Consigner une seule identification des risques (IDR) et une seule analyse des risques (ADR) pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs pour tous les établissements du regroupement. L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. L'ADR est un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.

-L'employeur et les travailleurs doivent former un seul comité de santé et de sécurité : les membres du comité doivent participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur, ils doivent établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, l'article 291, LMRSST s'applique.

-Les travailleurs doivent désigner un seul représentant en santé et en sécurité : il doit être nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST.

Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

J'invite l'employeur à consulter les liens suivants:

Gouvernement du Québec

https://www.quebec.ca/habitation-et-logement/milieu-de-vie-sain/reconnaitre-les-punaises-de-lit-et-en-prevenir-l-infestation

https://www.quebec.ca/habitation-et-logement/milieu-de-vie-sain/proceder-a-l-extermination-de-punaises-de-lit

Conclusion

À la suite des observations et des informations recueillies, 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 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, il s'expose aux sanctions prévues par la LSST. Si l'employeur ne peut corriger une dérogation dans le délai accordé, il est fortement recommandé de communiquer avec l'inspecteur.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A
Inspectrice
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Téléphone :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392266	25 octobre 2024	RAP1486804

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
SEC Résidence Côte St-Luc	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) Une procédure de travail sécuritaire à suivre en cas de détection de punaise de lit doit être mise en place pour éliminer le risque de piqûre de la punaise de lit et d'une réaction allergique.	2024-12-01	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).

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 octobre 2024 à 10:00	DPI4388239	23 octobre 2024	RAP1487121

Destinataire

Numéro d'employeur :

Vivalia Le Boisé S.E.C.

1200, avenue McGill College, bureau 1100
Montréal (Québec) H3B 4G7

Représentant de l'employeur
Monsieur Guillaume Dumas, Président commandité

Lieu de travail

Numéro :

Vivalia Le Boisé S.E.C.

2235, chemin Du Tremblay
Longueuil (Québec) J4N 0J6

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 22 juillet 2024 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur pour les situations concernant les réactions allergiques et les mécanismes de prévention et de participation dans le milieu de travail.

Personnes rencontrées

M. B groupe AER inc.
M. C

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-haut mentionnées et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4388239	23 octobre 2024	RAP1487121

RAPPORT D'INTERVENTION

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

M. B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1477162).

J'effectue le suivi des éléments faisant l'objet de la précédente intervention ainsi que de l'avis de correction et constate ce qui suit :

Risques liés aux allergènes

Le comité paritaire de santé et sécurité au travail (CPSST) a introduit au programme de prévention les risques liés aux allergènes afin d'identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur pour les situations concernant les réactions allergiques. Il a identifié des objectifs et une liste d'actions et de livrables à réaliser, désigné des responsables et prévu des échéanciers pour chaque action et livrable.

Les objectifs fixés par le CPSST sont :

- Identifier les employés avec une allergie ou une intolérance;
- Identifier les allergènes présents dans le milieu de travail;
- Étiqueter les produits allergènes;
- Mettre en place une formation sur les allergènes.

Huit actions et livrables sont prévus pour réaliser les quatre objectifs cités précédemment (programme de prévention, page 25). Selon la planification réalisée par le CPSST, les actions seront réalisées en février 2025.

La mise en place de ces mécanismes de prévention et de participation dans le milieu de travail permet, selon l'employeur, de contrôler les risques liés aux allergènes. De plus, comme précisé dans le rapport de l'intervention du 22 juillet 2024, étant un établissement qui offre des soins de santé, l'employeur peut intervenir dès qu'un travailleur présente des signes de réaction allergique.

Considérant cette prise en charge et l'engament de l'employeur de réaliser les actions prévues (programme de prévention et plan d'action annuel en SST), les dérogations #1 et #2 sont effectuées.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4388239	23 octobre 2024	RAP1487121

RAPPORT D'INTERVENTION

Programme de prévention

Lors de l'intervention initiale, j'ai constaté que les risques identifiés au programme de prévention étaient des risques matérialisés à la suite d'accidents du travail.

À la suite de cette intervention, j'ai suggéré à l'employeur de modifier le programme de prévention afin d'y introduire l'ensemble des risques présents dans son établissement.

Le CPSST a analysé les tâches des différents emplois occupés au sein de l'entreprise et identifié de nouveaux risques. Ces risques sont maintenant au programme de prévention et des mesures de contrôle sont présentes pour empêcher que ces risques ne reviennent.

Bien que l'exercice ait été réalisé avec rigueur, je porte à l'attention de l'employeur que d'autres risques peuvent être présents, par exemple les risques liés à la sécurité des machines dans la cuisine (ex. : robot culinaire, mélangeur, etc.). Il s'agit de pistes de réflexion que le CPSST peut utiliser pour alimenter leurs travaux concernant la prise en charge de la santé et sécurité du travail (SST).

D'autre part, l'employeur me démontre qu'il adapte le programme de prévention au milieu de travail et qu'il prévoit des activités d'information et de formation pour les travailleurs en lien avec les risques présents au sein de l'établissement. De plus, le programme de prévention est accessible aux travailleurs et leur participation est sollicitée pour la prise en charge de la SST.

J'informe l'employeur qu'il a plusieurs obligations à respecter lorsqu'il est membre d'une mutuelle de prévention. Il peut prendre connaissance de ses obligations sur le site internet de la CNESST. Faire partie d'une mutuelle de prévention | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

J'invite l'employeur à consulter le site internet de la CNESST afin d'obtenir les informations relatives à la prévention et la sécurité du travail. Accueil | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

De plus, l'employeur fait partie de l'association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS). Pour de l'accompagnement ou de l'information concernant la SST, je l'invite à consulter leur site internet ou à communiquer avec eux. ASSTSAS | Bienvenue sur ASSTSAS

Conclusion

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

J'encourage l'employeur et les travailleurs à s'impliquer dans les différents mécanismes en place comme le programme de prévention, le CPSST, les séances d'informations/formations, les inspections et la supervision afin de poursuivre les efforts en SST.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A **Inspectrice**
Direction de la prévention-inspection – Centre-Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
25, boulevard La Fayette, 5e étage
Longueuil (Québec) J4K 5B7
Téléphone : 450 442-6200, poste
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4388239	23 octobre 2024	RAP1487121

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

Vivalia Le Boisé S.E.C.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) POLITIQUE SST - ALLERGIES L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. À cet effet, il n'a pas évalué l'exposition des travailleurs aux allergènes présents dans le milieu de travail et déterminé comment les contrôler ce qui expose le travailleur à un risque de réaction allergique. - Observé le : 2024-07-22 (RAP1477162) - Délai expire le 2024-10-08	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(9) FORMATION L'employeur n'assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriée afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour les situations concernant les réactions allergiques dans le milieu de travail, ce qui expose le travailleur à un risque de réaction allergique. - Observé le : 2024-07-22 (RAP1477162) - Délai expire le 2024-10-08	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Rive-Sud
25, boulevard La Fayette
Longueuil (Québec) J4K 5B7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
16 octobre 2024 à 13:30	DPI4390396	28 octobre 2024	RAP1487176

Destinataire

Numéro d'employeur :

Les Résidences Sélection S.E.C.-IV

22, rue Charles-Édouard
Lévis (Québec) G6V 8E9

Représentant de l'employeur
Madame Kim Kowalik, Présidente

Lieu de travail

Numéro :

La Roseraie (Ste-Foy)

825, rue Arthur-Rousseau
Québec (Québec) G1V 4S6

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 9 septembre 2024 pour vérifier les correctifs ainsi que les mesures de contrôle mis en place afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Personnes rencontrées

Madame B

Monsieur C

Madame D

Déroulement de l'intervention

Mme B me transmet par courriel le 30 septembre 2024, les documents suivants :

- Guide de prévention des infections dans les résidences privées pour aînés
- Lettre CNESST punaise de lit (objet : Suivis des avis de correction)

- Protocole Terminix

Mme B est informée par courriel le 3 octobre 2024 que l'intervention de suivi prévu le 16 octobre 13h 30 est maintenue pour discuter des documents et de la méthode utilisée pour les appliquer.

Je rencontre les personnes nommées ci-haut le 16 octobre 2024 et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Par la suite, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Mme B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1482045).

État de la situation

Une inspection de la salle à manger, du grand salon, de la salle d'accueil et de la salle des soins est effectuée par la firme d'extermination à la suite de la précédente visite d'intervention. Aucune punaise de lit n'a été trouvée dans ces endroits.

La firme d'extermination a effectué des traitements dans plusieurs chambres de la résidence puis une inspection d'évaluation est faite un mois suivant les traitements.

Procédure de gestion des punaises de lit

À la suite de la précédente intervention, Mme B est informée par la E de la présence d'un guide nommé *Guide de prévention des infections dans les résidences privées pour aînés.* Ce guide contient les informations suivantes :

- Description des punaises de lit
- Période d'incubation et de contagiosité
- Modes d'acquisition et de transmission
- Les étapes à suivre en présence de symptômes chez les résidents
    - Inspecter l'immeuble
    - Identifier l'insecte

- Circonscrire les locaux en cause et en limiter les accès
- Gérer la situation en impliquant les bonnes personnes (exterminateur certifié, avisé les résidents concernés et le personnel susceptible de travailler dans la zone contaminée)
- Etc.

- Précautions à prendre par le personnel
  - Hygiène des mains
  - Port d'une blouse à manches longues
  - Port de gants non stériles à usage unique
  - Méthode pour le nettoyage et la gestion des déchets et du matériel contaminé

Mme B m'informe qu'elle se réfère à ce guide pour la gestion des punaises de lit. **La dérogation # 1 est effectuée.**

Équipement de protection individuelle

Annuellement, les travailleurs effectuent une *formation en prévention et contrôle des infections* sur la plateforme ENA-partenaire. Un registre de participation est en place. Dans cette formation, les travailleurs sont informés sur l'utilisation des équipements de protection individuelle (épi) (comment mettre et retirer la jaquette à manche longue, les gants, le masque, etc.).

Un bac de rangement qui contient tous les épi nécessaires est présent devant la chambre ayant des punaises de lit. De plus, une affiche est en place pour rappeler les épi qui doivent être utilisés. L'Équipe de soins est responsable de remplir le bac de rangement lorsqu'il ne contient plus les épi nécessaires. **La dérogation # 2 est effectuée.**

Méthode et technique de travail

Tous les travailleurs qui sont exposés aux punaises de lit lors de l'entretien ménager sont informés des méthodes et des techniques de travail qui doivent être utilisées pour effectuer correctement l'entretien de la chambre et des vêtements de l'usager. M C a montré et expliqué le protocole terminix aux travailleurs de l'entretien ménager.

Des rencontres pré-quart de travail ont été effectué auprès des travailleurs du département de soins de santé afin de les informés sur les épi et les méthodes et techniques de travail à appliquer lorsqu'il y a des punaises de lit dans le lieu de travail.

La dérogation # 3 est effectuée.

Information sur les punaises de lit

Mme B mentionne qu'annuellement, les travailleurs prennent connaissance du *Guide de prévention des infections dans les résidences privées pour aînés* sur la plateforme ENA-partenaire. Dans ce guide de plus de 100 pages, cinq pages sont spécifiques aux punaises de lit.

Mme B m'informe qu'une copie papier de la section spécifique sur les punaises de lit va être donnée à tous les membres du personnel afin de faire un rappel d'information sur les punaises de lit. Après avoir pris connaissance du document, Mme B mentionne que les travailleurs vont remettre leur copie signée à leur gestionnaire.

Étant donné que les copies papier du document vont être retournées aux gestionnaires, les travailleurs doivent être informés de l'endroit où ils peuvent retrouver ce document s'ils ont besoin de le consulter ultérieurement.

La dérogation # 4 est effectuée.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Conclusion

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A **Inspectrice**
Service de la prévention/inspection Capitale-Nationale
Direction de la prévention/inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4390396	28 octobre 2024	RAP1487176

RAPPORT D'INTERVENTION

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, Québec (Qc) G1K 9K5
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390396	28 octobre 2024	RAP1487176

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Les Résidences Sélection S.E.C.-IV

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Procédure de gestion des punaises de lit 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 du travailleur puisqu'aucune procédure de gestion des punaises de lit n'est présente dans cet établissement . Il y a un risque de propagation des punaises de lit et les travailleurs sont exposés à un risque de piqure par ses insectes . - Observé le : 2024-09-09 (RAP1482045) - Délai expire le 2024-10-15	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(3) Équipement de protection individuelle 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 les travailleurs ne sont pas informés des équipements de protection individuelle à utiliser pour éviter la propagation des punaises de lit . Il y a un risque de piqure par ses insectes pour les travailleurs . - Observé le : 2024-09-09 (RAP1482045) - Délai expire le 2024-10-15	-	Effectuée
3	LSST / 51, al. 1(5) Méthode et technique de travail 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 du travailleur puisque les travailleurs ne sont pas formée et informés des méthodes et techniques de travail sécuritaire pour effectuer les soins et les services d'entretien ménager dans une chambre ayant une problématique de punaises de lit . Il y a un risque de piqure pour les travailleurs . - Observé le : 2024-09-09 (RAP1482045) - Délai expire le 2024-10-15	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390396	28 octobre 2024	RAP1487176

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Les Résidences Sélection S.E.C.-IV

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51, al. 1(9) Information sur les punaises de lit L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas informés sur les punaises de lit, ce qui peut mener à la propagation des punaises de lit et provoquer de l'anxiété chez les travailleurs. - Observé le : 2024-09-09 (RAP1482045) - Délai expire le 2024-10-15	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
17 octobre 2024 à 9:00	DPI4391845	29 octobre 2024	RAP1487814

Destinataire

Numéro d'employeur :

Le Havre du Trait-Carré inc.

6880, 1re Avenue
Québec (Québec) G1H 2W8

Représentant de l'employeur
Monsieur Martin Lord, Directeur général

Lieu de travail

Numéro :

Le Havre du Trait-Carré inc.

6880, 1re Avenue
Québec (Québec) G1H 2W8

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

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 notamment à la gestion des punaises de lit, à la sécurité du monte-charge, à la sécurité des machines ainsi qu'aux risques de chutes.

Personnes rencontrées

Monsieur B

Madame C

Monsieur D

Travailleurs présents sur place

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391845	29 octobre 2024	RAP1487814

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

La Résidence Le Havre du Trait Carré est une résidence privée pour ainés (RPA) qui compte 70 résidents semi-autonomes et avec déficits cognitifs. L'établissement fait partie du secteur d'activité *(30) – Services médicaux et sociaux* et emploie environ 70 travailleurs non syndiqués, répartis sur trois quarts de travail.

En ce qui concerne la gestion de la santé et de la sécurité du travail;

- De la formation est offerte aux nouveaux travailleurs lors de l'accueil et de l'intégration. Les travailleurs attitrés aux soins sont formés pendant environ 5 jours par des moniteurs cliniques. Un programme d'accueil et d'intégration formel est en place et s'échelonne sur plus d'un mois;
- Tous les travailleurs attitrés aux soins sont formés PDSP (principes pour le déplacement sécuritaire de personnes);
- Lorsque survient un accident de travail, des rapports d'accident sont complétés et des mesures correctives sont mises en place au besoin;
- Des inspections des lieux de travail sont effectuées de manière informelle notamment par le B. J'encourage l'employeur à documenter ces inspections et à utiliser un outil tel qu'une grille d'inspection afin de prévenir les oublis et assurer un suivi-contrôle des mesures de prévention en place face aux divers risques. M. B comprend ce qui lui est mentionné et s'engage à développer, en collaboration avec les membres du comité de santé et de sécurité, un outil afin de conserver des traces écrites des inspections qui sont réalisées;
- et un programme de prévention est disponible.

Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation

J'informe M. B que dans le cadre de l'entrée en vigueur de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), un régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation a été mis en place depuis le 6 avril 2022. Les établissements qui ne sont pas munis de mécanismes de prévention et de participation dans les milieux de travail devront en implanter. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391845	29 octobre 2024	RAP1487814

RAPPORT D'INTERVENTION

Selon les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au groupe prioritaire 6 et compte plus de 20 travailleurs. Les obligations suivantes s'appliquent donc à votre milieu de travail :

- Identifier et analyser par écrit les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement;
- Un comité de santé et de sécurité doit être formé.

  À cet effet, M. B m'informe qu'il est en cours d'implantation. Un appel de candidatures auprès des travailleurs doit avoir lieu au cours des prochaines semaines;
- Un représentant en santé et en sécurité doit être désigné par les travailleurs.

Au moment de l'intervention, aucun mécanisme de participation n'est en place. Toutefois, ces actions figurent au plan d'action de l'employeur pour l'année en cours. J'invite l'employeur à consulter la section *Mécanismes et références* de ce présent rapport pour plus d'informations sur ces mécanismes et ces nouvelles obligations.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. B et lui explique le but de mon intervention. Je recueille d'abord des informations générales sur l'entreprise puis nous discutons de la gestion des punaises de lit dans l'établissement. Par la suite, j'effectue une visite des lieux, dont la cuisine et l'atelier de maintenance. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès du B .

Description des observations et informations recueillies

Gestion des punaises de lit

À la fin du mois de mai 2024, des punaises de lit ont été observées dans une des chambres d'un résident au 2e étage de l'établissement. À la suite de cette constatation, l'employeur a mis en place les mesures suivantes; isolement du résident, inspection et traitement par une firme spécialisée, mise à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle et l'envoi de communication à tous les membres du personnel, aux résidents, aux familles et proches-aidants des résidents ainsi qu'aux partenaires du CLSC pour les informer de la situation et des actions prises.

À la lecture des documents qui me sont remis et à la suite des informations recueillies, je constate qu'il n'y a pas de mesures de prévention qui encadre les pratiques des travailleurs lorsqu'ils ont à prodiguer des soins et services auprès d'un résident dont la présence de punaises de lit est présumée ou confirmée dans sa chambre. Aucune directive formelle n'est en vigueur à ce sujet. Un protocole à suivre concernant la gestion des punaises de lit lors des soins et services auprès des résidents doit être mis en place afin de prévenir le risque de propagation non seulement à même l'établissement, mais également à l'extérieur. Ce protocole doit être adapté au milieu de travail et facilement applicable pour les travailleurs. **La dérogation nº 1 est émise.**

Le protocole doit être présenté aux travailleurs pour assurer leur information. Je rappelle que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) précise à l'article 51 qu'il est de la responsabilité de l'employeur de *«prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:*

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

Pour votre information, le CIUSSS de la Capitale-Nationale dispose d'un protocole de gestion intégré des punaises de lit en cas d'infestation. Ce document identifie les mesures de prévention efficaces à mettre en place afin de prévenir une propagation notamment chez les travailleurs. Bien que ce protocole ne puisse être appliqué de manière intégrale à votre établissement, celui-ci peut être adapté à la réalité de votre établissement.

Programme de prévention

À la lecture de la table des matières du programme de prévention de l'employeur, je constate que le document semble muet au sujet des punaises de lit. Considérant qu'il s'agit d'une réalité à laquelle est exposé le milieu de travail, l'employeur devra modifier son programme de prévention et y inclure le risque d'infestation de punaises de lit. Les mesures de préventions ainsi que les mesures de contrôle retenues devront y être identifiées.

À titre de rappel, le programme de prévention est un outil de gestion qui doit être utilisé pour identifier et analyser l'ensemble des risques et dangers auxquels les travailleurs peuvent être exposés en milieu de travail. L'outil doit également identifier les mesures et moyens mis en place pour corriger et contrôler chacun des risques et dangers. La présence d'un programme de prévention à jour au sein du milieu de travail est également

Monte-charges

Le monte-charge est inspecté annuellement par la firme spécialisée *Ascenseurs Cloutier*. La dernière inspection a été réalisée le 16 octobre 2024.

Utilisation de produits dangereux en milieu de travail (SIMDUT 2015)

- Les fiches de données de sécurité des différents produits dangereux utilisés dans le milieu de travail sont disponibles et regroupées dans des cartables. Un cartable est disponible dans chacun des départements suivants : infirmerie, atelier de maintenance et au service alimentaire;
- Les travailleurs n'effectuent pas de transvasement de produit. Tous les produits utilisés pour l'entretien ainsi que du côté de la cuisine sont distribués en circuit fermé à l'aide d'un distributeur et le dosage pour chaque produit est régulé automatiquement;
- Au moment de l'intervention, seul le D a suivi une formation portant sur le SIMDUT 2015. Une formation est prévue pour tous les travailleurs susceptibles d'utiliser ou de manipuler des produits dangereux dans le cadre de leurs fonctions la semaine prochaine. Un suivi à cet effet sera effectué lors de la rencontre de suivi éventuelle;
- Considérant que certains produits utilisés sont susceptibles de créer des lésions oculaires advenant un contact accidentel, une douche oculaire montée sur un robinet est présente au département du service alimentaire. Mme C m'indique que son fonctionnement est validé toutes les semaines. Un registre à cet effet est disponible à proximité de la douche oculaire.

Sécurité des machines

Département service alimentaire

- *Coupe-légumes*

  Un coupe-légumes de marque *Robot Coupe* est mis à la disposition des travailleurs. Le réceptacle du coupe-légumes est muni d'un dispositif de verrouillage tout comme son couvercle empêchant l'accès à la lame en mouvement lors de son fonctionnement.

- *Batteur-mélangeur*

  Un batteur-mélangeur de marque *Globe* est présent dans la cuisine. Un protecteur grillagé muni d'un dispositif de verrouillage empêche l'accès à l'outil lors du fonctionnement de la machine. Mme C m'informe que la grille de protection ainsi que la cuve sont munies d'un dispositif de verrouillage qui empêche le départ et le fonctionnement de la machine lorsque la cuve est abaissée et lorsque la grille de protection n'est pas fermée.

Mme C m'indique ne pas disposer des accessoires destinés à être utilisés avec la prise de force située à l'avant du mélangeur. Un couvercle est présent pour limiter l'accès à la prise de force de la machine.

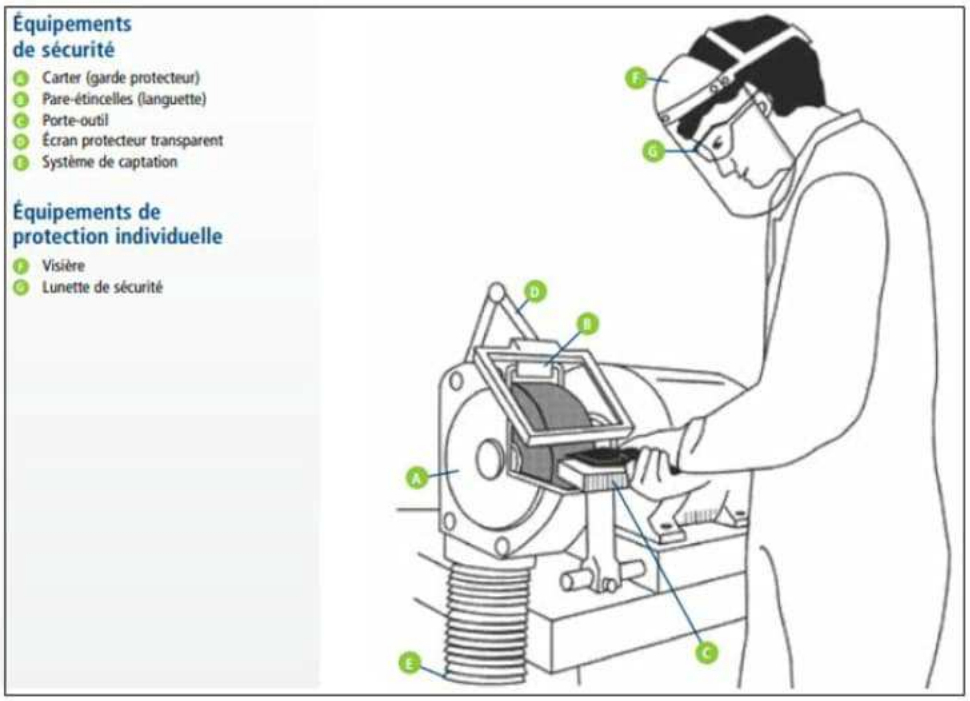
Atelier de maintenance

Plusieurs outils manuels sont présents dans l'atelier de maintenance. Seul un touret à meuler est disponible à titre de machine.

- *Touret à meuler*

  Un touret à meuler de marque *Shopcraft* muni de deux meules est présent et mis à la disposition des travailleurs. Je constate que les carters de meule sont en place, toutefois, les pare-étincelles, les supports de pièces ainsi que les écrans transparents sont absents, ce qui présente notamment un risque d'entraînement pour les doigts ainsi qu'un risque de projection pour les yeux. **La dérogation nº 2 est émise.**

  À titre informatif, les tourets à meuler doivent être équipés des protecteurs et dispositifs suivants :



Source : ASP Multiprévention

De plus, le porte-outil tout comme le pare-étincelles nécessitent d'être ajustés au fur et à mesure de l'usure de la meule afin de prévenir le risque de coincement et d'entraînement. Conformément à ce que prévoient les règles de l'art, l'espacement formé entre le porte-outil et la meule ne doit pas excéder 3 mm et 5 mm pour ce qui est de l'espace formé entre le pare-étincelles et la meule.

Risque de chute

Lors de l'intervention, je constate que les planchers sont maintenus en bon état et qu'ils ne présentent pas de risque de chute de même niveau. Des enseignes *Attention - Plancher mouillé* sont utilisés notamment du côté de la cuisine et de la salle à manger afin de prévenir les chutes lors du nettoyage du plancher ou lorsque survient un renversement de liquide.

Cinq escabeaux sont disponibles dans le garage de l'établissement et sont utilisés particulièrement lors des travaux de maintenance. Je constate qu'ils sont tous de grade conforme selon l'usage qui en est fait, comme prévu à l'article 25 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*. Aucune déformation ou bris n'est observé lors de l'intervention sur les escabeaux.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

Pour plus d'informations en regard des sujets abordés et des correctifs à apporter, j'invite l'employeur à communiquer avec son conseiller de mutuelle de prévention ainsi qu'à consulter les diverses ressources suivantes :

- CNESST, *Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation* : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention
- Multiprévention, *Fiche technique sécurité - Réduire les risques sur un touret à meuler* : https://multiprevention.org/wp-content/uploads/2019/09/fiche-touret-a-meuler.pdf

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391845	29 octobre 2024	RAP1487814

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.

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A **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, Québec, QC, G1K 7S6
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391845	29 octobre 2024	RAP1487814

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Le Havre du Trait-Carré inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) Punaises de lit 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 n'identifie pas les mesures de prévention à appliquer contre le risque de propagation de punaises de lit lors de soins et services dans la chambre d'un résident où la présence de punaises de lit est suspectée ou confirmée . Il y a un danger de propagation des punaises de lit dans l'établissement ainsi qu'à l'extérieur.	2024-11-18	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(7) Touret à meuler Le matériel fourni n'est pas sécuritaire et maintenu en bon état puisque le touret à meuler n'est pas muni de ses protecteurs et dispositifs de protection suivant: pare-étincelles, porte-outil et écran transparent. Celà qui peut occasionner notamment des projections en direction de l'opérateur et présenter un risque de coincement pour les doigts de celui ci.	2024-11-18	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 octobre 2024 à 9:00	DPI4390513 DPI4390514	5 novembre 2024	RAP1488078

Destinataire

Numéro d'employeur :

Les Jardins d'Aurélie Inc.

1000, rue du Lux, bureau 302
Brossard (Québec) J4Y 0E3

Représentant de l'employeur
Monsieur Guillaume Journel, Président

Lieu de travail

Numéro :

Les Jardins d'Aurélie Inc.

2545, rue Dessaulles
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 0K2

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	A	
Aussi présents :	B	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 20 septembre 2024 pour vérifier les correctifs mis en place au sujet de l'utilisation d'un lave-vaisselle industriel (voir le rapport RAP1483049).

