

Tendances actuelles et futures en santé et sécurité au travail

Denis St-Jean

Agent national en santé et sécurité au travail

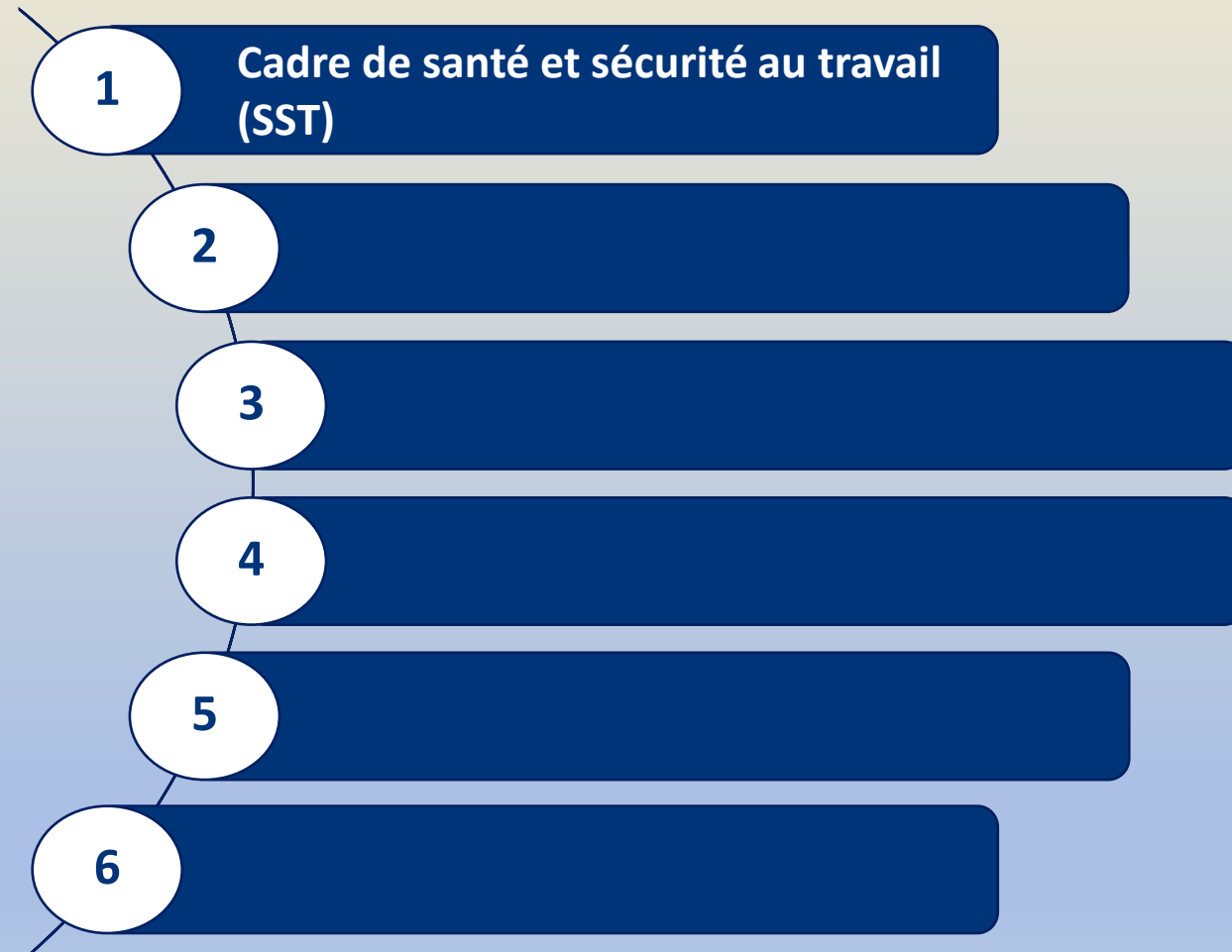
Alliance de la Fonction publique du Canada

