



UNIVERSITY
OF ALBERTA

UNE CULTURE DE SOINS

Plan d'action de l'Université
de l'Alberta pour la sécurité

2023-25





Table des matières

Sommaire Exécutif	3
Introduction	6
Modèle de Hudson pour l'évaluation de la culture de sécurité	9
Quatre piliers	11
État Actuel	12
État Final	15
Lacunes	17
Initiatives et Mesures	20
Mesures fondamentales	20
Initiatives	21
Prochaines Étapes	28
Remerciements	29
Annexe A : Commentaire sur l'analyse des lacunes – De l'état actuel à l'état final futur	30

L'Université de l'Alberta, ses bâtiments, ses laboratoires et ses stations de recherche se situent principalement sur les terres des peuples autochtones cris, pieds-noirs, métis, sioux nakotas, iroquois, dénés, ojibwés/saulteaux/anichinabés; des terres qui sont désormais connues comme faisant partie des Traités 6, 7 et 8, et du territoire traditionnel des Métis. L'Université de l'Alberta respecte la souveraineté, les terres, les histoires, les langues, les systèmes de savoir et les cultures des Premières Nations, des Métis et des Inuits.



SOMMAIRE EXÉCUTIF

La sécurité est une exigence fondamentale du milieu du travail. Traditionnellement, les blessures physiques étaient l'indicateur de la sécurité au travail. Cependant, nous vivons et travaillons dans une époque inédite qui a résulté en de grands changements, et les environnements professionnels d'aujourd'hui présentent également des dangers pour la sécurité psychologique et culturelle du personnel.



À l'Université de l'Alberta, la création d'un environnement professionnel sécuritaire à travers notre Une Université est une question multidimensionnelle qui requiert que l'on porte particulièrement attention à plusieurs facteurs. La sécurité implique non seulement l'environnement physique, mais aussi le bien-être psychologique et culturel, qui constitue un aspect aussi essentiel du sentiment de sécurité sur le lieu de travail.

Une culture de soins est un plan d'action compréhensif pour la sécurité. N'importe quelle organisation, y compris l'université, est fondamentalement responsable de maintenir la sécurité de l'environnement professionnel. Le point central de ce document est la sécurité physique. Cependant, en créant une culture de soins, nous devons reconnaître qu'un environnement professionnel sécuritaire au niveau psychologique et culturel est aussi notre responsabilité.

Une culture de soins comprend trois éléments : la sécurité physique, la sécurité psychologique, et la sécurité culturelle.

La sécurité physique signifie que les dangers physiques d'un environnement sont identifiés, évalués et contrôlés grâce à un ensemble de mesures d'élimination/de substitution, d'ingénierie, d'administration et d'équipement de protection individuelle afin de prévenir les blessures corporelles, les maladies chez une personne, ou les dommages à des biens ou à l'environnement.

La sécurité psychologique signifie qu'« un environnement professionnel promeut le bien-être psychologique du personnel et travaille activement à prévenir les préjudices à la santé psychologique du personnel, y compris ceux causés de façon négligente, irresponsable ou intentionnelle » (Standard national CSA, 2013). Il s'agit de « la conviction qu'une personne ne sera ni punie ni humiliée pour avoir exprimé ses idées, inquiétudes, ou erreurs, et que l'équipe est libre de prendre des risques interpersonnels. » (Edmondson, 1999).

La sécurité culturelle signifie que le personnel est libre de se comporter de manière authentique sur le lieu de travail. Le personnel devrait se sentir en sécurité quelle que soit la façon dont il s'identifie en tant qu'être humain. Les employé-e-s (et les étudiant-e-s) de l'université ont des identités diverses, qu'il s'agisse de leur genre, de leur foi, de leur mobilité, de leur langue ou de leur culture. Aucun-e employé-e ne devrait avoir à masquer son identité authentique. Chaque employé-e devrait se sentir accepté-e et respecté-e pour la personne qu'il ou elle est, quelle que soit la complexité de son identité, et pour toutes les contributions uniques qu'il ou elle apporte à l'environnement professionnel.