Personnes rencontrées

Mme C

Mme D (TUAC 1991P)

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes susmentionnées et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Nous vérifions les correctifs apportés sur les lieux de travail. Des documents nous sont remis lors de l'intervention et une photo est prise. Par la suite, nous échangeons au sujet d'éléments de suivi mentionné lors de la visite initiale. À la fin de l'intervention, nous effectuons un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390513 DPI4390514	5 novembre 2024	RAP1488078

RAPPORT D'INTERVENTION

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

Mme C et Mme D nous confirment avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1483049).

Mesures prises à la suite de l'intervention du 20 septembre 2024

L'employeur s'est procuré le manuel du fabricant et l'a fait traduire en langue française. Après en avoir pris connaissance, l'employeur a complété sa procédure pour l'utilisation du lave-vaisselle. Entre autres, le port de gants de vaisselle est prévu pour la manipulation de la vaisselle à la fin du cycle du lave-vaisselle. Aussi, l'employeur a ajouté à sa procédure tous les équipements de protection individuels (ÉPI) requis pour le changement des cruches de produits.

Nous constatons que la procédure pour l'utilisation du lave-vaisselle et les fiches de données de sécurité (FDS) des produits sont mis à la disposition des travailleurs près du lave-vaisselle. On nous déclare que les travailleurs ont été informés de la nouvelle procédure à suivre.

De plus, un représentant de Technochimie a procédé à une autre vérification de l'installation du lave-vaisselle et a diminué la dose des produits utilisés dans le lave-vaisselle. Le plombier a également vérifié l'installation du lave-vaisselle. Aucune anomalie n'a été relevée de la part de ces professionnels.

À partir des informations recueillies et des observations, les dérogations #1 et #2 sont effectuées.

Incident du 11 octobre 2024

On nous explique les détails entourant un autre incident en lien avec l'utilisation du même lave-vaisselle. Ce second incident est survenu le 11 octobre dernier à 10h. L'employeur a été avisé

de la situation seulement à 15h et n'a pas été en mesure de constater la situation problématique. Les mêmes travailleuses incommodées lors du premier incident ont été incommodées lors de ce 2e incident. Les symptômes rapportés sur les rapports d'incidents complétés par les travailleuses sont : sensation de brûlure, démangeaisons/picotements au corps et au visage.

Après avoir fait une enquête au sujet de ce nouvel incident, les personnes rencontrées nous expliquent qu'il est difficile d'identifier la cause exacte des symptômes ressentis par les travailleuses notamment du fait que les symptômes ne sont pas nécessairement en lien avec les tâches inhérentes à l'utilisation du lave-vaisselle ou à la suite de contacts avec la vaisselle propre ou avec le bac qui contient la vaisselle. Toutefois, des travailleuses ont déclaré être incommodées pendant que le lave-vaisselle fonctionne (la porte fermée) et à la suite de la manipulation du bac et de la vaisselle propre à la fin du cycle du lave-vaisselle.

Mme D nous mentionne que le personnel du quart du soir n'est pas incommodé par l'utilisation du lave-vaisselle ou par la manipulation du bac ou de la vaisselle. L'employeur nous déclare que les résidentes ne se plaignent pas de symptômes ou d'inconforts.

À la suite de ce second incident, l'employeur a ajouté à la procédure une consigne d'attendre 1 minute à la fin du cycle avant d'ouvrir le lave-vaisselle afin de laisser sécher la vaisselle et de laisser les vapeurs s'évaporer. Nous mentionnons qu'effectivement, les lave-vaisselles industriels peuvent atteindre des températures élevées et il est possible que la vaisselle et le bac soient très chauds à la fin d'un cycle. De plus, il est effectivement une bonne pratique de laisser s'échapper la vapeur avant de prendre le bac contenant la vaisselle propre.

Les personnes rencontrées estiment que d'autres mesures pourraient être appliquées au besoin comme alterner le travail entre les travailleuses (défaire le lave-vaisselle et monter les tables en alternance).

Des gants sont maintenant mis à la disposition des travailleurs, mais ceux-ci ne seraient pas portés. Mme C fera un suivi à cet effet. Aussi, l'employeur a donné la consigne aux travailleurs d'informer immédiatement la direction advenant un incident afin de pouvoir constater la ou les problématiques en lien avec l'utilisation du lave-vaisselle et pour pouvoir apporter les mesures correctives le cas échéant.

Formation SIMDUT

Mme C nous confirme que d'autres groupes de travailleurs (personnel de soins) recevront la formation SIMDUT dans la semaine du 18 novembre 2024.

On nous mentionne une problématique au sujet du transvidage de produits dans la cuisine de l'unité de l'infirmerie. Le transvidage de mauvais produits dans des petites bouteilles a récemment été constaté malgré le fait que les bouteilles servant au transvidage sont bien identifiées et qu'elles possèdent une étiquette identifiant le produit qu'elle contient. On nous explique que récemment, du nettoyant à vitre a été transvidé dans une bouteille devant contenir un désinfectant. Nous constatons cette situation lors de notre visite et nous expliquons les risques et les blessures pouvant être générés par cette situation. Mme C fera un suivi à ce sujet afin de s'assurer que les travailleurs respectent les consignes au sujet du transvidage de produits.

De plus, nous échangeons au sujet du fait que la formation SIMDUT de l'employeur est dispensée en langue française. Nous portons à l'attention de l'employeur qu'il doit s'assurer que les travailleurs dont la langue maternelle n'est pas le français reçoivent l'information et la formation requises de manière intelligible pour eux.

Douche oculaire

Selon les informations recueillies lors de nos interventions, les travailleurs utilisent et sont exposés à des produits corrosifs. Les articles 75 et 76 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail sont applicables.

75. Équipements d'urgence: Des douches oculaires ou des douches de secours doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les cas suivants:

1° lorsqu'une matière corrosive ou une autre matière dangereuse est susceptible de causer rapidement des dommages graves ou irréversibles à la peau ou aux yeux des travailleurs;

2° lorsqu'une matière toxique est susceptible d'être rapidement absorbée par la peau ou les yeux ou de leur causer des irritations sévères.

Dans les autres cas, des équipements pour le rinçage des yeux ou le lavage de la peau, tels des douches, des douches portables, des rince-yeux ou toute autre pièce de robinetterie, doivent être mis à la disposition des travailleurs, suivant la nature des dangers auxquels ceux-ci sont exposés. Ces équipements doivent être situés aux environs du poste de travail des travailleurs exposés.

D. 885-2001, a. 75.

76. Installations des douches: Les douches oculaires et les douches de secours visées au premier alinéa de l'article 75 doivent être clairement identifiées et d'accès facile. De plus, celles-ci doivent être situées à la portée immédiate des travailleurs exposés et être alimentées avec de l'eau tiède.

L'eau des douches alimentées par un réseau d'eau potable ainsi que celle qui alimente les douches portables doivent être changées régulièrement de manière à en assurer la salubrité.

L'alimentation avec de l'eau tiède ne s'applique qu'aux douches installées ou modifiées à compter du 2 août 2002.

D. 885-2001, a. 76.

Mme C nous déclare que le processus d'achat d'une douche oculaire conforme est en cours. La douche sera installée directement sur la robinetterie de l'évier situé dans la cuisine de l'unité de l'infirmerie. On nous mentionne que des bouteilles de rinçage sont actuellement mises à la disposition des travailleurs. Nous expliquons qu'habituellement, le temps de rinçage offert par les bouteilles ne permet pas un rinçage d'une durée suffisante en cas d'éclaboussures aux yeux par un produit pouvant causer des blessures (ex. : produits corrosifs) comme indiqué à la FDS du produit. De plus, elles ne permettent pas de rincer adéquatement les yeux en cas d'accidents (les 2 yeux en même temps). Les bouteilles de rinçage ne répondent pas à la norme applicable au sujet des douches oculaires. La norme américaine *ANSI Z358.1-2014 : American National Standard For Emergency Eyewash And Shower Equipment,* dans laquelle on y aborde notamment la température de l'eau, le débit, etc. constitue les règles de l'art dans le domaine.

Nous mentionnons aux personnes rencontrées que la douche oculaire doit être clairement identifiée et que l'employeur doit identifier et mettre en œuvre un moyen de contrôle pour le déclenchement périodique de la douche, permettant ainsi d'éviter la présence de bactéries pathogènes ou d'oxydes métalliques qui aggraveraient les conséquences d'un accident.

Puisque l'employeur est en processus d'acquisition d'une douche oculaire conforme, aucune dérogation n'est constatée.

<u>Processus d'enquête et analyse des incidents/accidents</u>

En terminant, nous recommandons à l'employeur de se doter d'un processus d'enquête et d'analyse des accidents formel afin de faciliter l'identification des causes fondamentales des incidents/accidents. L'objectif étant notamment de faire une cueillette d'informations basée sur

des faits et d'éviter la répétition des incidents/accidents.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Conclusion

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

Nous encourageons l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Nous demeurons disponibles pour un complément d'information.

A

Inspectrice
Service de la prévention-inspection - Montérégie Est
Direction de la prévention-inspection - Centre-Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2710, rue Bachand, 1er étage, Saint-Hyacinthe, QC, J2S 8B6
Tél. : 450-771-3900, poste
Courriel :

B

Inspectrice
Service de la prévention-inspection - Montérégie Est
Direction de la prévention-inspection - Centre-Sud
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2710, rue Bachand, 1er étage, Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6
Tél. : 450-771-3900, poste
Courriel:

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4390513	5 novembre 2024	RAP1488078

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 Jardins d'Aurélie Inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	RSST / 174 al. 1 MANUEL D'INSTRUCTION DU FABRICANT Le lave-vaisselle de marque CMA, modèle L-1X16 n'est pas accompagné d'un manuel d'instruction du fabricant - Observé le : 2024-09-20 (RAP1483049) - Délai expire le 2024-10-27	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(9) FORMATION DES TRAVAILLEURS (Procédure utilisation du lave-vaisselle) 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, en l'absence d'une procédure complète et cohérente avec les instructions du fabricant du lave-vaisselle, il y a un risque de blessures pour les travailleurs. - Observé le : 2024-09-20 (RAP1483049) - Délai expire le 2024-10-27	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Montérégie Est
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 novembre 2024 à 13:30	DPI4392530	8 novembre 2024	RAP1488956

Destinataire

Numéro d'employeur :

Château Shawinigan s.e.c.

605, rue Frédéric-Back, bureau 130
Lévis (Québec) G7A 5N1

Représentant de l'employeur
Monsieur Pierre Simard, Président

Lieu de travail

Numéro :

Château Shawinigan s.e.c.

100, 9e rue de la Pointe
Shawinigan (Québec) G9N 0E7

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	A	

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 en lien avec le harcèlement psychologique.

Personnes rencontrées

Madame B
Madame C
Monsieur D
Madame E

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Château Shawinigan s.e.c.* œuvre dans le secteur d'activité 30 (services médicaux et sociaux et se spécialise dans l'hébergement de personnes âgées. Elle emploie environ 60 travailleurs syndiqués répartis sur trois quarts de travail. On m'indique la présence d'un comité de santé et sécurité et d'un représentant en santé et sécurité.

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 précédemment et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. L'intervention se déroule exclusivement dans le bureau de madame B . À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Il y a environ 375 résidents, dont environ 30 sont semi-autonomes. Les autres résidents sont autonomes.

Harcèlement psychologique

Je me présente suite à la réception d'une plainte à la CNESST au niveau du harcèlement psychologique.

Je vérifie s'il y a présence d'une politique contre le harcèlement psychologique. L'employeur me présente sa politique. La politique peut être bonifiée, entre autres, en ajoutant les informations suivantes :

- -Un délai de réponse ainsi qu'un suivi auprès du plaignant, en cas de non-recevabilité de la plainte d'environ 15 jours. Cela permet d'établir la recevabilité. Donc de vérifier si les comportements reprochés ressemblent à la définition du harcèlement ou d'un conflit. Prévoir un délai de réponse auprès du plaignant et orienter le plaignant vers les services appropriés si la plainte est jugée non recevable;
- Mettre en place des mesures temporaires durant le temps de l'enquête.

Étant donné qu'un nouveau propriétaire est en cours d'acheter la résidence, un **suivi de la nouvelle procédure sera fait ultérieurement**.

Les travailleurs sont informés de la procédure contre le harcèlement psychologique. En effet, chaque travailleur doit signer une feuille démontrant qu'il a lu l'ensemble des politiques de l'entreprise. Il y a dix-sept politiques et procédures à lire lors de la première semaine d'entrée

en fonction.

Considérant que, selon la plainte, certains travailleurs ne semblent pas au courant de la politique contre le harcèlement psychologique, je demande à l'employeur de faire un rappel à l'ensemble des travailleurs de la politique contre le harcèlement psychologique. Cela peut se faire via une rencontre des gestionnaires avec le personnel. Une feuille de présence signée par les travailleurs sera demandée.

Une dérogation est émise (#1).

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

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

Conclusion

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

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

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

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392530	8 novembre 2024	RAP1488956

RAPPORT D'INTERVENTION

A Inspecteur
Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec
Direction de la prévention-inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord
Direction des opérations et 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
Trois-Rivières (Qc) G8Z 4J9
Téléphone : (800) 668-6210 #
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392530	8 novembre 2024	RAP1488956

Dérogations

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

Employeur visé	Numéro
Château Shawinigan s.e.c.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas au courant de la politique contre le harcèlement psychologique, cela peut créer des risques psychologiques.	2024-12-01	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).

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
31 octobre 2024 à 11:00	DPI4393295	13 novembre 2024	RAP1489658

Destinataire

Numéro d'employeur :

Villa Mon Repos (2018) inc.

33, rue Saint-Raphaël
Lévis (Québec) G6V 8E8

Représentant de l'employeur
Monsieur Sacha Duclos, président

Lieu de travail

Numéro :

Villa Mon Repos

33, rue Saint-Raphaël
Lévis (Québec) G6V 8E8

Autres employeurs visés

		Numéro
CISSS de Chaudière-Appalaches	Madame Patrick Simard, PDG	

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	A	

Observations

Objet de l'intervention

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

Personnes contactées

Mme B

Pour le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudières-Appalaches :

Mme C
CLSC de Saint-Romuald

Mme D SQEES-FTQ Axe Nord

Mme E

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une décision d'un inspecteur peut présenter une demande de révision dans un délai de 10 jours. 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
DPI4393295	13 novembre 2024	RAP1489658

RAPPORT D'INTERVENTION

Pour le service de Santé au Travail du CISSS de Chaudière-Appalaches

M. F

Pour le service santé et environnement du CISSS de Chaudière-Appalaches

M. G

Présentation du lieu de travail

L'établissement « *Villa mon repos* » est une résidence privée pour personnes âgées qui compte 50 résidents semi-autonomes et œuvre dans le secteur d'activité 30 – *Services médicaux et sociaux*. On y emploie 23 travailleurs non syndiqués. Les services d'auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS) du CISSSCA sont requis pour la réalisation de certains soins.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes mentionnées ci-dessus et nous discutons de la problématique qui nous est rapportée concernant la gestion parasitaire, ainsi que les mesures de prévention et de contrôle apportées.

Le 7 novembre 2024, Mme B me fait parvenir des explications et des documents.

Description des observations et informations recueillies

Un signalement a été reçu concernant la gestion parasitaire à l'établissement, entre autres les punaises de lit. Mme B nous informe que la présence de punaises de lit a été détectée dans 3 chambres au début du mois d'octobre.

Mme B nous informe des démarches entreprises depuis cette détection :

- Les services d'un exterminateur certifié ont été demandés. La compagnie *Beauce Extermination* s'est présentée à l'établissement le 3 et 8 octobre afin de procéder au traitement parasitaire des 3 chambres.
- À la demande de l'exterminateur, une vigie est effectuée pour les 6 prochains mois par l'équipe d'entretien ménager dans toutes les chambres de l'établissement, de même que les aires communes afin de s'assurer de l'absence de punaises de lit. Les éléments suivants sont inspectés : lit, matelas et coutures, rideaux.
    - M. G réfère l'employeur au document *Guide de prévention des infections dans les résidences privées pour ainés* afin de connaitre les endroits où peuvent se trouver les punaises de lit et qui sont donc à inclure dans la routine d'inspection de l'équipe d'entretien ménager.
- Les travailleurs de soins de l'établissement effectuent une vigie des symptômes indiquant la présence de punaises de lit chez les résidents.
- Le nettoyage, incluant le séchage, à haute température des textiles des 3 chambres, ainsi que des aires communes, a été effectué.
- Des équipements de protection individuels, tels que blouse à manches longues, gants et couvre-chaussures, ont été fournis aux travailleurs donnant des soins aux résidents des 3 chambres.
    - Il a été demandé aux travailleurs de l'établissement de changer de vêtements suite à des soins dispensés dans l'une des 3 chambres jusqu'au 8 novembre, soit 1 mois après le traitement.

Suite à la rencontre, *Beauce Extermination* s'est présenté à l'établissement le 7 novembre afin de procéder à une inspection des 3 chambres identifiées. Selon le rapport qui m'est envoyé, il est indiqué « Aucune trace de punaises. A suivi toutes nos recommandations ».

Un suivi est prévu dans 6 mois par l'exterminateur.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

Les associations sectorielles sont des organismes autonomes et paritaires, sans but lucratif, fondées et administrées par des associations d'employeurs et de travailleurs. Elles ont pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant aux secteurs d'activités qu'elles représentent des services de formation, d'information, de recherche et de conseil. Il vous est possible de rejoindre votre association aux coordonnées suivantes :

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (**ASSTSAS**)
Téléphone : 1 800 361-4528
Site internet : http://asstsas.qc.ca/

- *Guide de prévention des infections dans les résidences privées pour ainés (mise à jour 2019)*, Gouvernement du Québec : https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2018/18-207-01W.pdf

Conclusion

Suite aux observations et aux informations recueillies lors de la visite, je considère que des moyens de prévention et de contrôle sont mis en place par le milieu. Ceci complète le dossier.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4393295	13 novembre 2024	RAP1489658

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST

A

Inspectrice
Direction de la prévention-inspection Sud-Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
835, rue de la Concorde, 2e étage
Lévis (Québec) G6W 7P7

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Chaudière-Appalaches
835, rue de la Concorde
Lévis (Québec) G6W 7P7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
21 novembre 2024 à 16:45 **Sans visite**	**DPI4383285**	**26 novembre 2024**	**RAP1491751**

Destinataire

Numéro d'employeur :

Chartwell Master Care LP

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

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Josée Castonguay, Directrice principale, RH

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Monastère d'Aylmer

161, rue Principale
Gatineau (Québec) J9H 7H4

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi des interventions effectuées le 29 mai et le 9 octobre 2024 afin vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs (réf : RAP1471667 & RAP1485681).

Personnes contactées

- Mme B
- Mme C

Déroulement de l'intervention

Le 11 octobre 2024, Mme B me fait parvenir par courriel deux documents (Politiques et procédures ainsi qu'un code éthique).

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	26 novembre 2024	RAP1491751

RAPPORT D'INTERVENTION

Le 17 octobre 2024, j'échange par courriel avec Mme B concernant les documents reçus et réexplique ma demande.

Le 22 octobre 2024, Mme C me fait parvenir par courriel, plusieurs documents.

Le 28 octobre 2024, j'échange par téléphone avec Mme C concernant les documents qu'elle m'a fait parvenir par courriel et j'explique ma demande.

Le 28 octobre 2024, Mme C me fait parvenir un autre document.

Le 30 octobre 2024, j'échange par téléphone avec Mme C concernant le document reçu le 28 octobre 2024 et réexplique ma demande.

Le 21 novembre 2024, Mme B me fait parvenir une procédure écrite de mesure d'intervention d'urgence visant à encadrer les situations impliquant un événement de violence avec un usager.

De plus, lors de l'intervention, l'avis de correction est mis à jour.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

- Mme B, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1485681).

- Suivi d'une dérogation :

Dérogation #1 : Politique contre la violence en milieu de soins

Mme B me fait parvenir une procédure écrite de mesure d'intervention d'urgence visant à encadrer les situations impliquant un événement de violence en milieu de travail (savoir reconnaître et intervenir adéquatement, mesures d'assistance, mesure post-événement, etc). Cette procédure écrite est pour bien outiller les travailleurs à savoir quoi faire lorsqu'un usager a un comportement de violence physique et/ou verbale envers eux.

La procédure comprend :

- Quelques exemples de comportements réactifs;
- Comprendre les causes potentielles de comportements réactifs;
- Informer le personnel à tous les niveaux;
- Interventions possibles si la situation s'envenime;
- Demandez de l'aide d'un ou plusieurs membres du personnel;
- Soutien offert aux employés;
- etc.

Mme B mentionne dans son courriel qu'une rencontre avec la totalité des travailleurs qui œuvrent auprès des usagers est prévue dans la semaine du 2 décembre 2024, afin de pouvoir diffuser la nouvelle procédure et s'assurer de la compréhension de celle-ci.

La dérogation #1 est effectuée.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	26 novembre 2024	RAP1491751

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

À la suite des observations faites et des informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint. Un suivi de la dérogation #2 sera effectué à l'échéance du délai accordé.

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A inspectrice

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

15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3

Tél : 819-778-8600 #

Cellulaire :

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	26 novembre 2024	RAP1491751

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

Chartwell Master Care LP

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) POLITIQUE CONTRE LA VIOLENCE EN MILIEU DE SOINS L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs puisqu'il n'y a pas de procédure de travail sécuritaire d'élaborer pour contrer les risques de violence et d'agression en milieu de soins. Il y a un danger de blessure. - Suivi le : 2024-10-09 (RAP1485681) - Délai expire le 2024-11-19 - Observé le : 2024-05-29 (RAP1471667) - Délai expire le 2024-09-30	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
28 novembre 2024 à 9:30	DPI4391872	6 décembre 2024	RAP1492122

Destinataire

Numéro d'employeur :

Ermitage Saint-Antoine

250, route de l'Ermitage
Lac-Bouchette (Québec) G0W 1V0

Représentant de l'employeur
Madame Nathalie Côté, secrétaire

Lieu de travail

Numéro :

Ermitage Saint-Antoine

250, route de l'Ermitage
Lac-Bouchette (Québec) G0W 1V0

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

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

Personnes rencontrées

M. B

Madame C

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Ermitage Saint-Antoine œuvre dans le secteur d'activité *30 - services médicaux et sociaux* et se spécialise dans le tourisme religieux. Elle emploie environ 70 travailleurs. Il y a présence d'un syndicat. Les activités ont lieu surtout le jour. La nuit, il y a un gardien de nuit.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391872	6 décembre 2024	RAP1492122

RAPPORT D'INTERVENTION

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. B et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite à proximité du poste d'accueil. Des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif.

Description des observations et informations recueillies

En guise d'introduction, je présente le tableau suivant et je donne des explications pour chacun des points. Je laisse une copie du tableau à l'employeur pour qu'il puisse s'y référer par la suite.

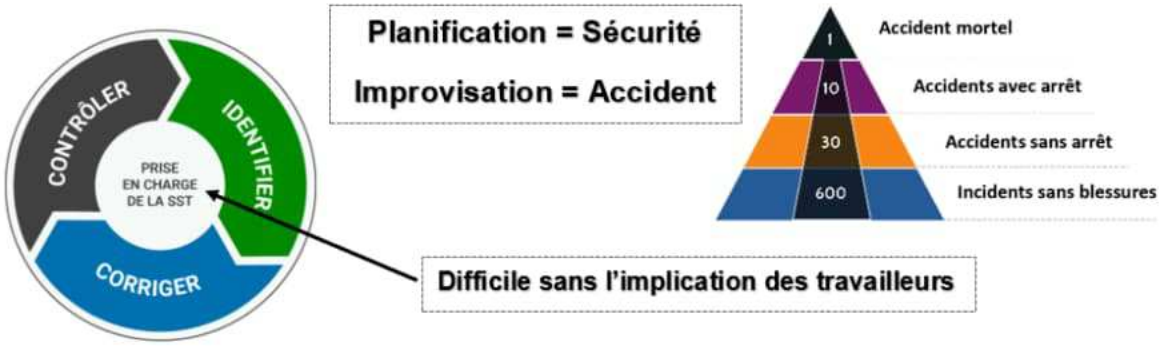
Rôle de l'inspecteur	Constater la **prise en charge** du milieu et faire **corriger** certaines situations. Vérifier la conformité par rapport à la LSST et au RSST ou CSTC. L'inspecteur n'agit pas en tant que consultant, il existe des ressources externes. Info : Garde téléphonique régionale : 1-844-838-0808 Plainte/Information/Déclaration
Rappel des obligations de l'employeur (Articles 62 et 51 LSST)	62 Déclarer à la CNESST les accidents graves. (décès, mutilation, plusieurs travailleurs) 51-1 Aménager le lieu de travail pour protéger le travailleur. 51-3 Organiser et structurer le travail pour que ce soit sécuritaire. 51-5 Identifier les risques qui sont présents dans le milieu de travail. 51-7 Fournir du matériel sécuritaire et le conserver en bon état. 51-9 Former et informer les travailleurs sur les dangers reliés aux tâches à accomplir.
Déroulement de l'inspection	1- **Pose des questions** afin de connaître le niveau de prise en charge de l'entreprise. 2- **Visite les lieux** : Je note les corrections à apporter, mais aussi ce qui est conforme. 3- **Récapitulatif** : Retour à la case départ et liste des corrections à effectuer.
Principes de base pour l'intervention	Collaboration avec l'inspecteur. Vous devez fournir des preuves. (Rapport d'inspection, Preuve de formation, Photos) Plus il y a d'interventions, plus il y a de choses à corriger. **** PERMANENCE DES CORRECTIFS **** 1 an, 5 ans et même plus. Vous êtes responsable de transmettre l'information demandée AVANT la fin du délai.
Outils de l'inspecteur	**Dérogation :** Un délai est possible pour la modification (~~RECOMMENDATIONS~~) **Décision :** Arrêt des travaux / Tolérances zéro / Risques à conséquences graves
Rapport	**Toujours afficher l'avis de correction des rapports pour les travailleurs.** Rapport initial, Rapport de suivi, Rapport final Envoyé par courriel SÉCURISÉ (code) et disponible dans Mon Espace CNESST. L'inspecteur a deux semaines pour produire un rapport d'intervention. Le texte précise ce qui est demandé, le tableau précise les délais. Dépassement de délais = possibilité de constats. (Implication du service juridique)

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4391872	6 décembre 2024	RAP1492122

RAPPORT D'INTERVENTION



Au bureau de M. B nous discutons de la prise en charge de la sécurité au sein de l'entreprise. Voici les sujets discutés :

Réunions/pauses/minutes de santé-sécurité :

Des réunions sont effectuées sur une base régulière et le sujet de la santé et sécurité y est parfois traité, mais pas sur une base régulière.

Tournées d'inspection du milieu de travail :

Des tournées d'inspection sont effectuées régulièrement au sein de l'entreprise. Une personne est attitrée à ce sujet dans chaque département.

Comité de santé et sécurité au travail (CSS) :

Dès qu'il y a plus de 20 travailleurs dans un établissement, un CSS doit être formé. Pendant la durée du régime intérimaire, le comité de santé et de sécurité a pour fonctions de :

- Participer à l'identification et à l'analyse des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs;
- Faire des recommandations à l'employeur.

Un CSS est formé au sein de l'entreprise. Le lien suivant permet de consulter toutes les informations en lien avec les CSS :

Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Programme de prévention :

Un programme de prévention est un plan d'action en prévention qui est propre à chaque établissement et qui vise à éliminer ou à contrôler les risques au travail à l'aide de mesures concrètes. Élaboré par l'employeur, avec la participation des travailleuses et travailleurs, le programme de prévention est le principal outil de prévention prévu par la LSST.

, elle doit avoir un programme de prévention propre à son établissement. Ce programme devrait être affiché et disponible pour les travailleurs. Je demande à l'employeur de me faire parvenir une copie du programme de prévention afin de le consulter et de vérifier si celui-ci identifie bien les risques du milieu de travail.