Le 12 août, 2022

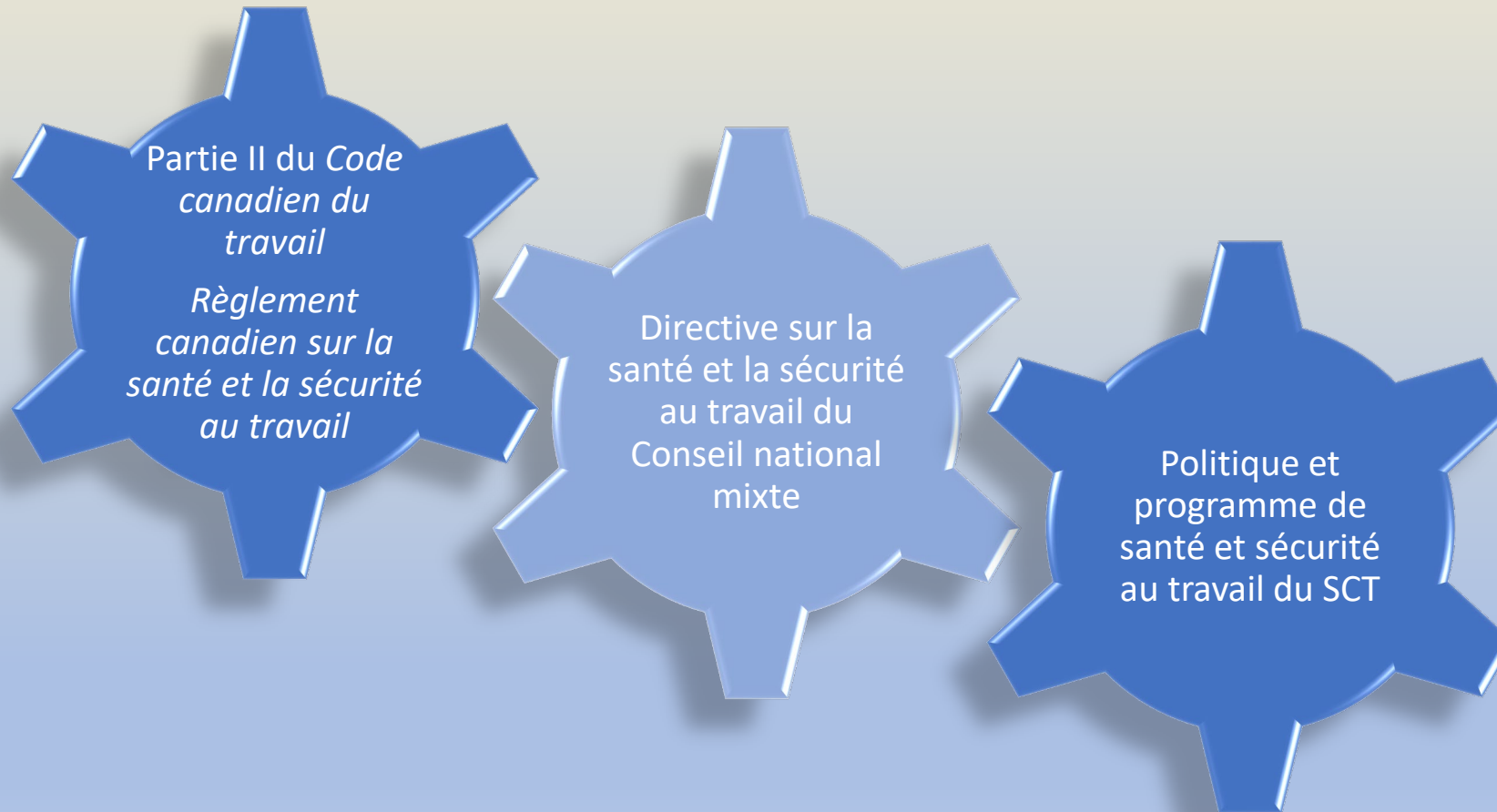
Objectifs d'apprentissage



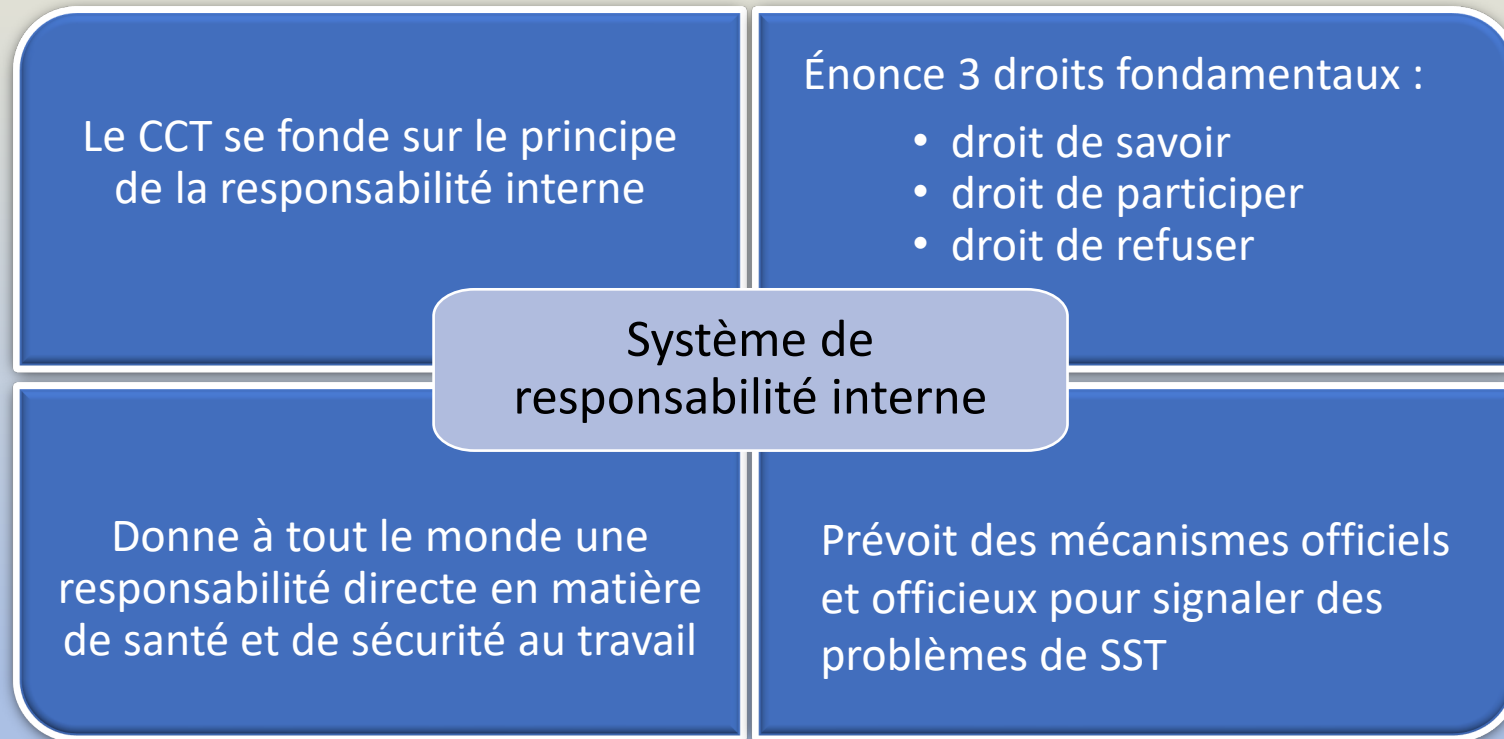
Objectifs d'apprentissage



Cadre de SST au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)