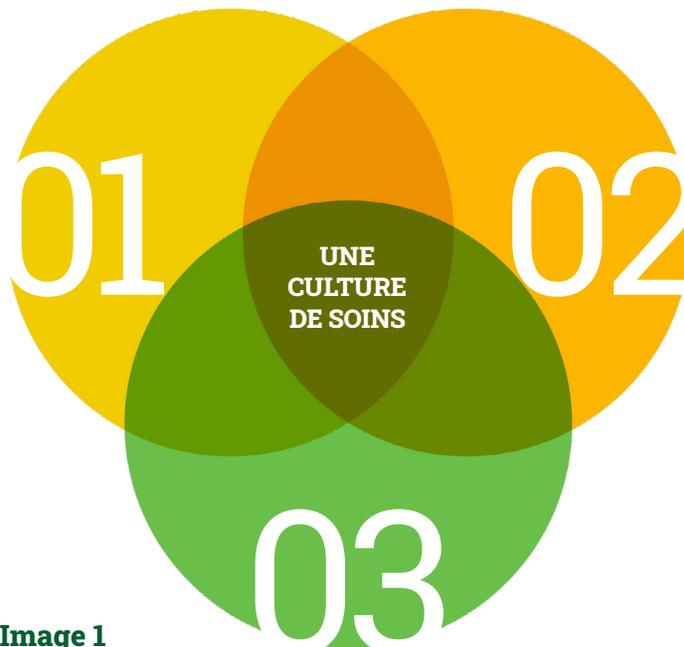


Image 1

Afin de reconnaître les lacunes de l'université en matière de culture sécuritaire, l'administration universitaire a établi un comité consultatif sur la stratégie de sécurité (comité consultatif), et un groupe de travail associé. Le mandat du comité consultatif était de développer un plan d'action compréhensif de trois ans qui ferait de la santé et de la sécurité une valeur fondamentale au sein de l'université.

Ce plan s'appuie sur le système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement de l'université (SGSSE), sur sa politique en matière de discrimination, de harcèlement et de devoir d'aménagement, et sur l'engagement du Président Flanagan à ce que les comportements sécuritaires deviennent la responsabilité partagée du corps professoral, du personnel, des étudiant-e-s, des entrepreneur-se-s et des visiteur-se-s de l'Université de l'Alberta. Dans le cadre du développement de ce plan, le comité consultatif a adopté le modèle de Hudson afin d'évaluer la culture de sécurité actuelle, et de faire le suivi des progrès à travers cinq niveaux de maturité de la culture de sécurité jusqu'à un état final où **chacun-e est responsable de sa performance en matière de sécurité et de celle des autres.**

Le comité consultatif et le groupe de travail ont utilisé un cadre comprenant quatre piliers pour identifier les lacunes actuelles en matière de culture de sécurité, et ont proposé une série d'initiatives pour les combler au moyen de mesures appropriées de suivi des progrès. Enfin, ce rapport présente les façons dont ces initiatives recommandées seront mises en œuvre.

1. PHYSIQUE

- Une culture de soins : plan d'action pour la sécurité
- [Formation obligatoire](#)
- [Stratégie intégrée de gestion des biens](#)
- [Évaluation de la sécurité](#)

