

## INSPECTIONS EN TEMPS DE COVID-19 – OÙ EN SOMMES-NOUS?

---

Le 17 juin 2020

SST

Dans le contexte du déconfinement et de la reprise des activités de plusieurs entreprises, la CNESST s'avère très proactive dans la surveillance des mesures de sécurité mises en place par les employeurs.

Rappelons que les inspecteurs nommés en vertu de *la Loi sur la santé et la sécurité du travail* bénéficient de pouvoirs considérables, et peuvent notamment exiger de visiter un lieu de travail ou requérir d'un employeur tous les documents nécessaires à leur enquête.

Mentionnons aussi que la plupart des inspections sont actuellement effectuées à distance, par téléphone ou visioconférence, afin de maximiser le nombre d'interventions et réduire les risques pour les inspecteurs.

Ces inspections ne sont pas sans conséquences. La CNESST peut notamment émettre des Avis de correction enjoignant l'employeur à se conformer à des directives précises dans un délai imparti, et même procéder à la fermeture d'un milieu de travail si elle l'estime particulièrement à risque pour les travailleurs. De plus, celle-ci peut émettre des constats d'infraction pour tout manquement en matière de santé-sécurité, et les peines d'amende peuvent aller de 1 500\$ à 300 000\$, notamment dans les cas de récidive.

### Les mesures propres à la pandémie de COVID-19

L'*Institut national de santé publique du Québec* (INSPQ) est la référence en ce qui concerne l'information pour les entreprises et les procédures à mettre en place dans les milieux de travail. La CNESST a également produit plusieurs guides spécifiques à l'attention des employeurs. Vous pouvez référer aux sites web de chacun de ces organismes pour plus de détails.

Évidemment, les mesures à mettre en place sont en fonction du risque associé à chaque activité. Chaque employeur est responsable de mettre en place les mesures appropriées.

Toutefois, nous avons remarqué que certains éléments étaient fréquemment relevés par les inspecteurs de la CNESST, et nous avons cru opportun de les mettre en lumière afin de vous aider à peaufiner vos pratiques en matière de santé-sécurité :

- De plus en plus, des masques jetables approuvés FDA sont exigés, avec remplacement aux 4h, au détriment des masques maison lavables;
- Un questionnaire sur l'état de santé doit être administré à chaque employé avant le début du quart de travail, et surtout, celui-ci doit être documenté (Les réponses doivent être consignées par écrit pour fins de référence);
- Les essuie-mains doivent être en papier et surtout de type « distributrice », afin d'éviter les contacts avec les surfaces;

- La désinfection des surfaces communes, dont notamment les comptoirs, bureaux, salles de bain, doit être rigoureuse et effectuée selon une procédure et des échéances strictes;
- Le port de gants est recommandé lors des opérations de nettoyage;
- L'employeur doit adopter une politique claire de tolérance zéro à l'égard des clients agressifs. D'ailleurs, il semble qu'il devienne de plus en plus difficile de faire respecter l'ordre dans les lieux où sont admis le public, certains clients étant très pointilleux sur les mesures d'hygiène, alors que d'autres refusent de s'y conformer. Des affiches doivent notamment être placées à plusieurs endroits dans l'établissement;
- Si un travailleur présente des symptômes, une procédure claire doit être établie et celle-ci doit comprendre son isolement immédiat ainsi que l'obligation d'appeler au numéro de téléphone 1 877 644-4545 (Info-Coronavirus). Il faut éviter de simplement retourner le travailleur à la maison.

En terminant, rappelons que l'employeur est responsable d'assurer la santé et la sécurité de ses employés et qu'il doit par le fait même veiller à ce que les consignes soient respectées. À titre d'exemple, il ne doit pas tolérer que des employés, ou même des clients, ne respectent pas les règles de distanciation sociale imposées par les autorités en santé publique. En cas de manquement, l'employeur ne doit pas hésiter à imposer des mesures disciplinaires qui peuvent même aller jusqu'au congédiement.

### Conseils juridiques

Nous vous recommandons de contacter un avocat de notre contentieux chez LEXSA au 1-800-201-0925 pour obtenir plus d'information au sujet de ce Feuilleton d'information, ou pour tout renseignement additionnel concernant la santé-sécurité du travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

LEXSA AVOCATS se consacre à tous les aspects juridiques de la gestion des ressources humaines. La firme conseille des entreprises d'envergure provenant de tous les secteurs, et travaille en étroite collaboration avec des partenaires en recrutement local et international, en planification stratégique et en rémunération.

**Avertissement** : Le présent Mémo est à titre informatif seulement et ne constitue pas un avis juridique relativement à une situation particulière.

© Lexsa avocats, 2020

**QUÉBEC - LÉVIS**

190-5237 boul. Wilfrid-Hamel,  
Québec (Québec) G2E 2H2

**1-800 201-0925**  
[info@lexsa.ca](mailto:info@lexsa.ca)  
[www.lexsa.ca](http://www.lexsa.ca)