Si l'employeur désire s'informer davantage sur le programme de prévention, il peut consulter les articles 58 à 61 de la Loi sur la santé, sécurité du travail et visiter le site Internet de la CNESST à l'adresse suivante :

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention/programme-prevention

La dérogation nº 1 est émise.

Représentant en santé et sécurité (RSS) :

Il n'y a pas de travailleur qui est nommé comme RSS au sein de l'entreprise.

Voici des informations en lien avec le RSS et son rôle. Le RSS est un travailleur nommé par les autres travailleurs. Cette personne joue un rôle en matière de santé et de sécurité auprès des travailleurs et de l'employeur Il a trois fonctions :

- Faire l'inspection des lieux de travail;
- Faire des recommandations au comité de santé et de sécurité;
- Porter plainte à la CNESST.

Pour exercer ses fonctions, il peut être libéré de son travail habituel pour une durée déterminée par entente entre les membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement. Pour plus d'information, l'employeur peut consulter ce lien : Représentant en santé et en sécurité dans un établissement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

La dérogation nº 2 est émise.

Trousse de premiers secours :

L'employeur possède des trousses de premiers secours. Le contenu minimum des trousses de premiers secours doit être conforme à la norme CAN/CSA Z1220-17. Je recommande à l'employeur de visiter le site Internet de la CNESST pour tous les détails.

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/secourisme-en-milieu-travail/materiel-premiers-secours

Chaque employeur doit fournir un nombre adéquat de trousses de premiers secours. Elles doivent être dans des endroits faciles d'accès pour les travailleuses et travailleurs et le plus près possible des lieux de travail.

Secouristes en milieu de travail :

Des travailleurs sont formés pour être secouristes. Les formations sont à jour. Je rappelle à l'employeur que le nombre minimum de secouristes présents sur place par quart de travail est d'un secouriste par tranche de 50 travailleurs et que ce nombre passe à deux pour les quarts de travail où il y a de 51 à 150 travailleurs.

À ce sujet, le site de la CNESST présente les informations nécessaires à l'application du programme de secourisme en milieu de travail :

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/secourisme-en-milieu-travail/programme-secourisme-en-milieu-travail

Registre des incidents et accident :

L'employeur possède un registre d'accidents accessible permettant de faire la déclaration d'un accident de travail. Il est obligatoire que tous les accidents, même mineurs, soient rapportés à l'employeur et inscrits au registre. L'activité permet à l'employeur de connaître quels sont les événements qui surviennent dans son entreprise. Une fois les événements connus, il peut les analyser et émettre des mesures correctives au besoin.

Voici un exemple de registre d'accident que l'employeur peut utiliser. Il s'agit d'un document produit par la CNESST. Il est disponible à l'adresse suivante :

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/registre-accidents-incidents-et-premiers-secours.pdf

L'employeur doit évidemment s'assurer que les travailleurs connaissent l'existence de ce registre et il doit s'assurer que celui-ci est complété.

Enquête et analyse en cas d'accident :

Un accident du travail est un événement imprévu et soudain qui vient perturber une ou plusieurs des composantes du travail, soit :

-l'individu - l'équipement - la tâche

-le moment - l'organisation - le lieu

Un document d'enquête est fort utile pour identifier les causes fondamentales d'un événement. Une fois les causes fondamentales identifiées, il est possible de mettre en place des mesures correctives efficaces. Celles-ci vont éviter qu'un événement similaire survienne à un autre travailleur. Je rappelle à l'employeur qu'il est obligatoire de faire une enquête en cas d'accident et surtout de mettre en place des mesures correctives.

L'employeur ne possède pas de document qui lui permet de faire une enquête en cas d'accident. Je demande à l'employeur de se munir d'un tel document.

Un document d'enquête est disponible sur le site Internet de la CNESST à cette adresse :

8504-1 Formulaire d'enquête et d'analyse d'accident/incident dans un établissement

La dérogation nº 3 est émise.

Extincteurs :

Les extincteurs sont inspectés annuellement par une entreprise spécialisée.

Gardiens de nuit :

Des gardiens de nuit sont présents au poste d'accueil lorsque des chambres ou autres sont louées par des clients sur le site. Le poste d'accueil est un petit bâtiment rectangulaire muni de porte et de fenêtre. Il est sur le bord de la route à environ 700 m du pavillon principal. À proximité, il y a des unités locatives. Il permet aux gardiens de s'y installer pour la nuit. Des tables et des chaises sont disponibles. Les tâches principales du gardien sont de contrôler l'accès au site via une guérite qu'ils peuvent ouvrir ou fermer en actionnant un bouton. Ils doivent aussi effectuer des rondes de sécurité sur le site et dans différents bâtiments. La plupart du temps, ils sont seuls, mais il y a toujours des gens qui sont présents sur le site. Ils ont un cellulaire fourni par l'employeur et le signal pour être en mesure de faire un appel est excellent. Je questionne M. B concernant les consignes ou les procédures de travail qui sont en place. Je demande à l'employeur de me les faire parvenir par courriel ou s'il n'y en a pas, d'en rédiger une qui tient compte des risques auxquels les travailleurs sont exposés à ce poste.

La dérogation nº 4 est émise.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391872	6 décembre 2024	RAP1492122

RAPPORT D'INTERVENTION

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

- ***SITE DE LA CNESST :***

  https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite

- ***LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL :***

  http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1

- ***RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL :***

  http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2013

- ***INFORMATION DE PRÉVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL :***

  https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391872	6 décembre 2024	RAP1492122

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.

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

A

Inspecteur en santé et sécurité du travail
Service de prévention/inspection Saguenay-Lac Saint-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
Place du Fjord, 901, boulevard Talbot, 2e étage
Saguenay (Québec) G7H 6N7
418 696-5200, ou cell

cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391872	6 décembre 2024	RAP1492122

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

Ermitage Saint-Antoine

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 58 * Programme de prévention * Un programme de prévention propre à l'établissement n'est pas mis en application.	2025-01-12	Non commencée
2	LMRSST / 291, al.1 * Représentant Santé et Sécurité (RSS) * Dans un établissement regroupant au moins 20 travailleurs, un représentant en santé et en sécurité n'est pas désigné.	2024-12-22	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(3) * Enquête et analyse d'accidents * L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail soit sécuritaire et ne porte pas atteinte à la santé du travailleur. En ce sens, si un accident survient, il n'est pas en mesure de faire une enquête pour déterminer les causes de l'accident et mettre en place des moyens de contrôle, car il n'a pas les documents nécessaires. Il y a donc possibilité d'une récidive de l'événement dans l'entreprise.	2024-12-22	Non commencée
4	LSST / 51, al. 1(3) * Procédure sécuritaire pour la tâche des gardiens de nuit * 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 en lien avec les tâches à accomplir, ce qui peut causer un danger de happement ou encore de chute.	2025-01-12	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

LMRSST	Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (L.Q. 2021, c. 27)
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

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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
4 décembre 2024 à 9:00	DPI4392530	4 décembre 2024	RAP1492769

Destinataire

Numéro d'employeur :

16154859 Canada inc.

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

Représentant de l'employeur
Madame Pamela Leiper, Secrétaire

Lieu de travail

Numéro :

Chartwell Shawinigan

100, 9e rue de la Pointe
Shawinigan (Québec) G9N 0E7

Autres employeurs visés

		Numéro
Château Shawinigan s.e.c.	Monsieur Pierre Simard, Président	

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 5 novembre pour vérifier les correctifs mis en place concernant la réglementation applicable en lien avec risque de harcèlement psychologique (voir le rapport RAP1488959).

Personnes rencontrées

Madame B
Madame C
Madame D
Monsieur E

Déroulement de l'intervention

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392530	4 décembre 2024	RAP1492769

RAPPORT D'INTERVENTION

Je rencontre les personnes mentionnées précédemment et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés. La rencontre se déroule exclusivement dans le bureau de madame B. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et des informations recueillies

Madame B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1488956).

On m'indique qu'une copie du rapport fut affichée dans la salle des employés.

Harcèlement psychologique

L'employeur a rencontré l'ensemble des travailleurs pour lui présenter de nouveau la procédure contre le harcèlement psychologique. Les travailleurs ont signé un registre démontrant qu'ils ont reçu l'information.

La dérogation #1 est effectuée.

Comme la résidence fut rachetée par le *Chartwell*, c'est maintenant la politique contre le harcèlement psychologique de *Chartwell* qui sera appliquée. On m'indique que si les allégations sont graves, un mis en cause sera immédiatement suspendu le temps de l'enquête.

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

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

Conclusion

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

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392530	4 décembre 2024	RAP1492769

RAPPORT D'INTERVENTION

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A Inspecteur
Service de la prévention-inspection – Mauricie-Centre-du-Québec
Direction de la prévention-inspection Capitale-Nationale et Centre-Nord
Direction des opérations et 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
Trois-Rivières (Qc) G8Z 4J9
Téléphone : (800) 668-6210 #
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392530	4 décembre 2024	RAP1492769

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Château Shawinigan s.e.c.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(9) L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et ne leur assure pas la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs ne sont pas au courant de la politique contre le harcèlement psychologique, cela peut créer des risques psychologiques. - Observé le : 2024-11-05 (RAP1488956) - Délai expire le 2024-12-01	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Mauricie-C.-Qc
1055, boulevard des Forges
Bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 2024 à 13:00	DPI4391845	10 décembre 2024	RAP1493231

Destinataire

Numéro d'employeur :

Le Havre du Trait-Carré inc.

6880, 1re Avenue
Québec (Québec) G1H 2W8

Représentant de l'employeur
Monsieur Martin Lord, Directeur général

Lieu de travail

Numéro :

Le Havre du Trait-Carré inc.

6880, 1re Avenue
Québec (Québec) G1H 2W8

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 17 octobre 2024 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la gestion des punaises de lit et la sécurité des machines (voir le rapport RAP1487814).

Personne rencontrée

Monsieur B

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391845	10 décembre 2024	RAP1493231

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. B dans son bureau et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Nous discutons notamment du protocole qui a été élaboré entourant la présence suspectée ou confirmée de punaises de lit, puis à la fin de l'intervention j'effectue un récapitulatif auprès du B

Préalablement à l'intervention, le 1er décembre 2024, M. B me transmet par courriel les documents suivants;

- DG-10 Mesures de gestion et protocole – Punaises de lit
- Une photo de l'atelier qui confirme le retrait du touret à meuler

Description des observations et informations recueillies

M. B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1487814).

Gestion des punaises de lit

L'employeur a élaboré un protocole d'intervention lors de la présence suspectée ou confirmée de punaises de lit. Le document élaboré aborde entre autres les caractéristiques de la punaise de lit, les rôles et responsabilités des divers intervenants à l'établissement ainsi que les mesures de gestion et le protocole d'intervention qui comprend notamment; les mesures préventives à appliquer, l'identification, le dépistage, la préparation des lieux avant un traitement, les méthodes de contrôle, les mesures de protection des intervenants, l'évaluation et le suivi. Ce document est consigné dans le recueil des politiques et procédure de l'établissement et un exemplaire du recueil est disponible pour consultation pour les travailleurs sur chaque étage.

Afin de notamment prévenir le risque de propagation de punaises de lit non seulement à même l'établissement, mais également à l'extérieur, des modalités d'intervention ont été déterminées pour assurer la prestation de soins et de services aux résidents dans les appartements où il y a présence présumée ou confirmée de punaises de lit. Voici quelques-unes des modalités prévues au document;

- Apporter que le strict nécessaire pour les soins et les services rendus;
- Planifier les soins et les services rendus en fin de parcours si possible, soit après les autres résidents;

- Limiter les déplacements du résident;
- Revêtir l'équipement de protection individuelle (blouse, gants) et les jeter à la fin de l'intervention;
- Ne pas s'assoir sur un lit ou sur un divan ou sur un fauteuil;
- Procéder au changement des vêtements de l'employé à l'arrivée et au départ de la résidence pour les employés affectés aux soins et aux services des résidents pour lesquels il y a présence présumée ou confirmée de punaises de lit dans un appartement.

La dérogation nº 1 est effectuée.

Jusqu'à présent, la politique et procédure DG-10 a été présentée aux travailleurs du secteur maintenance, hygiène et salubrité ainsi qu'à certains travailleurs affectés aux soins et services aux résidents. Un registre de formation m'est présenté au moment de l'intervention et M. B s'engage à poursuivre la diffusion de ce document auprès de l'ensemble des travailleurs de la résidence.

Puisqu'il s'agit d'une réalité à laquelle est exposé le milieu de travail, le protocole d'intervention lors de la présence présumée ou confirmée de punaises de lit a été ajouté au programme de prévention de l'employeur. Le programme de prévention énumère les méthodes de travail sécuritaires qui doivent être appliquées pour prévenir le risque de propagation et réfère à la politique et procédure DG-10 (mesures de gestion et protocole d'intervention lors de la présence suspectée ou confirmée de punaises de lit).

<u>Utilisation de produits dangereux en milieu de travail (SIMDUT 2015)</u>

M. B m'indique que la formation portant sur l'utilisation de produits dangereux en milieu de travail (SIMDUT) sera suivie par les travailleurs en début d'année 2025 . B souhaite consulter l'offre de formation offerte comme il souhaiterait une formation en présentiel auprès de ses travailleurs.

<u>Sécurité machine</u>

Atelier de maintenance

- *Touret à meuler*

  L'employeur a retiré le touret à meuler de l'établissement comme celui-ci n'était pas utilisé. La dérogation nº 2 est donc considérée invérifiable.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Conclusion

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

Ce rapport conclut le présent dossier. J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A **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, Québec, QC, G1K 7S6
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391845	10 décembre 2024	RAP1493231

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Le Havre du Trait-Carré inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) Punaises de lit 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 n'identifie pas les mesures de prévention à appliquer contre le risque de propagation de punaises de lit lors de soins et services dans la chambre d'un résident où la présence de punaises de lit est suspectée ou confirmée . Il y a un danger de propagation des punaises de lit dans l'établissement ainsi qu'à l'extérieur. - Observé le : 2024-10-17 (RAP1487814) - Délai expire le 2024-11-18	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(7) Touret à meuler Le matériel fourni n'est pas sécuritaire et maintenu en bon état puisque le touret à meuler n'est pas muni de ses protecteurs et dispositifs de protection suivant: pare-étincelles, porte-outil et écran transparent. Celà qui peut occasionner notamment des projections en direction de l'opérateur et présenter un risque de coincement pour les doigts de celui ci. - Observé le : 2024-10-17 (RAP1487814) - Délai expire le 2024-11-18	-	Invérifiable

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 décembre 2024 à 14:00	DPI4392266	17 décembre 2024	RAP1493564

Destinataire

Numéro d'employeur :

SEC Résidence Côte St-Luc

5300, chemin de la Côte-Saint-Luc
Montréal (Québec) H3X 0A3

Représentant de l'employeur
Madame Kim Kowalik, Présidente

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Côte St-Luc

5300, chemin de la Côte-Saint-Luc
Montréal (Québec) H3X 0A3

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 21 octobre 2024 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la présence de punaises de lit.

Personnes contactées

Mme B

M. C

Mme D

Déroulement de l'intervention

Le 10 décembre 2024, nous tenons une rencontre sur la plateforme Teams avec les personnes susmentionnées. Nous discutons des mesures prises depuis la dernière rencontre concernant la présence de punaises de lit.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392266	17 décembre 2024	RAP1493564

RAPPORT D'INTERVENTION

Le 13 décembre 2024, Mme D me transmet la procédure 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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

Mesures devant être mises en place par l'employeur

Les personnes rencontrées m'informent que la compagnie Royale Extermination inc. s'est présentée au début du mois de novembre afin d'effectuer une visite de suivi. Lors de cette visite, aucune punaise de lit n'a été constatée. Une autre visite de suivi est prévue le 13 décembre 2024.

L'employeur a élaboré une procédure de travail sécuritaire à suivre en cas de détection de punaises de lits. Celle-ci comprend les différentes étapes à suivre ainsi que les noms des personnes responsables. La procédure sera affichée dans la salle des employés. De plus, l'employeur s'engage à informer les travailleurs sur ladite procédure. **La dérogation est effectuée**.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Conclusion

Ceci complète la présente intervention. J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392266	17 décembre 2024	RAP1493564

RAPPORT D'INTERVENTION

A
Inspectrice
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Téléphone :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4392266	17 décembre 2024	RAP1493564

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
SEC Résidence Côte St-Luc	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) Une procédure de travail sécuritaire à suivre en cas de détection de punaise de lit doit être mise en place pour éliminer le risque de piqûre de la punaise de lit et d'une réaction allergique. - Observé le : 2024-10-21 (RAP1486804) - Délai expire le 2024-12-01	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 décembre 2024 à 13:30	DPI4394228	12 décembre 2024	RAP1493622

Destinataire

Numéro d'employeur : C

Société en commandite Ékla

2400, rue des Nations, local 137
Saint-Laurent (Québec) H4R 3G4

Représentant de l'employeur
Monsieur Luc Maurice, Président

Lieu de travail

Numéro : C

Société en commandite Ékla

1200, rue Sauvé
Québec (Québec) G1W 0G2

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	C

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 activités de l'entreprise suite à une demande externe.

Personnes rencontrées

Monsieur B

Madame C

Travailleurs sur place

Monsieur D inspecteur à la CNESST, m'accompagne lors de l'intervention.

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Société en commandite Ékla œuvre dans le secteur d'activité 30 – services médicaux et sociaux et se spécialise dans le service de résidence privée pour aînés. Elle emploie environ 75 travailleurs non syndiqués œuvrant dans des quarts de travail de jour, soir et nuit, en semaine et fins de semaine.

Gestion de la santé et sécurité du travail

Je discute avec l'employeur afin d'en apprendre davantage sur sa gestion de la santé et sécurité. Celui-ci me confirme que :

- Des travailleurs sont formés à titre de secouristes en milieu de travail;
- Une trousse de premiers secours est disponible dans le milieu de travail;
- [redacted]
- Un plan de prévention est élaboré et disponible sur les lieux;
- Un comité de santé et sécurité est élaboré et actif;
- Des formulaires de déclaration et d'enquête des accidents de travail sont disponibles et compilés par l'employeur;
- Lors de l'arrivée d'un nouveau travailleur, les règles de sécurité sont données au travailleur et une tournée des lieux est effectuée. Par la suite, le travailleur est jumelé à un travailleur d'expérience. Il y a un programme d'accueil et de formation formel au sein de l'entreprise.
- L'employeur n'embauche pas de travailleurs de 16 ans et moins.

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 l'employeur ci-dessus et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux. Je discute avec certains travailleurs sur place. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de l'employeur. Des dérogations sont émises et les délais de correction sont convenus avec l'employeur.

Description des observations et informations recueillies

Une demande externe est reçue à la CNESST et concerne les éléments suivants :

- Certaines personnes subiraient du harcèlement et de la violence au travail, des plaintes auraient été faites avec la politique interne, mais ces plaintes n'ont pas abouti.

Rôle de l'inspecteur

L'inspecteur de la CNESST s'assure que l'employeur met en place des moyens pour identifier, corriger, contrôler et éliminer les risques à la santé physique et psychologique dans le milieu de travail. Il s'assure que l'employeur respecte ses obligations en matière de santé et sécurité au travail.

L'inspecteur ne fait pas d'enquête au sens de la Loi sur les normes du travail dans le but de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail.

Obligations de l'employeur

Je rappelle à l'employeur 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 et psychique du travailleur. Il doit notamment :*
>
> *5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur ;*
>
> *16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.*

Obligation des travailleurs

L'article 49 de la LSST indique que le travailleur doit :

> *2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ;*
>
> *3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes.*

Mesure en place pour prévenir une situation de harcèlement psychologique ou de violence en milieu de travail

L'employeur détient une politique de prévention du harcèlement mise à jour en juin 2024. Le 2 décembre 2024, l'employeur me transmet par courriel une copie de la politique.

Celle-ci contient les sections suivantes :

- Préambule et objectifs
- Portée
- Définitions
- Prévention
- Traitement des plaintes et des signalements
- Principes d'intervention

Sur place, nous passons en revue la politique de l'employeur. Les constats suivants sont faits :

Définitions

L'employeur ne définit pas le droit de gérance dans la politique. Les autres notions liées à la violence, aux différents types de harcèlement, à l'incivilité, sont bien identifiées et définies dans la politique.

Rôles et responsabilités

La politique de l'employeur ne définit pas les rôles et la responsabilité ou les attentes envers les travailleurs, l'employeur et surtout les gestionnaires. Nous discutons du rôle des gestionnaires/superviseurs dans le contexte de la politique. En effet, les gestionnaires ont un rôle clé en matière de prévention du harcèlement, puisque ce sont eux qui reçoivent ou sont témoins de comportements au premier niveau. Ils doivent rapporter les situations à l'employeur et agir pour faire cesser un comportement contraire à la politique. L'employeur doit détailler les attentes envers ses gestionnaires. L'employeur doit aussi détailler ses attentes envers les travailleurs en regard à la politique.

Mesures transitoires

Il y a absence de mesures transitoires dès la connaissance de la plainte ou du signalement pour que cesse toute forme de situations de harcèlement alléguées et soumises (ex : séparer la victime et la personne mise en cause si elles travaillent sur le même département ou horaire,

etc.). Des moyens doivent être pris, le temps de réaliser l'enquête, afin de s'assurer de retirer le travailleur de la situation problématique. Ces moyens doivent être pris avant même le début de l'enquête et non seulement une fois les conclusions de l'enquête connues. L'employeur n'a pas à préciser les mesures transitoires, puisque ceux-ci peuvent varier en fonction de la situation, mais les travailleurs doivent être avisés de leur existence.

Délai pour effectuer l'enquête

Dans les principes d'intervention, il est inscrit que l'employeur mènera, au besoin, une enquête sans tarder. L'employeur n'a pas établi de délai de traitement. Je l'informe que celui-ci doit être défini, concret et connu par les travailleurs. Un délai de traitement clair dans la politique permet de réduire le stress et l'incertitude reliés au processus de dénonciation. Le délai doit être établi même si l'enquête est effectuée par une ressource externe. L'employeur a déjà établi un délai de confirmation de réception, je l'invite à le prendre en compte dans la mise en place du délai pour effectuer l'enquête.

Prévention

J'invite l'employeur à bonifier la section prévention de la présente politique en y ajoutant l'ensemble des éléments en lien avec la prévention du harcèlement, notamment les futures formations mentionnées ci-bas.

Formations

Formation des travailleurs portant sur le harcèlement et la violence en milieu de travail

L'employeur détient un portail en ligne lui permettant de s'assurer que les travailleurs ont pris connaissance de la politique. Toutefois, les travailleurs n'ont pas suivi de formation en matière de harcèlement et de violence en milieux de travail. En plus de présenter la politique, l'employeur doit s'assurer de former les travailleurs afin qu'ils soient en mesure de distinguer les différents concepts (harcèlement, droit de gérance, incivilité, etc.) et de connaître les méthodes afin de dénoncer les situations vécues dans le milieu de travail.

Formation des gestionnaires/ superviseurs portant sur le harcèlement et la violence en milieu de travail

Il n'y a pas de formations pour les gestionnaires/superviseurs afin de reconnaître et intervenir en cas de harcèlement ou de tout autre comportement non autorisé dans l'entreprise. Il est

nécessaire que les gestionnaires et toutes autres personnes en autorité soient formées sur les risques psychosociaux, puisqu'ils agissent comme premier contact avec les travailleurs. Les rôles et responsabilités du gestionnaire, en plus des éléments de la formation aux travailleurs, doivent y être détaillés. Savoir reconnaître le harcèlement, les conflits, l'incivilité ou même le droit de gérance, permet aux gestionnaires d'intervenir adéquatement lors d'une situation en lien avec la politique.

Plan d'action

Considérant l'ensemble des éléments plus haut, je demande à l'employeur d'élaborer un plan d'action visant la révision de la politique, la diffusion de la mise à jour à l'ensemble des travailleurs, les différentes formations portant sur le harcèlement en milieu de travail (travailleurs et gestionnaires), le calendrier de déploiement des dites formation, ainsi que toute autre action jugée pertinente sur le sujet. **La dérogation #1 est émise.**

SIMDUT2015 et produits dangereux

- Les travailleurs qui manipulent des produits homologués SIMDUT2015 ont suivi une formation théorique et pratique en ce sens.
- L'employeur conserve et rend disponibles les fiches de données de sécurité des produits.
- Une douche oculaire est fournie dans la cuisine.
- Un travailleur m'informe qu'il manipule un produit corrosif pour nettoyer les équipements. Lors de cette manipulation, l'employeur ne porte pas de lunette de sécurité, seulement ses lunettes de vue. L'étiquette du produit mentionne le port d'une protection oculaire pour le travailleur. J'informe l'employeur et le travailleur que des lunettes de vue ne sont pas considérées comme une protection oculaire et je demande à l'employeur de fournir une protection oculaire au travailleur. **La dérogation #2 est émise.**
- Dans le local où est rangé le chlore pour la piscine, je constate le mauvais état général du local et des équipements. Du chlore en poudre est présent sur le sol et sur les étagères. Plus particulièrement, une balance pour mesurer les quantités est rouillée. Je demande à l'employeur de fournir du matériel en bon état au travailleur et de s'assurer de la sécurité du local. **La dérogation #3 est émise.**

Sécurité-machine

- L'employeur détient un batteur-mélangeur. Celui-ci est équipé d'un rehausseur de cuve et d'un grillage verrouillé. Ces deux dispositifs empêchent l'opérateur d'avoir accès au bras mélangeur en mouvement.
- L'employeur possède un trancheur à viande. Celui-ci est équipé d'un protège-doigt et d'un chariot coulissant. L'employeur et le travailleur sur place me confirment que l'équipement est débranché et cadenassé lors du nettoyage. Un gant anti-coupure est utilisé pour nettoyer la lame.

Autres observations

- Les voies de circulations et les issues sont dégagées.
- Les panneaux électriques sont accessibles.
- Des escabeaux de classe 1 ou 2 selon la norme CSAZ11 sont utilisés.

Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation

Je discute avec l'employeur du régime intérimaire et des mécanismes de participation à mettre en place. Je lui explique en détail le changement réglementaire et les mécanismes s'appliquant à son établissement.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, l'établissement de l'employeur appartient au Groupe prioritaire 4, 5 ou 6 et compte plus de 20 travailleurs.

Les obligations suivantes s'appliquent donc au milieu de travail:

- L'employeur doit réaliser et consigner à l'écrit l'identification des risques (IDR) et l'analyse des risques identifiés pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement. L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés.
    - Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
    - Analyser les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- L'employeur doit mettre en place un comité de santé et sécurité au travail.
    - Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et

de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- Les travailleurs doivent désigner un représentant en santé et sécurité: il est nommé par les travailleurs, il coopère avec l'employeur afin d'effectuer les inspections des lieux. Il peut adresser par écrit des recommandations à l'employeur et au comité de santé et sécurité sur l'identification des risques en milieu de travail et peut porter plainte à la CNESST.
    - Représentante ou représentant en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

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 :

- Violence en milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST
- Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST

Conclusion

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

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A **Inspecteur**
Service prévention-inspection Capitale-Nationale
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
425, rue du Pont, 5e étage
Québec (Québec) G1K 9K5
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394228	12 décembre 2024	RAP1493622

Dérogations

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

Employeur visé	Numéro
Société en commandite Ékla	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Plan d'action - Harcèlement en milieu de travail L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler un risque, puisqu'il n'a pas établi de plan d'action concernant la mise à jour de la politique, ainsi que les formations sur le harcèlement psychologique en milieu de travail pour l'ensemble de ses travailleurs, ce qui occasionne un risque physique ou psychologique pour les travailleurs.	2025-02-02	Non commencée
2	RSST / 343, al.1(2) Le travailleur ne porte pas de protecteur oculaire ou de protecteur facial alors qu'il est exposé à un danger pouvant occasionner une lésion aux yeux ou à la figure causée par des matières dangereuses.	2025-02-02	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(7) Le matériel fourni n'est pas sécuritaire et maintenu en bon état puisque la balance pour peser le chlore est rouillé et en mauvais état, ce qui peut occasionner des blessures au travailleur qui l'utilise.	2025-02-02	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)
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
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 décembre 2024 à 11:00 **Sans visite**	**DPI4394445**	**20 décembre 2024**	**RAP1495029**

Destinataire

Numéro d'employeur :

Société Commandite Résidence Salaberry

50, rue O'Keefe
Salaberry-de-Valleyfield QC J6S 5C6

Représentant de l'employeur
Monsieur Ghislain Boulay, Propriétaire

Lieu de travail

Numéro :

Société Commandite Résidence Salaberry

50, rue O'Keefe
Salaberry-de-Valleyfield QC J6S 5C6

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 violence psychologique et du harcèlement en milieu de travail.