Systeme de responsabilite interne



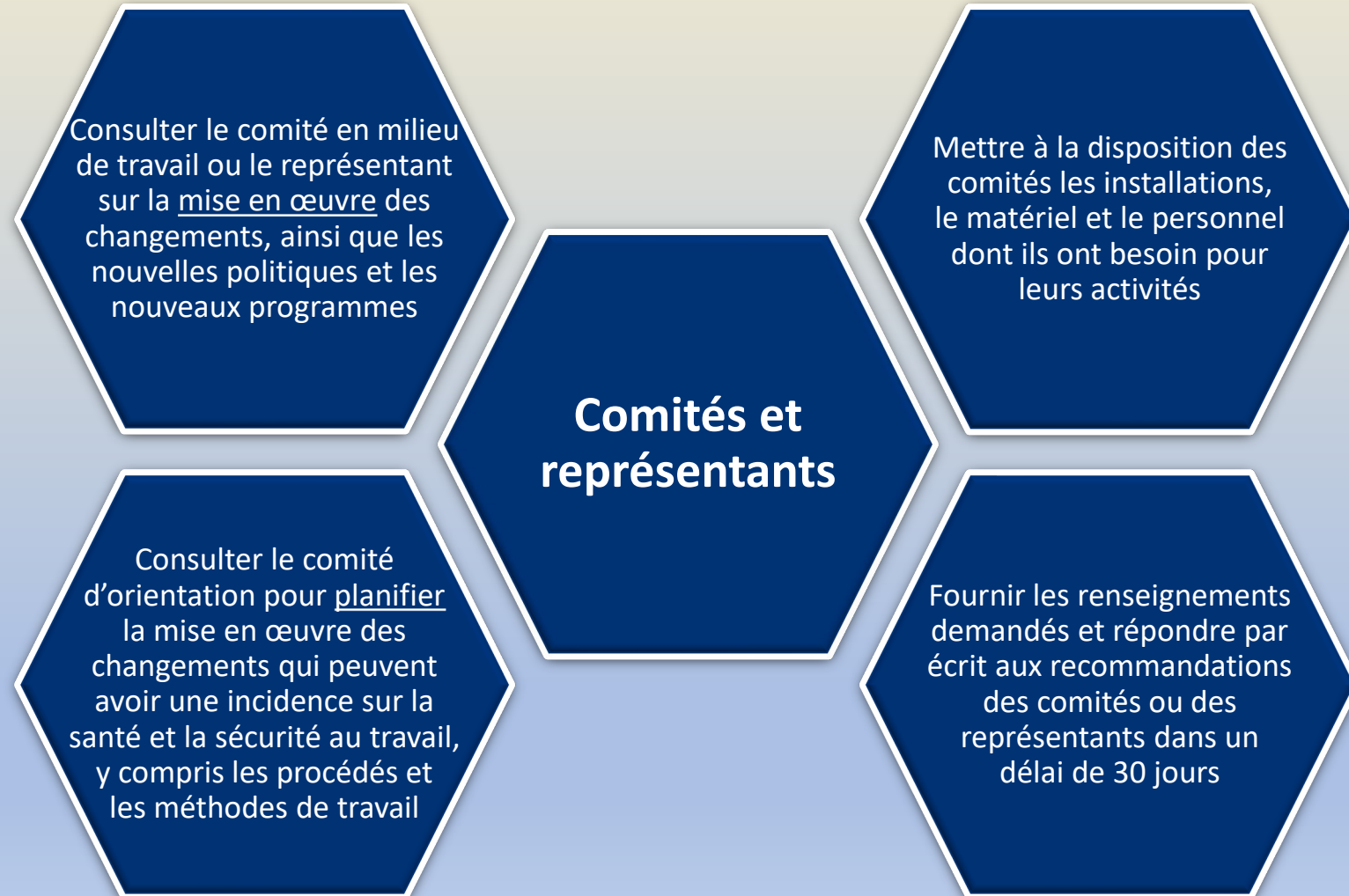
Obligations de l'employeur

Assurer , sur les lieux de travail, la santé et la sécurité des travailleurs (art. 124)

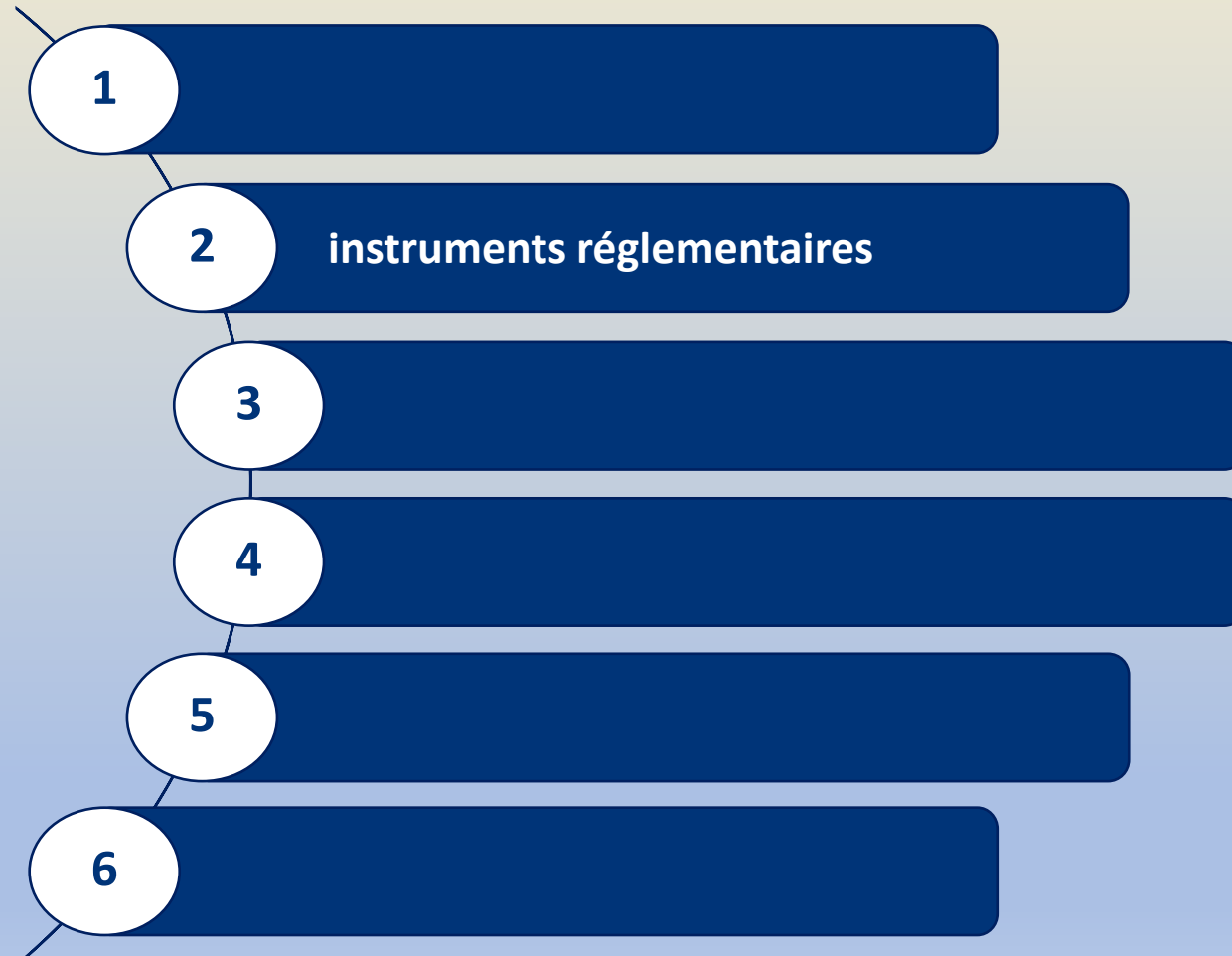
Plus de 40 obligations prévues à l'article 125 du Code

Obligation de respecter les politiques et les directives du SCT et les exigences ministérielles

Obligations de l'employeur



Objectifs d'apprentissage



Instruments réglementaires de rechange

- Règlements normatifs
- Règlements axés sur le rendement
- Normes nationales
- Auto-réglementation

Règlements normatifs

- établissent une norme ou une pratique que l'on ne peut contourner;
- sont efficaces pour gérer les risques lorsque les moyens de contrôle sont clairs, reconnus ou normalisés, particulièrement dans les situations où le risque est très élevé;
- sont habituellement explicites et ne nécessitent pas l'appui de documents justificatifs;
- constituent une base solide de conformité et d'exécution;
- sont habituellement très restrictifs

Règlements normatifs

Par exemple:

- Partie II : Sécurité dans les édifices (normes de hauteur portes, édifices, garde-fous, etc.)
- Partie III : Structures temporaires et excavations (normes précises d'échafaudage, d'excavation, etc.)
- Partie VI : Éclairage (normes précises – espaces à bureau, espaces industriel, etc.)
- Partie VII : Niveaux de bruit (normes précises d'exposition)
- Partie IX : Mesures d'hygiène (nombres de toilettes, lavabos, etc.)
- Partie X : Matières dangereuses (SIMDUT)
- Partie XVI : Premiers soins (nombres de secouriste, trousse, etc.)

