

# COLLOQUE IRSST 2021

La recherche en SST  
au service des milieux du travail  
en période de pandémie

Les pratiques préventives dans les  
entreprises de transformation alimentaire  
en contexte de pandémie

Jessica Dubé, chercheuse, IRSST



## Contexte de l'étude

- La **pandémie de la COVID-19** pose d'**importants enjeux de SST** pour les employeurs qui ont l'obligation d'offrir un milieu sécuritaire à leur travailleurs.
- Les **activités de transformation alimentaire** font partie de celles qui ont été **caractérisées d'essentiels** par le gouvernement provincial.
- Les entreprises ont dû **se conformer à plusieurs recommandations intérimaires**, telles que : l'hygiène des mains, la distanciation sociale, le nettoyage et la désinfection, etc.
- Malgré la présence de normes très strictes en regard de l'hygiène et salubrité alimentaire, **l'application de ces recommandations oblige les entreprises à repenser leurs pratiques préventives afin de protéger adéquatement les travailleurs. ses sans entraîner de nouvelles contraintes** physiques, chimiques, psychosociales, etc.

# Objectifs de recherche

**Repenser la mise en place des pratiques préventives dans les entreprises de transformation alimentaire afin de protéger les travailleurs.ses contre le virus SRAS-CoV2.**

Plus précisément :

- 1. Répertorier les outils d'identification des risques biologiques;**
- 2. Documenter les pratiques préventives mises en place** dans les différentes phases (vagues) de la pandémie;
- 3. Documenter les perceptions de travailleurs et de gestionnaires** (production, maintenance, qualité) face aux réponses organisationnelles pour gérer la SST face à la pandémie :
- 4. Identifier des leçons, pistes de solution** pour la phase après-crise;
- 5. Élaborer des principes directeurs de gestion de SST en contexte de pandémie** afin de bonifier leur système de SST actuel.

# Méthodologie

- ❖ Devis qualitatif : théorisation ancrée
  - ❖ Exploration de la littérature
  - ❖ Documentation de l'expérience vécue dans 15 entreprises québécoises de transformation alimentaire
- Échantillon non probabiliste par choix raisonné en fonction :
    - du **type de produits transformés** (p. ex. laitiers, fruits et légumes, viandes, confiserie);
    - de la **taille de l'entreprise**;
    - de la **présence ou non d'un syndicat**;
    - de la **présence ou non de cohabitation d'une diversité de population**;
    - de **présence ou non d'éclosion** de COVID-19.
  - 6 entreprises participantes à ce jour (22 personnes) :
    - ❖ Aliments secs
    - ❖ Boissons
    - ❖ Viandes (2 entreprises)
    - ❖ Boulangerie
    - ❖ Produits laitiers

# Méthodologie

## Outils de collecte de données

1. **Entretien semi-dirigé individuel ou de groupe** : 1 heure (sur Zoom)
2. **Questionnaire** : historique de l'entreprise, portrait des travailleurs, horaire de travail, intégration/information et formation, gestion de la SST et effets de la COVID-19 sur l'OT et la gestion de la SST.
3. **Documents complémentaires** : arbre de décision absences COVID-19, plan d'action, mémos aux employés, etc.

## Principaux thèmes abordés en entretien

Contexte pré-pandémie

Leadership

Pratiques préventives implantées

Cas de Covid-19 et absences

Communications

Réception et effets des mesures préventives

Main-d'oeuvre

Outils, sources d'information et acteurs externes

Bilan, leviers, obstacles, perspectives pour la suite

# Résultats préliminaires

## Contexte pré-pandémie

- ❖ Activités en expansion :
  - ❖ Ajout d'une ou plusieurs lignes de production
  - ❖ Agrandissement du bâtiment
  - ❖ Automatisation de certains postes de travail
- ❖ Implantation d'un système de gestion (p. ex. SAP)
- ❖ Processus de certification pour la sécurité alimentaire (p. ex. HACCP, SQF)
- ❖ Pénurie de main d'œuvre
- ❖ Roulement de la main-d'œuvre élevé
- ❖ Transport de la main-d'œuvre (p. ex. de Montréal à l'usine se situant dans une ville en périphérie)
- ❖ Priorités en SST : prise en charge de l'ergonomie au travail

