

Dangers professionnels et gestion des risques dans l'industrie minière canadienne

L'industrie minière est depuis longtemps le principal catalyseur de la croissance économique au niveau national et mondial, mais elle a récemment gagné en importance en tant que fournisseur de matières premières essentielles à la transition vers les énergies vertes. Néanmoins, **les résultats suggèrent que cet élément vital risque de s'effondrer, en raison de conditions de travail mortelles, d'une pénurie « persistante » de main-d'œuvre qualifiée et d'une réputation ternie.**

Pour renforcer leur positionnement sur le marché en 2024 et au-delà, de nombreux experts du secteur ont appelé à l'adoption d'un **esprit du risque** et à la promotion d'une **culture de la sécurité** au travail. Cela implique non seulement les aspects traditionnels de la gestion des risques (par exemple, l'identification, l'analyse, la réponse), mais aussi l'**implication active et la coopération du personnel**. Il faut adopter une **approche plus collaborative et globale en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés** : une approche dans laquelle :

- Les risques sont communiqués ouvertement et efficacement aux employés, de tous les niveaux
- Les préoccupations des salariés sont entendues et prises en compte à tous les niveaux
- Les employés se sentent bien informés et habilités à protéger leur propre bien-être et celui de leurs pairs
- Les dirigeants font preuve d'un engagement fort en faveur de la sécurité et du bien-être sur le lieu de travail
- L'apprentissage continu, l'écoute active et la capacité d'adaptation sont valorisés et pratiqués par tous

Cette approche repose sur l'idée que les risques professionnels, même dans un espace de travail tel que celui de l'industrie minière, exigent des **changements culturels** autant, sinon plus, que des changements environnementaux. En effet, les risques professionnels ne peuvent jamais être totalement éliminés; de même que la gestion des risques est un processus continu, le développement ou l'évolution des risques l'est également. Ainsi, si l'on se concentre sur les politiques et les procédures sans se préoccuper des personnes et de leur perception, on ne parviendra pas à faire avancer la réduction des dommages à long terme.

Les personnes doivent être conscientes des risques pour leur santé et leur sécurité. En outre, elles doivent être informées de ce qu'elles peuvent *faire* pour réagir et être rassurées sur les mesures qu'elles *peuvent* prendre pour gérer et atténuer les risques. Lorsque les employés, inspirés par leurs pairs et leurs dirigeants, se sentent **maîtres** de leur environnement et de

leur bien-être et qu'ils se sentent **soutenus** dans leurs efforts pour protéger et préserver leur santé et leur sécurité, les risques professionnels et les préjudices peuvent *alors* être réduits.

Cultiver une culture du risque et de la sécurité sur le lieu de travail : Le rôle et les avantages d'un programme de bien-être holistique

Cela dit, pour qu'une culture de la sécurité évolue sur le lieu de travail, les chercheurs estiment que plusieurs acteurs doivent être impliqués. Il s'agit en particulier de :

- **Dirigeant/responsables**
- **Employés/représentants des employés**
- **Parties externes, par exemple, professionnels de la santé et fournisseurs de solutions de bien-être**

Pour qu'une main-d'œuvre soit réellement consciente des risques et capable d'y répondre, les employés et leurs dirigeants doivent être **correctement informés et formés**; ils doivent **avoir confiance en leur équipe et leur direction**; ils doivent être **ouverts, honnêtes et transparents les uns envers les autres**; et ils doivent avoir **accès aux outils ou aux ressources** nécessaires pour répondre à leurs **besoins mentaux, physiques et pratiques**, sous peine de créer de nouvelles perturbations sur le lieu de travail ou d'aggraver celles qui existent déjà.

Dès lors, la nécessité d'un partenariat avec un **fournisseur de solutions de bien-être** devient évidente. Grâce à ce partenariat, les organisations, et leur personnel, ont accès à des services de soutien individuels et organisationnels qui visent à :

- Renforcer la résilience
- Renforcer les liens internes
- Établir des voies de communication claires
- Identifier les risques et les dangers en milieu de travail
- Promouvoir la sensibilisation aux risques ou aux dangers potentiels ou existants
- Améliorer les capacités d'adaptation des employés
- Collaborer avec les dirigeants sur des stratégies efficaces de prévention et de réponse adaptées à leur lieu de travail

Dans le contexte de l'industrie minière, les services essentiels comprennent notamment :

Soutien éducatif : Solutions de formation, d'apprentissage et de perfectionnement

Formation des employés, des cadres et des dirigeants : Pour créer un environnement de travail sûr, il est essentiel de savoir quels sont les facteurs qui rendent le lieu de travail sûr ou

dangereux. Sur les sites miniers, certains des principaux types de risques ou dangers professionnels sont les suivants :

1. **Maladie aiguë ou tardive** causée par une exposition prolongée à des produits chimiques ou à des particules nocives (cyanure, mercure, plomb, silice, poussière, méthane et fumée)
2. **Déficiences sensorielles** dues à une exposition prolongée à des bruits forts, à l'éclairage artificiel, au stress thermique
3. **Troubles musculo-squelettiques** provoqués par les risques ergonomiques (par exemple, les postures contraignantes, les mouvements répétitifs, le soulèvement de charges lourdes, les accroupissements ou les flexions prolongés)
4. **Blessures physiques** causées par des accidents ou des chutes, des incendies, des chutes de pierres, des inondations, des électrocutions, des risques de piégeage, des hauteurs, etc.
5. **Traumatisme psychologique** dû à des accidents ou des tragédies sur le lieu de travail, à la violence, au harcèlement ou à l'agression (en particulier sexuelle), à des troubles sociaux ou politiques et à d'autres conditions culturelles toxiques

