

## La violence et le harcèlement, **c'est non!**

Depuis la fondation du STT du CIUSSS du NÎM, plusieurs communiqués ont été publiés afin de sensibiliser l'ensemble des membres au problème de la violence au travail. Nous agissons sans cesse pour éliminer les risques et intervenons régulièrement auprès de l'employeur dans ces dossiers. Rappelons ici qu'il existe au Québec une loi pour légiférer en matière de harcèlement au travail. Cette loi sur les normes du travail a été rédigée en 2004 et a été amendée en juin 2018. Dorénavant, les plaignants.es disposent d'un délai de deux ans, plutôt que de 90 jours, pour déposer une plainte de harcèlement après le dernier acte de violence.

L'employeur a l'obligation de se conformer à cette législation au même titre que le syndicat. Le syndicat désapprouve toute forme de violence au travail, quelle qu'en soit la forme ou les considérations. Notre position est claire à ce sujet : la violence doit être proscrite en tout temps.

Toutefois, souhaiter proscrire la violence est une chose, la bannir définitivement en est une autre. C'est pourquoi il existe des procédures simples à appliquer et utiles à connaître lorsque vous êtes victime de harcèlement ou de toute autre forme de violence. Vous devez :

- Remplir une déclaration d'accident de travail en tout temps, et ce, même s'il s'agit de micro-agressions de la part d'un usager;
- Aviser la personne qui vous importune que son comportement n'est pas désiré et qu'il doit cesser immédiatement. Si la situation perdure, vous devez aviser votre supérieur immédiat. Après cette étape, si rien ne change, vous devez vous adresser au supérieur hiérarchique de votre supérieur immédiat et également interpeller le syndicat. Si c'est votre supérieur immédiat qui vous harcèle ou vous agresse, contactez immédiatement votre syndicat.
- À terme, vous devez compléter une plainte de harcèlement ou de violence et la déposer au Service de prévention et de la promotion de la santé du CIUSSS (le formulaire est disponible sur l'intranet de l'employeur ou au bureau syndical)

Nous vous invitons à dénoncer au syndicat toute forme de violence. Soyez assuré que la question sera traitée avec diligence, confidentialité et respect. Nous le déclarons haut et fort, *la violence au travail ce n'est pas banal. Parlons-en !* Pour en finir avec la banalisation de ce problème avilissant.

Si vous êtes victime de micro-agressions, vous pouvez simplement remplir un rapport par jour en notant le nombre d'agressions dont vous avez été victime. Il est primordial de remplir les formulaires si vous souhaitez que l'on puisse intervenir efficacement.

Benoît Taillefer, VP SST

### Vient de la première page... CNEST

blématiques et, surtout, ne semblaient pas être pris en charge convenablement par la direction.

L'inspecteur a donc visité les lieux et a émis une dérogation et des recommandations : en gros, l'employeur doit s'assurer qu'une procédure claire soit établie et communiquée à tous basée sur des mesures de la température, du taux d'humidité et de l'effet de l'intensité de la charge de travail. Logiquement, cette procédure devrait être établie pour l'ensemble du CIUSSS. L'employeur a jusqu'au mois d'avril pour élaborer la procédure.

**Stationnements mal déglacés à HRDP** : Au cours des dernières semaines, l'accumulation de glace a été un problème à la grandeur de la ville. Dans les stationnements de HRDP (il y en a 4) le problème de la glace semblait être particulièrement problématique tout comme dans certains autres stationnements du CIUSSS. Plusieurs chutes se sont produites dont au moins une qui a nécessité un arrêt de travail prolongé. Une plainte a été déposée auprès de la CNEST.

Un inspecteur est venu à HRDP pour constater le problème. Même si l'employeur prétendait que dans l'ensemble le déglacage et le déneigement étaient fait dans les règles de l'art, il a reconnu qu'il y avait de la place à l'amélioration. Nous attendons le rapport de l'inspecteur mais l'employeur semble avoir déjà pris certaines mesures pour améliorer la situation. À suivre!



