



Lorena Fernández
B. Ps., DESS en SST
Conseillère en SST

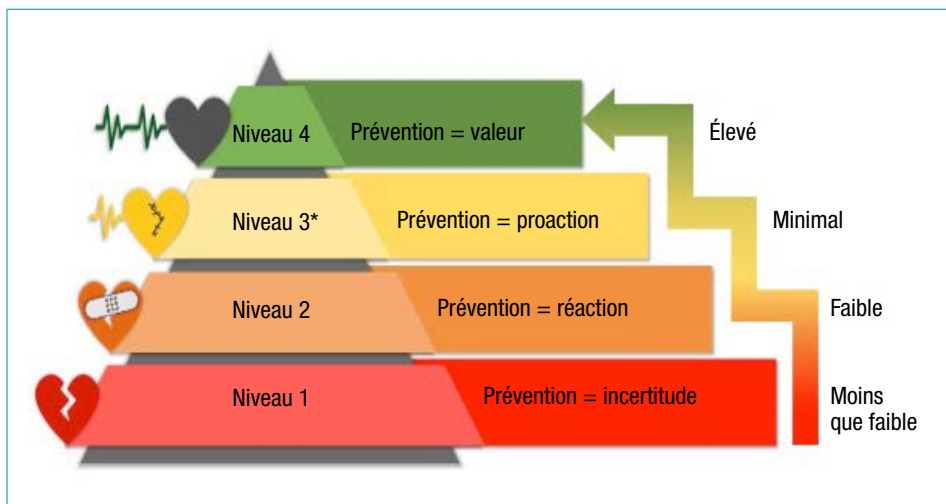
Quand il s'agit de prévention, ne laissez personne de côté!

La diversité représente une force pour de nombreuses entreprises. Pour d'autres, cela reste encore une énigme, quand elle n'est pas considérée comme une source de problèmes. Mais quel est le rapport entre la diversité et la santé et la sécurité du travail?

Au Québec, la population active est loin d'être homogène. Il existe en fait une extraordinaire hétérogénéité du capital humain, défini par des caractéristiques telles que le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'appartenance culturelle, l'état de santé, le handicap, etc. Et, considérant les tendances démographiques, cette hétérogénéité ne peut que s'accroître dans les années à venir.

Or, bon nombre de travailleurs qui composent les différentes catégories de la diversité se trouvent en situation de vulnérabilité¹ et sont plus sujets aux lésions professionnelles (physiques et/ou psychiques). Cela n'est pas forcément dû à leurs caractéristiques intrinsèques, mais plutôt à l'interaction simultanée de celles-ci avec des facteurs extrinsèques, tels que le contexte socioéconomique dans lequel ils sont ainsi que le faible niveau de prise en charge de la SST (voir la Figure 1², ci-dessous) au sein de leur environnement professionnel.

Figure 1. Niveau de la prise en charge de la SST



* Le niveau minimal nécessaire pour atteindre une bonne performance de la prise en charge de la SST correspond au niveau 3 (gestion proactive).

Cet article vise à fournir un cadre de réflexion sur la SST et la diversité. Il fournit des exemples de facteurs de risque propres à différents groupes afin de mieux prendre en compte diverses réalités et d'élaborer des plans d'action et programmes de prévention plus efficaces s'inscrivant dans une stratégie globale de santé-sécurité.

NE LAISSEZ PERSONNE DE CÔTÉ!

Permettez-moi de poser deux questions pièges aux différents acteurs qui veillent à protéger la santé et à assurer la sécurité des travailleurs. À qui s'adresse votre stratégie de prévention en matière de SST? Lors de l'élaboration de celle-ci, appliquez-vous la même formule de prévention à tous les travailleurs?

Saisir les facteurs de risque qui influent sur la santé physique et psychologique d'une diversité de groupes est primordial, car cela permet de prendre des mesures de prévention appropriées pour leur santé-sécurité.

LES FACTEURS DE RISQUE PROPRES À LA DIVERSITÉ

Voici quelques facteurs des risques associés à certaines catégories de la diversité en milieu de travail.

