

Le décroisement santé et travail à l'œuvre au Canada

L'approche globale du bien-être des personnes, dans leur environnement propre comme au travail, est mise en œuvre au Canada avec trois normes liant travail et vie de famille, santé globale de la personne dans son organisation, travail et sécurité psychologique. Des exemples de lien entre santé et travail pour les pays de la francophonie.



Marie-Claude Pelletier
Présidente du Groupe Levia,
Montréal, Canada

Elles nécessitent toutes :

- l'engagement clair de la haute direction ;
- le respect des lois et règlements applicables ;
- une responsabilité partagée (salarié-manager-entreprise-parties prenantes internes) ;
- la participation active de tous les intervenants ;
- sensibilisation et communication ;
- un processus structuré et intégré ;
- identification, évaluation des besoins et plan d'action ;
- influence sur les processus et l'environnement de travail ;
- éducation, formation des managers.

Les 3 normes québécoises

« Conciliation travail-famille »

Développée en 2010 à l'initiative du ministère québécois de la famille, elle propose 29 mesures visant à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Un pointage est attribué à chacune des mesures déployées et permet aux employeurs d'obtenir un niveau de certification correspondant au niveau de leur pointage.

« Santé et sécurité psychologique au travail »

Téléchargée 25 000 fois depuis son lancement en janvier 2013, elle fait actuellement l'objet d'un projet pilote d'implantation au sein de 42 entreprises canadiennes afin d'identifier les facteurs de succès et meilleures pratiques. Les résultats finaux seront communiqués en 2017 par la Commission canadienne de la santé mentale.

« Entreprise en santé »

Lancée en 2008 à l'initiative du « Groupe entreprises en santé », cette norme constitue la première norme à l'échelle mondiale qui adresse la santé globale

de l'individu dans son contexte organisationnel. Elle aborde 4 sphères d'interventions reconnues pour avoir un impact sur la santé physique et psychologique :

- les mesures de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- les pratiques de management ;
- les habitudes de vie des salariés ;
- l'environnement physique et social du travail.

Elle est implantée au sein de près de 500 entreprises actuellement et une soixantaine d'entreprises ont demandé la certification officielle sur une base volontaire. Plus d'une cinquantaine d'établissements du réseau de la santé à titre d'exemple, l'ont implanté.

L'approche préconisée avec « Entreprise en santé » englobe les dimensions abordées par les précédentes normes et peut agir de démarche « parapluie » de santé globale et utiliser les autres normes pour adresser de manière plus pointue des aspects de santé psychologique ou de conciliation travail-famille par exemple.

Depuis son lancement, elle a suscité beaucoup d'intérêt de la part de sociétés françaises à tel point qu'un partenariat a été établi avec l'Afnor en France de manière à rendre disponible, de façon adaptée au contexte et à la culture française, l'expérience et les outils développés au Canada. Les sociétés désireuses de s'en inspirer pour agir peuvent bénéficier d'un accompagnement, de formations et d'outils offerts par Afnor compétences. Les chefs de projets et consultants peuvent aussi obtenir une certification de compétences.



Laurence Breton-Kueny, Afnor.

Laurence Breton-Kueny, DRH du Groupe Afnor, en a piloté le déploiement en interne avec succès depuis 2010 auprès des salariés et managers du groupe grâce au soutien de sa direction générale et aux membres du comité « Santé et mieux-être » composé notamment de représentants

du personnel et du service médical. D'autres régions de la francophonie s'y intéressent aussi.

« La démarche entreprise en santé nous a permis de mettre en cohérence l'ensemble des actions réalisées et d'en mesurer l'impact pour le bénéfice des salariés, des managers et de l'organisation. »²

Pour **Denis Hardy**, président du CRIQ-BNQ³ et président de l'association « Réseau normalisation et francophonie » (RNF⁴) dont la mission est de fournir un espace



Denis Hardy, CRIQ-BNQ & RNF.

de collaboration sur de tels outils dans la francophonie. « Il est évident que pour se développer, les sociétés de la francophonie internationale ont besoin de prendre en compte la santé et la qualité de vie de leurs salariés pour se développer. De pouvoir bénéficier de normes basées sur un processus consensuel de développement maximise les chances de succès de l'opération. »⁵

« Les sociétés de la francophonie internationale ont besoin de prendre en compte la santé et la qualité de vie de leurs salariés pour se développer »



Photo Marc Cabréteau via Flickr (CC)

2. Propos recueillis par l'auteur le 8 décembre 2015.
3. Cf. www.criq.qc.ca
4. Cf. www.associationrnf.org
5. Propos recueillis par l'auteur le 1^{er} décembre 2015.

Champs ElectroMagnétiques Et Environnement



10 ANS D'EXPERIENCE dans le mesurage et l'analyse des champs électriques et magnétiques générés par la basse fréquence et les hyperfréquences.

Mesurages • expertise • normes
principe de précaution • valeurs limites d'exposition
valeurs déclenchant l'action • analyse • solutions...

Nouvelle obligation des employeurs

« L'employeur évalue tous les risques pour les travailleurs dus aux champs électromagnétiques sur le lieu de travail et, si nécessaire, mesure ou calcule les niveaux des champs électromagnétiques auxquels les travailleurs sont exposés. »

Extrait de : « Obligations des employeurs » chapitre II, article 4 de la Directive 2013/35/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs dus aux agents physiques (champs électromagnétiques).

Lambert Jean-Pierre

Expert indépendant en environnement électromagnétique
Conseiller en prévention
Certifié en expertise environnementale

+32 2 366 17 12

info@cemee.be

www.cemee.be