Règlements axés sur le rendement

- Les règlements axés sur le rendement spécifient essentiellement les **objectifs généraux de SST**
- Ils sont axés sur les **résultats** à obtenir en termes de protection et de sécurité
- Parce qu'ils fixent des objectifs au lieu d'imposer des prescriptions précises, ils n'exigent pas des modifications aussi fréquentes pour tenir compte de **l'évolution des technologies ou des connaissances** (système de gestion de SST, axé sur un programme, risques psychosociaux)

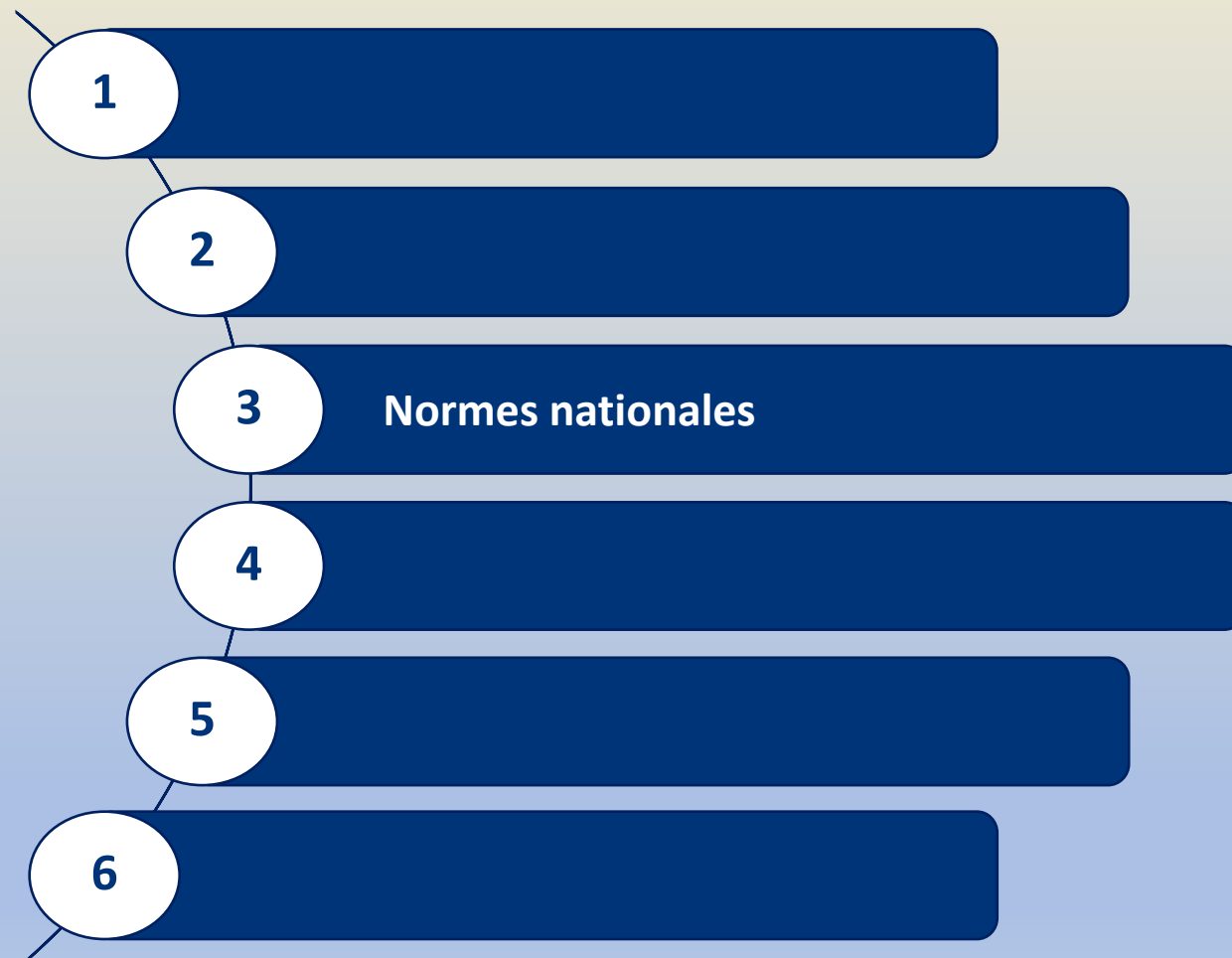
Règlements axés sur le rendement

- Les règlements axés sur le rendement obligent les employeurs et les syndicats à s'impliquer davantage pour déterminer **comment atteindre les objectifs**
- Plus grande responsabilité pour les membres des comités de SST
- Nécessite souvent l'élaboration de **guides réglementaires** qui énonceraient des moyens acceptables de se conformer aux règlements
 - Règlement sur le Programme de prévention des risques
 - Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

Auto-réglementation

- Plus commune pour les professions nécessitant une certification et appliquant son code de conduite qui lui est propre pour l'exercice de sa profession
 - Médecins
 - Avocats
 - Ingénieurs
 - Secteur financier
 - Autres