DIVERSITÉ CULTURELLE (PARTICULIÈREMENT LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS NOUVELLEMENT ARRIVÉS)

- Situation des personnes immigrantes sur le marché du travail (méconnaissance du marché de l'emploi, discrimination systémique, absence de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, etc.).
- Temps écoulé depuis l'entrée au pays, particulièrement pour ceux fraîchement arrivés. Plus le séjour est court, moindre est le degré d'intégration à la culture québécoise.
- Précarité du statut migratoire³ (travailleurs étrangers temporaires, demandeurs d'asile, immigrants en situation irrégulière, etc.) donnant accès à des emplois à durée déterminée seulement, soit des conditions de travail atypiques, souvent dépourvues d'avantages sociaux, etc.
- Méconnaissance de la langue française.
- Différences entre la culture des travailleurs immigrants et celle des travailleurs québécois (la perception du risque, par exemple), ce qui peut influencer les comportements face à des situations de travail dangereuses.
- Méconnaissance des systèmes qui encadrent la société québécoise, tel le régime de SST.
- Expérience professionnelle diversifiée, tels le manque d'expérience et des expériences de travail différentes.
- Religion (besoin d'adapter les horaires de travail, restrictions alimentaires, port d'équipements de protection individuels, etc.).

- Scolarité (savoirs différents qui ne s'appliquent pas au Québec : procédures, standards, etc.).
- Absence d'actions visant à lutter contre le racisme et la discrimination au travail.

DIVERSITÉ DES ÂGES

- Travailleurs de 24 ans ou moins (méconnaissance des droits et obligations en matière de SST, manque de compétences et d'expériences professionnelles, période de développement physique, cognitif et psychologique, etc.).
- Mixité générationnelle (chaque génération – baby-boomers, générations X, Y et Z, etc. – possède ses propres caractéristiques, valeurs, principes, expériences historiques, visions et attitudes à l'égard de la SST).
- Âgisme en milieu de travail (pratiques discriminatoires, remarques vexatoires, infantilisation, surprotection, questions déplacées sur la retraite, etc.).
- Changements physiques et psychiques liés au vieillissement⁴ (affaiblissement du système musculosquelettique, altérations des systèmes cardiovasculaire et respiratoire, perte de l'équilibre, troubles du sommeil, altération de la thermorégulation, déficience visuelle, diminution de la capacité auditive, etc.).
- Stress causé par l'utilisation des nouvelles technologies, selon l'âge⁵.

FACTEURS PROPRES AUX FEMMES

- Situation sur le marché de l'emploi, où les inégalités et injustices demeurent nombreuses et persistantes (écarts de rémunération avec collègues masculins, absence d'occasions de développement, etc.).
- Conciliation vie professionnelle et vie privée et rôles généralement occupés (mère, femme au foyer et travailleuse; fonctions qui ne sont pas toujours prises en compte dans le contexte professionnel).
- Professions au sein d'environnement traditionnellement à prédominance masculine⁶ (préjugés et discrimination systémique, harcèlement sexiste et sexuel, exclusion ou surprotection, etc.).
- Changements biologiques et endocriniens (cycle menstruel, grossesse et allaitement, périménopause, ménopause et postménopause). Il s'agit d'étapes chargées de symptômes physiques et émotionnels qui peuvent être exacerbés selon la réalité de chacune dans son milieu de travail.
- Violence familiale ou conjugale.
- Postes de travail, machines, instruments et équipements de protection individuels inadaptés à la morphologie des femmes.

- Environnement et conditions de travail qui touchent particulièrement la santé des femmes (maladies occupationnelles telles que les troubles musculosquelettiques, certains types de cancer, etc.).

FACTEURS PROPRES AUX HOMMES

- Secteurs dominés par des hommes, où la culture SST est déterminée par une certaine gamme de comportements hypermasculins⁷ (louanger le stoïcisme, le courage et la force physique; accepter et normaliser le risque; lésions et douleurs vues comme étant des éléments inhérents au travail).
- Changements endocriniens, tels que la déficience en testostérone entraînant souvent des changements de l'humeur, de la fatigue, l'ostéoporose, etc. des symptômes qui peuvent être exacerbés selon de type de travail effectué.
- Environnement et conditions de travail touchant particulièrement la santé des hommes (troubles musculosquelettiques, certains types de cancer, etc.).

