



Isabelle Demers
Avocate et conseillère en SST

Et si la COVID-19 était un tremplin pour l'attraction et la rétention de nos ressources humaines?

La santé physique et psychologique au travail pourrait être la grande héritière de cette crise sanitaire.

Une réflexion s'impose à toutes les organisations qui font face à une pénurie de main-d'œuvre ou qui ont du mal à retenir celle en place. Le contexte de la pandémie suscite des craintes auprès des travailleurs quant à la suffisance des mesures mises en place dans les organisations et au respect de celles-ci. Ces craintes, pour certains, les pousseront à magasiner un autre employeur qui assurera la protection de leur santé, de leur sécurité et de leur intégrité physique et psychologique. Il y a là peut-être une occasion à saisir!

SONDER NOTRE MILIEU DE TRAVAIL ET FAIRE UN PAS DE PLUS

Limiter la propagation de la COVID-19 demeure un objectif pour tous, mais sonder nos gens, être à leur écoute et voir aux effets indésirables laissés par cette longue période de confinement devient un avantage concurrentiel. Au moment d'écrire ces lignes, le télétravail se poursuit pour les uns, alors que pour les autres, c'est le retour en entreprise, à l'usine, au bureau. Une nouvelle façon de travailler, certes, mais c'est peut-être aussi côtoyer des collègues endeuillés ou dépourvus de leurs repères professionnels. Le gestionnaire attentif est en mesure d'accompagner et d'outiller son personnel dans ce tourbillon de changements, ce qui favorise le sentiment d'appartenance à l'organisation.

Plusieurs d'entre vous ont partagé avec moi le chemin parcouru pour atteindre une culture de santé et sécurité au travail performante, mais peu ont intégré la prévention des risques psychosociaux. La crise sanitaire a plongé tous les secteurs d'activités dans la santé et la sécurité du travail au risque de mettre en péril la continuité des affaires. Pourquoi ne pas continuer sur cette lancée et faire un pas de plus?

SAISIR L'OCCASION

Profitez de la possibilité qui s'offre à vous de repenser vos priorités et, peut-être, de transformer votre culture organisationnelle. Orienter vos actions en symbiose avec une culture organisationnelle bienveillante et attrayante en plaçant l'individu au

cœur de vos décisions est une valeur précieuse par vos travailleurs et les chercheurs d'emploi.

DES RISQUES PRÉDOMINANTS

Dans sa *Planification pluriannuelle en prévention-inspection*¹, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) identifie les risques psychosociaux comme étant des risques prédominants : « La santé psychologique au travail est une préoccupation grandissante depuis plusieurs années. Les problèmes qui lui sont associés engendrent des coûts sociaux, humains, et financiers importants pour l'ensemble de la collectivité, dont les travailleurs et les employeurs.

« En matière de prévention, la CNESST souhaite sensibiliser les milieux de travail concernant le fait que la santé du travail comprend à la fois la santé physique et la santé psychologique. En ce sens, la santé psychologique doit être considérée dans la prise en charge.

« Les dernières années sont marquées par une hausse du nombre de recours pour harcèlement psychologique (y compris le harcèlement sexuel) déposés à la CNESST en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, et du nombre de lésions professionnelles acceptées attribuables aux risques psychosociaux au travail. Par exemple, une lésion professionnelle peut survenir à la suite d'une situation de violence ou d'une exposition à un événement traumatique. À ce sujet, la priorité de la CNESST est accordée aux risques psychosociaux de violence, de harcèlement et d'exposition à des événements traumatiques liés au travail. »

La crise actuelle a exacerbé les risques psychosociaux en entreprise. Les modifications aux horaires, la surcharge de travail, l'imposition des nouvelles façons de faire, le télétravail, la nécessité de s'adapter rapidement à de nouvelles technologies, les communications déficientes, la crainte de contracter le virus ou de contaminer les autres, le sentiment d'être peu productif lorsque



la conciliation famille-travail est difficile, voire impossible, etc., sont autant de causes de stress, d'anxiété et d'insécurité susceptibles d'engendrer des problèmes de santé mentale. Une équipe de chercheurs dirigée par Caroline Biron, professeure à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval et directrice du Centre d'expertise en gestion de la santé et de la sécurité du travail, conclut d'ailleurs, au terme d'une étude menée auprès de 1 259 Québécois actifs sur le marché de l'emploi, que 50 % d'entre eux souffrent d'un niveau élevé de détresse psychologique durant cette période de pandémie².

CERNER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ceux et celles parmi vous qui œuvrent en santé et sécurité du travail savent que l'identification des risques est un préalable à une démarche de prévention. Pourquoi ne pas intégrer l'établissement des facteurs de risque psychosociaux propres à votre organisation dans votre prise en charge de la santé et la sécurité du travail? Nombreux sont ceux qui le font déjà, me direz-vous, mais combien reviennent sur le sujet de l'anxiété, du stress, de la peur et de l'insécurité avant d'entamer un quart de travail? Discutez-vous des solutions à mettre

en place? L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a formulé des recommandations concernant la réduction des risques psychosociaux du travail en temps de pandémie³. Je suis d'avis que plusieurs de ces mesures devraient perdurer au-delà de cette crise.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, a pour sa part déjà annoncé son intention de faire reconnaître les maladies psychologiques liées au travail et ainsi faciliter l'indemnisation pour les travailleurs. Il est fort à parier que le contexte de la pandémie et ses conséquences sur la santé mentale des travailleurs encourageront le ministre à aller de l'avant avec le dépôt d'un projet de loi. Éliminer les *stresseurs* pour favoriser la santé des travailleurs et rendre les entreprises plus attrayantes c'est, du reste, précisément ce que tente de démontrer la D^{re} Caroline Duchaine, lauréate du prix Acfas-IRSST 2019⁴.

Faut-il conclure qu'un milieu de travail stressant rend malade? Il y a peut-être là un élément de réponse à la difficulté d'attirer et de retenir notre main-d'œuvre. Cette crise pourrait être l'occasion à saisir!

RÉFÉRENCES

1. CNESST. *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023*, [Fichier PDF], CNESST, c2020, 17p. www.cnesst.gouv.qc.ca/acces-information/diffusion-de-l-information/Documents/GuidePlanifPrevention_VF.pdf.
2. ULaval nouvelles. *Pandémie: près de 50% de détresse psychologique chez les travailleurs québécois*, [En ligne], 5 juin 2020. www.nouvelles.ulaval.ca/recherche/pandemie-pres-de-50-de-detresse-psychologique-chez-les-travailleurs-quebe-cois-b9ae491d599859db76dcaf5a1189cfc2.
3. INSPQ. *Recommandations concernant la réduction des risques psychosociaux du travail en contexte de pandémie - COVID-19*, INSPQ, [En ligne], c2020, 6p. www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/2988-reduction-risques-psychosociaux-travail-covid19.pdf.
4. Acfas. *Prix Acfas IRSST - Doctorat*. [En ligne]. 2019. Acfas. www.acfas.ca/node/53421/prix-irsst-doctorat/caroline-duchaine.



 **Centre patronal SST**
Formation et expertise

Facteurs de risque des LMS en télétravail : agir pour prévenir et protéger!

Mardi 27 octobre 2020, de 9 h à 12 h
Événement virtuel

Conférencier invité : Charles Côté, Ph. D.
Professeur, ergonomiste titulaire et kinésologue