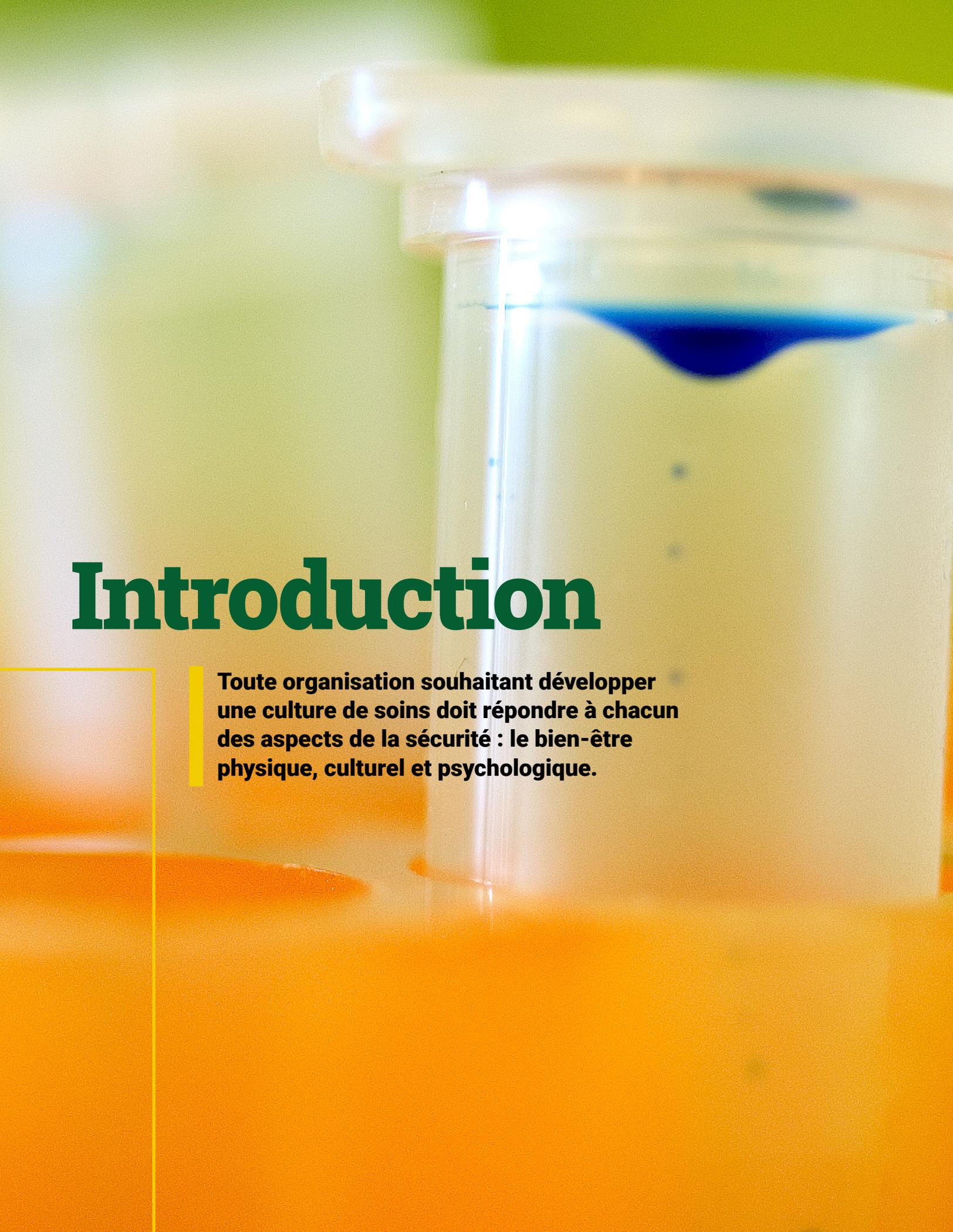
2. PSYCHOLOGIQUE

- [Prévention et réponse aux violences sexuelles et liées au genre](#)
- [Charte de l'Okanagan](#)
- [Charte de Scarborough](#)
- [Cadre pour la prévention du suicide](#)
- [Plan stratégique pour une université en bonne santé](#)
- [Discrimination, harcèlement et devoir d'aménagement](#)
- [Ressources en matière de santé et de bien-être](#)

3. CULTUREL

- [Plan stratégique autochtone](#)
- [Plan stratégique pour l'équité, la diversité et l'inclusivité](#)

Le succès de la mise en œuvre du plan d'action sera un effort coordonné, avec des responsabilités communes à travers l'université, qui mènera à une culture de sécurité robuste et intégrée. Ce plan respecte la promesse faite par l'université de diriger avec intention, et reconnaît que les personnes sont la fondation du succès de cette institution dans notre mission essentielle de recherche, d'enseignement et d'engagement communautaire. La sécurité, en tant que valeur organisationnelle de base avec une culture de sécurité véritablement intégrée, renforce cette fondation en assurant que la sécurité (physique, psychologique et culturelle) de nos personnes est au centre de tout ce que nous faisons.