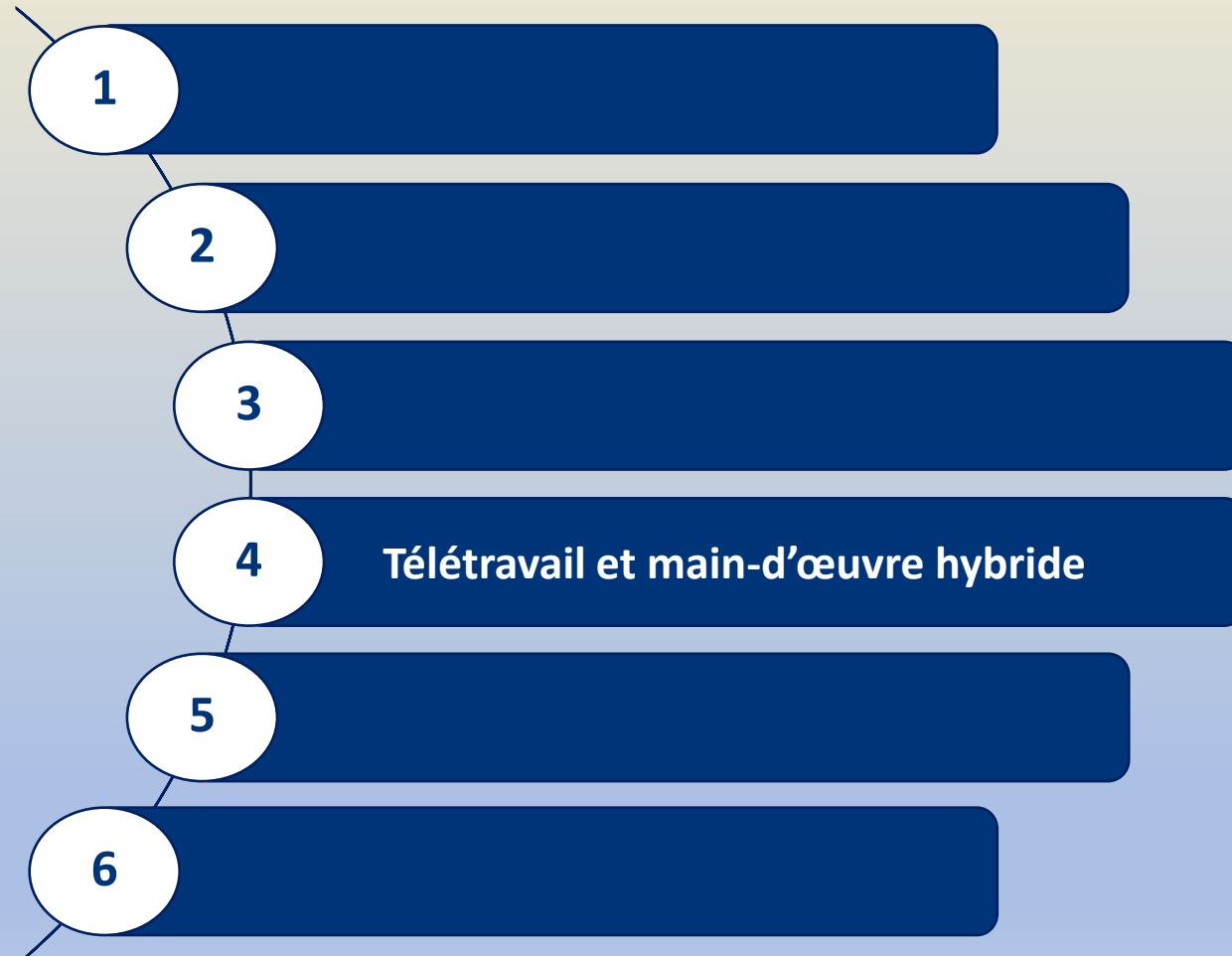
Objectifs d'apprentissage



Quelques normes Canadiennes en SST

- CSA Z1000 - Gestion de la santé et de la sécurité au travail
- CSA-Z1001 - Formation en matière de santé et sécurité au travail
- CSA-Z1002 - Santé et sécurité au travail – Identification et élimination des phénomènes dangereux et appréciation et maîtrise du risque
- CSA-Z1003 - Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail
- CSA Z1004 - Norme sur la gestion et la mise en œuvre de l'ergonomie en milieu de travail
- CSA Z1005 - Enquête sur les incidents en milieu de travail

Objectifs d'apprentissage



Définition du lieu de travail dans le Code

Le terme « lieu de travail » est défini comme

- « tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur »

Le « lieu de travail » comprend

- tout lieu où un employé effectue une livraison pour le compte de son employeur
- tout lieu où un employé effectue un service pour le compte de son employeur
- et tout moyen de transport (p. ex., en train, avion) dont se sert un employé pour y parvenir

L'article 125 du Code

- énonce les obligations particulières de l'employeur en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de l'employeur, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève.

L'article 125 du Code

- Bien que les employeurs ne soient peut-être pas en mesure d'exercer une autorité sur un lieu de travail, ils peuvent contrôler les tâches de leurs employés dans les lieux de travail qui ne sont pas directement sous leur autorité et où les employés travaillent.
- Cette exigence inclut les employés:
 - qui travaillent dans les locaux de tiers
 - qui font du télétravail et
 - les employés ayant des obligations dont ils ne s'acquittent pas à partir d'un lieu fixe.

Télétravail et main-d'œuvre hybride

- Le mode de travail hybride fera de plus en plus partie du modèle opérationnel de nombreuses organisations.
- Ces changements sont susceptibles de nécessiter le remaniement important et à plus long terme de certaines normes en vigueur figurant dans diverses lois et divers instruments qui s'appliquent entre autres aux voyages, au réaménagement des effectifs, à la santé et sécurité au travail, etc...
- Les organisations, les gestionnaires et les employés ont besoin de conseils et d'orientation sur la façon de faire la transition soudaine du travail à distance en temps de pandémie à un régime stable de télétravail.

Télétravail et main-d'œuvre hybride - Préoccupations

- Une stratégie de réduction de coût au détriment de la santé et de la sécurité au travail?
- Adapter les mécanismes de prévention au télétravail
 - Rôle du comité SST (risques ergonomiques, psychosociaux, etc.)
 - Inspection du domicile: permission d'entrer? Inspection virtuelle?
 - Rôle de l'employeur: établir un processus d'identification et de contrôle des risques
- Reconnaissance des lésions de travail
- Espaces communs et bureaux satellites: quels impacts sur les responsabilités de l'employeur?
- Droit à la déconnexion

Télétravail et main-d'œuvre hybride - Implications

- Flexibilité (organisationnelle et individuelle)
- Toute discussion touchant le modèle hybride de travail doit inclure les deux types de flexibilité
 - Flexibilité quand au lieu de travail (endroit précis lorsque le travail est effectué)
 - Flexibilité quand au moment d'effectuer le travail (période lorsque le travail est effectué)

Télétravail et main-d'œuvre hybride - Considérations

- Pour les organisations
 - Ambidextrie - Adaptabilité
 - Choc culturel pour plusieurs gestionnaires
- Pour les syndicats
 - Obtenir les différentes perspectives ainsi que les besoins particuliers des membres
 - Négociations et l'art du compromis
- Pour les individus
 - Augmenter sa résilience (physique et psychologique)
 - Imposer ses limites (apprendre à dire NON) !!!

Télétravail et main-d'œuvre hybride - Considérations

La santé et le mieux-être sera un enjeu considérable

- Programmes de mieux-être
 - Comment évaluer les besoins particuliers
 - Comment recenser tout le monde
 - Support et formation
- Évaluation des avantages sociaux
 - Mieux-être physique
 - Santé mentale
 - Horaires de travail
 - Soins des enfants
 - Soins des personnes âgées
 - Congés pour responsabilités familiales, etc.