FACTEURS LIÉS À LA DIVERSITÉ (ORIENTATION SEXUELLE ET IDENTITÉ DE GENRE, TRAVAILLEURS LGBTQ+)

- Disparités sociales, économiques et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (bas salaire, manque d'occasions d'avancement, etc.).
- Certaines étapes de vie (découverte de soi, formation d'un couple et d'une famille, relations de travail entre collègues, transition de genre [changements légaux, physiques], etc.).
- Milieu de travail peu inclusif vis-à-vis de la diversité d'orientation sexuelle et de l'identité de genre.
- Harcèlement et discrimination au travail (blagues à caractère sexuel, commentaires indiscrets ou négatifs, moqueries, etc.).
- Homophobie, lesbophobie, biphobie, transphobie et autres (attitudes négatives comme le rejet, la violence ou la haine).
- Absence de promotion des actions de sensibilisation et de lutte contre les comportements phobiques et anti-LGBT.

FACTEURS LIÉS À UN HANDICAP (INCAPACITÉS PHYSIQUES, MENTALES, INTELLECTUELLES OU SENSORIELLES)

- Difficultés d'intégration au marché du travail.
- Environnements inappropriés (dimensions inadéquates des allées piétonnes, stationnements et débarcadères, rampes d'accès, escaliers, toilettes, plans d'urgence et d'évacuation inadaptés).

- Postes de travail mésadaptés et non ergonomiques (trop haut, trop bas, absence d'outils audiotactiles ou visuels, etc.).
- Violence, hostilité et harcèlement au travail fondé sur le handicap (infantilisation et surprotection, rejet, blagues déplacées, intimidation, mauvais traitements, contrôle et surveillance exagérée à l'égard de la productivité, etc.).
- Accommodement raisonnable non conforme aux exigences de la loi.

FACTEURS LIÉS À LA NEURODIVERSITÉ

Il s'agit ici de troubles neurologiques, comme les troubles du spectre autistique, le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDHA), la dyslexie, etc.

- Exclusion sociale.
- Méconnaissance sur le concept de neurodiversité en milieu de travail.
- Absence d'accueil et de soutien envers cette clientèle visant à faciliter l'intégration.
- Environnement inadapté aux besoins spécifiques (zone de travail bruyante, absence d'accommodements raisonnables, etc.).
- Présence de neurophobie⁸ (violence ou toute forme de discrimination envers les personnes neurodiverses).

CONCLUSION

J'aimerais terminer en mentionnant une étude réalisée par l'Institute for Work & Health⁹ (basé à Toronto) sur les principaux changements à venir dans le monde du travail et les conséquences de ceux-ci pour les travailleurs vulnérables. Elle mentionne entre autres que les effets de la quatrième révolution industrielle (industrie 4.0), des changements climatiques (événements météorologiques extrêmes) et des phénomènes et crises géopolitiques, socioéconomiques et épidémiques représenteraient une menace pour la santé et la sécurité de ces travailleurs.

L'essentiel à retenir est qu'en matière de prévention, « ne laisser personne de côté » signifie agir en faveur de l'équité et de l'inclusion des travailleurs. C'est-à-dire distinguer et comprendre les différences particulières afin de personnaliser les actions préventives et d'éliminer les obstacles auxquels des groupes sont confrontés. Il faut toujours garder à l'esprit que les mêmes conditions de travail n'ont pas les mêmes effets sur la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel, car elles peuvent entraîner des conséquences variées pour différentes catégories uniques de travailleurs.

Je reprendrai aussi les paroles de ma collègue, M^{re} Maryline Rosan, qui souvent précise dans ses formations que l'« on ne doit pas gérer la SST avec égalité, mais avec équité ».

1. GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO. *Cibler les milieux où les besoins sont les plus grands*, [En ligne], 2022. [www.ontario.ca/fr/document/strategie-relative-aux-lieux-de-travail-sains-et-securitaire-en-ontario/cibler-les-milieux-ou-les-besoins-sont-les-plus-grands].
 2. CNESST. *Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail*, [En ligne], s. d. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/priseenchargesst/conditions-gagnantes-en-sante-securite-travail].
 3. GRAVEL, S. et autres. *Santé et sécurité des travailleurs qui cumulent des précarités : la lutte aux inégalités de santé attribuables au travail*, 31 mars 2016, 64 p. Repéré au <https://iss.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/31/2016/12/05-04-2016-Rapport-SGravel.pdf>.
 4. CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL. *Travailleurs vieillissants*, [En ligne], 2022. [www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/aging_workers.html].
 5. RÉSEAU GLOBAL-WATCH NETWORK. *Connecté pour travailler, pour socialiser, pour relaxer... Seriez-vous techno-stressé ?*, [En ligne], s. d. [<https://global-watch.com/fr/articles/contenus-scientifiques-global-watch-fr/connecte-pour-travailler-pour-socialiser-pour-relaxer-seriez-vous-techno-stresse>].
 6. BAnQ. *Guide pour des milieux de travail inclusifs – Une stratégie pour le maintien des femmes dans les métiers et professions à prédominance masculine*, Le regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale, c2018, 38 p. [<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3442276>].
 7. STERGIOU-KITA, Mary, MANSFIELD, Elizabeth, BEZO, Randy, et autres. *Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations*. *Safety science*, vol. 80, 2015, p. 213-220. [www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4880472/pdf/nihms5702.pdf].
 8. AUTISME ASPERGER QUÉBEC. *Neurophobie*. [En ligne], s. d. [<http://autismeaspergerquebec.com/neurophobie-neurophobia-neurodiversite-autisme-tdah-hpi-dys/>].
 9. INSTITUTE FOR WORK AND HEALTH. *Nine trends that will likely shape future of work for groups of vulnerable workers*. [En ligne], 12 avril 2021. [www.iwh.on.ca/newsletters/at-work/104/nine-trends-that-will-likely-shape-future-of-work-for-groups-of-vulnerable-workers].
- GOUVERNEMENT DU CANADA. *Soutenir la neurodiversité en milieu de travail*. [En ligne], 8 juin 2021. [www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/feuille-derable/defense/2021/06/soutenir-la-neurodiversite-en-milieu-de-travail.html].
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *La dimension de genre: Intégrer la perspective de genre dans les politiques de SST*. [En ligne], 16 mars 2015. [www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/news/WCMS_353456/lang--fr/index.htm].
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (2016, 29 septembre). *La discrimination et les attitudes négatives à l'égard du vieillissement sont nocives pour la santé*. Repéré au www.who.int/fr/news/item/29-09-2016-discrimination-and-negative-attitudes-about-ageing-are-bad-for-your-health.
- ASSOCIATION OF EQUIPMENT MANUFACTURERS (AEM). « *Generational differences present challenges, opportunities for safety culture* », [En ligne], *OSH Canada*, 20 juillet 2022. [www.ohscanada.com/generational-differences-present-challenges-opportunities-for-safety-culture/].
- STATISTIQUE CANADA. *Portrait générationnel de la population vieillissante du Canada selon le Recensement de 2021*. [En ligne], 2022. [www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021003/98-200-X2021003-fra.cfm].
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Workforce diversity and musculoskeletal disorders: review of facts and figures and examples*, EU-OSHA, c2020, 13 p. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/Workforce_diversity_MSDs_facts_figures_summary.pdf].
- INSTITUTE FOR WORK & HEALTH. *Review synthesizes differences between men, women in injury risks and outcomes*. [En ligne], 2022. [www.iwh.on.ca/newsletters/at-work/108/review-synthesizes-differences-between-men-women-in-injury-risks-and-outcomes].
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Violence et harcèlement contre les personnes handicapées dans le monde du travail*. [En ligne], 2020. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740223.pdf].
- CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL. *Portail sur le genre, le travail et la santé*. [En ligne], 2022. [www.cchst.ca/genderhealth/#workers].