Introduction

Toute organisation souhaitant développer une culture de soins doit répondre à chacun des aspects de la sécurité : le bien-être physique, culturel et psychologique.

L'Université de l'Alberta possède un **Système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement (SGSSE)**, qui vise à promouvoir et à maintenir la sécurité de la communauté universitaire. L'importance de ce système est appuyée par l'engagement de notre président envers Une Université et une université sécuritaire qui est la responsabilité partagée du corps professoral, des employé·e·s, des étudiant·e·s, des entrepreneur·se·s et des visiteur·se·s. Il s'agit à la fois d'une obligation légale et éthique, et, en tant que membres d'une communauté universitaire, nous devons travailler ensemble.

En réponse à une augmentation des quasi-accidents sérieux signalés et évitables en 2021-22, et pour reconnaître ses lacunes en matière de culture de sécurité, l'université a établi un comité consultatif sur la stratégie de sécurité (le « comité consultatif »). Le comité consultatif, un groupe de travail associé et d'autres parties prenantes constituent un large échantillon représentatif de la communauté universitaire, engageant étudiant·e·s, employé·e·s et professeur·e·s (voir la section des remerciements, page 19).

Le comité consultatif reconnaît que la communauté universitaire comprend bien et possède une expérience concrète de gestion de tous les aspects physiques de la sécurité. En ayant cette force à l'esprit, le point d'intérêt initial du plan d'action est la sécurité physique du personnel, tout en assurant que les initiatives identifiées dans ce rapport soient coordonnées, intégrées et ne dupliquent pas les plans en cours qui visent à développer le bien-être culturel et psychologique à travers l'université.

Présentement, plusieurs initiatives universitaires sont en cours pour aborder le bien-être culturel et psychologique :

- Depuis la publication du rapport de la Commission de vérité et réconciliation en 2015, plusieurs personnes travaillent à répondre aux appels à action, et à renforcer la capacité à apprendre ces vérités et à participer à la réconciliation. Nous reconnaissons que les peuples autochtones continuent de faire face à des difficultés enracinées, y compris les biais et la discrimination qui ont un impact sur leur sécurité, leur santé, leur bien-être et leur capacité à progresser. Ainsi, Une culture de soins appuie le plan stratégique autochtone ***Braiding Past, Present and Future: University of Alberta Indigenous Strategic Plan***. Le plan de cinq ans guide des mesures pour assurer que les identités, langues, cultures et visions du monde autochtone soient reflétées dans tout ce que l'université accomplit. Le plan inclut des mesures concrètes pour réautonomiser l'identité autochtone, ses langues, ses cultures et ses visions du monde. En mettant au premier plan le droit à l'autodétermination, le plan clarifie également que ses objectifs, ainsi que toutes les initiatives autochtones de l'université, doivent être menés par des autochtones.
- Notre culture de soins inclut également l'équité, la diversité et l'inclusivité, et appuie pleinement le plan stratégique de l'université pour l'équité, la diversité et l'inclusivité (EDI) ***Strategic Plan for Equity, Diversity and Inclusivity (EDI) plan***. Ce plan stratégique vise à intégrer l'équité, la diversité et l'inclusivité dans la culture de la communauté de l'Université de l'Alberta, de la base aux niveaux les plus élevés. Il établit des orientations stratégiques et des responsabilités aux niveaux les plus hauts, qui sont destinées à donner aux facultés, départements et services administratifs à travers l'université le pouvoir de développer et de mettre en œuvre leurs propres plans et initiatives EDI. Il propose une série de structures et d'approches avec des résultats désirés explicites qui appuieront les efforts à travers notre communauté alors

que nous cherchons à nous diversifier, et à devenir plus équitables et inclusif-ve-s. Il ne s'agit cependant pas d'un plan descendant; pour atteindre nos objectifs, chaque membre de l'université a un rôle à jouer.