Télétravail et main-d'œuvre hybride - Considérations

Culture organisationnelle

- Une culture profondément installée dans plusieurs organisations
 - Culture du contact visuel requis (Face time)
 - Utilisé comme mesure de productivité et d'engagement à l'organisation
 - Hypothèses erronées issues d'un style de gestion désuet
 - Comment établir un équilibre et pouvoir bénéficier des avantages d'une collaboration en présentiel pour certains projets de travail
- Une culture qui résiste aux changements
 - Se confirmera lorsqu'on retournera à une nouvelle "normalité" dans les milieux de travail
 - Affrontera d'énormes défis lorsqu'on voudra améliorer le mieux-être des individus (travailleurs/travailleuses ainsi que les gestionnaires)

Télétravail et main-d'œuvre hybride - Considérations

Culture organisationnelle abandonnant la culture du contact visuel requis (Face time)

- Les gestionnaires devront développer et utiliser des nouvelles méthodes afin de mesurer et mieux évaluer le rendement, la productivité et la contributions des employés
- Possibles enjeux avec ce type d'environnement
 - Promotions
 - Assignation des tâches
 - Offre de travail intérimaire
 - Projets spéciaux
 - Horaires de travail particuliers
 - Incitatifs pour ceux et celles qui sont présent-te sur le lieu de travail

Analogie – Individu souffrant d'une crise cardiaque

- L'ambulance se précipite à l'hôpital où une équipe spécialisée exécute une série de procédures précises car il y a peu de temps pour la créativité ou l'improvisation – protocole arrêt cardiaque
- Sa vie est sauvée
- Un ensemble de défis moins urgent mais tout aussi important demeure
 - Prévenir un autre épisode
 - Adaptation à une nouvelle réalité (temporaire? permanente?)
- Les facteurs de risques ayant contribué à l'urgence sont toujours présents
 - Changements importants requis (personnels, environnementaux, autres)
 - Certains changements nécessaires immédiatement et d'autres à plus long terme

Gestion de crise organisationnelle

- Première étape: Phase d'urgence
 - Objectif est la stabilisation de la situation – Gagner du temps
 - Importance d'avoir de l'empathie avec les membres de l'équipe
 - Démonstration d'une grande flexibilité est essentielle
- Deuxième étape: Phase d'adaptation
 - Agir sur les causes sous-jacentes de la crise et assigner les ressources nécessaires pour que l'organisation s'épanouisse dans ce nouvel environnement

Une de ces phases représente un plus grand défi pour certains leaders

Gestion de crise organisationnelle

- Deuxième étape: Phase d'adaptation
 - Plusieurs restent encore très anxieux et souvent victime d'épuisement
 - Plusieurs désirent que le leader communique des messages renforçant une assurance et les prochaines étapes à franchir
 - Les gens cherchent une direction claire, un nouveau mandat, une confiance sincère
- Les solutions précipitées peuvent miner la confiance dans le processus
- La participation des employés-ées est un élément critique dans le succès du processus
- Seulement 20% des patients ayant souffert d'une crise cardiaque adoptent des changements durables quant à leurs styles de vie

Objectifs d'apprentissage



Cadre des travaux du CE

Un facteur clé pour l'inclusion repose sur la capacité de la fonction publique fédérale de créer un environnement qui inscrit la santé, la sécurité et le bien-être psychologiques dans tous les aspects du milieu de travail par la collaboration, l'inclusivité et le respect.

Ce que nous faisons

Changer notre culture

Nous sensibilisons les gens et aidons à réduire la stigmatisation par des campagnes de promotion de la santé mentale, des activités de sensibilisation et des allocutions .

Renforcement de notre capacité

Nous communiquons avec les employés, les communautés, les réseaux et les organisations et les réunissons et les mobilisons, en fournissant des ressources, en facilitant l'échange de renseignements et en partageant les pratiques exemplaires.

Mesure, établissement de rapport et amélioration continue

Nous façonnons, orientons et influençons la responsabilisation, le rendement et les outils stratégiques afin de cerner et de traiter les risques psychosociaux dans les milieux de travail fédéraux.

Quelles sont les prochaines étapes?

Santé mentale et inclusion dans un milieu de travail hybride

Meilleur accès aux services de soutien en santé mentale adaptés à la culture

Explorer de nouveaux outils pour mesurer les progrès

Ce que nous entendons



- Épuisement professionnel et gestion de la charge de travail
- Mesure du rendement et outils
- Les 13 facteurs de risque psychosociaux
- Gérer dans un milieu de travail incertain
- Résilience, encadrement et soins de soi

Ce que nous entendons : Retour au milieu de travail

Aspects positifs du travail à domicile :

Plus de temps avec les êtres chers/adaptabilité des horaires

Participation accrue des employés aux discussions à l'aide d'outils virtuels

Plus de respect pour notre santé et une inclusion accrue

Modification positive de l'étiquette de réunion (périodes tampons de 5 min au début et à la fin)

Aspects négatifs du travail à domicile :

Réunions impromptues/séances de remue-méninges qui n'ont pas lieu

L'innovation a créé de l'isolement

Manque de séparation entre le travail et la vie personnelle

Préoccupations concernant le retour au travail

Avoir à se déplacer/perdre du temps

Perte de souplesse relative aux journées de travail

Gestion d'une charge de travail élevée qui continue d'augmenter

Difficulté à séparer le travail de la vie personnelle

Facteurs de réussite pour un milieu de travail hybride positif :

La souplesse et la transparence sont au premier plan

Toutes les dimensions du mieux-être en milieu de travail sont reflétées

La charge de travail est traitée à l'échelle du gouvernement

La conciliation travail et vie personnelle fait partie de la culture et est maintenu par les dirigeants

Tableau de bord de la santé mentale en milieu de travail dans la fonction publique fédérale est :



un outil qui fournit des notes pour les facteurs de risque psychosociaux décrits dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

(la Norme — voir l'annexe A)

Développement — Comment a-t-il été élaboré?

Acteurs principaux

Comité interministériel
sur la mesure du
rendement en santé
mentale en milieu de
travail

- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (BDPRH)
- Statistique Canada
- Services publics et Approvisionnement Canada

Le processus



Mise en correspondance conceptuelle du
Sondage auprès des fonctionnaires
fédéraux (SAFF) avec les 13 facteurs du
guide de mise en œuvre de la norme de
2014, mené par un groupe d'experts*



Analyse statistique pour valider la
schématisation conceptuelle à l'aide des
notes brutes (1-5). Les notes se sont
transformées par la suite à la note
pondérée de la proportion sur 100

Référence : Blais, A-R., Michaud, I., Simard, J-F., Mach, L. et Houle, S. (2021). Mesurer les facteurs psychosociaux en milieu de travail au sein du gouvernement fédéral, *Rapports sur la santé*, 32 (12). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2021012/article/00001-fra.htm>

*Le modèle original a utilisé les questions du SAFF qui étaient publiées en 2017 et 2019. Le modèle a ensuite été validé avec les données de 2020

Objectifs – Quest-ce qu'il peut faire?

Élaboré pour...