Téléphone  
1 844 838-0808

Pablo Martinez-Perez, représentant syndical, CDI



# INFO-SST



Février 2019

## QUAND L'INTERVENTION DE LA CNEST DEVIENT NÉCESSAIRE

### À QUEL MOMENT PEUT-ON FAIRE INTERVENIR LA CNEST ?

Lorsque vous constatez une situation dangereuse dans votre milieu de travail, la première chose à faire est d'en aviser votre supérieur immédiat. Par voie écrite (déclaration de situation dangereuse) ou verbale, vous devez l'en informer le plus tôt possible. Nous vous conseillons fortement de le faire par écrit et **d'en aviser aussi votre syndicat**. Si rien n'est fait pour corriger la situation dans des **délais raisonnables**, vous pouvez contacter directement la CNEST (anciennement la CSST). Dans ce cas-là, nous vous demandons encore une fois d'en aviser votre syndicat : il pourra ainsi se préparer parce que la CNEST va communiquer avec le responsable syndical en prévention (tout comme avec l'employeur) avant toute intervention.

Votre syndicat peut lui aussi faire appel à la CNEST.

Nous présentons dans cette édition, quelques dossiers pour lesquels il y a eu intervention de la CNEST à la suite des plaintes individuelles ou syndicales.

### Un patient avec deux couteaux à l'urgence de Sacré-Cœur

## Enfin des mesures préventives

Le 2 août 2018, à l'urgence de l'hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, un patient nécessitant des soins en psychiatrie au Pavillon Albert-Prévost (PAP) fut escorté en taxi avec un préposé aux bénéficiaires.



Une fois arrivé au PAP, le patient fut fouillé par un de nos gardiens/surveillants en établissement en respect avec la procédure d'admission des patients.

**SURPRISE : le patient portait deux couteaux à la ceinture!!** Ces couteaux furent confisqués temporairement et heureusement rien de grave ne se produisit. Le 15 août une note de service a été adressée au personnel de l'urgence HSCM. Cette note adressée de façon gé-

nérale à tout le personnel du département leur demandait de « consigner les effets personnels de la clientèle à risque de comportements agressifs, suicidaires ou toutes autres conditions pouvant compromettre la sécurité de tout un chacun ».

Le 6 novembre, après beaucoup trop de temps et de réponses très insatisfaisantes de l'employeur, nous déposons une demande officielle d'intervention à la CNEST. Le 30 novembre une rencontre eut lieu entre votre syndicat, une inspectrice de la CNEST et les représentants de l'employeur. À la suite de cette rencontre, l'inspectrice émit une dérogation contenant 2 points. L'employeur avait jusqu'au 15 janvier 2019 pour :

1. Fournir l'échéancier pour la mise en application de la procédure d'accompagnement des patients ;
2. Mettre en place une mesure temporaire dans l'attente de la procédure définitive.

Depuis le 15 janvier 2019, **les transferts des patients de l'urgence de HSCM vers le PAP DOIVENT être effectués par deux salariés-es**, soit un(e) PAB de l'urgence et un(e) préposé.e du service des transports. Si le service des transports ne peut fournir de personnel, le transport se fera alors par deux PAB. **Notez que cette mesure est temporaire.**

D'autres développements sont à venir dans ce dossier qui est loin d'être réglé. Votre équipe syndicale CSN surveille la situation de près.

David Barrette, responsable syndical à la prévention, HSCM et PAP

### Aussi dans ce numéro:

- Le harcèlement, c'est non!
- Code Blanc, des pratiques à revoir
- Unités 24 et 44 HRDP
- Colloque : Un milieu sécuritaire pour tout le monde
- Droit au TS en assignation temporaire

### Voici deux autres dossiers où la CNEST est impliquée

**Chaleur accablante au CHSLD Paul-Gouin** : Un ou une travailleur.euse a déposé une plainte anonyme à la CNEST, vers la fin de l'été, parce que le nouveau local de repos au sous-sol était mal aéré et trop chaud. Nous avons profité de l'intervention de l'inspecteur pour soulever le fait que dans tout l'édifice, les problèmes de la chaleur accablante et de l'humidité étaient particulièrement pro-

Suite à la page 4



Visitez notre page **Facebook** et aimez-la!  
**Syndicat CSN du CIUSSS du NÎM**



# Code Blanc : des pratiques à revoir

## Les codes urgences

### CODE

BLEU	Arrêt cardiaque
ROSE	Arrêt cardiaque pédiatrique
JAUNE	Usager manquant
BLANC	Usager violent
ROUGE	Incendie
NOIR	Collis suspect ou Appel de menace
BRUN	Déversement de matières dangereuses
ORANGE	Réception massive d'usagers
GRIS	Fuite toxique interne
VERT	Évacuation

plus exhaustive, la violence dont sont victimes quotidiennement certains de nos membres. Nous avons, par la suite, déposé une lettre pour rappeler à l'employeur que nous étions toujours en attente