Personnes contactées

Madame B
Monsieur C

Déroulement de l'intervention

Je contacte madame B et C afin de les aviser de la réception d'une plainte d'une travailleuse disant avoir été victime de violence sur les lieux de son travail.

Madame B m'explique le contexte et à ma demande, me transmet par courriel, le 10 décembre 2024, une copie du document de l'établissement : « politiques et procédures ».

Description des informations recueillies

Je consulte le document et tel que l'on me l'a expliqué, ce document regroupe les différentes règles de bonnes pratiques au travail : assiduité, consignes de travail, description de tâches ainsi qu'un volet sur la santé et la sécurité du travail dont une politique visant à contrer le harcèlement sur les lieux du travail.

Rôle de l'inspecteur

J'explique aux personnes contactées que le rôle de l'inspecteur en prévention-inspection de la CNESST dans le cadre de ce mandat consiste à s'assurer que le milieu possède et applique des moyens visant à identifier, contrôler et éliminer les risques reliés aux conflits, à la violence et au harcèlement psychologique pouvant affecter la santé des travailleurs dans le milieu de travail. L'inspecteur ne fait pas d'enquête au sens de la Loi sur les normes du travail dans le but de se prononcer sur la présence ou non de violence ou harcèlement dans le milieu de travail. Les événements du passé pourront, sous toutes réserves, servir d'exemple pour l'application de la politique et au besoin, la bonifier.

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)

Je rappelle aux personnes contactées que depuis le 6 avril 2022, tous les établissements, qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail, doivent mettre en place le ***Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation.***

Ainsi, pour un établissement qui œuvre dans le secteur d'activité (030) Services médicaux et sociaux et qui compte 20 travailleurs et plus un représentant en santé sécurité nommé par les travailleurs pour les représenter est nécessaire.

Les deux parties me disent être au fait de cette obligation et avoir sollicité les travailleurs pour ce poste mais aucun n'a manifesté d'intérêt.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394445	20 décembre 2024	RAP1495029

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

À la suite des informations recueillies, une rencontre paritaire est planifiée le 8 janvier 2025 à 10h chez l'employeur.

Madame B sollicitera la participation d'un travailleur pour la rencontre et monsieur C mandatera quelqu'un de la centrale pour le représenter.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A
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
Courriel :

Une copie du présent rapport a été envoyé par courriel aux l'adresses suivantes :
B

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

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

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 décembre 2024 à 10:30	DPI4394524	23 décembre 2024	RAP1495225

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Saint-Maxime inc.

10, 5e Rue Est
Mont-Louis (Québec) G0E 1T0

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Josée Lavoie, Directrice

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Saint-Maxime inc.

10, 5e Rue Est
Mont-Louis (Québec) G0E 1T0

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 PDSP ainsi qu'aux équipements permettant le déplacement des patients et au harcèlement psychologique.

Personnes rencontrées

Madame B
Madame C
Madame D

Présentation du lieu de travail

La Résidence St-Maxime œuvre dans le secteur d'activité 30 – Services médicaux et sociaux et se spécialise dans les soins et l'hébergement de personnes ainées. Il emploie environ 30 travailleurs non syndiqués.

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

-

- Il n'y a pas de programme de prévention en place.

Mécanismes de prévention applicables à l'établissement :

Identification des risques	Fait	X À élaborer
Analyse des risques	Fait	X À élaborer
Programme de prévention (PP)	Fait	X À élaborer

Mécanismes de participation des travailleurs applicables à l'établissement :

Représentant(e) en santé et en sécurité (RSS)	X Nommé(e)	À nommer
Comité de santé et de sécurité (CSS)	Formé	X À former

Comme discuté lors de la rencontre, l'employeur devra veiller à ce qu'un comité santé et sécurité soit mis en place et qu'un programme de prévention soit élaboré, conformément au mécanisme de participation des travailleurs applicable à son établissement.

Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail doivent mettre en place le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Pour les établissements du même groupe, mais comptant **20 travailleurs et plus**, en complément à l'identification des risques, l'employeur doit documenter par écrit l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il s'agit d'un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser. Finalement, un comité de santé et de sécurité doit être formé dans ces établissements et un(e) représentant(e) en santé et en sécurité nommé, au sein des travailleurs.

Pour plus d'information, vous êtes invités à consulter l'adresse suivante :
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394524	23 décembre 2024	RAP1495225

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme B et lui explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'établissement. Nous discutons des problématiques soulevées. Je rencontre des travailleurs ainsi que Mme C, et je lui explique son rôle en tant de que . À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif.

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.

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.

Description des observations et informations recueillies

Mise en contexte

Les éléments vérifiés lors de l'intervention sont relatifs aux éléments suivants :

- PDSP et présence d'équipements de déplacement.
- Politique et mesures en place en lien avec le harcèlement psychologique en milieu de travail.

PDSP

Madame B m'indique que la plupart des travailleurs de la résidence ont suivi la formation PBSP récemment.

Elle me mentionne que travailleurs sont encore à former. Elle est en recherche pour trouver des formateurs pouvant donner la formation à ces travailleurs. Ces travailleurs devront donc être formés pour connaitre les bonnes techniques de travail.
Une **dérogation est signifiée**, voir la section **« Avis de correction, avis # 1 »**.

Elle me mentionne que comme mesure temporaire en attendant que la formation leur soit donnée, les documents de formation ont été mis à leur disposition pour qu'ils puissent les consulter. En les consultant, les travailleurs peuvent ainsi utiliser les bonnes techniques et par

le fait même réduire le risque de se blesser lors de telles manœuvres.

Équipements de déplacement

Mme B me montre le lève-patients mobile qui est en place dans la résidence. Cet équipement permet dans certains cas de procéder aux déplacements des patients en diminuant les manutentions manuelles à effectuer.

Des chaises roulantes gériatriques, des chaises roulantes ainsi qu'un banc élévateur et une chaise glissante pour le bain sont aussi disponibles pour faciliter les déplacements de la clientèle.

Harcèlement psychologique

Mme B me montre que les documents produits par la CNESST relativement au harcèlement psychologique sont imprimés et mis à la disposition des travailleurs. Ces documents permettent d'informer les travailleurs de ces risques et des mesures de prévention.

Lors de l'intervention, je réfère Mme B au « modèle de politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique » pour élaborer une politique de harcèlement psychologique spécifique à la résidence. Une telle politique devra être mise en place.
Une **dérogation est signifiée**, voir la section **« Avis de correction, avis # 2 »**.

La politique doit comprendre des personnes responsables ainsi que des échéanciers pour le traitement des différentes étapes de traitement d'une plainte. J'informe Mme B que le traitement final de la plainte doit être effectué par une personne neutre et impartiale.

Simdut

J'observe que des produits contrôlés couverts par le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (Simdut) sont utilisés dans les ateliers mécaniques. J'indique à Mme B qu'elle peut contacter les fournisseurs des produits contrôlés utilisés pour avoir les fiches de données de sécurité des différents produits ou d'aller les chercher sur internet. Les fiches de données de sécurité doivent être gardées à la disposition des travailleurs pour s'assurer qu'ils puissent les consulter.
Une **dérogation est signifiée**, voir la section **« Avis de correction, avis # 3 »**.

Les fiches de données de sécurité contiennent des informations qui permettent de savoir les équipements de protection individuelle qui doivent être portés lors de l'utilisation de chaque produit ou pour connaître les soins à prodiguer en cas de contact avec un produit dangereux.

Les fiches de données de sécurité comportent une multitude d'autres informations étant utiles et permettant un usage sécuritaire des produits contrôlés.

Conclusion

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

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

A

Inspecteur
Service de la prévention/inspection - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163 boulevard de Gaspé, Rez-de-chaussée
Gaspé (Québec) G4X 2V1

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394524	23 décembre 2024	RAP1495225

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 Saint-Maxime inc.	

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) FORMATION PDSP 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 doivent suivre une formation sur le principe pour le déplacement sécuritaire de personnes, il y a risque de blessure musculosquelettique lors du déplacement de personnes.	2025-03-16	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(5) POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les risques de harcèlement psychologique, puisqu'il a absence de règles établies relativement à ces risques, ce qui occasionne une risque de harcèlement pour les travailleurs.	2025-01-30	Non commencée
3	RIPD / 20 FICHES DE DONNÉES DE SÉCURITÉ L'employeur ne conserve pas, pour chaque produit dangereux présent sur le lieu de travail, une fiche de données de sécurité à un endroit connu des travailleurs.	2025-01-30	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)
RIPD	Règlement sur l'information concernant les produits dangereux

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski (Québec) G5L 7P3

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
8 janvier 2025 à 10:00	DPI4394445	10 janvier 2025	RAP1495538

Destinataire

Numéro d'employeur :

Société Commandite Résidence Salaberry

50, rue O'Keefe
Salaberry-de-Valleyfield QC J6S 5C6

Représentant de l'employeur
Monsieur Ghislain Boulay, Propriétaire

Lieu de travail

Numéro :

Société Commandite Résidence Salaberry

50, rue O'Keefe
Salaberry-de-Valleyfield QC J6S 5C6

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Intervention è la suite d'une plainte concernant la violence en milieu de travail / Suivi du rapport RAP1495029

Personnes rencontrées

Madame B
Madame C
Madame D

Absent

Monsieur E

Déroulement de l'intervention

Je me présente sur rendez-vous au 50 rue O'keeffe à Salaberry-de-Valleyfield. Je rencontre les personnes ci-haut mentionnées et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394445	10 janvier 2025	RAP1495538

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Société commandite Résidence Salaberry œuvre dans le secteur d'activité « services médicaux et sociaux » (030) / centre d'hébergement. L'établissement accueille des résidents semi-autonomes en perte d'autonomie physique et/ou cognitive. L'établissement emploie environ soixante-quinze travailleurs, majoritairement syndiquée, répartie sur trois quarts de travail. En ce qui concerne l'organisation en santé et sécurité du travail :

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés;
- 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;
- Il y a un comité santé sécurité et une inspection annuelle des lieux est réalisée;
- De la formation est donnée aux nouveaux travailleurs concernant les méthodes de travail sécuritaires;

Rôle de l'inspecteur

J'explique aux personnes présentes que le rôle de l'inspecteur en prévention-inspection de la CNESST dans le cadre de ce mandat consiste à s'assurer que le milieu possède et applique des moyens visant à identifier, contrôler et éliminer les risques reliés aux conflits, à la violence et au harcèlement psychologique pouvant affecter la santé des travailleurs dans le milieu de travail. L'inspecteur ne fait pas d'enquête au sens de la Loi sur les normes du travail dans le but de se prononcer sur la présence ou non de violence ou harcèlement dans le milieu de travail. Les événements du passé peuvent, sous toutes réserves, servir d'exemple pour l'application de la politique.

Description des observations et des informations recueillies

L'employeur a une politique interne visant à contrer le harcèlement sur les lieux du travail. Elle fait état de différents points comme les objectifs, le champ d'application, ….., les définitions et des mesures à prendre, selon le contexte. La politique est disponible dans un cartable, sur chaque étage et est présentée à chaque nouveau travailleur, dès l'embauche, pour qu'il en fasse la lecture.

Madame B nous rapporte être déjà intervenue auprès de travailleurs, dans certaines circonstances pour favoriser un climat de travail sain et sécuritaire. Il arrive que la solution

proposée consiste en une gestion des horaires contrôlant le risque que ces personnes n'aient à travailler sur le même étage en même temps.

Afin de soutenir le milieu à mieux comprendre leurs droits et obligations en matière de santé psychologique, il est convenu que je sollicite l'intervention d'une conseillère en santé psychologique au travail de la CNESST pour une activité de sensibilisation et d'information dans leur milieu de travail.

Conclusion

À la suite des observations et informations recueillies, bien que le milieu soit au fait des principes de bases en matière de civilité, de violence et d'harcèlement psychologique, il est convenu que le milieu participe à une activité de sensibilisation et d'information en matière de santé psychologique.

Une conseillère en santé psychologique au travail de la CNESST communiquera sous peu avec l'employeur pour convenir de la forme et du contenu qui sera présenté.

J'encourage le milieu à poursuivre leurs efforts en santé et en sécurité du travail et demeure disponible pour un complément d'information.

A
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 Courriel :

Une copie du présent rapport a été envoyé par courriel aux l'adresses suivantes :
B
E

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

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

cnesst.gouv.qc.ca/sst

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
13 janvier 2025 à 10:00	DPI4391872	14 janvier 2025	RAP1496003

Destinataire

Numéro d'employeur :

Ermitage Saint-Antoine

250, route de l'Ermitage
Lac-Bouchette (Québec) G0W 1V0

Représentant de l'employeur
Madame Nathalie Côté, secrétaire

Lieu de travail

Numéro :

Ermitage Saint-Antoine

250, route de l'Ermitage
Lac-Bouchette (Québec) G0W 1V0

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 28 novembre 2024 pour vérifier les correctifs mis en place concernant l'intervention précédente. (voir le rapport RAP1492122)

Personnes rencontrées

M. B

Madame C

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. B et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif.

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4391872	14 janvier 2025	RAP1496003

RAPPORT D'INTERVENTION

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

M. B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1492122). Je rappelle qu'une copie de l'avis de correction doit être affichée dans un endroit visible et facilement accessible aux travailleurs afin d'assurer leur information.

Voici l'état des dérogations actives au dossier et les informations qui s'y rapportent.

❖ *Dérogation nº 1 :*

Le 6 décembre 2024, je recevais le programme de prévention de l'entreprise. Je le consulte et je constate que la plupart des risques sont identifiés. Il est daté de janvier 2024. Sur place, je discute avec M. B du contenu du programme. Je lui donne des informations complémentaires en lien avec l'utilisation de ce programme.

La dérogation nº 1 est effectuée.

❖ *Dérogation nº 2 :*

Un représentant en santé et sécurité (RSS) a été nommé. Le courriel du 5 décembre précise qu'il s'agit de M. D

La dérogation nº 2 est effectuée.

❖ *Dérogation nº 3 :*

Je discute de l'importance de faire des enquêtes et analyses d'accident afin de bien cibler les causes et ainsi éviter qu'un accident de même nature ne survienne une deuxième fois dans l'entreprise. Je rappelle les éléments à analyser lors d'un accident. Je fais référence à la méthode MÉLITO. Les divers éléments sont mentionnés dans le rapport RAP1492122 à la page 6 de 10. Un document est disponible puisque l'employeur a imprimé un document en ce sens.

La dérogation nº 3 est effectuée.

❖ ***Dérogation nº 4 :***

Une procédure sécuritaire concernant le poste de gardien de nuit a été rédigée et elle m'a été envoyée par courriel le 9 décembre 2024. En la consultant, je constate que les risques auxquels les gardiens de nuit sont exposés sont identifiés. Des moyens de contrôle sont en place. J'accepte le document. En complément, je fais quelques commentaires à l'employeur afin de l'aider dans sa démarche d'application de cette procédure.

La dérogation nº 4 est effectuée.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

- ***SITE DE LA CNESST :***

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite

- ***LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL :***

http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1

- ***RÈGLEMENT SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL :***

http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-2.1,%20r.%2013

- ***INFORMATION DE PRÉVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL :***

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391872	14 janvier 2025	RAP1496003

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

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

Toutes les dérogations sont effectuées.

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

A

Inspecteur en santé et sécurité du travail
Service de prévention/inspection Saguenay-Lac Saint-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
Place du Fjord, 901, boulevard Talbot, 2e étage
Saguenay (Québec) G7H 6N7
418 696-5200, ou cell

cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4391872	14 janvier 2025	RAP1496003

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

Ermitage Saint-Antoine

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 58 * Programme de prévention * Un programme de prévention propre à l'établissement n'est pas mis en application. - Observé le : 2024-11-28 (RAP1492122) - Délai expire le 2025-01-12	-	Effectuée
2	LMRSST / 291, al.1 * Représentant Santé et Sécurité (RSS) * Dans un établissement regroupant au moins 20 travailleurs, un représentant en santé et en sécurité n'est pas désigné. - Observé le : 2024-11-28 (RAP1492122) - Délai expire le 2024-12-22	-	Effectuée
3	LSST / 51, al. 1(3) * Enquête et analyse d'accidents * L'employeur ne s'assure pas que l'organisation du travail soit sécuritaire et ne porte pas atteinte à la santé du travailleur. En ce sens, si un accident survient, il n'est pas en mesure de faire une enquête pour déterminer les causes de l'accident et mettre en place des moyens de contrôle, car il n'a pas les documents nécessaires. Il y a donc possibilité d'une récidive de l'événement dans l'entreprise. - Observé le : 2024-11-28 (RAP1492122) - Délai expire le 2024-12-22	-	Effectuée
4	LSST / 51, al. 1(3) * Procédure sécuritaire pour la tâche des gardiens de nuit * 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 en lien avec les tâches à accomplir, ce qui peut causer un danger de happement ou encore de chute. - Observé le : 2024-11-28 (RAP1492122) - Délai expire le 2025-01-12	-	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

LMRSST	Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (L.Q. 2021, c. 27)
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

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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
13 janvier 2025 à 13:15	DPI4394820	21 janvier 2025	RAP1496036

Destinataire

Numéro d'employeur :

Les Soeurs du Bon-Pasteur de Québec

2550, rue Marie-Fitzbach
Québec (Québec) G1V 2J2

Représentant de l'employeur
Madame Edith Couturier, Secrétaire de direction

Lieu de travail

Numéro :

Maison Bon-Pasteur

2609, rue des Forges
Québec (Québec) G1V 2B2

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

Observations

Objet de l'intervention

Intervention ayant pour but de vérifier la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable à la tenue des lieux, aux risques ergonomiques et aux formations offertes aux travailleurs.

Personnes rencontrées

Madame B
Monsieur C
Madame D

Présentation du lieu de travail

L'établissement *Maison Bon-Pasteur* œuvre dans le secteur d'activité (30) – Services médicaux et sociaux et consiste en une infirmerie privée de soins de longue durée pour les Sœurs du Bon-Pasteur. Il y a également un îlot de convalescence de quatre chambres Environ cent vingt

travailleurs non syndiqués, répartis sur trois quarts de travail, y sont employés. L'employeur me confirme qu'il n'y a pas de travailleur de moins de seize ans.

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

-
- Elle dispose d'un programme de prévention ainsi que d'un programme d'accueil pour l'intégration des nouveaux travailleurs. Il y a un cahier pour chaque type d'emploi;
- Il y a une journée "coaching"
- Des trousses de premiers soins sont disponibles.

Régime intérimaire

Nous discutons du régime intérimaire et des mécanismes de participation à mettre en place depuis le 6 avril 2022.

Tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail devront mettre en place le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au Groupe prioritaire 6 et compte plus de 20 travailleurs. Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

- L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, l'identification des risques (IDR) et l'analyse des risques (ADR) pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement. Réalisé.
- L'employeur et les travailleurs doivent former un comité de santé et de sécurité. Réalisé.
- Les travailleurs doivent désigner un représentant en santé et en sécurité : il est nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST. Réalisé.

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

Déroulement de l'intervention

Nous rencontrons les personnes ci-haut mentionnées dans un local afin de leur expliquer le but de notre intervention. Nous recueillons des informations générales sur l'entreprise ainsi que ses mécanismes de gestion de santé et sécurité du travail puis nous effectuons une visite de certains lieux. Lors de l'intervention, des photos sont prises.

M. E inspecteur à la CNESST, m'accompagne lors de l'intervention.

Description des observations et informations recueillies

Une demande externe est déposée à nos bureaux. On y mentionne les éléments suivants :

- Il y aurait beaucoup de chutes et d'accidents en plus des risques ergonomiques (travailleur qui doivent soulever seul des patients, lits non fonctionnels et non entretenus);
- Il n'y aurait pas beaucoup de formation. L'employeur ne voudrait pas renouveler les formations de secouriste en milieu de travail;
- Les lieux seraient non sécuritaires (planchers, murs), fils électriques exposés;
- L'eau qui ne serait pas toujours potable (couleur qui varie);
- Le poste des infirmières ne serait pas fermé et les patients Alzheimer auraient accès au matériel.

*****

Chutes et risques ergonomiques

La résidence a une capacité de soixante-seize lits pour un total de soixante résidents présentement. Il s'agit de soins de longue durée excepté pour l'ilot de convalescence.

Une enquête et analyse d'accident est réalisée suite aux accidents de travail.

Mme B est à l'interne. Cette ressource s'assure que les travailleurs maîtrisent les bonnes techniques de déplacement sécuritaire lors de leur accueil, effectue des rafraîchissements de techniques de façon périodique, revoit des techniques lorsqu'elle constate le non-respect des principes enseignés ou suite à un accident de travail, développe une expertise pour les cas difficiles, etc.

Des outils d'aide à la manutention sont disponibles et utilisés dans tous les départements. Les planchers sont maintenus dégagés pour leur manutention. Les travailleurs sont autorisés à déplacer certains bénéficiaires seul si tous les critères sont respectés. Certains équipements doivent être obligatoirement être utilisés à deux.

Il y a un programme d'entretien préventif des équipements. Les travailleurs doivent effectuer une réquisition s'ils constatent une problématique, par exemple au niveau des lits. Si c'est urgent, des lits supplémentaires sont disponibles.

Formations
Le nombre de secouristes en milieu de travail est respecté pour l'établissement. À titre indicatif, je vous rappelle qu'il doit y avoir un nombre suffisant de secouristes pour couvrir tous les quarts de travail et les périodes de vacances.

État des lieux
Le département des immobilisations effectue une inspection annuelle. Une problématique a été notée à certains endroits au niveau du plancher et des ascenseurs. Les joints ont été refaits pour combler l'espace entre les revêtements. Un ruban adhésif gris est en place le temps d'installer une bande de métal. Je constate qu'il n'y a pas de dénivellation engendrée donc pas de risque de chute occasionné par cette réparation temporaire.

Eau
Il peut arriver qu'il y ait des travaux, réalisés par la Ville, dans la rue. À ce moment, des bouteilles d'eau sont montées sur les étages.

Poste des infirmières
Il y a un poste d'infirmières sur deux étages différents. Ils sont semblables : deux portes vitrées et une vitre. Il peut arriver qu'une porte reste ouverte. Toutefois, on m'informe qu'il n'y a pas de résident à risque d'agression qui se promène sur ces unités.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles
L'employeur peut se référer à [redacted] pour toute question touchant la santé et la sécurité du travail.

Je vous invite également à consulter les sites Internet suivants :

CNESST : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394820	21 janvier 2025	RAP1496036

RAPPORT D'INTERVENTION

ASSTSAS : https://formations.ensembleenprevention.ca/home/index

Conclusion

À la suite des observations et des informations recueillies lors de cette intervention, aucune dérogation n'est émise. L'employeur prend en charge les différents risques présents sur les lieux de travail. J'invite les travailleurs à utiliser les mécanismes à l'interne (comité de santé et sécurité, représentant en santé et sécurité du travail) lorsqu'ils constatent des problématiques en santé et sécurité. Ceci termine mon intervention dans ce dossier.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A **Inspectrice**
Service de 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 national
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 :
Courriel :

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 janvier 2025 à 13:30	DPI4394884	23 janvier 2025	RAP1497241

Destinataire

Numéro d'employeur :

9192-0751 Québec inc.

58, avenue Elmwood
Outremont (Québec) H2V 2E4

Représentant de l'employeur
Monsieur Phrixo Tsakpinoglou, Président

Lieu de travail

Numéro :

Manoir les Retrouvailles

905, boulevard des Laurentides
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 6W7

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 transport d'un résident en fauteuil roulant au fumoir situé à l'extérieur.

Personnes rencontrées

Mme B
Mme C

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Manoir les retrouvailles est une RPA qui œuvre dans le secteur d'activité (030) – Services médicaux et sociaux et se spécialise dans l'hébergement de personnes autonomes et semi-autonomes dans 108 chambres. Elle emploie environ 35 travailleurs.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394884	23 janvier 2025	RAP1497241

RAPPORT D'INTERVENTION

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-haut mentionnées, prends connaissance de la problématique ainsi que des lieux. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Mise en situation

Depuis quelques mois, les préposés doivent transporter un résident en fauteuil roulant au fumoir situé à l'extérieur. Il peut demander d'y être transporté entre 10 et 15 fois par jour. Le résident a l'habitude de freiner avec ses pieds et ce malgré les avis du personnel.

Les autres résidents qui ont besoin de se déplacer au fumoir le font seul ou avec accompagnement mais aucun en fauteuil roulant. Des préposer mentionnent que cette tâche les met à risque de blessures au dos et aux épaules.

Caractéristiques du milieu et des installations

- Pour s'y rendre, un couloir extérieur d'environ une quinzaine de mètres avec une pente doit être emprunté.
- La surface du couloir est en béton, en bon état et lisse. Mais il y a de petites roches et saleté qui nuisent à la traction et offre de la résistance aux roues.
- Le fauteuil roulant n'est pas muni de repose pied.
- Les fauteuils électriques et les triporteurs électriques ne sont pas admis dans l'établissement étant donné l'étroitesse des couloirs.

Caractéristiques du résident

- Le résident a un léger problème de comportement et n'écoute ou ne suit pas les consignes.
- Le poids du résident est d'environ [redacted]
- Le patient a un équilibre précaire.
- Il n'a pas capacité de se déplacer en fauteuil roulant dans une pente.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394884	23 janvier 2025	RAP1497241

RAPPORT D'INTERVENTION

Analyse de la situation

Bien que le risque de blessures puisse être variable d'un préposé à l'autre, considérants les faits énoncés plus haut, j'évalue que le risque de blessures au dos et aux épaules pour les accompagnant est présent lors du transport de ce résident en fauteuil roulant vers le fumoir. **Un avis de correction est émis afin que l'organisation du travail pour cette tâche soit revue.** Voir l'avis de correction joint au présent rapport.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Références disponibles

L'Association Sectorielle Paritaire pour la Santé et Sécurité du Travail du Secteur Affaires Sociales (ASSTSAS) : http://asstsas.qc.ca/

Conclusion

À la suite des observations et informations recueillies lors de cette intervention, une dérogation est constatée et est inscrite dans l'avis de correction ci-joint. Le suivi de la dérogation sera effectué à l'échéance du délai de correction.

Le cas échéant, les correctifs exigés dans l'avis de correction doivent être apportés dans les délais fixés, en vertu de l'article 184 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Dans le cas contraire, des sanctions sont prévues par la 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.

A
Inspecteur
Direction de la prévention-inspection - Rive-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
275, rue Latour, 3e étage
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 0J7
Téléphone:

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394884	23 janvier 2025	RAP1497241

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

9192-0751 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) L'organisation du transport d'un résident en fauteuil roulant vers le fumoir comporte des risques de blessures au dos et aux épaules des accompagnants.	2025-01-26	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

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection

Laurentides

275, rue Latour

3e étage

Saint-Jérôme (Québec) J7Z 0J7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
23 janvier 2025 à 13:00	DPI4395573	24 janvier 2025	RAP1497394

Destinataire

Numéro d'employeur :

9412-6661 Québec inc.