À cette fin, les employeurs pourraient collaborer avec des prestataires pour proposer des formations sur des sujets pertinents tels que :

- Faire face aux maladies graves
- Sensibilisation au handicap
- Sécurité comportementale
- Gestion du stress
- Identification des dangers, communication et intervention
- Premiers soins
- Travail d'équipe
- Protection respiratoire
- Suivi sanitaire
- Adopter des habitudes saines sur le lieu de travail
- Adopter des habitudes saines à la maison
- L'importance du sommeil, d'une alimentation saine, de l'exercice physique et du repos

- Réagir à l'intimidation et au harcèlement
- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Et pour les responsables et les dirigeants, des sujets tels que :

- Diriger en période de crise
- Gérer les risques psychosociaux au travail
- Reconnaître les signes de difficultés (et ce qu'il faut faire)
- Résoudre les conflits
- Leadership centré sur les personnes
- Soutenir la résilience pendant/après les événements traumatiques
- Fournir des aménagements et un soutien au personnel en détresse
- Communication efficace
- Écoute active
- Établir des objectifs en collaboration

Programme des ambassadeurs du bien-être : La mise en œuvre d'un programme d'ambassadeurs du bien-être, dans le cadre duquel des employés exemplaires sont formés pour identifier les signes de détresse ou de danger, converser avec leurs collègues en difficulté ou les défendre, indiquer aux autres employés le soutien adéquat et établir une ligne de communication claire entre la direction et le terrain, peut également s'avérer très efficace pour atténuer les risques sur un site minier.

Soutien à l'identification, à l'évaluation et au suivi des risques

Dépistages de santé biométriques : Comme nous l'avons mentionné, l'un des principaux risques inhérents à l'industrie minière est celui des maladies professionnelles causées par l'exposition à des substances nocives. Souvent, ces maladies se développent plus tard dans la vie et/ou de manière asymptomatique jusqu'à ce qu'elles atteignent des stades plus avancés, **ce qui constitue une menace sérieuse pour la santé et le bien-être des employés qui ne reçoivent pas le diagnostic et le traitement nécessaires pour éviter des conséquences graves.**

Cela dit, pour prévenir ou atténuer efficacement ces maladies, il est essentiel de recourir à des examens de santé biométriques, qui peuvent fournir aux entreprises des renseignements précieux sur les problèmes médicaux actuels et potentiels, sur les risques de maladies évitables encourus par les travailleurs et sur les stratégies envisageables pour améliorer la santé.

Évaluations du bien-être : Parallèlement aux examens de santé, les évaluations sur le lieu de travail, comme le Workplace Stress Check ou l'évaluation de la résilience, sont également essentielles pour les employeurs qui souhaitent instaurer une culture de la sécurité, car elles mesurent l'*impact* que les différentes conditions de travail peuvent avoir sur la santé mentale et comportementale des employés, ou même simplement sur l'état de santé mentale et comportementale des employés dans son ensemble. Cela permet aux employeurs de mettre en évidence les principaux problèmes en se basant sur les *perceptions et les expériences vécues par les employés*, plutôt que sur une recherche généralisée qui pourrait ne pas représenter fidèlement les conditions de leur site de travail spécifique. Cela aide non seulement les dirigeants à déterminer les interventions ou les solutions qu'ils doivent privilégier, mais aussi à dresser un tableau clair de la manière dont les employés peuvent être impliqués dans le processus, en mettant en évidence les points forts et les possibilités d'amélioration en ce qui concerne les stratégies d'adaptation, les aptitudes et les compétences de chacun.

Ligne de conformité : En contribuant à promouvoir une culture de la sécurité, tant physique que psychologique, les lignes de conduite permettent aux employés de faire part, en toute *sécurité* et en toute *confidentialité*, de leurs préoccupations concernant des problèmes éthiques sur le lieu de travail à une tierce personne de confiance. Cela permet non seulement de mieux identifier les risques tels que les problèmes environnementaux, les atteintes à la santé, la violence ou le harcèlement, ou encore les conflits interpersonnels, mais aussi de renforcer le moral et la culture du lieu de travail en réaffirmant l'engagement des dirigeants en faveur de la transparence, de la sécurité et de l'intégrité.

Solutions pour la santé mentale, physique et pratique

*Une fois que les organisations ont sensibilisé les employés aux risques professionnels et identifié les dangers sur le lieu de travail, elles peuvent mettre en œuvre des **solutions ciblées** pour améliorer et protéger la santé, la sécurité et le bien-être des employés, telles que :

- **Accompagnement en matière de bien-être :** Promouvoir l'amélioration globale du mode de vie des salariés, notamment dans des domaines clés tels que la nutrition, la forme physique, le sommeil, la gestion du stress, le sevrage tabagique et le rétablissement après une maladie ou une blessure.
- **Réadaptation et aide au retour à l'emploi :** S'attaquer aux risques psychosociaux courants tels que la fatigue, l'épuisement professionnel, le stress chronique, les blessures et les maladies, et aider les employés concernés à se rétablir complètement et à reprendre complètement le travail.
- **Soutien psychologique sur place :** Fournir aux employés un moyen direct et facile d'accéder à un soutien psychologique à court terme, sans rendez-vous et continu, ainsi qu'à des références utiles à l'ensemble des services de bien-être de leur employeur.

- **Équipes d'intervention en cas d'incident critique et de traumatisme** : Fournir aux employés et à leurs responsables un soutien et des conseils tenant compte des traumatismes pendant et après un événement traumatisant sur le lieu de travail, y compris un soutien sur le moment, des références à la communauté, des fiches de conseils et une planification après l'incident.