# Résultats préliminaires

## Cas et absence COVID-19

<b>Cas de COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nombre de cas ou éclosions :</b><ul style="list-style-type: none"><li>• 1 cas positif dans 2 entreprises</li><li>• &gt; 10 cas positifs dans 3 entreprises</li><li>• Gestion d'une ou deux éclosions dans 3 entreprises</li></ul></li><li>• <b>Secteurs touchés :</b> production (++), administratif et sous-traitant (sanitation)</li><li>• <b>Contamination attribuée à des situations :</b> hors travail (TÉT, transmission dans la famille) et travail (partage des aires communes)</li></ul>
<b>Critères d'exclusion et suivi des cas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Assuré par RH,</b> comité de gestion de crise ou autre responsable (p. ex. projets spéciaux)</li><li>• Élaboration d'un <b>arbre décisionnel</b> dans 2 entreprises</li><li>• <b>Quarantaine préventive :</b> 4 entreprises (2 entreprises plus sévères que les exigences de la santé publique)</li><li>• <b>Complexité du suivi</b> (enquête, logiciel, tests, date de retour...)</li><li>• <b>Conséquences sur la production</b> (fermeture ligne de production, quart de travail) et l'organisation des horaires de travail</li></ul>

# Résultats préliminaires

## Effet de la Covid-19 sur la main-d'œuvre



### Effets sur la main-d'œuvre

#### Absences et départs :

- Cas positif COVID-19
- Présence de symptômes COVID-19
- Contact avec une personne ayant reçu un test positif de la COVID-19
- Congé familial (dû à la fermeture des garderies et écoles)
- Vague de démission en début de pandémie

#### Réduction de personnel :

- Coupure de certaines lignes de production selon la demande des consommateurs
- Mise à pied temporaire en début de pandémie

**Impacts sur la santé psychologique** : à documenter davantage

### Adaptations organisationnelles

- Ajout d'une **prime** de disponibilité ou d'une compensation financière COVID-19 (\$)
- **Mobilisation** de la main d'œuvre
  - Au niveau des postes de travail
  - Au niveau des quarts de travail
  - Temps supplémentaire
- Affectation de personnel **polyvalent** (polyvalence déjà en place)
- **Formation et affectation de personnel de gestion**
- Modification au **programme d'accueil et intégration des nouveaux employés** (hybride : présentiel et virtuel)

# Résultats préliminaires

## Leadership

Situation nouvelle, pas d'expérience, pas d'anticipation

Mise en place d'un comité de gestion de crise

- ❖ **Composé de** : membres de l'équipe de direction de l'usine ainsi que de la haute direction (corporatif)
- ❖ **Fréquence des rencontres** :
  - ❖ au début de la crise les rencontres étaient quotidiennes et ensuite hebdomadaire (++) gestion des absences et des pratiques préventives)
  - ❖ lors d'éclosion ou de cas positif & suite aux changements imposés par le gouvernement : rencontre spéciale
- ❖ **Sujets abordés** :
  - ❖ Absences et cas COVID-19
  - ❖ Mise en place des pratiques préventives
  - ❖ Suivi de l'implantation et des effets des pratiques préventives
  - ❖ Réactions des employés face aux changements organisationnels imposés et des pratiques préventives à la COVID-19
- ❖ **Rôles et responsabilités** :
  - ❖ **Membres de l'équipe de direction de l'usine** : identification des risques, choix et implantation des pratiques préventives et suivi de leurs efficacité - gestion quotidienne des opérations
  - ❖ **Membres de la haute direction (corporatif)** : élaboration du plan de lutte contre la COVID-19, gestion des ventes, du transfert des opérations d'une usine à l'autre, des fournisseurs (p. ex. masque, visière, plexiglass, produits nettoyage)

# Résultats préliminaires

## Outils, sources d'information et acteurs externes



- Outils provenant de la CNESST, INSPQ, IRSST
- Outils provenant du siège social des entreprises
- Arbre décisionnel
- Analyse des postes de travail (distanciation physique)
- Évaluation du confort et de l'efficacité des EPI

- CNESST
- INSPQ
- Conférence de presse par le gouvernement provincial
- Santé publique : équipe de santé au travail
- Siège social des entreprises
- Réseau d'échange
- Vigie scientifique

- Firmes externes : soutien en maintenance, sanitation et travaux spécialisés
- Professionnels de la santé au travail (équipe SAT)
- Consultant SST