450, rue de Saint-Romuald
Lévis (Québec) G6W 0M2

Représentant de l'employeur
Monsieur Louis-Philippe Beaudoin, Président

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Saint-Antoine

450, rue de Saint-Romuald
Lévis (Québec) G6W 0M2

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Voir section « Décision ».

Un rapport complémentaire suivra.

A
Inspectrice
Direction de la prévention-inspection Sud-Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
835, rue de la Concorde, 2e étage
Lévis (Québec) G6W 7P7
Cellulaire :
Courriel :

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4395573	24 janvier 2025	RAP1497394

DÉCISIONS

Employeur visé	Numéro
9412-6661 Québec inc.	

DÉCISION

En vertu des pouvoirs qui me sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), article 186, j'interdis l'utilisation du batteur-mélangeur de marque Doyon et j'y appose le scellé numéro E71903

MOTIFS

Je juge qu'il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur pour la ou les raisons suivantes :

- Lors de l'opération du batteur-mélangeur de marque Doyon modèle SM200 no de série , il y a accès à la zone dangereuse, lors de l'ouverture du protecteur grillagé, formée par le mécanisme d'entraînement de l'outil (rotation du bras mélangeur);
- Pendant l'utilisation du batteur-mélangeur de marque Doyon, il y a un danger d'entrainement et/ou de coincement d'un membre supérieur du travailleur en raison du non-fonctionnement du dispositif de verrouillage lors de l'ouverture protecteur grillagé.

Cette situation est contraire à l'article 180 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST).

En fonction des facteurs en présence, cette situation mène à une éventualité pouvant causer des lésions à un travailleur.

MESURES À PRENDRE POUR ÉLIMINER LE DANGER

Afin d'éliminer le danger, l'employeur doit :

- Installer un dispositif de protection éliminant l'accès à la zone dangereuse, tel que prévu à l'article 180 du RSST, de même que la norme EN 454 :2015 – *Machines pour les produits alimentaires – Batteurs-mélangeurs – Prescriptions relatives à la sécurité et l'hygiène*, c'est-à-dire s'assurer que le dispositif d'interverrouillage est fonctionnel lors de l'ouverture du protecteur grillagé sur le batteur-mélangeur.

DÉCISIONS

L'employeur peut soumettre toute autre mesure à l'inspecteur qui en évaluera l'équivalence.

CONDITION DE REPRISE DE TRAVAUX

- La reprise des travaux avec le batteur-mélangeur de marque Hobart ne peut se faire avant qu'un inspecteur de la CNESST ne l'ait autorisée en vertu de l'article 189 de la LSST.

Les articles 187 et 188 de la LSST s'appliquent à une ordonnance rendue sous l'article 186 de la LSST.

Cette décision a été rendue le 23 janvier 2025 à 14h45 au 450, rue de St-Romuald à Lévis en présence des personnes suivantes :

- Madame B
- Madame C
- Madame D
- Monsieur E

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
Chaudière-Appalaches
835, rue de la Concorde
Lévis (Québec) G6W 7P7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
23 janvier 2025 à 13:00	DPI4395573	6 février 2025	RAP1497846

Destinataire

Numéro d'employeur :

9412-6661 Québec inc.

450, rue de Saint-Romuald
Lévis (Québec) G6W 0M2

Représentant de l'employeur
Monsieur Louis-Philippe Beaudoin, Président

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Saint-Antoine

450, rue de Saint-Romuald
Lévis (Québec) G6W 0M2

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Rapport complémentaire

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 secteur d'activité.

Personnes rencontrées

Monsieur B
Madame C
Madame D
Madame E
Travailleurs sur place

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	6 février 2025	RAP1497846

RAPPORT D'INTERVENTION

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Résidence Saint-Antoine œuvre dans le secteur d'activité (30) – services médicaux et sociaux et est une résidence privée évolutive pour personnes âgées sur 4 étages avec des unités prothétiques, contenant 128 unités dont 43 en ressources intermédiaires. Elle emploie environ 80 travailleurs non syndiqués répartis sur différents quarts de travail.

- Un comité de santé et sécurité composé de 7 membres est présent et se rencontrent quatre fois par année.
- Une grille d'inspection formelle des lieux de travail est complétée aux 3 mois.
- Un rapport d'incident est présent et complété par les travailleurs.
- Une politique afin de contrer le harcèlement en milieu de travail est présentée à l'ensemble des travailleurs et des capsules d'informations sont présentées aux travailleurs.
- Une politique afin de contrer la violence conjugale est en place.
- Des formations annuelles sont offertes aux travailleurs, notamment PCI, PSI et maltraitance.
-
- Un programme de prévention est en place.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme C et Mme D et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et effectue une visite des lieux notamment le premier étage, la cuisine et l'atelier. Je discute avec certains travailleurs sur place et des photos ainsi que des séquences vidéo sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)

J'informe les parties que depuis le 6 avril 2022, tous les établissements qui n'avaient pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail doivent mettre en place le nouveau régime incluant des mécanismes de prévention et de participation. Ce nouveau régime vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

L'établissement appartient au groupe VI - secteur d'activité 30 (services médicaux et sociaux) et le nombre de travailleurs étant de plus de 20 travailleurs l'employeur doit :

Avoir un document consignant **l'identification et l'analyse des risques** pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il s'agit d'un processus ou d'une méthode permettant :

- de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés;
- d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.

Avoir un comité de santé et de sécurité (CSS) qui satisfait aux obligations de l'article 290 de la LMRSST. Les membres du CSS doivent :

- participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur;
- établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, l'article 291 LMRSST s'applique. *

Avoir un représentant en santé et en sécurité (RSS) nommé par les travailleurs. Ce dernier doit notamment :

- Faire l'inspection des lieux de travail et repérer les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- Faire les recommandations qu'il juge opportunes au CSS et consigner par

écrit ses recommandations;
- Accompagner l'inspecteur ou l'inspectrice de la CNESST lors de ses visites;
- Aider les travailleuses et les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par les lois et les règlements;
- Porter plainte à la CNESST.

* L'employeur doit libérer le RSS afin que celui-ci puisse exercer ses fonctions.

Risques psychosociaux au travail

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), un employeur a l'obligation d'identifier et de contrôler les risques psychosociaux (RPS) dans son milieu de travail. Cette obligation fut renforcée le 6 octobre 2021 par l'entrée en vigueur de la modernisation de la LSST et l'article 51 indique maintenant que :

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

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Au cours des dernières années, de nombreuses études ont permis de démontrer que les RPS peuvent avoir un impact sur la santé de l'ensemble des travailleurs qui y sont exposés et que des moyens de préventions existent et doivent être mis en application dans les milieux de travail.

Voici des exemples de RPS :

- Il y a des situations s'apparentant à du harcèlement psychologique (HP) dans le milieu de travail alors qu'il n'y a aucun mécanisme de traitement, ou que les mécanismes sont existants, mais qu'ils ne sont pas mis en application correctement;
- L'employeur tolère les incivilités et aucun mécanisme de gestion des conflits n'est mis en application.

Néanmoins, pour les RPS en général, quand vient le temps d'analyser une situation, il est important de se référer aux règles de l'art et à la jurisprudence. Par exemple, la jurisprudence nous enseigne qu'un employeur doit prendre les moyens nécessaires pour contrôler les RPS. Il s'agit d'une obligation de moyen, puisqu'il est impossible d'éliminer totalement les RPS et de garantir, par exemple, qu'il n'y aura jamais de situation de harcèlement psychologique. La jurisprudence nous indique aussi qu'il est nécessaire d'appliquer à la prévention des lésions professionnelles psychologiques les mêmes principes que ceux établis en matière de lésions professionnelles physiques.

En discutant avec les parties, je constate qu'il y a une politique afin de contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail, mais cette dernière ne semble pas contenir les coordonnées complètes des gens à contacter en cas d'harcèlement. Deux responsables ainsi que leurs coordonnées complètes doivent y être clairement identifiées. L'employeur devra également informer les travailleurs des modifications apportées à la politique. **Des avis de correction sont émis à cet effet.**

Accueil, intégration et formation des travailleurs

Un programme d'accueil général est actuellement en place. Celui-ci est présenté aux travailleurs à leur arrivée en poste. Ce dernier contient notamment la politique de violence et d'harcèlement, la politique afin de contrer la violence conjugale, le code d'éthique.

Des formations sont offertes annuellement aux travailleurs notamment la formation PCI (prévention et contrôle des infections), PSI (prévention sécurité incendie) et maltraitance. L'ensemble du personnel de soin est formé en tant que secouristes en milieu de travail et des mises à jour sont effectuées aux trois mois.

Les travailleurs sont jumelés avec un travailleur d'expérience. La durée du jumelage varie selon les besoins et l'expérience.

L'employeur me mentionne qu'un programme d'accueil spécifique aux soins est actuellement en élaboration.

Je demande à l'employeur d'ajouter la politique de santé et sécurité du travail à son programme d'accueil et à élaborer un programme d'accueil spécifique en lien avec la santé et sécurité du travail pour les différents départements, notamment les soins et la cuisine. **Un avis de**

correction est émis à ce sujet.

Inspection des lieux de travail

L'employeur me mentionne que des inspections des lieux de travail sont effectuées aux trois mois. Je constate également que la grille d'inspection ne comprend pas les départements de cuisine, de la maintenance et les équipements d'aide à la mobilité et les bains hydrauliques. Je demande à l'employeur d'ajouter ces éléments à sa grille d'inspection des lieux de travail. **Un avis de correction est émis à ce sujet.**

Risques reliés à la violence

Les parties affirment qu'il n'y a actuellement pas de résident agressif dans l'établissement. L'employeur me mentionne qu'ils prônent la sécurité et la non-confrontation. Tous les travailleurs ont leur téléphone et en situation d'urgence ils doivent composer un numéro à 3 chiffres. J'invite ces derniers à valider la procédure en place et à la préciser au besoin. Je réfère l'employeur à l'association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) à ce sujet.

Cuisine du 1er étage

J'observe l'absence d'une plaque d'interrupteur murale à la prise électrique située au-dessus du comptoir de la cuisine du 1er étage. **Un avis de correction est émis à ce sujet.**

Je constate l'absence d'un contenant pour la vaisselle cassée à la salle à manger du premier étage. L'employeur s'engage à ajouter un contenant muni d'un couvercle afin d'y déposer la vaisselle cassée.

Gestion des produits dangereux

En discutant avec l'employeur je constate que les travailleurs manipulant les produits dangereux ne sont pas formés au SIMDUT 2015. Un avis de correction est émis à cet effet.

J'observe l'utilisation de produits corrosifs à la buanderie, notamment le BD-53 et le peroxyde 27%. Je constate que des lunettes de protection sont présentes mais qu'il n'y a pas de gants pour la manipulation des produits corrosifs. **Un avis de correction est émis à ce sujet.**

J'invite également l'employeur à ajouter une affiche au-dessus de la douche oculaire afin d'identifier son emplacement. **Un avis de correction est émis à ce sujet.**

Unité de soins

Nous nous déplaçons ensuite à l'unité de soin du premier étage.

Je constate que des contenants pour déposer les déchets biomédicaux sont présents.

Nous discutons ensuite de la marche à suivre dans les situations d'aiguilles souillées avec les travailleurs. Je questionne l'employeur afin de savoir si le milieu de travail dispose d'une procédure à suivre en cas de piqûre accidentelle. Cette dernière me mentionne ne pas avoir une telle procédure. **Un avis de correction est émis à cet effet.**

J'observe ensuite la présence d'un bain hydraulique. L'employeur me mentionne qu'une formation informelle est offerte aux nouveaux travailleurs avant l'utilisation par ces derniers. Je questionne Mme C afin de connaître l'entretien préventif effectué sur ce dernier. Elle me dit que c'est F à la maintenance qui est en charge de l'entretien. J'invite l'employeur à se référer au manuel du fabricant et à y suivre les recommandations d'entretien préventif. J'invite également l'employeur à effectuer ces vérifications pour les différents lève-patients.

Cuisine

Un escabeau non conforme de classe 3 et sans étiquette d'identification lisible est présent à la cuisine. Ce dernier doit être retiré des lieux de travail. **Un avis de correction est émis à cet effet.**

J'observe ensuite l'entreposage de marchandise au congélateur. Je constate que des charges de plus de 5kg sont entreposées à une hauteur au-dessus des épaules. Je recommande à l'employeur d'entreposer les charges de plus de 5kg à portée de main. Mme E demande à son personnel d'effectuer les modifications sur le champ.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	6 février 2025	RAP1497846

RAPPORT D'INTERVENTION

Un batteur-mélangeur de marque Doyon modèle SM200 no de série , est présent sur les lieux de travail. Je constate qu'un protecteur grillagé est présent mais qu'un accès à la zone dangereuse, lors de l'ouverture du protecteur grillagé est possible en raison du non-fonctionnement du dispositif d'interverrouillage. Mme E me mentionne alors que lors de l'ouverture du protecteur grillagé le batteur-mélangeur s'arrête et qu'elle n'était pas au courant du non-fonctionnement de ce dispositif. **Une décision est émise à ce sujet, voir le rapport d'intervention RAP1497394.**

Un coupe-légume de marque robot-coupe CL50 série E est présent sur les lieux de travail, fonctionnel et à la disposition des travailleurs. Je constate la présence d'un fouloir verrouillé, tout comme la trémie d'alimentation. Le bouton d'arrêt est facilement accessible et arrête en deux secondes.

Un trancheur à viande de marque Bertoldi, Omega Foodtech est présent sur les lieux de travail. Un protecteur circulaire est présent sur la partie du couteau qui n'a pas besoin d'être exposée, un aiguisoir est en place tout comme le protège-doigts et le protège-pouce. Le porte-produit est muni d'un poussoir et d'un pousse-talon. Le bouton d'arrêt est facilement accessible, muni d'un dispositif lumineux fonctionnel et l'arrêt de la machine se fait en moins de 6 secondes.

Des procédures de nettoyages des équipements de cuisine sont présentes mais incomplète. J'invite l'employeur à se référer aux fiches de procédures des méthodes d'utilisation sécuritaire des différents équipements de cuisine de l'association des restaurateurs du Québec (ARQ) et à les afficher à proximité des différents équipements.

Je constate la présence d'un détecteur de monoxyde de carbone en place et fonctionnel.

Une friteuse est présente sur les lieux de travail et une procédure de vidange d'huile à froid est affichée au mur. Nous discutons des méthodes de travail pour le nettoyage et la vidange d'huile de la friteuse. Mme. E m'informe que la vidange d'huile est effectuée en début de journée, lorsque celle-ci est refroidie. L'huile est d'ailleurs transférée dans des chaudières de plastiques.

J'observe la présence d'un produit corrosif à la cuisine, notamment le Chef 6000 qui est un nettoyant à four, friteuse, plaques et grils. Mme E me confirme la présence de lunettes de protections, gants et tablier pour l'utilisation de ce dernier.

Une douche oculaire reliée à la plomberie est présente et fonctionnelle sur les lieux de travail. Toutefois, son emplacement n'est pas indiqué à l'aide d'une affiche bien en vue. **Un avis de correction est émis à ce sujet**.

Des bacs roulants sont mis à la disposition des travailleurs afin de manipuler les matières sèches lourdes.

Un batteur-mélangeur de marque Globe est également présent sur les lieux de travail à l'extérieur de la cuisine mais non utilisé au moment de mon passage. Nous vérifions tout de même les dispositifs de sécurité qui sont fonctionnels. L'employeur m'informe que ce dernier remplacera le modèle de batteur-mélangeur de marque Doyon.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

Les associations sectorielles sont des organismes autonomes et paritaires, sans but lucratif, fondées et administrées par des associations d'employeurs et de travailleurs. Elles ont pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant aux secteurs d'activités qu'elles représentent des services de formation, d'information, de recherche et de conseil. Il vous est possible de rejoindre votre association aux coordonnées suivantes :

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales **(ASSTSAS)**

Téléphone : 1 800 361-4528
Site internet : http://asstsas.qc.ca/

Concernant les risques d'agressions et de violence :

- *Agresssions/Violence – AGV*, ASSTSAS : http://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/agressions-violence

Concernant les risques reliés au déplacement de personnes :

- *PDSP, ASSTSAS :* http://asstsas.qc.ca/dossiers-thematiques/pdsp
- *RPA, des options pour relever un client au sol, ASSTSAS : http://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/OP/2015/op381030_d-relever.pdf*
- *PDSB - Déplacement de personnes - Soins des patients obèses – DEP*, ASSTSAS : http://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/soins-des-patients-obeses
- *La récupération, l'entreposage et le transport des seringues et des aiguilles usagées, CNESST :* recuperation-entreposage-transport-seringues-aiguilles-usagees.pdf
- Plan d'intégration à la tâche, Association des restaurateurs du Québec (ARQ) : Introduction - ARQ
- Grille d'inspection des lieux, Association des restaurateurs du Québec (ARQ) : 12276_ARQ_Formulaire_Grille_inspection_VF.pdf

Conclusion

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

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

Une décision est émise et est inscrite au rapport d'intervention RAP1497394.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	6 février 2025	RAP1497846

RAPPORT D'INTERVENTION

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

Je rappelle à l'employeur qui lui appartient de s'assurer que toutes les obligations de l'article 51 de la LSST ainsi que les dispositions prévues par le RSST applicables à ses activités sont respectées. L'employeur peut consulter ces documents ainsi que d'autres publications en matière de santé et sécurité au travail disponible sur le site de la CNESST à l'adresse suivante : www.cnesst.gouv.qc.ca.

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST A
Inspectrice
Direction de la prévention-inspection Sud-Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
835, rue de la Concorde, 2e étage
Lévis (Québec) G6W 7P7
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	6 février 2025	RAP1497846

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

9412-6661 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(16) POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation d'harcèlement, de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.	2025-04-08	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(9) POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT - INFORMATION L'employeur n'a pas informé adéquatement les travailleurs de la mise en application de la politique pour contrer le harcèlement psychologique.	2025-04-08	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(9) PROGRAMME D'ACCUEIL L'employeur n'a pas de programme écrit et formel pour l'accueil et la formation des travailleurs, afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. Cette situation peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles les travailleurs n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir les éléments suivants : La description des tâches (incluant les risques associés, les méthodes et les outils de travail et les équipements de protection individuelle), la formation sur les méthodes de travail sécuritaires, les modalités de supervision, etc.	2025-04-23	Non commencée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	6 février 2025	RAP1497846

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

9412-6661 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51, al. 1(5) INSPECTION DES LIEUX DE TRAVAIL L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, car il n'a pas élaboré une procédure (ou grille) pour l'inspection de l'ensemble des lieux de travail, incluant les machines et équipements afin de détecter toute anomalie susceptible d'exposer les travailleurs à un danger, d'où un risque de lésion pour les travailleurs.	2025-03-24	Non commencée
5	LSST / 51, al. 1(1) PLAQUE MURALE L'établissement n'est pas aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs puisque la plaque murale afin de couvrir la prise électrique située au-dessus du comptoir dans la cuisine du 1er étage est absente, ce qui représente un risque d'électrisation.	2025-02-12	Non commencée
6	LSST / 51, al. 1(11) GANTS DE PROTECTION L'employeur ne fournit pas gratuitement aux travailleurs, tous les moyens et équipements de protection individuels afin de protéger leur santé et sécurité lors de manipulation de produits corrosifs à la buanderie.	2025-02-12	Non commencée
7	RSST / 76 DOUCHE OCULAIRE - IDENTIFICATION La douche oculaire située à la buanderie n'est pas clairement identifiée et facile d'accès.	2025-02-12	Non commencée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	6 février 2025	RAP1497846

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

9412-6661 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
8	LSST / 51, al. 1(9) PROCÉDURE CONCERNANT LES AIGUILLES SOUILLÉES L'employeur ne s'assure pas d'informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. En ce sens qu'il y a absence d'une procédure à suivre en cas de contact avec une aiguille souillée, (piquant/tranchant) pour tout le personnel concerné par cette tâche, ce qui expose les travailleurs à des risques biologiques/infectieux.	2025-02-24	Non commencée
9	RSST / 25 ESCABEAU Les escabeaux de classe (3 - service léger) situés dans la cuisine n'est pas conformes à la norme Échelles portatives CSA-Z11, puisque seul les escabeaux de classe 2 à classe 1AA, de service moyen à service spécial, soit l'usage raisonnablement prévu pour le secteur commercial doivent être utilisés.	2025-02-12	Non commencée
10	RSST / 76 DOUCHE OCULAIRE - IDENTIFICATION La douche oculaire située à la cuisine n'est pas clairement identifiée et facile d'accès.	2025-02-12	Non commencée

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Chaudière-Appalaches
835, rue de la Concorde
Lévis (Québec) G6W 7P7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 janvier 2025 à 14:45	DPI4394884	4 février 2025	RAP1498408

Destinataire

Numéro d'employeur :

9192-0751 Québec inc.

58, avenue Elmwood
Outremont (Québec) H2V 2E4

Représentant de l'employeur
Monsieur Phrixo Tsakpinoglou, Président

Lieu de travail

Numéro :

Manoir les Retrouvailles

905, boulevard des Laurentides
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 6W7

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 22 janvier 2025 pour vérifier les correctifs mis en place.

Personnes rencontrées

Mme B
Mme C

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes ci-haut mentionnées et effectue le suivi de l'avis de correction.

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4394884	4 février 2025	RAP1498408

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

Suivi de l'avis de correction

Mme B m'informe que le résident à la source de l'avis de correction a été transféré dans une résidence intermédiaire . L'item 1 de l'avis de correction est donc annoté *Sans suite* étant donné que le rapport entre la cause et l'effet n'existe plus.

Conclusion

L'item 1 de l'avis de correction est annoté *Sans suite*.

J'encourage l'équipe de travail à poursuivre leurs efforts de prévention afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A
Inspecteur
Direction de la prévention-inspection - Rive-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
275, rue Latour, 3e étage
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 0J7
Téléphone:

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394884	4 février 2025	RAP1498408

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

9192-0751 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) L'organisation du transport d'un résident en fauteuil roulant vers le fumoir comporte des risques de blessures au dos et aux épaules des accompagnants. - Observé le : 2025-01-22 (RAP1497241) - Délai expire le 2025-01-26	-	Sans suite

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection

Laurentides

275, rue Latour

3e étage

Saint-Jérôme (Québec) J7Z 0J7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 janvier 2025 à 15:30 **Sans visite**	**DPI4383285**	**6 février 2025**	**RAP1499189**

Destinataire

Numéro d'employeur :

Chartwell Master Care LP

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

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Josée Castonguay, Directrice principale, RH

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Monastère d'Aylmer

161, rue Principale
Gatineau (Québec) J9H 7H4

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi des interventions effectuées le 29 mai et le 9 octobre 2024 afin vérifier les correctifs mis en place ainsi que les mesures assurant la permanence des correctifs (réf : RAP1471667 & RAP1485681).

Personnes contactées

- Mme B
- Mme C
- Mme D

Déroulement de l'intervention

Le 30 janvier 2025, j'échange au téléphone avec Mme B, qui me mentionne être nouvellement en poste depuis peu et ne pas être au courant si les travailleurs ont suivi la formation SCPD. Elle me réfère à la Mme C.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	6 février 2025	RAP1499189

RAPPORT D'INTERVENTION

Le 30 janvier 2025, j'échange par téléphone avec Mme C qui me confirme que les travailleurs ont suivis la formation SCPD le 15 et 22 janvier 2025.

Mme C me fait parvenir par courriel, le registre de signature de tous les travailleurs qui ont assisté à la formation SCPD.

Le 30 janvier et le 6 février 2025, j'échange par téléphone avec Mme D qui me confirme que les travailleurs ont suivis la formation SCPD.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

- Mme E, me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1485681).

- Suivi d'une dérogation :

  Dérogation #2 : Formation agression-violence en milieu de soins

  Mme C et Mme D me confirment que les travailleurs ont suivi la formation SCPD le 15 et 22 janvier 2025. Mme C me fait parvenir par courriel, le registre de signature de tous les travailleurs qui ont assisté à cette formation.

  La dérogation #2 est effectuée.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	6 février 2025	RAP1499189

RAPPORT D'INTERVENTION

Conclusion

À la suite des observations faites et des informations recueillies, vous trouverez l'état de la dérogation constatée dans l'avis de correction ci-joint.

L'avis de correction étant complété, il s'agit de ma dernière intervention dans ce dossier.

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A inspectrice

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

15 rue Gamelin, Gatineau, QC, J8X 3Y3

Tél : 819-778-8600 #

Cellulaire :

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4383285	6 février 2025	RAP1499189

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

Chartwell Master Care LP

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51, al. 1(9) FORMATION AGRESSION-VIOLENCE EN MILIEU DE SOINS L'employeur n'informe pas adéquatement les travailleurs sur les risques de violence reliés 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'habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. En effet, les travailleurs de l'unité de soins sécurisée n'ont pas reçu de formation pour savoir comment intervenir auprès des résidents ayant des troubles cognitifs et/ou de comportements, il y a un risque d'atteintes à l'intégrité physique et psychique pour le travailleur. - Suivi le : 2024-10-09 (RAP1485681) - Délai expire le 2025-01-26 - Observé le : 2024-05-29 (RAP1471667) - Délai expire le 2024-09-30	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Outaouais
15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau (Québec) J8X 3Y3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 février 2025 à 13:30	DPI4394228	14 février 2025	RAP1500253

Destinataire

Numéro d'employeur :

Société en commandite Ékla

2400, rue des Nations, local 137
Saint-Laurent (Québec) H4R 3G4

Représentant de l'employeur
Monsieur Luc Maurice, Président

Lieu de travail

Numéro :

Société en commandite Ékla

1200, rue Sauvé
Québec (Québec) G1W 0G2

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 5 décembre 2024 pour vérifier les correctifs mis en place suivant les dérogations inscrites au rapport RAP1493622.

Personnes rencontrées

Monsieur B

Travailleurs sur place

Monsieur C inspecteur à la CNESST, m'accompagne lors de l'intervention.

Déroulement de l'intervention

Le 31 janvier, l'employeur me transmet des documents justificatifs par courriel en prévision de la visite.

Le 3 février, je rencontre l'employeur et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès de l'employeur.

Description des observations et informations recueillies

Suivant la visite des lieux et les discussions avec l'employeur, je constate les éléments suivants :

Harcèlement en milieu de travail

- L'employeur a mis à jour sa politique de prévention du harcèlement. Nous lui mentionnons d'autres éléments à préciser et à définir, notamment : la notion de conflit, que des mesures transitoires seront prises et un délai précis de traitement des plaintes.
- La formation pour les gestionnaires, afin de soutenir et d'encadrer les travailleurs en matière de harcèlement au travail, sera donnée en février par la partenaire d'affaire en ressources humaines. L'employeur me transmet un cahier du participant.
- La formation pour les travailleurs est en cours et est donnée en présentiel. L'employeur me transmet la formation. Du temps de dégagement sera donné aux travailleurs afin qu'ils prennent connaissance de la politique mise à jour via la plateforme de formation de l'employeur.
- Par la suite, les gestionnaires pourront organiser des rencontres individuelles en cas de questionnement sur la politique ou la formation.
- Pour les nouveaux travailleurs, l'employeur s'assurera que la formation est donnée à chaque trois mois afin de couvrir les embauches avant et après ce délai.
- L'employeur démontre une prise en charge des risques liés au harcèlement au travail. **La dérogation #1 est effectuée.**

SIMDUT2015 et produits dangereux

L'employeur a acheté et fourni des lunettes de sécurité aux travailleurs qui manipulent le produit corrosif pour le four. Toutefois, lors de la visite, la protection oculaire était dans son emballage d'origine scellée. Je demande à l'employeur de s'assurer que les travailleurs portent bien la protection oculaire. L'employeur me confirme qu'il effectuera un rappel et de la supervision à ce sujet. **La dérogation #2 est effectuée.**

Dans le local près de la piscine et du spa, où le chlore est rangé, un ménage a été fait et il n'y a plus de traces de chlore au sol. La balance rouillée a été remplacée et le local a été rangé. L'employeur doit s'assurer que le local reste en ordre dans le futur, je l'invite à l'inspecter régulièrement. **La dérogation #3 est effectuée.**

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.

