

# Québec-France, QVT-SST, similitudes et différences...



Depuis plusieurs années déjà, la France et le Québec entretiennent des liens de collaboration sur le sujet de **la prévention, la promotion de la santé et la qualité de vie au travail**.

**Nous avons pensé que pour ce premier article, il serait intéressant de présenter quelques similitudes et différences.**

**Marie-Claude Pelletier**

Présidente du Groupe Levia, Montréal, Canada

## Commençons par établir quelques grandes similitudes

### Un mouvement est lancé

On commence à agir. L'ampleur de l'impact de ne rien faire est grand (absentéisme, présentéisme/perde de productivité, niveau d'engagement du personnel, etc.). Les employeurs américains sont depuis quelques décennies déjà bien impliqués étant donné les coûts des soins de santé qu'ils absorbent. Les Canadiens ont débuté depuis quelques années et ce sont même doté de plusieurs outils consensuels pour guider l'action des employeurs. Du côté français, on commence à voir quelques employeurs qui abordent les notions de bien-être, de santé globale et de qualité de vie au travail (QVT), mais ce sont des initiatives encore assez isolées.

### La nécessité d'un langage commun

Une certaine éducation est souhaitable afin de parler le même langage

(« santé-sécurité » vs « qualité de vie ») et coconstruire sur l'expérience des uns et des autres. Les termes, actions et conditions de succès ont besoin d'être mieux définis et communiqués.

### L'impact du vieillissement de la population

Le vieillissement de la population oblige à revoir l'impact des maladies chroniques sur la productivité, l'organisation du travail, la couverture des risques de maladie, et en conséquence des services à offrir.

### Des solutions à conforter

Des solutions existent, mais ne sont pas encore souvent supportées par des évidences absolues de retour sur investissement. Aucune « recette miracle » n'existe et un exercice de réflexion organisationnelle, nécessitant une bonne dose de courage managérial, est nécessaire. C'est le cas... des deux côtés de l'Atlantique!

## Quelques différences

### Vie privée & vie professionnelle, probablement la plus grande différence

En matière de santé au travail, les Canadiens agissent dans une logique de responsabilité partagée, où l'employeur a son rôle à jouer, mais où l'employé a aussi son rôle à jouer. Au Canada, le salarié sera ouvert, voire demandeur et preneur de solutions, formations et outils pour l'aider à changer ses comportements (alimentation, activités physiques, sommeil, addictions, tabagisme, stress, etc.).

L'accès au système de santé et aux mesures de prévention étant plus difficile qu'en France, le fait d'offrir des solutions sur les lieux de travail est bien reçu. On prendra aussi davantage en considération dans l'offre de services les aspects de la vie personnelle qui peuvent avoir un impact sur le bien-être et la performance au travail comme vivre un divorce, avoir des problèmes financiers personnels, prendre soin d'un proche malade.

Cette responsabilité partagée est culturellement plus difficile à aborder en France car elle est perçue comme une intrusion dans la vie privée des gens.

« **en matière de santé au travail, les Canadiens agissent dans une logique de responsabilité partagée, où l'employeur a son rôle à jouer, mais où l'employé a aussi son rôle à jouer** »

## La personnalisation de l'offre de soutien au salarié

Parmi les tendances les plus structurantes en Amérique du nord, la personnalisation de l'offre de soutien en fonction des besoins du salarié est sans doute celle qui marquera le plus le domaine.

On commence à observer de tels développements, mais surtout aux États-Unis. En fonction des informations transmises par le salarié via un questionnaire personnel et confidentiel, la prise de données biométriques, les intérêts, besoins et intentions de changement manifestés par le personnel, l'employeur sera en mesure d'offrir une variété personnalisée de services et d'outils. Plus l'offre correspondra aux réels besoins du salarié dans toutes les sphères de sa vie, plus le changement sera facilité et l'impact financier et humain positif.

## L'implication des organisations gouvernementales, paragouvernementales et des représentants des salariés

En France, les gouvernements et groupe sociaux ont entrepris plusieurs phases de discussion et ententes émanant d'un dialogue social sur le sujet. L'Anact est particulièrement impliquée et développe des outils forts intéressants sur le sujet. La DGT émet des directives et recommandations. Les représentants des salariés peuvent intervenir au niveau des Comités d'Entreprises et des discussions sur le plan national.

Au Canada, hormis le milieu universitaire qui développe quelques guides, ce sont surtout les entreprises privées qui proposent des solutions ainsi que certaines ONG. Les représentants de salariés interviennent parfois au niveau local au sein de l'entreprise pour laquelle ils travaillent, que ce soit dans le choix de la couverture de services offerts par l'assurance ou dans le choix des activités à déployer.

## Une action positive, volontaire et constructive, vs une intervention obligatoire

Les instances européennes et françaises imposent un certain nombre de mesures et obligations législatives en France.

Le Canada aborde le bien-être au travail sur une base volontaire et constructive. La motivation de l'employeur sera donc d'autant plus grande que les avantages humains et financiers qu'il y percevra, d'où la nécessité de faire beaucoup de sensibilisation et de monter des « *business case* » qui sauront convaincre l'employeur d'investir de manière proactive.

## Les services et dispositifs internes relatifs à la santé et au bien-être du salarié

En France, la présence de médecins du travail constitue un pilier porteur pour favoriser le bien-être des salariés. Au Québec, la pénurie de médecins, non seulement en milieu de travail, mais dans le système en général, rend l'accès à des services de base plus difficiles.

Nous sommes tous confrontés aux impacts grandissants de la non-santé ou du mal-être au travail. Plusieurs méthodes et moyens existent pour passer à l'action et tenter d'en limiter les impacts, voire de favoriser un milieu de travail sécuritaire, sain et motivant. Nous aborderons dans le prochain article, quelques outils qui ont été développés par le Canada, dont certains commencent à être utilisés ici en France. ■

« Le Canada aborde le bien-être au travail sur une base volontaire et constructive. »



D'après photo iStock/Québec, via Flickr (CC)