L'harmonisation de certaines pratiques organisationnelles inhérentes à la création du CIUSSS du NÎM a forcé plusieurs gestionnaires à revoir leur application afin de les standardiser à l'échelle du CIUSSS. Le dossier Code blanc n'échappe pas à cette logique. Selon les différents RLS (réseau local de service), diverses pratiques s'appliquent. Conscient du problème, le Comité SST s'efforce, depuis sa création, de faire avancer le dossier du code blanc. Nous avons multiplié les interventions auprès de l'employeur pour le sensibiliser à l'importance d'agir rapidement. Le 2 novembre 2018, nous avons enfin obtenu audience auprès des gestionnaires responsables. Cela nous aura permis de décrier de façon on ne peut

d'un suivi de leur part et en avons profité pour annexer nos données qualitatives relatives aux problématiques vécues. Malheureusement, l'employeur n'a pas donné suite à cette première correspondance. Qu'à cela ne tienne, nous avons poursuivi dans cette perspective en déposant une deuxième lettre afin d'exprimer notre impatience dans le déroulement du processus : notre principale revendication étant d'établir (ou rétablir) rapidement des équipes de code blanc attirées dans l'ensemble des RLS.

Finalement, en janvier 2019, l'employeur décide de réitérer sa position par écrit et exprime clairement qu'il prend la situation très au sérieux. Il ajoute qu'il souhaite consulter les salariés (avec des groupes de discussion), les gestionnaires ainsi que les syndicats. Dénoûement heureux (!), s'il en est un, il s'agit maintenant de poursuivre les travaux en comité paritaire (CPSST) ou dans d'autres instances et de s'assurer de pouvoir parvenir à nos fins.

Vous serez informés de l'avancement de cette démarche dès qu'il y a du nouveau.

Si vous êtes témoin d'une situation défailante lors du lancement d'un code blanc, n'hésitez pas à communiquer l'information aux officiels syndicaux. Rappelez-vous qu'il n'y a pas de cas banal. **B Taillefer**

## Notion de droit (L.A.T.M.P.)

### Même en assignation temporaire, vous avez le droit à faire du TS

Tout récemment, l'un de nos membres (de l'hôpital Rivière-des-Prairies) nous a adressé une question de droit très pertinente. Celui-ci voulait savoir s'il avait le droit d'être appelé pour effectuer des heures supplémentaires lorsqu'il est en assignation temporaire. L'article 32 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (L.A.T.M.P.) est sans équivoque : vous bénéficiez des mêmes droits que les autres personnes salariées. Donc, si vous êtes victime d'une lésion professionnelle (accident de travail) l'employeur doit tout de même, et ce en tout temps, tenir compte de votre tour de rôle si vous fournissez des prestations de travail en assignation temporaire et souhaitez effectuer des heures supplémentaires.

Sachez également que l'employeur ne conteste nullement ce droit. À preuve, notre membre a obtenu gain de cause dans son dossier en évoquant cet article de loi.

Voilà une belle démonstration de ténacité et de bon coup. Avis aux intéressés.es !

## Vient de la page 3 Colloque...

sensation sur l'état de la situation dans le CIUSSS du NÎM, très bien reçue par l'auditoire, pourrait très bien refléter la réalité dans le réseau de la santé à Montréal en général, comparativement au reste du Québec où la proportion de la population immigrante est moins importante. Sans se prétendre une étude scientifique, elle propose un portrait de notre syndicat et de la diversité ethnoculturelle du CIUSSS du NÎM et elle expose la perception des immigrants et les problématiques particulières vécues par les nouveaux arrivants dans les questions de SST.

D'autres intervenants ont abordé des questions tels les droits des travailleurs étrangers saisonniers, l'intégration des nouveaux arrivants en région (Rivière-aux-Rats, La Tuque), la maîtrise du français comme facteur de risque et d'accès à l'indemnisation, l'encadrement des agences de placement et l'exemple d'une usine d'Olymel sur l'organisation du travail.