Ceci conclut le dossier d'intervention.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A **Inspecteur**
Service prévention-inspection Capitale-Nationale
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
425, rue du Pont, 5e étage
Québec (Québec) G1K 9K5
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394228	14 février 2025	RAP1500253

Dérogations

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

Employeur visé

Numéro

Société en commandite Ékla

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) Plan d'action - Harcèlement en milieu de travail L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler un risque, puisqu'il n'a pas établi de plan d'action concernant la mise à jour de la politique, ainsi que les formations sur le harcèlement psychologique en milieu de travail pour l'ensemble de ses travailleurs, ce qui occasionne un risque physique ou psychologique pour les travailleurs. - Observé le : 2024-12-05 (RAP1493622) - Délai expire le 2025-02-02	-	Effectuée
2	RSST / 343, al.1(2) Le travailleur ne porte pas de protecteur oculaire ou de protecteur facial alors qu'il est exposé à un danger pouvant occasionner une lésion aux yeux ou à la figure causée par des matières dangereuses. - Observé le : 2024-12-05 (RAP1493622) - Délai expire le 2025-02-02	-	Effectuée
3	LSST / 51, al. 1(7) Le matériel fourni n'est pas sécuritaire et maintenu en bon état puisque la balance pour peser le chlore est rouillé et en mauvais état, ce qui peut occasionner des blessures au travailleur qui l'utilise. - Observé le : 2024-12-05 (RAP1493622) - Délai expire le 2025-02-02	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., chapitre S-2.1)
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
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
18 mars 2025 à 13:00	DPI4394524	1 avril 2025	RAP1506100

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Saint-Maxime inc.

10, 5e Rue Est
Mont-Louis (Québec) G0E 1T0

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Josée Lavoie, Directrice

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Saint-Maxime inc.

10, 5e Rue Est
Mont-Louis (Québec) G0E 1T0

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 16 décembre 2024 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les avis de correction émis (voir le rapport RAP1495225).

Personnes rencontrées

Madame B
Monsieur C

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme B et M. C et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif.

Mme B m'indique que Mme D est , toutefois elle ne peut être présente lors de l'intervention, puisqu'elle est L'information et le rapport lui seront remis à son retour.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394524	1 avril 2025	RAP1506100

RAPPORT D'INTERVENTION

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

Description des observations et informations recueillies

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.

PDSP

Mme B m'indique qu'elle a fait des démarches auprès du Centre de formation professionnelle (CFP) de Sainte-Anne-des-Monts pour que les travailleurs de la résidence puissent suivre la formation PDSP. Après avoir communiqué avec une représentante du CFP, je l'informe qu'une formation pourra être donnée le 28 d'avril. Une autre avenue étudiée est d'envoyer Mme B faire la formation de formateur PDSP avec l'ASSTSAS, pour qu'elle puisse ensuite former les travailleurs de la résidence, ainsi que les futurs travailleurs à former.

Elle me mentionne que travailleurs sont encore à former. Elle évaluera les deux options pour former les travailleurs. Ces travailleurs devront donc être formés pour connaître les bonnes techniques de travail.
La dérogation # 1 en cours.

Comme mesure temporaire en attendant que la formation leur soit donnée, les documents de formation ont été mis à leur disposition pour qu'ils puissent les consulter. En les consultant, les travailleurs peuvent ainsi utiliser les bonnes techniques et par le fait même réduire le risque de se blesser lors de telles manœuvres.

Harcèlement psychologique

Mme B me mentionne qu'elle est en processus de traitement d'une problématique à l'interne, ce qui a retardé la mise en place de la politique. Elle m'informe qu'elle, Mme D et M. C produiront la politique relativement au harcèlement psychologique et la mettront à la disposition des travailleurs au courant des prochaines semaines. Je réfère Mme B et M. C au « modèle de politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique » pour élaborer une politique de harcèlement psychologique spécifique à la résidence.
La dérogation # 2 est non commencée.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394524	1 avril 2025	RAP1506100

RAPPORT D'INTERVENTION

La politique doit comprendre des personnes responsables ainsi que des échéanciers pour le traitement des différentes étapes de traitement d'une plainte. J'informe Mme B que le traitement final de la plainte doit être effectué par une personne neutre et impartiale.

Simdut

Mme B m'informe que les fiches de données de sécurité ont été fournies par le fournisseur des produits contrôlés couverts par le Simdut qui sont utilisés dans l'entreprise. Les fiches de données de sécurité des différents produits sont placées dans des cartables et mises à la disposition des travailleurs aux endroits où les produits sont utilisés, pour s'assurer qu'ils puissent les consulter.
La dérogation # 3 est effectuée.

Conclusion

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

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

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST A
Inspecteur
Service de la prévention-inspection - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163 boulevard de Gaspé, Rez-de-chaussée
Gaspé (Québec) G4X 2V1

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4394524	1 avril 2025	RAP1506100

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 Saint-Maxime inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) FORMATION PDSP 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 doivent suivre une formation sur le principe pour le déplacement sécuritaire de personnes, il y a risque de blessure musculosquelettique lors du déplacement de personnes. - Observé le : 2024-12-16 (RAP1495225) - Délai expire le 2025-03-16	2025-06-16	En cours
2	LSST / 51, al. 1(5) POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les risques de harcèlement psychologique, puisqu'il a absence de règles établies relativement à ces risques, ce qui occasionne une risque de harcèlement pour les travailleurs. - Observé le : 2024-12-16 (RAP1495225) - Délai expire le 2025-01-30	2025-04-17	Non commencée
3	RIPD / 20 FICHES DE DONNÉES DE SÉCURITÉ L'employeur ne conserve pas, pour chaque produit dangereux présent sur le lieu de travail, une fiche de données de sécurité à un endroit connu des travailleurs. - Observé le : 2024-12-16 (RAP1495225) - Délai expire le 2025-01-30	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski (Québec) G5L 7P3

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 mai 2025 à 13:30	DPI4395573	12 mai 2025	RAP1511235

Destinataire

Numéro d'employeur :

9412-6661 Québec inc.

450, rue de Saint-Romuald
Lévis (Québec) G6W 0M2

Représentant de l'employeur
Monsieur Louis-Philippe Beaudoin, Président

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Saint-Antoine

450, rue de Saint-Romuald
Lévis (Québec) G6W 0M2

Inspecteurs

	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 23 janvier 2025 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable au secteur d'activité (voir le rapport RAP 1497846).

Personnes rencontrées

Monsieur B

Monsieur C

Madame D

Madame E

Déroulement de l'intervention

Je rencontre M. B et M. C, nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail et des photos. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	12 mai 2025	RAP1511235

RAPPORT D'INTERVENTION

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

M. B me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1497846).

Je constate qu'une copie de l'avis de correction et des décisions est affichée à un endroit visible et facilement accessible aux travailleurs afin d'assurer leur information.

M. B me mentionne être nouvellement en poste et a depuis formé un nouveau comité de santé et sécurité impliquant l'ensemble des départements présents dans l'entreprise. Le comité de santé et de sécurité a convenu de se rencontrer aux 2 mois.

Nous discutons du batteur-mélangeur de marque Doyon modèle SM200 numéro de série . Il me dit que ce dernier devrait être réparé par une firme spécialisée sous peu afin de s'assurer de la conformité de ce dernier. Je rappelle à l'employeur que ce dernier doit communiquer avec moi afin que j'atteste de sa conformité avant de le rendre à nouveau disponible pour les travailleurs. D'ici là comme discuté précédemment, un autre batteur-mélangeur conforme est en place à la cuisine.

Politique de prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail

M. B me remet le programme d'accueil et d'intégration à la tâche qui inclut la politique de prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail. Je constate que cette dernière a été adaptée aux nouvelles recommandations, qu'il y a maintenant deux personnes-ressources à la politique ainsi que les coordonnées pour joindre ces deux responsables. **L'avis de correction no. 1 est effectué.**

Je questionne M. B et Mme D concernant la diffusion de ces modifications. Mme D me mentionne qu'un vidéo a été présenté aux travailleurs afin de les informer de la politique et des distinctions entre harcèlement et incivilité, harcèlement et droit de gestion autour du 21 janvier dernier. Je questionne l'employeur afin de vérifier si les modifications ont

été présentées à l'ensemble des travailleurs depuis. Comme M. B est nouvellement en poste et qu'il ne peut me confirmer la diffusion des modifications, un délai de correction supplémentaire est accordé à ce dernier. **L'avis de correction no. 2 est en cours.**

Programme d'accueil des nouveaux travailleurs

En discutant avec M. B et Mme D, je constate qu'un programme d'accueil a été mis en place, mais que ce dernier est général et ne contient pas un programme d'accueil spécifique par département, notamment pour le **département des soins et de la cuisine**. J'invite d'ailleurs l'employeur à ajouter sa politique de santé et sécurité à ce programme d'accueil. Concernant le programme d'accueil spécifique par département, Mme D me présente la grille de vérification utilisée lors d'embauche de nouveau personnel au département des soins. On devrait toutefois y retrouver les éléments suivants : la description de tâche incluant les risques associés, les méthodes de travail et les outils de travail, les équipements de protection individuels, la formation sur les méthodes de travail sécuritaire, les modalités de supervision. Un délai supplémentaire est accordé à l'employeur à ce sujet. **L'avis de correction no. 3 est en cours.**

J'invite l'employeur à se référer au plan d'intégration à la tâche de l'association restauration Québec (ARQ) afin de s'inspirer à l'élaboration de son programme d'accueil spécifique pour le département de la cuisine. Vous trouverez le lien vers le plan d'intégration à la tâche de l'ARQ dans la section mécanismes et références disponibles du présent rapport.

Inspection des lieux de travail

Je questionne M. B en lien avec les modifications apportées à la grille d'inspection des lieux de travail. Ce dernier ne peut me confirmer l'avancement des modifications apportées à la grille d'inspection qui devra inclure les départements de cuisine, de la maintenance ainsi que les équipements d'aide à la mobilité et les bains hydrauliques. Un délai supplémentaire est accordé à l'employeur**. L'avis de correction no. 4 est en cours.**

Cuisine du 1er étage

J'observe la présence d'une plaque d'interrupteur murale à la prise électrique située au-dessus du comptoir de la cuisine du 1er étage. **L'avis de correction no. 5 est effectué.**

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	12 mai 2025	RAP1511235

RAPPORT D'INTERVENTION

Buanderie

Je constate que des gants de protection ont été ajoutés au département de la buanderie. **L'avis de correction no. 6 est effectué.**

J'observe qu'une affiche est maintenant située au-dessus de la douche oculaire de la buanderie afin d'identifier son emplacement. **L'avis de correction est no. 7 est effectué.**

Procédure concernant les aiguilles souillées

Je constate que plusieurs affiches concernant le contact avec les aiguilles souillées sont affichées sur les étages. Il s'agit en fait du document de la CNESST à l'attention des travailleurs concernés par la récupération, l'entreposage et le transport des seringues et des aiguilles usagées. **L'avis de correction no. 8 est effectué.**

Escabeau

M. C m'informe que l'escabeau situé à la cuisine de classe 3 a été retiré de la cuisine. **L'avis de correction no. 9 est invérifiable.**

Douche oculaire

Une affiche a été installée devant la douche oculaire située à la cuisine. **L'avis de correction est no. 10 est effectué.**

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

Les associations sectorielles sont des organismes autonomes et paritaires, sans but lucratif, fondées et administrées par des associations d'employeurs et de travailleurs. Elles ont pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant aux secteurs d'activités qu'elles représentent des services de formation, d'information, de recherche et de conseil. Il vous est possible de rejoindre votre association aux coordonnées suivantes :

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales **(ASSTSAS)**

Téléphone : 1 800 361-4528
Site internet : http://asstsas.qc.ca/

- Plan d'intégration à la tâche, Association des restaurateurs du Québec (ARQ) : Introduction - ARQ
- Grille d'inspection des lieux, Association des restaurateurs du Québec (ARQ) : 12276_ARQ_Formulaire_Grille_inspection_VF.pdf

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint. Un suivi des dérogations sera effectué à l'échéance des délais de correction.

Je rappelle à l'employeur qu'il lui appartient de s'assurer que toutes les obligations de l'article 51 de la LSST ainsi que les dispositions prévues par le RSST applicables à ses activités sont respectées. L'employeur peut consulter ces documents ainsi que d'autres publications en matière de santé et sécurité au travail disponibles sur le site de la CNESST à l'adresse suivante : www.cnesst.gouv.qc.ca.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	12 mai 2025	RAP1511235

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST A
Inspectrice
Direction de la prévention-inspection Sud-Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
835, rue de la Concorde, 2e étage
Lévis (Québec) G6W 7P7
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	12 mai 2025	RAP1511235

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

9412-6661 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(16) POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation d'harcèlement, de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-04-08	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(9) POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT - INFORMATION L'employeur n'a pas informé adéquatement les travailleurs de la mise en application de la politique pour contrer le harcèlement psychologique. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-04-08	2025-07-01	En cours
3	LSST / 51, al. 1(9) PROGRAMME D'ACCUEIL L'employeur n'a pas de programme écrit et formel pour l'accueil et la formation des travailleurs, afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. Cette situation peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles les travailleurs n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir les éléments suivants : La description des tâches (incluant les risques associés, les méthodes et les outils de travail et les équipements de protection individuelle), la formation sur les méthodes de travail sécuritaires, les modalités de supervision, etc. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-04-23	2025-07-01	En cours

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	12 mai 2025	RAP1511235

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

9412-6661 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51, al. 1(5) INSPECTION DES LIEUX DE TRAVAIL L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, car il n'a pas élaboré une procédure (ou grille) pour l'inspection de l'ensemble des lieux de travail, incluant les machines et équipements afin de détecter toute anomalie susceptible d'exposer les travailleurs à un danger, d'où un risque de lésion pour les travailleurs. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-03-24	2025-07-01	En cours
5	LSST / 51, al. 1(1) PLAQUE MURALE L'établissement n'est pas aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs puisque la plaque murale afin de couvrir la prise électrique située au-dessus du comptoir dans la cuisine du 1er étage est absente, ce qui représente un risque d'électrisation. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-02-12	-	Effectuée
6	LSST / 51, al. 1(11) GANTS DE PROTECTION L'employeur ne fournit pas gratuitement aux travailleurs, tous les moyens et équipements de protection individuels afin de protéger leur santé et sécurité lors de manipulation de produits corrosifs à la buanderie. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-02-12	-	Effectuée

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

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	12 mai 2025	RAP1511235

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

9412-6661 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
7	RSST / 76 DOUCHE OCULAIRE - IDENTIFICATION La douche oculaire située à la buanderie n'est pas clairement identifiée et facile d'accès. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-02-12	-	Effectuée
8	LSST / 51, al. 1(9) PROCÉDURE CONCERNANT LES AIGUILLES SOUILLÉES L'employeur ne s'assure pas d'informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. En ce sens qu'il y a absence d'une procédure à suivre en cas de contact avec une aiguille souillée, (piquant/tranchant) pour tout le personnel concerné par cette tâche, ce qui expose les travailleurs à des risques biologiques/infectieux. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-02-24	-	Effectuée
9	RSST / 25 ESCABEAU Les escabeaux de classe (3 - service léger) situés dans la cuisine n'est pas conformes à la norme Échelles portatives CSA-Z11, puisque seul les escabeaux de classe 2 à classe 1AA, de service moyen à service spécial, soit l'usage raisonnablement prévu pour le secteur commercial doivent être utilisés. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-02-12	-	Invérifiable

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	12 mai 2025	RAP1511235

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

9412-6661 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
10	RSST / 76 DOUCHE OCULAIRE - IDENTIFICATION La douche oculaire située à la cuisine n'est pas clairement identifiée et facile d'accès. - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-02-12	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Chaudière-Appalaches
835, rue de la Concorde
Lévis (Québec) G6W 7P7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 2025 à 13:00	DPI4394524	27 juin 2025	RAP1517671

Destinataire

Numéro d'employeur :

Résidence Saint-Maxime inc.

10, 5e Rue Est
Mont-Louis (Québec) G0E 1T0

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Josée Lavoie, Directrice

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Saint-Maxime inc.

10, 5e Rue Est
Mont-Louis (Québec) G0E 1T0

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 18 mars 2025 pour vérifier les correctifs mis en place concernant les avis de correction émis (voir le rapport RAP1506100).

Personnes rencontrées

Madame B
Madame C

Déroulement de l'intervention

Je rencontre Mme B et Mme C et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention et à la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif.

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394524	27 juin 2025	RAP1517671

RAPPORT D'INTERVENTION

Description des observations et informations recueillies

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.

PDSP

Mme B me présente la confirmation que travailleurs ont suivi la formation PDSP. La formation a été donnée par une formatrice du Centre de formation professionnelle (CFP) de Sainte-Anne-des-Monts. Les travailleurs de la résidence sont donc maintenant formés pour connaître les bonnes techniques de travail.
La dérogation # 1 effectuée.

Harcèlement psychologique

Mme B me transmet la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique en place dans l'entreprise. Je constate qu'elle comprend les personnes responsables ainsi que des échéanciers pour le traitement des différentes étapes de traitement d'une plainte. Elle comprend aussi à la fin un formulaire de plainte.
La dérogation # 2 est effectuée.

Conclusion

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

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

A
Inspecteur
Service de la prévention-inspection - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163 boulevard de Gaspé, Rez-de-chaussée
Gaspé (Québec) G4X 2V1

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4394524	27 juin 2025	RAP1517671

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 Saint-Maxime inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(5) FORMATION PDSP 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 doivent suivre une formation sur le principe pour le déplacement sécuritaire de personnes, il y a risque de blessure musculosquelettique lors du déplacement de personnes. - Suivi le : 2025-03-18 (RAP1506100) - Délai expire le 2025-06-16 - Observé le : 2024-12-16 (RAP1495225) - Délai expire le 2025-03-16	-	Effectuée
2	LSST / 51, al. 1(5) POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier et à contrôler les risques de harcèlement psychologique, puisqu'il a absence de règles établies relativement à ces risques, ce qui occasionne une risque de harcèlement pour les travailleurs. - Suivi le : 2025-03-18 (RAP1506100) - Délai expire le 2025-04-17 - Observé le : 2024-12-16 (RAP1495225) - Délai expire le 2025-01-30	-	Effectuée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski (Québec) G5L 7P3

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
G.-Î.-M. et B.-St-L.
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 juillet 2025 à 14:00	DPI4395573	9 juillet 2025	RAP1518532

Destinataire

Numéro d'employeur :

9412-6661 Québec inc.

450, rue de Saint-Romuald
Lévis (Québec) G6W 0M2

Représentant de l'employeur
Monsieur Louis-Philippe Beaudoin, Président

Lieu de travail

Numéro :

Résidence Saint-Antoine

450, rue de Saint-Romuald
Lévis (Québec) G6W 0M2

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

Observations

Objet de l'intervention

Suivi de l'intervention effectuée le 2 mai 2025 pour vérifier les correctifs mis en place concernant la mise en application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la réglementation applicable au secteur d'activité (voir le rapport RAP1511235).

Personnes rencontrées

Monsieur B
Monsieur C
Madame D
Madame E

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les parties et nous discutons des mesures prises depuis la précédente intervention. Je vérifie les correctifs apportés sur les lieux de travail et des photos sont prises. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	9 juillet 2025	RAP1518532

RAPPORT D'INTERVENTION

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail.

Description des observations et informations recueillies

M. B , me confirme avoir reçu le rapport de l'intervention précédente (RAP1511235).

Politique de prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail

M. B m'a fait parvenir par courriel le 27 juin 2025, les registres de signature de l'ensemble des travailleurs ayant été informés entre le 25 et 27 juin, de la présence de la politique de prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail, des modifications apportées à cette dernière, le mécanisme de dénonciation, incluant les personnes-ressources et leurs coordonnées.

M. B me mentionne également qu'ils ont diffusé à l'ensemble des travailleurs, des vidéos provenant du site de la CNESST portant notamment sur la distinction entre harcèlements, incivilité et droit de gestion. Ces vidéos ont été suivies d'un échange et d'un débat. Ils ont alors informé les travailleurs des modalités de lutte contre le harcèlement à l'interne. **L'avis de correction no. 2 est effectué.**

Programme d'accueil des nouveaux travailleurs

M. B m'achemine par courriel le 30 juin 2025 le programme d'accueil et d'intégration à la tâche pour l'ensemble des travailleurs. Ce dernier contient notamment la politique de prévention de la violence et du harcèlement, une section de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la politique de violence conjugale au travail, on y fait également référence aux formations annuelles obligatoires (PSI, PCI et maltraitance).

M. B m'achemine également dans le même courriel les différentes fiches faisant référence aux tâches dangereuses par département :

- Fiche de tâches dangereuses : Préposés/Préposées aux bénéficiaires;

- Fiche de tâches dangereuses : Infirmiers/Infirmières auxiliaires;
- Fiche de tâches dangereuses : Entretiens ménagers;
- Fiche de tâches dangereuses : Maintenance;
- Fiche de tâches dangereuses : Cuisine;
- Fiche de tâches dangereuses : Plongeur en cuisine;
- Fiche de tâches dangereuses : Buanderie;
- Fiche de tâches dangereuses : Loisirs;
- Fiche de tâches dangereuses : Réception.

À la suite d'une discussion avec les parties, M. B s'engage à ajouter l'engagement aux fiches de tâches dangereuses et la signature du programme d'accueil et d'intégration à la tâche des nouveaux travailleurs. **L'avis de correction no. 3 est effectué.**

Inspection des lieux de travail

Le 5 juin 2025, Mme F de m'achemine la nouvelle grille d'inspection des lieux de travail personnalisée à l'entreprise. Cette dernière n'a pas encore été utilisée, mais M. B s'engage à ce que cette dernière soit complétée avant la prochaine rencontre du comité de santé et sécurité qui est prévue le 21 août prochain. Ils effectueront et complèteront la grille avant chaque rencontre du comité. **L'avis de correction no. 4 est effectué.**

Batteur-mélangeur Doyon

M. C me mentionne que les réparations ont été effectuées sur le batteur-mélangeur de marque Doyon, modèle SM200 dont le # de série est le : . Nous nous déplaçons donc devant ce dernier.

Je constate que le dispositif de protection sur le batteur-mélangeur de marque est en place et fonctionnel. Ce protecteur mobile est muni d'un dispositif de verrouillage fonctionnel avec aimants codés. Dès l'ouverture du protecteur, le mouvement de l'outil s'arrête en moins de 4 secondes. De plus, l'outil ne peut pas être mis en mouvement si la cuve est abaissée et si elle n'est pas en position de travail. Ce dispositif de protection est conforme aux spécifications de

l'article 177 du *Règlement sur la santé et la sécurité*. Les modifications apportées au dispositif de protection de cette machine permettent d'éliminer les dangers liés à l'accès des travailleurs aux pièces en mouvement. Le scellé #71903 est retiré et la décision d'interdiction d'utilisation est levée (voir aussi la section *Décision* à la fin de ce rapport).

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

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

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Conclusion

Suite aux observations et informations recueillies, vous trouverez l'état des dérogations constatées dans l'avis de correction ci-joint ainsi que la levée de la décision concernant l'interdiction d'utilisation du batteur-mélangeur. Comme l'ensemble des correctifs sont effectués, ceci clôt le dossier.

Je rappelle à l'employeur qu'il lui appartient de s'assurer que toutes les obligations de l'article 51 de la LSST ainsi que les dispositions prévues par le RSST applicables à ses activités sont respectées. L'employeur peut consulter ces documents ainsi que d'autres publications en matière de santé et sécurité au travail disponibles sur le site de la CNESST à l'adresse suivante : www.cnesst.gouv.qc.ca.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	9 juillet 2025	RAP1518532

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST A

Inspectrice
Direction de la prévention-inspection Sud-Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
835, rue de la Concorde, 2e étage
Lévis (Québec) G6W 7P7
Cellulaire :
Courriel :

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	9 juillet 2025	RAP1518532

DÉCISIONS

Employeur visé	Numéro
9412-6661 Québec inc.	

DÉCISION

En vertu des pouvoirs qui me sont conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), article 189, j'autorise l'utilisation du batteur-mélangeur de marque Doyon, modèle SM200 (# série :) et je retire le scellé # 71903.

MOTIFS

Le danger d'entraînement et/ou coincement d'un membre supérieur est éliminé parce que le dispositif de verrouillage est fonctionnel lors de l'ouverture du protecteur grillagé, rendant ainsi la zone dangereuse inaccessible, conformément à l'article 180 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail.

Cette décision a été rendue le 7 juillet 2025 à 14 :30 au 450, Rue de Saint-Romuald à Lévis, en présence des personnes suivantes :

- M. B
- M. C
- Mme D
- Mme E

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	9 juillet 2025	RAP1518532

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

9412-6661 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
2	LSST / 51, al. 1(9) POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT - INFORMATION L'employeur n'a pas informé adéquatement les travailleurs de la mise en application de la politique pour contrer le harcèlement psychologique. - Suivi le : 2025-05-02 (RAP1511235) - Délai expire le 2025-07-01 - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-04-08	-	Effectuée
3	LSST / 51, al. 1(9) PROGRAMME D'ACCUEIL L'employeur n'a pas de programme écrit et formel pour l'accueil et la formation des travailleurs, afin de faire en sorte qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. Cette situation peut occasionner des risques de blessures advenant la réalisation de tâches pour lesquelles les travailleurs n'ont pas reçu tous les éléments de santé et sécurité dans le cadre de leur formation. Plus précisément, ce programme d'accueil doit prévoir les éléments suivants : La description des tâches (incluant les risques associés, les méthodes et les outils de travail et les équipements de protection individuelle), la formation sur les méthodes de travail sécuritaires, les modalités de supervision, etc. - Suivi le : 2025-05-02 (RAP1511235) - Délai expire le 2025-07-01 - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-04-23	-	Effectuée

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4395573	9 juillet 2025	RAP1518532

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

9412-6661 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
4	LSST / 51, al. 1(5) INSPECTION DES LIEUX DE TRAVAIL L'employeur n'utilise pas les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, car il n'a pas élaboré une procédure (ou grille) pour l'inspection de l'ensemble des lieux de travail, incluant les machines et équipements afin de détecter toute anomalie susceptible d'exposer les travailleurs à un danger, d'où un risque de lésion pour les travailleurs. - Suivi le : 2025-05-02 (RAP1511235) - Délai expire le 2025-07-01 - Observé le : 2025-01-23 (RAP1497846) - Délai expire le 2025-03-24	-	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

Chaudière-Appalaches

835, rue de la Concorde

Lévis (Québec) G6W 7P7

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 septembre 2025 à 10:30	DPI4393235	23 septembre 2025	RAP1525985

Destinataire

Numéro d'employeur :

Pavillon Villa du Nord inc.

2319, rue Sainte-Marie
Sainte-Sophie (Québec) J5J 0P2

Représentant de l'employeur
Monsieur Kevin Shemie, Président

Lieu de travail

Numéro :

Pavillon Villa du Nord inc.

2319, rue Sainte-Marie
Sainte-Sophie (Québec) J5J 0P2

Inspecteurs

		Numéro
Rédigé par :	A	

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 du harcèlement psychologique ou sexuel incluant le mécanisme de traitement et signalement des plaintes en milieu de travail.