- Permettre aux administrateurs généraux d'assurer le suivi des progrès réalisés par leur organisation dans le cadre de l'atténuation des facteurs de risque et d'appuyer leur mise en œuvre de la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail (Stratégie – annexe B)



- Aider les organisations à mesurer les forces et les lacunes en matière de santé et de sécurité psychologiques

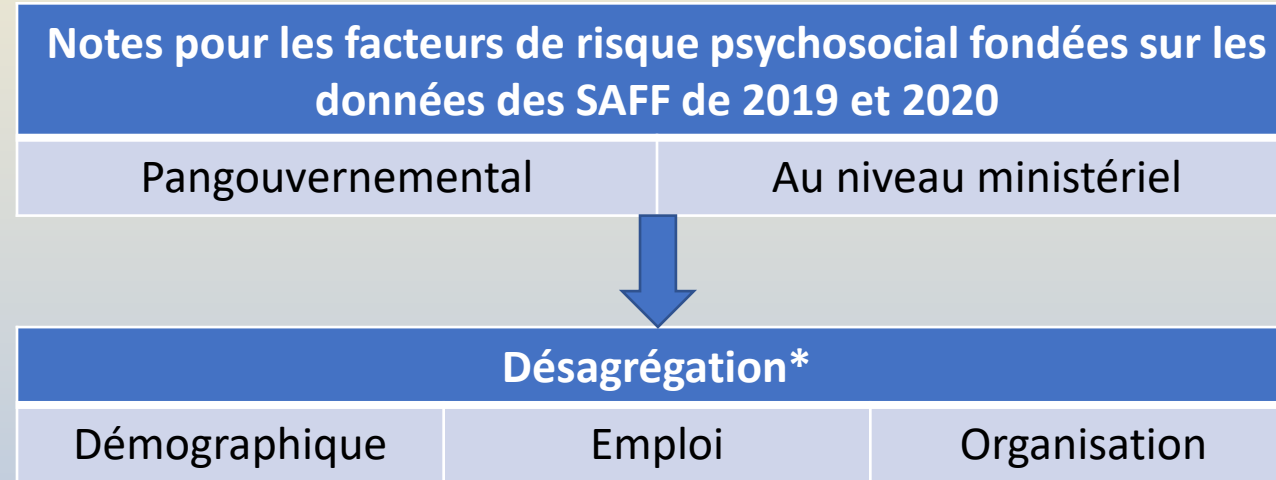


- Assurer l'uniformité des ministères



- Réduire reproduction, le fardeau et les coûts associés

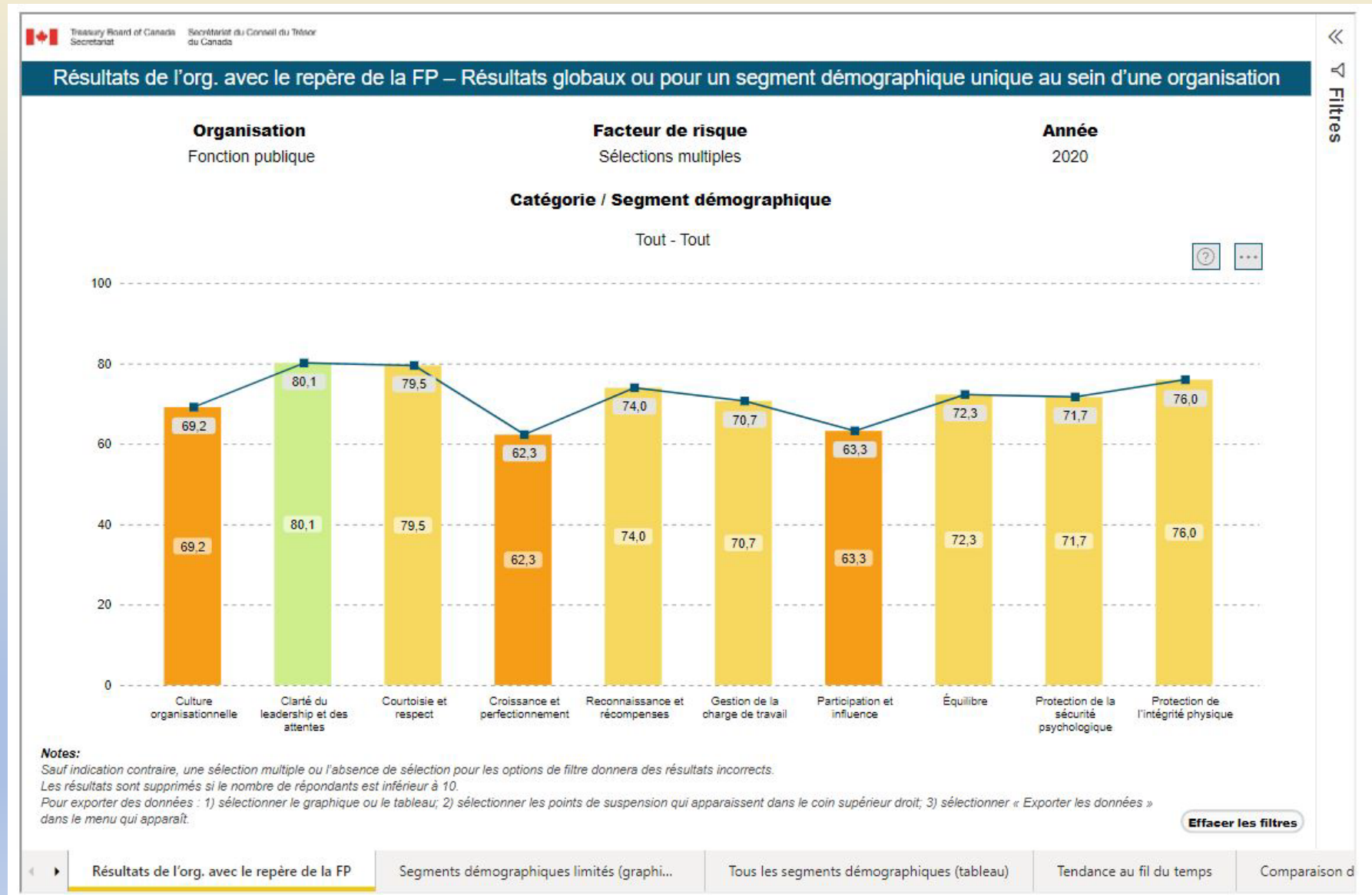
Résultats – Sur quoi nous renseigne-t-il?