Pablo Martinez-Perez

# Des experts s'expriment

## Dossier 24-44 : une démarche paritaire qui fait du sens

troubles de comportement graves (TCG) et un potentiel de dangerosité élevé. Nous savons tous que le personnel de RDP a développé une expertise au fil des années de manière à pouvoir composer avec une clientèle difficile et promulguer des soins et un accompagnement appropriés.

Cependant, il faut savoir que dans les unités 24 et 44, l'approche thérapeutique diffère quelque peu de ce qui est privilégié normalement lorsque se présentent des problèmes à risques pour le personnel soignant. En effet, la clientèle de ces unités provient des Centres de réadaptation en déficience intellectuelle et troubles envahissants du développement (CRDITED). Ces derniers favorisent un autre type d'approche thérapeutique. Par exemple, la contention physique ou chimique n'est pas nécessairement prescrite lorsque se présentent des problèmes de désorganisation. Le personnel soignant doit donc composer avec de nouvelles prérogatives de sorte que la gestion des risques se trouve quelque peu altérée.

**Depuis l'ouverture des unités 24 et 44, plusieurs agressions ce sont produites dont certaines assez sérieuses.** Le personnel se plaint de différents maux et surtout de la dangerosité de la clientèle. Après quelques rencontres avec les équipes de travail (toutes accréditations confondues) nous avons multiplié nos interventions auprès de l'employeur afin d'établir les meilleurs pratiques à mettre en place dans cette conjoncture.

## Santé et sécurité au travail et immigration

### Colloque «Un milieu sécuritaire pour tout le monde»

Le 23 janvier dernier s'est tenu le colloque *Un milieu sécuritaire pour tout le monde* dans un hôtel de Montréal. Une initiative conjointe des comités confédéraux de la CSN sur les relations interculturelles et sur la SST, ce colloque était destiné aux intervenants syndicaux en SST de partout au Québec, pour les sensibiliser aux problèmes vécus par les nouveaux arrivants et pour présenter aussi quelques pistes de solution.

En effet, la réalité que vivent les nouveaux arrivants face aux questions de santé et sécurité au travail peut être fort différente que celle vécu par les autres membres de la société. Les immigrants sont plus vulnérables aux problèmes de santé et sécurité au travail ne serait-ce qu'en raison de leur ignorance des lois et des droits, de leur méconnaissance du français, de leur méconnaissance du milieu du travail en général mais aussi à cause de la discrimination ou du racisme dont ils peuvent faire l'objet.

Benoît Taillefer et Eniko Muresan, respectivement VP SST et représentante SST de notre syndicat, ont été invités à présenter le résultat de leur enquête débutée en 2013 et poursuivie en 2018/19 sur le sujet. Cette pré-

La suite s'est avérée plutôt positive. Un comité paritaire a été constitué pour développer un projet pilote. L'employeur a également obtenu une subvention de 50 000 \$ provenant du Ministère de la Santé et des Services sociaux. Objectif : réduire de 50% les agressions dans ces unités. Projet ambitieux certes, mais réalisable. Depuis le début des travaux en septembre 2018, on constate déjà une certaine amélioration, notamment dans la consolidation des équipes et la volonté de l'employeur d'agir. De plus, on constate que le travail paritaire s'avère encore une formule gagnante lorsque les objectifs convergent sur les solutions, ce qui devrait toujours être le cas dans les dossiers SST par ailleurs.

Il y a encore beaucoup de travail avant d'atteindre les objectifs, mais la réalisation des travaux va bon train et l'apport du personnel s'avère fort utile. Nous sommes fiers de travailler à la réalisation des objectifs qui, nous le souhaitons, permettra la réduction des agressions. Nous vous invitons à continuer à nous informer de vos bons coups et préoccupations. C'est ensemble que nous parviendrons à réduire les risques dans nos milieux de travail.

En terminant, soulignons la contribution de nos membres lors des discussions *en focus group*. Votre expertise et la teneur de vos propos auront permis de mieux comprendre votre réalité. Il appartient dorénavant à la direction de mettre en place les meilleures pratiques afin d'assurer la sécurité des intervenants.

Benoît Taillefer, VP SST



Corridor donnant accès à l'unité 24 à HRDP

Benoît Taillefer et Eniko Muresan (au centre de la photo)



Suite à la page 2