Personnes rencontrées

Madame B

Madame C

Présentation du lieu de travail

La résidence pavillon Villa du Nord est une ressource intermédiaire (RI) et possède une unité de soin en déficience intellectuelle. Elle fait partie du Groupe Shemie qui possède plusieurs établissements. L'entreprise œuvre dans le secteur d'activité (030) – services médicaux et sociaux et emploie environ 60 travailleurs syndiqués répartis sur plusieurs quarts de travail.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4393235	23 septembre 2025	RAP1525985

RAPPORT D'INTERVENTION

Organisation de la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail

- L'employeur dispose d'un programme de santé et sécurité au travail incluant l'identification et l'analyse des risques présents dans l'établissement (IDR et ADR);
- Un comité paritaire de santé et de sécurité (CSS) est en place et se réunit annuellement;
- Une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel est disponible;
- Aucun représentant en santé et en sécurité (RSS) n'a été désigné à ce jour.

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 santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail

Déroulement de l'intervention

Je rencontre les personnes susmentionnées et leur explique le but de mon intervention. Je recueille des informations générales sur l'entreprise et nous discutons des mesures de prévention en place concernant le harcèlement psychologique ou sexuel. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties.

Description des observations et informations recueillies

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au Groupe prioritaire 6 et compte 20 travailleurs et plus. L'obligation suivante s'applique à votre milieu de travail :

- Les travailleurs doivent désigner un représentant en santé et en sécurité (RSS) : il est nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST. **La dérogation n°1 est émise.**

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-

interimaire/representant-sante-securite-etablissement

Harcèlement psychologique

D'entrée de jeu, les parties sont informées qu'en lien avec la promulgation, à l'automne 2024, de la Loi 42 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique ainsi que la violence à caractère sexuel en milieu de travail, la CNESST accorde une priorité particulière à ce sujet afin de garantir des environnements de travail sains et sécuritaires pour l'ensemble des travailleurs. Il convient également de souligner que, depuis le 27 septembre 2024, la politique relative au harcèlement impose de nouvelles obligations aux employeurs.

Rôle de l'inspecteur

J'explique que, en matière de harcèlement psychologique, le rôle de l'inspecteur de la CNESST consiste principalement à évaluer la mise en œuvre, au sein du milieu de travail, des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques associés aux conflits ainsi qu'au harcèlement psychologique et sexuel susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs.

L'inspecteur n'a pas pour mandat de mener une enquête au sens de la Loi sur les normes du travail (LNT) afin de se prononcer sur la présence de harcèlement dans le milieu de travail, mais vérifie que l'employeur possède et applique des moyens afin d'éliminer ces risques.

Relations de travail, gestion des conflits et droits de gérance

À noter que la notion de harcèlement doit être clairement distinguée d'autres situations telles que les conflits interpersonnels, le stress lié au travail, les contraintes professionnelles ou l'exercice légitime des droits de gestion (ex. : gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesures disciplinaires).

Il est important de rappeler que des conflits mal gérés peuvent évoluer vers des situations de harcèlement. C'est pourquoi il est essentiel que les superviseurs et gestionnaires demeurent attentifs à ces dynamiques et interviennent rapidement, ou orientent les cas vers les personnes responsables du traitement des plaintes.

Les parties indiquent que les relations de travail sont généralement saines et harmonieuses. Mme Deslandes mentionne qu'elle se sent à l'aise d'intervenir si elle est témoin d'une situation problématique ou de harcèlement.

Politique de prévention du harcèlement

Mme B m'a transmis à l'avance les documents suivants :

- Procédure de traitement d'une plainte d'intimidation ou de harcèlement psychologique;
- Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes;
- Pamphlet sur le harcèlement et violence au travail.

Je constate que l'employeur utilise toujours l'ancien modèle de politique de prévention du harcèlement proposé par la CNESST. À cet égard, je rappelle que l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail exige que cette politique soit mise à jour. **La dérogation n°2 est émise** et nous convenons que les éléments suivants devront être ajoutés/modifier :

- ✓ Décrire les responsabilités du personnel. L'employeur peut se référer à la page 3 du modèle de politique de prévention du harcèlement sur le site de la CNESST.
- ✓ Ajout de mesures parmi celles proposées à la section 4 c) du modèle de politique disponible sur le site web de la CNESST, démontrant les moyens utilisés visant à identifier, contrôler et éliminer les risques psychosociaux dans le milieu de travail.
    - S'assurer de bien détailler la façon dont la diffusion, la promotion et la formation sont effectuées dans le milieu de travail;
- ✓ Inscrire les noms et les coordonnées des personnes désignées pour recevoir et traiter les plaintes ou signalements.
    - Il est recommandé de désigner au moins deux personnes afin de prévenir tout conflit d'intérêts et de garantir l'impartialité du processus de traitement des plaintes;
- ✓ Joindre le document *Procédure de traitement d'une plainte d'intimidation ou de harcèlement psychologique* à la politique de harcèlement.
- ✓ Je précise que la politique de harcèlement devra être incluse dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'établissement, lors de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention et de participation, au plus tard le 6 octobre 2025.

Formation

Je questionne l'employeur sur le programme d'information et de formation mis en place. Mme B m'indique que la politique en matière de harcèlement est accessible à tous les employés via l'intranet « Agendrix ». Des communiqués ont également été diffusés sur l'intranet en mai 2025, et un pamphlet informatif sur le harcèlement et la violence en milieu de travail est disponible.

La politique actuelle ne prévoit aucune disposition quant à la formation des employés ni celle des personnes désignées pour recevoir et traiter les plaintes ou signalements. Les parties confirment qu'aucune présentation officielle de cette politique, ni activité de formation, n'a été réalisée auprès des travailleurs.

Mme B précise être responsable de la réception et du traitement des plaintes et des signalements. Afin de renforcer ses compétences, elle prévoit suivre une formation en ligne. Je lui fais part de l'existence du Guide d'Encadrement « Pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail » qui est un Outil de travail développé par l'ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec pour guider les employés qui sont mandatés par leur employeur pour procéder à des enquêtes dans le cadre de plaintes pour harcèlement au Travail.

Je rappelle que, parmi les nouvelles obligations de l'employeur, celui-ci doit veiller à ce que les travailleurs soient adéquatement formés et informés sur le contenu de la politique de harcèlement. De plus, les enquêtes doivent être menées par des personnes compétentes, formées pour enquêter sur les incidents psychologiques, impartiales (et jugées impartiales par toutes les parties), avec la participation des parties prenantes concernées du milieu de travail, dans le respect de la vie privée et de la confidentialité des renseignements de toutes les parties concernées et conformément à tous les éléments de législation pertinents.

À cet effet, **la dérogation n°3** est émise afin que l'employeur mette en place un programme d'information et de formation spécifique en matière de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel s'adressant aux travailleurs ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement. Dans ce sens, un registre de formation, daté et signé par les travailleurs devra m'être transmis afin d'attester de la mise en œuvre de cette mesure.

Offre de service de la conseillère en Santé psychologique

Les parties sont informées de l'offre de service mise en place par le Ministre du Travail depuis 2023. La conseillère en santé psychologique (CSP) est disponible pour les accompagner gratuitement dans la gestion des risques psychosociaux, en les aidant à sensibiliser les membres

du milieu de travail et en leur fournissant des ressources et outils liés à la santé psychologique et à la prévention des risques psychosociaux.

La conseillère peut également organiser une activité de sensibilisation et d'information directement dans le milieu de travail. La durée de l'activité, les thèmes abordés et les types d'activités peuvent être adaptés selon les besoins de l'entreprise. Plusieurs sujets peuvent être traités, tels que les risques de violence, de harcèlement et d'exposition à un événement traumatique. Ce service peut être rejoint à l'adresse suivante : conseiller.santepsy@cnesst.gouv.qc.ca.

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail est une priorité de la CNESST. L'employeur doit s'assurer que les correctifs et les mesures de prévention mis en place pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs soient efficaces et durables afin que le risque ne réapparaisse pas dans le temps.

Mécanismes et références disponibles

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/modele-politique-en-matiere-harcelement

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/b1_mener_une_enquete_cest_du_serieux.pdf

https://programmes.ordrecrha.org/prevention-harcelement/programme

https://formation.ordrecrha.org/Web/MyCatalog/ViewP?pid=eM6Q%2fTzWtiSauVJQ9FOJTw%3d%3d&id=BF4Iqkmc6jUTBl3Q7hclAg%3d%3d

Conclusion

À la suite des 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
DPI4393235	23 septembre 2025	RAP1525985

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.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A

Inspectrice

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

275 rue Latour, Saint-Jérôme, QC, J7Z 0J7

Tél :

Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4393235	23 septembre 2025	RAP1525985

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

Pavillon Villa du Nord inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LMRSST / 291, al.1 Dans un établissement groupant au moins 20 travailleurs, un représentant en santé et en sécurité n'est pas désigné.	2025-11-10	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(5) Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel : La présente politique ne démontre pas les moyens utilisés visant à identifier, contrôler et éliminer les risques psychosociaux . Les moyens de diffusions, de promotion et de formation ne sont pas détaillés à la section 4 de la politique en vigueur.	2025-11-10	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(9) Formation : L'employeur ne fournit pas de programme d'information et de formation spécifique en matière de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel aux personnes salariées ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement.	2025-11-10	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

LMRSST	Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (L.Q. 2021, c. 27)
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

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

Point 4 – Rapports d’intervention

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
5 janvier 2024 à 13:30	DPI4377054	8 janvier 2024	RAP1452571

Destinataire

Numéro d'employeur :

9153-0022 Québec inc.

147, rue Victoria
Magog (Québec) J1X 2J7

Représentant de l'employeur
Madame Marie-Josée Hince, Présidente

Lieu de travail

Numéro :

Les Jardins de Magog

147, rue Victoria
Magog (Québec) J1X 2J7

Inspecteurs

Inspecteurs	Numéro
Rédigé par : A	

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 dans le secteur des résidences pour personnes âgées privées à la suite de la réception d'une plainte.

Personnes rencontrées

Madame B
Madame C
Monsieur D

Personne contactée

Madame E

Présentation du lieu de travail

L'établissement « Les Jardins de Magog » est une résidence privée pour l'hébergement de

personnes âgées. Elle comprend 130 unités. Elle reçoit une clientèle autonome et semi-autonome. Elle comporte une unité de soins spécialisés pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Cette unité est constituée de douze résidents, elle se trouve dans la partie communément appelée « Ressource intermédiaire (RI). L'établissement fait partie du secteur d'activité 030- *Services médicaux et sociaux.* La résidence emploie environ quatre-vingt-deux (82) travailleurs non syndiqués occupant divers postes (préposé aux bénéficiaires, préposés à l'entretien, cuisiniers et auxiliaire, infirmière). Parmi les membres du personnel, il y a une dizaine (10) de travailleurs administratifs non syndiqués.

Elle ne possède pas un programme de prévention. Il n'y a pas un comité en santé et sécurité du travail. Il n'y a pas de représentant en santé et sécurité du travail.

L'entreprise bénéficie des services de l'Association sectorielle de santé et de sécurité du travail pour le secteur des affaires sociales (ASSTSAS).

Plus de quarante (40) travailleurs possèdent leur certification de secourisme en milieu de travail. Cette certification est renouvelée tous les trois (3) ans. Trois (3) trousses de premiers soins sont présentes dans l'établissement.

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 Mesdames B et C, respectivement et , sans rendez-vous. Je leur explique la raison de ma présence. Madame B m'invite à son bureau où nous prenons place et discutons. Je l'informe des éléments de la plainte et madame B m'explique le contexte des relations de travail. Nous poursuivons la discussion tout en recueillant de l'information générale sur l'entreprise. Ensuite, au terme de discussion, j'effectue un récapitulatif auprès de madame C (puisque madame B a dû s'absenter au cours de la rencontre pour un rendez-vous) et nous convenons du

délai de correction pour les dérogations émises et je l'encourage à poursuivre la démarche de prise en charge de la santé, de la sécurité et de l'intégrité des travailleurs et de consulter la F

Description des observations et informations recueillies

J'explique à mesdames B et C l'objet de la plainte et lui expose les faits. Mesdames B et C ne semblent pas étonnées puisqu'une travailleuse

Madame B dit respecter la Loi du MSSS et s'assure de suivre les directives et le protocole et en aucun moment la Résidence n'a dérogé aux consignes édictées par le ministère de la Santé et des services sociaux.

Madame affirme qu'il n'y a pas de consigne selon laquelle la préposée aux bénéficiaires affectée à l'unité de soins prothétique doit travailler en binôme. Le personnel destiné aux soins des 12 résidents est privilégié selon B, puisqu'il est mieux rémunéré et bénéficie d'une clientèle parfois moins lourde qu'en résidence régulière (RPA). Le secteur de l'unité prophétique est complètement indépendant, elle comporte sa propre cuisine, son propre salon et les 12 unités pour les 12 résidents. C'est comme une petite famille. Madame B m'explique que la travailleuse affectée à cette unité n'est jamais seule puisqu'il y a toujours des travailleurs dans le secteur de la RPA et du personnel administratif au besoin. De plus, au besoin, la préposée aux bénéficiaires peut en tout temps faire communiquer à l'aide de « Walkie-Talkie » pour demander du soutien ou pour toute autre raison.

Madame B m'explique le fonctionnement de la Résidence et en particulier le fonctionnement de la Ressource intermédiaire (RI) soit le secteur ciblé par la présente plainte.

Madame mentionne également que la Résidence

Mesdames reconnaissent qu'elles ont des devoirs à faire en lien avec la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail et qu'elles ont été informées des nouvelles obligations en tant

qu'employeuses avec la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST).

Pour le moment, elles mentionnent que le comité en santé et sécurité n'a pas été constitué et la désignation d'un représentant en santé et sécurité du travail auprès des travailleurs n'a pas été faite à ce jour.

Toutefois, elles insistent pour dire qu'elles ont été informées, mais qu'elles doivent rencontrer , madame F , afin de vérifier si l'identification et l'analyse des risques au milieu de travail ont été faites et qu'il possède bel et bien un programme de prévention adapté à leur milieu de travail.

Nonobstant ce qui précède, madame C mentionne qu'il n'y a pas une politique ou une procédure écrite pour contrer les situations de violence, les risques psychosociaux. Qui fait quoi, lorsqu'une situation de violence se présente. **À cet effet, la dérogation no1 est émise**.

Par ailleurs, madame C mentionne qu'il n'y a pas d'inspection périodique de l'état des lieux, de l'état des machines dans la cuisine ni dans l'atelier de maintenance. **À cet effet, la dérogation no2 est émise**. Je lui explique sommairement ce que j'entends par inspection périodique. Je lui donne des exemples dans le secteur alimentaire comme une trancheuse, procédure de travail sécuritaire, l'entretien et le nettoyage de la trancheuse, formation nécessaire (lors de l'arrivée de nouveaux travailleurs).

De plus, selon les informations obtenues, il n'y a pas de formation spécifique pour les préposés aux bénéficiaires en lien avec les risques de développer des troubles musculosquelettiques (TMS). L'employeur doit accorder une importance relative à la formation offerte à son personnel en lien avec les TMS qui sont la principale cause d'accident de travail dans ce secteur d'activité économique. **À cet effet, la dérogation no3 est émise.**

Mesures d'urgence

Il y a plus d'une quarantaine (40) de secouristes formés et certifiés en milieu de travail dans l'établissement. Trois (3) trousses de premiers soins sont présentes dans l'établissement. Elles sont accessibles et leur contenu est vérifié périodiquement.

Un registre d'accident-incident est utilisé pour la déclaration d'accident.

.

Permanence des correctifs

L'employeur doit s'assurer de présenter le programme de prévention, de former et d'informer tous les travailleurs des méthodes sécuritaires de travail (travail avec les machines, secteur alimentaire, déplacement des personnes TMS et travail à la maintenance (outils portatifs, sécurité des machines, escabeau, etc.). De plus, l'employeur doit s'assurer de toujours conserver son établissement sécuritaire.

Je termine mon entretien avec madame C et m'assure qu'elle transmettra les conclusions de mon intervention et les dérogations soulevées ainsi que le délai de correction convenu à madame B afin de pouvoir faire un suivi efficace du dossier.

Je réitère ma disponibilité et mon soutien pour la mise en niveau de leur dossier à l'égard des nouvelles dispositions législatives en lien avec la LMRSST.

L'employeur est informé que [redacted] dit être affiché ainsi que le programme de prévention (accessible à tous les travailleurs pour consultation).

L'employeur peut proposer toute autre solution dont l'inspecteur en évaluera la conformité.

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 en permanence.

Dispositions du régime intérimaire de la Loi modifiant le régime de santé et sécurité du travail

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377054	8 janvier 2024	RAP1452571

RAPPORT D'INTERVENTION

Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements **qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail** doivent mettre en place le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Pour les établissements de votre secteur d'activités (Secteur d'activité économique 030, groupe 6), comptant **plus de 20 travailleurs**, l'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, **l'identification des risques** (IDR) et **l'analyse des risques** (ADR) pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement : L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. L'ADR est un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.

Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Analyser les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- L'employeur et les travailleurs doivent former un **comité de santé et de sécurité** : les membres du comité doivent participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur, ils doivent établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, en vertu de l'article 291, LMRSST s'applique.

Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

- Les travailleurs doivent désigner un **représentant en santé et en sécurité** : il est nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST.

Représentante ou représentant en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Pour plus d'information, vous êtes invités à consulter les liens suivants :

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca) ;

Mécanismes et références disponibles

- Site internet du gouvernement du Québec concernant les consignes à suivre en lien avec le coronavirus :

  https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/
- Site internet de l'INSPQ concernant les recommandations de prévention pour différentes situations de travail : https://www.inspq.qc.ca/publications
- Site internet de la CNESST : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/coronavirus-covid-19/trousse-covid-19-guide-outils
- ASSTSAS – http://asstsas.qc.ca/

Secourisme en milieu de travail

- Programme de secourisme en milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Conclusion

À la suite des observations et des informations recueillies lors de cette intervention, des dérogations sont constatées et sont inscrites dans le présent rapport.

Vous trouverez également l'état des dérogations 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.

En l'absence d'un comité de santé et de sécurité, l'employeur doit afficher une copie de l'avis de correction pour les travailleurs, en vertu de l'article 183 de la LSST.

En terminant, j'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts dans la prise en charge de la santé et de la sécurité des travailleurs et à maintenir de bonnes relations avec les travailleurs.

Une inspection de suivi sera effectuée à l'échéance du délai de correction.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

CNESST A , **Inspectrice SST**
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1650 rue King Ouest, bureau 204, Sherbrooke, QC, J1J 2C3
Tél. :
Courriel :

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377054	8 janvier 2024	RAP1452571

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

9153-0022 Québec inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(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 du travailleur puisqu'il n'y pas de procédure écrite pour contrer les situations de violence, à savoir qui fait quoi et comment. Il y a un risque de blessure physique et psychique pour les travailleurs .	2024-02-18	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(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 du travailleur puisqu'il n'y a pas d'insepction périodique de l'état des lieux, des machines dans la cuisine ni des machines de l'atelier de maintenance. L'employeur ne s'est pas assué de la sécurité des lieux dans son établissement. Il y a des risques d'accident et de blessures pour les travailleurs .	2024-02-18	Non commencée
3	LSST / 51, al. 1(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 procédures écrites sur les méthodes de travail sécuritaire, il n'y a pas de formation offerte par l'employeur en lien avec les TMS, il y a risque de blessure et d'accident chez les traailleurs.	2024-02-18	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
Estrie
Place-Jacques-Cartier
1650, rue King Ouest, bur. 204
Sherbrooke (Québec) J1J 2C3

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
9 janvier 2024 à 13:30	DPI4376964	22 janvier 2024	RAP1452912

Destinataire

Numéro d'employeur :

Lokia Lebourgneuf inc.

481, rue Sacré-Coeur Ouest
Alma (Québec) G8B 1M4

Représentant de l'employeur
Monsieur Guy Tremblay, Président

Lieu de travail

Numéro :

Lokia Lebourgneuf inc.

780, boulevard Lebourgneuf
Québec (Québec) G2J 1S1

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

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 à la suite d'une demande externe portant sur le harcèlement psychologique en milieu de travail.

Personnes rencontrées

Monsieur B

Monsieur C

Madame D

Présentation du lieu de travail

L'entreprise *Lokia Lebourgneuf* œuvre dans le secteur *(30) — Services médicaux et sociaux*. Il s'agit d'une résidence de personne âgée (RPA) autonome et semi-autonome composée de 245 unités et 2 unités prothétiques. Il y a environ 135 travailleurs qui travaillent sur des quarts de jour/soir/nuit tous les jours de la semaine. Les membres du personnel de soins (infirmières, infirmières, auxiliaires et préposés aux bénéficiaires) sont syndiqués, ce qui représente 80 % des travailleurs.

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

- Il y a des secouristes en milieu de travail formés et des trousses de premiers soins sont disponibles ;
- Des inspections des lieux de travail sont effectuées ;
- Des enquêtes d'accident sont effectuées et des mesures correctives mises en place au besoin ;
- L'entreprise possède un plan d'intégration à la tâche pour le personnel des soins ;
- L'établissement . Une mise à jour du programme de prévention a été faite par la mutuelle en septembre 2023. Les objectifs déterminés pour l'année 2024 sont les éléments suivants :
  - Remettre en fonction le comité de santé et de sécurité du travail (CSS) ;
  - Mettre à la disposition des travailleurs un formulaire de déclaration des situations dangereuses ;
  - Nommer un représentant en santé et sécurité (RSS) ;
  - Élaborer un programme d'accueil et de formation pour les nouveaux travailleurs dans le secteur de la 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

Lors de l'intervention, je rencontre les personnes mentionnées ci-haut et j'explique le but de l'intervention. Aucun représentant des travailleurs n'est disponible pour assister à la rencontre. Je recueille des informations générales sur l'établissement et plus particulièrement sur la prévention en matière de harcèlement psychologique au travail. À la fin de l'intervention, j'effectue un récapitulatif auprès des parties et un délai est convenu pour apporter les correctifs.

Lors de l'intervention, je suis accompagnée de madame E , inspectrice à la CNESST.

Description des observations et informations recueillies

Nous intervenons à la suite d'une demande externe dénonçant des situations de travail menant à des situations de harcèlement psychologique et de violence en milieu de travail.

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 donc de s'assurer que le milieu de travail possède des moyens visant à effectuer le traitement des plaintes sur le harcèlement psychologique, la violence en milieu de travail 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 physique et psychologique au travail et des lésions qui en découlent.

Obligations de l'employeur

Je rappelle à l'employeur ses obligations en vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) :

51 (5) LSST : l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur en utilisant les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs.

51 (16) LSST : L'employeur doit prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Obligations des travailleurs

Les travailleurs ont des obligations en vertu de l'article 49 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) :

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes.

Informations recueillies en lien avec la problématique soulevée

L'employeur mentionne qu'une plainte pour du harcèlement psychologique est faite par un travailleur au mois [redacted] auprès de la CNESST. Les conclusions de cette enquête mènent à la modification de la politique contre le harcèlement et à sa diffusion aux travailleurs. J'informe les personnes mentionnées ci-haut que l'intervention d'aujourd'hui porte sur une nouvelle demande externe qui n'est pas en lien avec celle [redacted]. Les faits rapportés concernent des situations de conflit et de violence physique entre certains travailleurs, ainsi qu'entre travailleurs et gestionnaires. L'employeur n'est pas au courant de ces allégations.

L'employeur dispose d'une politique pour contrer le harcèlement au travail et offre des outils pour soutenir les travailleurs présentant une détresse psychologique. Une copie papier m'est remise au moment de l'intervention. Cette dernière comprend, notamment :

- Objectifs
- Portée
- Définition
- Énoncé de politique
- Attentes envers le personnel
- Traitement des plaintes et des signalements
- Principes d'intervention
- Annexe 2 : Personnes responsables désignées par l'employeur

Conformément à la politique, la gestion d'une situation problématique se déroule en différentes étapes. Lorsqu'un travailleur se dit victime de harcèlement, ce dernier dépose une plainte afin d'entamer le processus menant à une enquête interne. M. C nous informe qu'il est la personne désignée pour effectuer les enquêtes puisqu'il est impartial. Il recueille les différents témoignages ainsi que l'information pertinente portant sur la situation à l'enquête. À la fin de la récolte des informations, ce dernier détermine s'il s'agit de harcèlement et prend les actions nécessaires pour faire cesser les situations. M. C nous informe qu'il ne possède pas de formation spécifique pour effectuer ce type d'enquête.

À titre informatif, la personne compétente désignée, à l'interne ou à l'externe, doit être formée pour intervenir en ce sens. Elle doit être compétente pour mener une enquête c'est-à-dire d'avoir une formation pertinente et spécifique pour gérer ce type de dossiers.

En ce qui concerne la mise à jour de la politique, des modifications ont été apportées par M. C à l'aide du document de référence de la CNESST. Je rappelle à l'employeur que le document sur le site de la CNESST peut être utilisé, mais il doit être adapté en fonction des besoins de l'établissement.

En effet, on ne retrouve pas au sein de la politique :

- Le nom des personnes responsables au sein même de la politique ;
- Les moyens de diffusions retenus afin de rendre la politique accessible à tous les travailleurs ;
- La section portant sur l'information de l'association accréditée. L'employeur peut également ajouter dans cette section le moyen retenu pour effectuer la plainte (formulaires, courriel, moyen verbal, etc.) ;
- Le nom des personnes responsables désignées par l'employeur n'apparaît pas dans le corps de la politique ;
- Dans la section portant sur le principe d'intervention, des éléments y sont présents, mais ne représentent pas la réalité de l'entreprise. En effet, l'employeur doit détailler les moyens retenus à l'interne pour intervenir lorsqu'une plainte est formulée officiellement ;

De plus, j'informe l'employeur qu'il peut bonifier sa politique en y incluant d'autres définitions telles que le droit de gérance, les conflits entre collègues, l'incivilité au travail, etc. La politique devrait également s'étendre au sens plus large des différents risques psychosociaux, soit en prenant en considérant le risque de violence et d'agression en milieu de travail puisque des situations ont été rapportées.

Considérant tous ces éléments, je demande donc à l'employeur de mettre à jour sa politique (**voir dérogation 1**).

Actuellement, la politique est affichée dans les salles d'employés et disponible dans le guide d'accueil des nouveaux travailleurs. Cependant, les travailleurs ont accès à l'ancienne version. La nouvelle politique n'est pas encore connue des travailleurs. Une politique portant sur le harcèlement et la violence en milieu de travail doit être complète, à jour et elle doit être connue des travailleurs. L'employeur devra diffuser sa politique dès qu'elle sera terminée.

Formation des travailleurs portant sur le harcèlement et la violence en milieu de travail

Les travailleurs ne sont pas formés en matière de harcèlement et de violence en milieu de

travail. Lors de nos discussions, il est fait mention que les travailleurs ont de la difficulté à faire la distinction entre le harcèlement, les conflits entre collègue et le droit de gérance. De plus, les gestionnaires n'ont pas de formation portant sur le harcèlement en milieu de travail leur permettant à eux aussi de faire la distinction entre les différents concepts.

Analyse des risques présents en matière de harcèlement en milieu de travail

Afin de bien documenter et de bien cibler les différentes situations à risques, les mesures et les responsabilités de chacun, il est demandé à l'employeur de réaliser, de manière paritaire, une analyse de risque détaillée en lien avec le risque de harcèlement et de violence en milieu de travail pour les travailleurs (**voir dérogation 2**).