3 facteurs ne sont pas inclus en raison de questions insuffisantes dans le SAFF pour mesurer adéquatement :

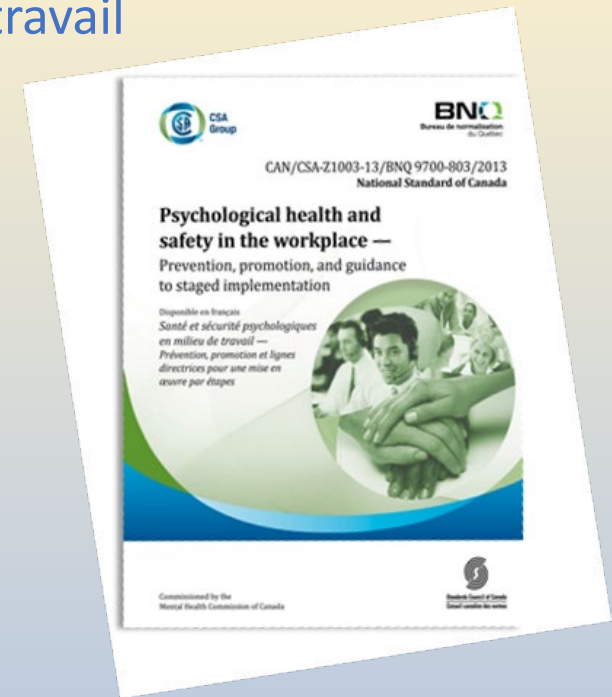
- Compétences et exigences psychologiques
- Engagement
- Soutien psychologique

Démonstration



Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

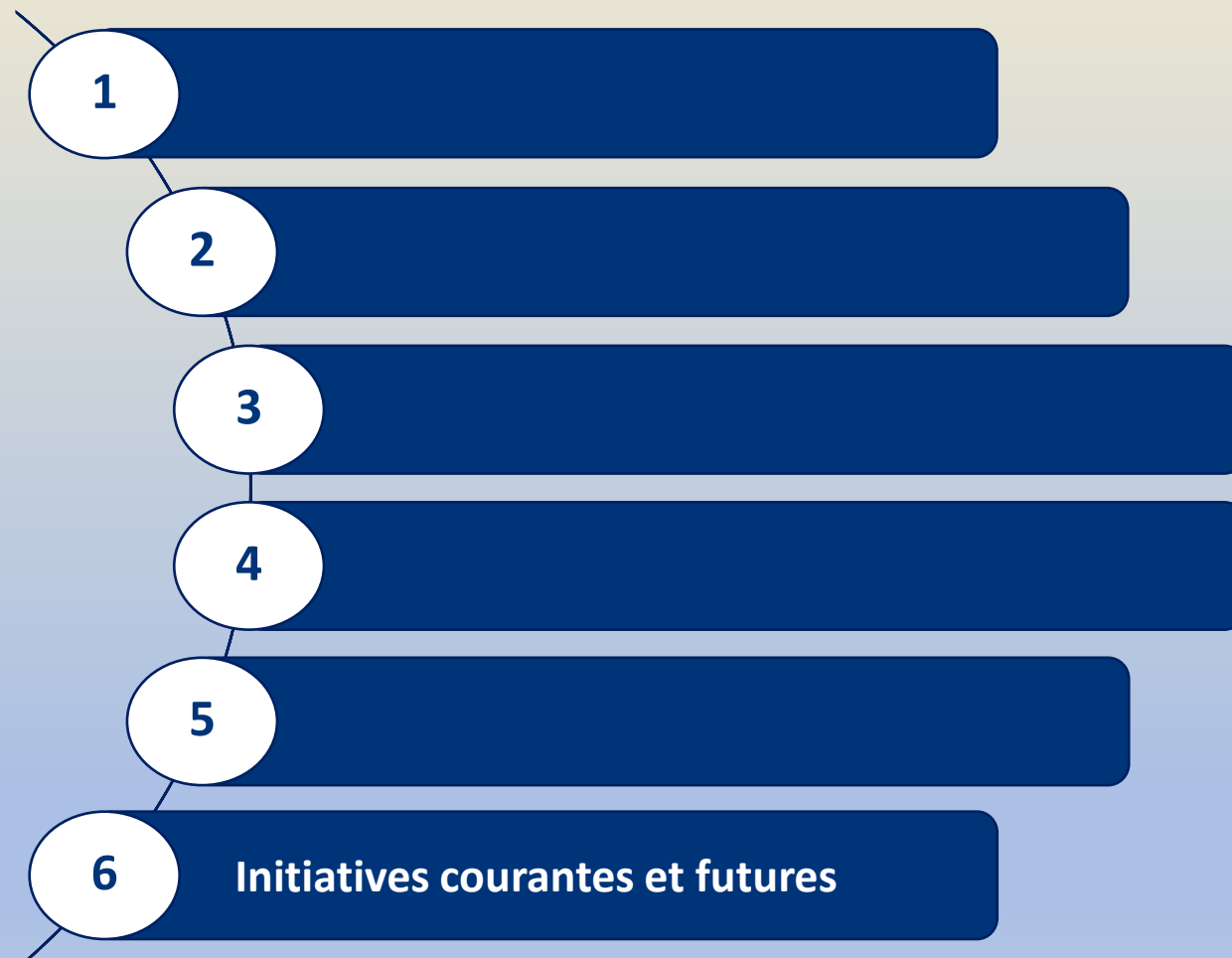
- Ensemble volontaire de lignes directrices, d'outils et de ressources pour les organisations visant à promouvoir systématiquement la santé mentale et à prévenir les dommages psychologiques



13 +1 facteurs de risque psychosociaux

1. Soutien psychologique
2. Culture organisationnelle
3. Leadership et attentes claires
4. Politesse et respect
5. Compétences et exigences psychologiques
6. Croissance et perfectionnement
7. Reconnaissance et récompenses
8. Participation et influence
9. Gestion de la charge de travail
10. Engagement
11. Équilibre
12. Protection de la sécurité psychologique
13. Protection de la sécurité physique
14. autres facteurs de stress chroniques déterminés par les travailleurs.

Objectifs d'apprentissage



Initiatives courantes et futures

- Renouvellement du protocole d'entente entre le Conseil du trésor et l'AFPC touchant le Centre d'expertise sur la santé mentale
- Continuer le travail avec le Centre d'expertise (plusieurs réseaux et une multitude de projets)
- Travaux titanesques afin de renouveler la norme nationale CSA sur la santé et la sécurité psychologique au travail (Possible leçons à tirées de la norme ISO 45003)

Initiatives courantes et futures

- Programme d'apprentissage mixte : formation pour les comités de santé et sécurité

Finalisation du matériel de formation et offrir deux ateliers pilotes :

- Atelier de base à l'intention des membres des comités de SST
- Atelier sur l'amélioration des relations entre les membres des comités de SST
- Ébauche #2: ISO 45006 Gestion de la santé et la sécurité au travail – prévention et gestion des maladies infectieuses – lignes directrices pour les organisations – Ébauche inclut la santé psychologique ainsi que le mieux-être dans une section particulière ainsi que dans l'ensemble du document.
- Conférence nationale en santé et sécurité le 27-28-29 janvier 2023 à Montréal



Questions ?