# Résultats préliminaires

## Pratiques préventives

### Application presque intégrale des recommandations de la santé publique :

- ❖ Gestion des absences
- ❖ Contrôle à l'entrée et sortie de l'usine
- ❖ Hygiène des mains
- ❖ Étiquette respiratoire
- ❖ Lunettes, visière, masque
- ❖ Distanciation physique
- ❖ Mesures d'ingénierie (plexiglass, redéfinition des espaces communes, ajout de roulottes, plan de circulation, etc.)
- ❖ Nettoyage et désinfection des espaces et des surfaces; limitation d'échange d'objet et désinfection
- ❖ Organisation du travail (bulle d'équipe de travail, décalage des horaires, limitation au niveau de l'accueil de personnel externe, etc.)
- ❖ Formation, information, communication
- ❖ Supervision, contrôle et soutien

# Résultats préliminaires

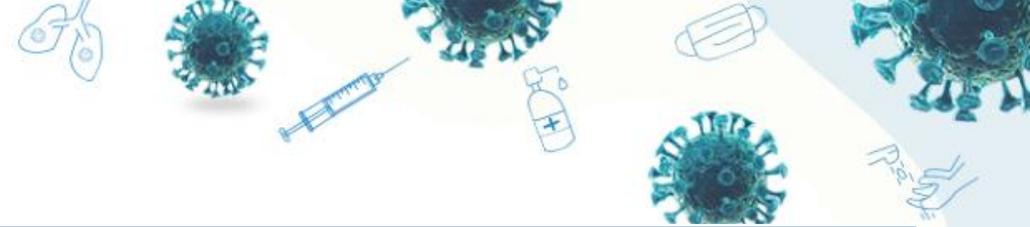
## Pratiques préventives

### Adaptations de l'implantation des pratiques préventives selon :

- ❖ le contexte de l'entreprise (p. ex. vente, capacité de production)
- ❖ la phase de pandémie
- ❖ la particularité d'un poste ou d'un travailleur (p. ex. claustrophobe, présence d'humidité)
- ❖ la compréhension du risque versus les dommages anticipés (éclosions, SST des travailleurs) - mesures plus sévères qu'exigées par la santé publique et CNESST

# Résultats préliminaires

## Pratiques préventives



### Facteurs favorisant l'adoption des pratiques préventives

- Se sentir privilégié de conserver son emploi et en sécurité
- Système qualité requiert déjà des obligations quant à l'hygiène et la salubrité des aliments
- Communication (transparence) et contrôle : communications très fréquentes par la direction aux employés, sensibilisation aux changements qui s'en viennent, application et rappel, contrôle et mesures disciplinaires
- Traduction des informations au personnel ne parlant pas français, implication des chefs d'équipes multilingues.
- Recherche des équipements les mieux adaptés (tests et rétroactions)
- Collaboration de tous les employés et implication des représentants des travailleurs

### Facteurs rendant plus difficile l'adoption des pratiques préventives

- Non connaissance du virus (au début de la pandémie)
- Changements continuels des pratiques préventives (p. ex. visière et masque)
- Chaleur – contraintes thermiques (donner plus de pauses)
- Froid (condensation dans les lunettes ou la visière ou la palette du casque de protection – incompatibilité avec critères de qualité)
- Proximité des travailleurs sur les lignes – manque d'espace
- Sentiment d'étouffer avec un masque
- Masque + bouchons : nuisance à la communication
- Communications importantes réalisées par le superviseur plutôt que la direction : impact sur la crédibilité
- Barrières linguistiques

# Discussion et conclusion

- ❖ Résilience organisationnelle (gestionnaires et travailleurs)
- ❖ Leadership : corporatif et équipe de direction usine
- ❖ Importance de travailler en multidisciplinarité dans l'entreprise lors d'une gestion de crise
- ❖ L'importance des réseaux d'échanges et communauté de pratique (sectoriel)
- ❖ Sont fiers du travail accompli
- ❖ Besoins de connaissances et d'outils pour mieux prendre en charge la santé psychologique au travail en contexte de pandémie
- ❖ Modification des priorités SST dans les entreprises



*Merci de votre écoute !*  
[jessica.dube@irsst.qc.ca](mailto:jessica.dube@irsst.qc.ca)

*Merci aux entreprises qui ont participé à l'étude jusqu'à maintenant !*

*Merci à tous les membres de cette équipe de recherche pour votre implication et collaboration :*

Daniel Côté  
Sylvie Beaugrand  
Sylvie Gravel  
Romain Rives