À titre informatif, une analyse de risque doit inclure :

- Identification des risques : Vous devez détailler les activités (circonstances dangereuses) qui exposent vos travailleurs (collègues, gestionnaires, résident, clientèle, etc.) ;
- Évaluation de la gravité (le type de lésions possible) ;
- Évaluation de la probabilité de la survenance (on parle ici de la fréquence… si l'activité se fait 1 fois par année versus tous les jours…) ;
- Identification des éléments qui sont les plus problématiques (ceux qui obtiendront les indices de risque qui sont les plus élevés) ;
- Identification des mesures qui sont en place ou que vous identifierez pour améliorer la situation (c'est à partir de celles-ci qu'un plan d'action doit se créer) ;

Par écrit, l'analyse de risques consiste généralement en un tableau dans lequel on y retrouve l'appréciation du risque qui découle de la gravité et de la fréquence.

Régime intérimaire

Le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation est mis en place pour préparer les milieux de travail à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action, du comité de santé et de sécurité, du représentant en santé et en sécurité et de l'agent de liaison en santé et en sécurité, selon leur groupe. Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

D'après les informations recueillies lors de l'intervention, votre établissement appartient au **Groupe prioritaire 4, 5 ou 6 et compte 20 travailleurs et plus**. Les obligations suivantes s'appliquent à votre milieu de travail :

— L'employeur doit consigner, soit documenter par écrit, **l'identification des risques (IDR) et l'analyse des risques (ADR)** pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement : L'IDR est un processus ou une méthode qui permet de repérer les risques susceptibles d'être présents dans l'établissement et les associer aux endroits où ils peuvent être retrouvés. L'ADR est un processus ou une méthode permettant d'évaluer la probabilité et la gravité des risques dans le but de les prioriser.
Identifier les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST (gouv.qc.ca)

Analyser les risques dans le milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST (gouv.qc.ca)

— L'employeur et les travailleurs doivent former un **comité de santé et de sécurité** : les membres du comité doivent participer à l'identification des risques et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail des travailleurs, afin de faire des recommandations à l'employeur, ils doivent établir les heures de libération du représentant en santé et en sécurité, ou à défaut d'entente, l'article 291, LMRSST s'applique.
Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST (gouv.qc.ca)

— Les travailleurs doivent désigner un **représentant en santé et en sécurité** : il est nommé par les travailleurs, il fait l'inspection des lieux de travail, il fait les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, il doit consigner par écrit ses recommandations et il peut porter plainte à la CNESST.

Représentante ou représentant en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST (gouv.qc.ca)

Nous discutons également de la composition du CSS et du choix du RSS lors de l'intervention. Voici diverses informations qui peuvent aider à la prise de décision.

CSS :

La désignation des membres représentant les travailleuses et travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité se fait par l'association accréditée lorsqu'elle représente l'ensemble des travailleurs de l'établissement. Lorsque plusieurs associations accréditées représentent les

travailleuses et travailleurs de l'établissement, elles peuvent désigner les membres par entente. Dans les autres cas, ou si les associations ne s'entendent pas, les désignations sont faites selon les modalités déterminées par le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail.

RSS :

La désignation de la travailleuse ou du travailleur qui occupera les fonctions de représentant en santé et sécurité se fait par l'association accréditée lorsqu'elle représente l'ensemble des travailleurs de l'établissement. Lorsque plusieurs associations accréditées représentent l'ensemble des travailleurs de l'établissement, elles peuvent, par entente, le désigner. Si elles ne s'entendent pas et dans les autres cas, la désignation est faite selon les modalités déterminées par le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail.

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.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4376964	22 janvier 2024	RAP1452912

RAPPORT D'INTERVENTION

CNESST A
Inspectrice en Prévention-Inspection
Prévention-inspection-Capitale-Nationale et Centre-Nord
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
418 266-4000,

CNESST

AVIS DE CORRECTION

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4376964	22 janvier 2024	RAP1452912

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

Lokia Lebourgneuf inc.

N°	Code de loi ou du règlement / Article de loi ou du règlement Description	Date d'expiration du délai	État
1	LSST / 51, al. 1(3) Mise à jour de la politique contre le harcèlement et la violence en milieu de travail L'organisation du travail et les méthodes et techniques pour l'accomplir ne sont pas sécuritaires et portent atteinte à la santé du travailleur en ce que la politique portant sur le harcèlement psychologique et de la violence en milieu de travail n'est pas à jour, ce qui peut causer un danger de lésions physiques ou psychologiques aux travailleurs.	2024-02-08	Non commencée
2	LSST / 51, al. 1(5) Analyse de risque - Situationde harcèlement et violence en milieu de travail 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 des situations de harcèlement et de violence en milieu de travail qui a été effectuée ni d'identification des mesures de contrôle et de correction à mettre en place pour ces risques.	2024-02-28	Non commencée

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

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Liste des lois et règlements mentionnés dans le rapport

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Capitale-Nationale
425, rue du Pont
C. P. 4900, succ. Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients 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 janvier 2024 à 13:30	DPI4377999	1 février 2024	RAP1454342

Destinataire

Numéro d'employeur :

Construction Bernard Bordeleau inc.

20, rue Vaudreuil
Saint-Charles-Borromée (Québec) J6E 7Y8

Représentant de l'employeur
Monsieur Bernard Bordeleau, président

Lieu de travail

Numéro :

Les Habitations Bordeleau inc.

200, rue Roméo-Gaudreault
Saint-Charles-Borromée (Québec) J6E 0X2

Inspecteurs		Numéro
Rédigé par :	A	
Aussi présents :	B	

Observations

Objet de l'intervention

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

- Gestion des risques psychosociaux (charge de travail)
- Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)

Personnes rencontrées

C
D
E

Présentation du lieu de travail

L'entreprise Les Habitations Bordeleau appartient au secteur d'activité « services médicaux et sociaux » et elle compte au total 6 résidences pour aînés autonomes et semi-autonomes, ce qui représente environ 1 100 résidents et 325 travailleurs non-syndiqués.

CNESST

Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
DPI4377999	1 février 2024	RAP1454342

RAPPORT D'INTERVENTION

Le présent rapport d'intervention concerne l'établissement situé au 200 rue Roméo-Gaudreault, et ce dernier dispose aussi d'une unité de soins afin d'assister la clientèle ayant, notamment, des troubles cognitifs. Au total, l'établissement compte 183 logements pour accueillir des résidents et emploie environ 48 travailleurs non-syndiqués tels que des ; préposé(e)s aux bénéficiaires (PAB), aides de service, personnel infirmier, cuisiniers(ières) et aides-cuisiniers(ières), préposé(e)s à l'hygiène et à la salubrité et personnel de maintenance. Les activités de l'entreprise se déroulent sur trois quarts de travail.

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

- Il y a des secouristes formés en milieu de travail afin de couvrir chaque quart de travail et des trousses de premiers soins sont disponibles à l'établissement. Leur contenu est mis à jour de façon hebdomadaire par le personnel de soins ;
- Il y a présence d'un comité santé-sécurité au travail (CSS) paritaire. Les membres se rencontrent environ 4 fois par année. Les sujets discutés sont, notamment ; revue des incidents/accidents de travail et mesures correctives apportées, suivi des actions SST, nouvelles problématiques rencontrées et les pistes de solutions, tournée d'inspection des lieux, etc. Un compte rendu est produit et affiché à la vue des travailleurs après chaque rencontre ;
- Une représentante santé et sécurité (RSS) au travail est nommée ;
- Une procédure à suivre en cas d'accident est en place et des enquêtes d'accident sont effectuées, au besoin ;
- De la formation est donnée à l'embauche sur les méthodes de travail sécuritaires à respecter et une période d'accompagnement est prévue afin que l'employé poursuive sa formation sur le lieu de travail ;
- Un programme de prévention est en place.

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

En raison d'une éclosion de COVID sur le lieu de travail, il est convenu avec l'employeur de tenir la rencontre à une autre de ses résidences, située au 150 rue Roméo-Gaudreault, tout près du lieu de travail visé par le présent dossier.

Alors nous nous présentons à cette résidence et nous rencontrons les personnes mentionnées précédemment. Je débute la rencontre par l'explication du but de notre visite et par la mise à jour des données administratives.

Ensuite, nous discutons des mesures de prévention en place concernant la gestion de la charge de travail. Aussi, nous échangeons sur les mécanismes de prévention et de participation en place. Je termine la rencontre en effectuant un récapitulatif auprès des parties.

Lors de la visite, je suis accompagnée par Mme B , inspectrice .

Description des observations et informations recueillies

En ce qui concerne la gestion des risques psychosociaux (RPS), notamment au niveau de la charge de travail, Mme C m'informe qu'une identification des RPS (santé physique et psychologique) a déjà été effectuée et se trouve dans le programme de prévention. Elle me remet une copie à l'appui, puis nous discutons des mesures préventives inscrites pour l'indicateur « Charge de travail » :

- S'assurer que les tâches établies sont réalisables à l'intérieur des heures régulières de travail (route de travail) et prendre en compte le temps d'apprentissage dans la répartition de la charge de travail
- Remplacer les personnes qui quittent pour des raisons de maladie ou pour la retraite (travail continuel, embauche en continu)
- Redéfinir les priorités en laissant de côté certaines tâches après avoir consulté les travailleurs concernés
- Ajouter des ressources/faire appel à des ressources d'appoint en période de surcharge
- Favoriser la participation des travailleurs aux changements et s'assurer de fournir la formation adéquate pour ajuster leur travail aux nouvelles façons de faire

Lors de nos discussions, E et D affirment qu'en effet, il y a des périodes de pointes sur chaque quart de travail, notamment, en raison des divers besoins de la clientèle (ex : période du lever, période des repas unique pour tous les résidents, période du coucher où s'effectue la toilette partielle et la distribution de la médication simultanément, etc.). Donc à certains moments sur le quart de travail, la charge de travail peut être plus élevée, mais elles mentionnent que ce n'est pas soutenu et continu pendant tout le quart.

D'ailleurs, dans sa planification, l'employeur affirme respecter et aller même au-delà du seuil minimal de personnel requis par la certification pour les résidences privées pour aînés (RPA). De plus, sur les quarts de travail de jour et de soir, il y a l'ajout d'une aide de service pour supporter le personnel de soins et alléger la charge de travail en réalisant d'autres tâches telles que ; le ménage, la distribution de la collation, le lavage, etc.

Selon les parties, lorsque tous les travailleurs prévus à l'horaire sont présents, les tâches établies dans la ''route de travail'' sont réalisables dans les heures régulières de travail. Cet outil est utilisé à l'aide d'une tablette électronique et permet de planifier le travail pour chaque travailleur. Cette planification est faite en collaboration entre le personnel infirmier et les PAB tout en tenant compte du ratio de résidents par travailleur.

L'employeur ne considère pas que l'entreprise est dans une situation de pénurie de main-d'œuvre, mais elle reconnaît que lorsqu'il y a des absences non-planifiées ou des situations particulières imprévues (ex : éclosion d'un virus, tempête de neige, etc.), cela modifie l'organisation du travail, et peut avoir pour effet d'augmenter temporairement et ponctuellement la charge de travail.

Parmi les mesures de prévention mises en application par l'employeur pour la gestion de la charge de travail, Mme C et Mme D en énumère plusieurs, notamment ;

- Planification des horaires des travailleurs toujours effectuée 2 semaines à l'avance
- Ajout de travailleur supplémentaire planifié à l'horaire lors d'événement prévisible
- Aucun temps supplémentaire obligatoire, le temps supplémentaire est réalisé par les travailleurs sur une base volontaire uniquement
- Utilisation d'une liste de rappel qui fonctionne très bien ; selon Mme C, dans 90% des cas où il y a un besoin (absence, remplacement, etc.) ils sont comblés par ce moyen
- Aucun recours aux travailleurs d'agence ; Mme C affirme que ce sont exclusivement les employés de l'entreprise qui travaillent dans leurs établissements, notamment, pour favoriser un climat de travail sain
- Présence d'une équipe volante ; les travailleurs de cette équipe sont disponibles sur appel, ce qui permet de combler les plages horaires vacantes et les absences
- Mobilité des travailleurs entre les unités d'un même établissement (autonome vers non-autonome) ainsi qu'entre les résidences, au besoin ; Mme C précise que les travailleurs sont tous formés dès l'embauche en fonction du poste qu'il occupe. Dans le cas où un employé n'a pas complété la/les formation(s) requise(s) pour les tâches à réaliser dans une autre unité ou résidence, il occupera un poste d'aide de service pour assister et supporter l'équipe, mais ne donnera aucun soin direct aux résidents
- Plan de contingence établi et mis en application, au besoin ; ce plan consiste à délester des soins afin de répondre uniquement aux besoins de base des résidents (nourriture, sécurité et hygiène). Notamment, en situation de surcharge de travail causée par un manque de personnel ou à des absences, c'est une solution qui est disponible. Toutefois, Mme C précise qu'elle est de dernier recours, et Mme D affirme que le plan de contingence est rarement utilisé, l'an dernier elle a dû l'appliquer avec son équipe moins de deux fois. De plus, elle mentionne que lorsqu'il doit être appliqué, il est prévu dans les jours suivants d'ajouter des travailleurs en surplus à l'horaire pour faire le rattrapage des soins et des tâches
- Présence d'un gestionnaire sur chaque quart de travail ; notamment, il prend les mesures nécessaires pour gérer la charge de travail de l'équipe. Par exemple, faire appel à des travailleurs supplémentaires, aider l'équipe directement sur l'unité, appliquer, expliquer et assurer le suivi du plan de contingence auprès des travailleurs lorsque nécessaire, etc.

- Rencontre mensuelle entre l'employeur et les gestionnaires d'établissement pour discuter de divers sujets, notamment, l'identification des situations à risques, au besoin, et mise en place de solutions
- Rencontre entre les travailleurs aux changements de quart de travail afin de rapporter les tâches réalisées et événements survenus, et en tenir compte pour le travail à venir, le gestionnaire peut assister à ces rencontres, notamment pour transmettre certains informations ou directives de travail.

Je remets à Mme C une copie de la publication de la CNESST intitulée « *Aide-mémoire – Charge de travail élevée* », et j'invite les parties, lors de la prochaine rencontre du CSS, à revoir le programme de prévention, notamment au niveau du facteur de risque qu'est la charge de travail, afin de s'assurer que les mesures préventives indiquées sont à jour et représentent bien ce qui est mis en application dans le milieu. ***Aucun avis de correction n'est émis, mais un suivi sera effectué au mois de mars 2024.***

Formation du personnel

Dans la résidence, on retrouve majoritairement des résidents qui sont autonomes ou semi-autonomes, alors ils communiquent clairement, mais ils nécessitent une supervision ou de l'assistance partielle pour certains soins. Cependant, dans la résidence, il y a tout de même une unité de soins pour des résidents ayant des troubles cognitifs, qui requiert davantage d'assistance et de support de la part du personnel de soins.

En ce qui concerne le personnel de soins, l'employeur applique un programme d'accueil et d'intégration avec de l'accompagnement à l'arrivée de l'employé. Il offre aussi des formations obligatoires, notamment ; réanimation cardiorespiratoire (RCR), principes de déplacements sécuritaires des bénéficiaires (PDSB), administration de médicaments et soins invasifs (Loi 90) et prévention et contrôle des infections (PCI).

Les préposés aux bénéficiaires (PAB) détiennent souvent une formation académique, mais si ce n'est pas le cas, l'employeur assume les frais liés à cette formation et en attendant qu'elle soit complétée et réussie, l'employé occupe un poste d'aide de service, qui consiste à assister et supporter les PAB, et ce sans donner de soins directs aux résidents.

Reconnaissance au travail

Mme C affirme qu'il est important de reconnaitre le travail effectué par ses travailleurs et elle met beaucoup d'énergie à organiser des activités de reconnaissance et souligner leur engagement. Tout au long de l'année, différents événements sont organisés, et Mme C en cite quelques exemples ;

- Prix reconnaissance (petit trophée) remis aux employés qui ont fait des bons en coup en lien avec ''la valeur du mois'' de l'entreprise

- Rêve d'un jour ; quelques travailleurs sont identifiés chaque année pour leur offrir de réaliser un de leur rêve pendant une journée
- Journée popcorn
- Calendrier de l'avent tout le mois de décembre avec des activités différentes à chaque jour
- Employé du mois
- Médaille #1 remise à tous les employés directement à leur domicile
- Party de noël
- Activités sociales (ex : journée famille à l'été)
- Gala d'humour

Aussi, Mme C ajoute que pour améliorer la reconnaissance de chaque travailleur, à partir du mois de mars, il y a aura l'entrée en vigueur du programme de reconnaissance individuelle. Donc de façon hebdomadaire, il y aura des actions mises en œuvre par le ''comité culture'' pour souligner les bons coups des travailleurs qui surpassent les attentes liées aux valeurs d'entreprise.

J'encourage l'employeur à poursuivre ses efforts en matière de reconnaissance au travail afin de favoriser un climat de travail sain et prévenir, entre autres, la détresse psychologique chez les travailleurs.

Mesures de contrôle pour assurer la permanence des correctifs

Pour conclure, j'informe les parties que les obligations prévues par les articles 49 et 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) sont claires :

- 51, LSST : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique 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.
- 49, LSST : Le travailleur doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail.

À cet effet, j'invite les parties à poursuivre leurs efforts de collaboration en matière de santé et sécurité au travail en utilisant les mécanismes de prévention et de participation dont elles disposent, notamment ; le programme de prévention, le RSS et le CSS.

- *D'ailleurs, Mme C s'engage à rediffuser ces informations à tous les travailleurs afin de leur rappeler les mécanismes de prévention et de participation à leur disposition, leur permettant d'adresser toute problématique ou enjeu lié à la santé et sécurité au travail. Ainsi, l'employeur peut prendre en charge les situations rapportées et mettre en place les mesures correctives requises.* ***Aucun avis de correction n'est émis, mais un suivi sera effectué au mois de mars 2024.***

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

J'encourage les parties à utiliser les outils de référence, tels que :

- Les normes ISO45003 et CSAZ1003
- Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) : Risques psychosociaux du travail | Institut national de santé publique du Québec (inspq.qc.ca)
- Protégeons la santé mentale au travail : Évaluations, outils et ateliers - Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale (strategiesdesantementale.com)
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) : ASSTSAS | SANTÉ PSYCHOLOGIQUE - PSY
- CNESST : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/facteurs-risques-psychosociaux-lies-au-travail

Conclusion

Selon les informations recueillies auprès des parties, l'employeur applique des mesures de prévention quant à la gestion de la charge de travail dans l'établissement.

Aucune dérogation n'est émise.

J'encourage les représentants de l'employeur et des travailleurs à poursuivre leurs efforts en santé et sécurité au travail.

Je remercie les parties pour leur collaboration dans le dossier.

Je demeure disponible pour un complément d'information.

A , **Inspectrice**
Service de la prévention-inspection - Rive-Nord
Direction générale des opérations en prévention-inspection – Rive-Nord
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1075, boulevard Firestone, 5e étage, Joliette, (Québec), J6E 6X6
Téléphone :
Courriel :

ANNEXE

Distribution des copies

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

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

LSST, art. 183

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

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

Pour nous rejoindre

cnesst.gouv.qc.ca/sst

Service de la prévention-inspection
Lanaudière
432, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette (Québec) J6E 7N2

Pour plus de renseignements, nous vous invitons à communiquer avec une agente ou un agent de relations clients du Centre de relations clients au numéro 1 844 838-0808

CNESST

RAPPORT D'INTERVENTION
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Date et heure du début de l'intervention	Dossiers d'intervention	Date du rapport	Numéro du rapport
23 janvier 2024 à 13:00	DPI4376117	31 janvier 2024	RAP1455092

Destinataire

Numéro d'employeur :

Logis-experts inc.

574, boulevard des Capucins
Québec (Québec) G1J 3R8

Représentant de l'employeur
Monsieur Jean-François Beaudoin, Vice-président

Lieu de travail

Numéro : CHA558729

7V-750 ch Ste-Foy, LE23-164 (Parc des Braves)

750 chemin Ste-Foy G1S 4P1

Québec (Québec)

Autres employeurs visés

		Numéro
Cuisi-moderne 2019 inc.	Monsieur Gabriel Bouchard, Président	
Michel Labrecque entr. électricien inc.	Madame Valérie Labrecque	

Inspecteurs

Numéro

Rédigé par : A

Aussi présents : B

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 des règlements sur un chantier de construction.

Personnes rencontrées

M. C, MKS Construction

M. D, Logis-experts inc.

Une personne qui s'estime lésée par un ordre ou une 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
DPI4376117	31 janvier 2024	RAP1455092

RAPPORT D'INTERVENTION

M. E , Logis-experts inc.

M. F , Cuisi-moderne 2019 inc.

M. G , Michel Labrecque entrepreneur électricien inc.

M. H , GL Mécanique du Bâtiment Inc.

Autres travailleurs sur place

Personne contactée

M. I , Michel Labrecque entrepreneur électricien inc.

Présentation du lieu de travail

Il s'agit d'un chantier de construction où s'effectue des travaux de conversion d'une résidence privée pour aînés (RPA) en logements locatifs. Il s'agit d'un bâtiment de 15 étages où sera converti 147 logements. Le coût des travaux est évalué à 9,2 M$. Il est prévu que les activités sur ce chantier occupent simultanément 18 travailleurs de la construction. Les travaux ont débuté en septembre 2023 et devraient se terminer en juillet 2024. Ces renseignements correspondent avec ceux transmis dans l'avis d'ouverture de chantier reçu à la CNESST.

IMPORTANT - Rappel
Les chantiers de construction pour lesquels la CNESST a reçu un avis d'ouverture du chantier après le 1er janvier 2023 sont soumis aux nouvelles dispositions de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) en ce qui a trait aux mécanismes de prévention (voir section LMRSST ci-bas).

Il n'y a pas de curetage complet du bâtiment. Les unités de logement sont conservées et catégorisé selon les modifications qui doivent être effectuées à l'intérieur (1,2 ou 3).

Les étages 14 et 15 sont pratiquement terminés.

Des travaux d'ébénisterie (armoires) sont en cours au 12e étage.

Des travaux de peinture sont en cours au 10e étage.

Des électriques sont en cours au 8e étage.

Des travaux de systèmes intérieurs sont en cours au 7e étage.

Des travaux de démolition sont en cours au 1e, 2e et 3e étage.

On compte environ 21 travailleurs sur le chantier.

Maîtrise d'œuvre

Selon l'avis d'ouverture de chantier, Logis-experts inc. s'identifie comme maître d'œuvre du chantier.

> Le maître d'œuvre a les mêmes obligations que l'employeur en ce qui concerne les mesures nécessaires à prendre pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs de la construction en vertu de l'article 196 de Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

Déroulement de l'intervention

Lors de cette intervention, je suis accompagné de M. B , inspecteur à la CNESST.

À notre arrivée sur le chantier, nous rencontrons M. D et lui expliquons le but de notre intervention. Celui-ci nous informe que (M. E) est absent. Nous lui téléphonons et celui-ci vient nous rejoindre au chantier quelques minutes plus tard. À son arrivée, nous recueillons des informations sur le projet ainsi que sur les travaux en cours. Nous consultons divers documents dans le bureau de chantier (ex : programme de prévention) et nous discutons de divers sujets en santé et sécurité notamment de formation des membres du comité de chantier et de représentant en santé et sécurité (RSS). Nous effectuons ensuite une visite du chantier. Des photos sont prises et des dérogations sont émises.

Après la visite, j'effectue un récapitulatif des correctifs à effectuer auprès de M. E et nous convenons de délais pour leur mise en place des correctifs.

Après l'intervention, je contacte par téléphone M. I pour Michel Labrecque entrepreneur électricien inc. afin de discuter de cadenassage et de silice.

Description des observations et informations recueillies

Amiante

À mon arrivée dans certains logements, je constate que sections de plafond sont recouvertes de crépis/plâtre (stuco). Je demande l'âge du bâtiment à M. E et celui-ci me mentionne qu'il a été construit en 1978. Il indique que le bâtiment a subi 2 rénovations majeures au fil des ans et que les seuls travaux sur les plafonds de stuco consistent à percer pour installer un luminaire. Étant donné l'année de construction du bâtiment, je demande à M. E s'il a fait une caractérisation des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante avant de percer dans les plafonds. M. E me répond que oui, mais seulement 6 échantillons à travers le bâtiment et qu'ils n'ont pas détecté d'amiante. Je demande à M. E de consulter le rapport d'analyse mais il ne l'a pas. Il est convenu de me l'envoyer par courriel (pas reçu en date d'écrire ce rapport).

Bien que M. E mentionne que le résultat des échantillons soient négatifs, je considère que le nombre d'échantillons est insuffisant pour conclure à l'absence d'amiante dans le bâtiment. J'informe M. E qu'une analyse plus complète doit être réalisée (**Dérogation n°1**).

Selon le guide « *Gestion sécuritaire de l'amiante* » disponible sur le site Internet de la CNESST, pour révéler la présence d'amiante dans un matériau qui en contient 1%, au plus 9 échantillons doivent être prélevés dans l'ensemble de la zone qui groupe les espaces et les locaux où se trouve le matériau.

Cette zone doit donc être définie en fonction du matériau. On l'appelle « zone présentant des similitudes d'ouvrage (ZPSO) ». Par exemple, en fonction de l'historique de la construction du bâtiment, on considérera le plâtre des murs en périphérie d'une aile d'une usine comme une ZPSO distincte du plâtre recouvrant les murs de division.

Dans le cas présent, l'employeur devra faire en sorte de localiser l'ensemble des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante. Une fois localisé, un nombre suffisant d'échantillons devra être prélevé et analysé en laboratoire. L'employeur doit s'assurer de prélever un nombre suffisant d'échantillons. Les résultats devront être transmis à l'inspecteur.

Lors de l'intervention, je ne constate pas d'autres matériaux susceptibles de contenir de l'amiante. La chaufferie date de 2015.

Silice

Lors de l'intervention, je rencontre [redacted] de Michel Labrecque entrepreneur électricien inc. qui doivent percer dans les plafonds de béton des unités de logement.

Le travailleur qui perce porte un appareil de protection respiratoire muni d'un filtre à haute efficacité de la série 100, mais l'utilisation de l'outil n'est pas jumelée à un moyen permettant de capter la poussière dès son point d'origine. Un correctif est demandé (**Dérogation n°2**). J'effectue des rappels à cet effet.

Rappel Silice Cristalline

L'exposition aux poussières de silice cristalline peut causer la silicose, qui se manifeste par des troubles respiratoires allant de l'essoufflement à l'effort à une déficience respiratoire grave. Elle peut aussi entraîner, entre autres, l'asthme, l'emphysème et le cancer pulmonaire.

Depuis le 8 juin 2023, des changements réglementaires au Code de sécurité pour les travaux de construction (CSTC) sont en vigueur.

Lorsque des travaux impliquant un matériau présumé contenir ou contenant de la silice cristalline sont susceptibles d'émettre de la poussière, l'employeur doit mettre en place au moins l'une des ***mesures de contrôle*** suivantes (art. 3.25.4 du CSTC) :

a) l'utilisation d'un système de ventilation par aspiration à la source muni d'un filtre à haute efficacité;

b) l'utilisation d'un procédé permettant d'humidifier les poussières émises;

c) l'isolation des travailleurs de la source d'émission des poussières;

d) le confinement de la source d'émission des poussières de façon à ne pas y exposer les travailleurs.

En plus de l'une des mesures de contrôle énumérées ci-dessus, sauf s'il s'agit de celles prévues aux paragraphes c ou d, le **port d'un appareil de *protection respiratoire*** est obligatoire pour tout travailleur présent dans l'aire de travail où s'effectue l'un des travaux suivants (art. 3.25.6 du CSTC) :

a) sciage;

b) meulage, ponçage ou bouchardage;

c) cassage avec un marteau-piqueur;

d) forage en milieu confiné;

e) perçage.

L'appareil de protection respiratoire fourni par l'employeur doit offrir minimalement un facteur de protection caractéristique de 10 et être muni d'un filtre à haute efficacité de la série 100 ou HEPA.

Les matériaux présumés contenir de la silice cristalline sont (art. 3.25.2 du CSTC) :

a) l'ardoise; *e)* la céramique; *i)* le granulat;