- Nous nous engageons à renforcer nos efforts pour assurer le bien-être mental robuste de tout notre personnel en proposant des programmes et des services de prévention compréhensifs.
 - L'université est signataire de la Charte de l'Okanagan : [Okanagan Charter: An International Charter for Health Promoting Universities and Colleges](#) qui appelle les institutions postsecondaires à intégrer la santé dans tous les aspects de la culture des campus, et de mener des actions et des collaborations pour promouvoir la santé aux niveaux local et mondial.
 - Une nouvelle version du plan stratégique pour une université en bonne santé [Healthy University Strategic Plan](#) est en cours de développement, afin de favoriser des environnements de travail, d'apprentissage et de vie sains pour les étudiant-e-s, les professeur-e-s et les employé-e-s.
 - Le département des ressources humaines, de la santé, de la sécurité et de l'environnement (RHSSE) mène actuellement le développement d'un plan pour le bien-être mental au travail. Le plan adoptera une approche holistique, centrée sur l'action du bien-être mental au travail.
 - Le RHSSE continue de développer sa large gamme de programmes et de services en matière de [santé et bien-être](#) pour le personnel.
- Le bureau du doyen des étudiant-e-s offre des [programmes et services exhaustifs](#) en matière de santé et de bien-être général aux étudiant-e-s, y compris aux étudiant-e-s employé-e-s.
 - La politique et les processus de réponse aux violences sexuelles et liées au genre (VSG) de l'université seront largement modifiés (dans l'attente d'une approbation de la gouvernance). L'université a fait des progrès, et continue d'en faire, pour mieux appuyer une culture de consentement et une communauté de soutien.
 - En s'alignant sur les changements à venir en matière de politiques VSG, le code de conduite des étudiants réorientera son attention sur la conduite académique et l'intégrité, grâce à de nouveaux processus qui appuieront le succès académique dans un environnement d'enseignement et d'apprentissage dynamique.

Il est aussi reconnu que la sécurité est liée à l'infrastructure de l'université et à sa stratégie de gestion intégrée des biens [Integrated Asset Management Strategy \(IAMS\)](#). L'intégration des initiatives telles que le plan stratégique autochtone, la IAMS et ce plan d'action sera achevée à travers le processus de planification de la mise en œuvre, qui aura lieu lors de la prochaine étape de ce projet. La mise en œuvre du plan comblera effectivement cet écart qui existe entre la sécurité physique du personnel et la sécurité entière de l'individu.

Ce rapport identifie le modèle utilisé pour évaluer la culture de sécurité physique de l'université, les lacunes actuelles dans la culture de sécurité, les initiatives proposées pour combler les écarts, la façon dont les progrès seront mesurés, et dont le contenu de ce rapport sera mis en action.

An archaeological excavation site. In the foreground, a worker in a purple camouflage jacket is kneeling and working in a trench. To the right, another worker in a green jacket is sitting on the ground. Various tools, including shovels, trowels, and brushes, are scattered around. There are also some bags and containers. The ground is dark and appears to be soil or mud.

Modèle de Hudson pour l'évaluation de la culture de sécurité

Différents modèles sont utilisés pour évaluer la culture de sécurité d'une organisation, et pour appuyer le passage d'un niveau à un autre.

L'un de ces modèles, le modèle de Hudson pour l'évaluation de la culture de sécurité (le « modèle de Hudson »), a été adopté par le comité consultatif pour permettre le développement de ce plan d'action.

Le **modèle de Hudson** identifie cinq niveaux dans la culture de sécurité d'une organisation, allant d'une très mauvaise culture de sécurité à une culture de sécurité cohérente. Il s'appuie sur quatre piliers pour faire avancer la culture de sécurité :

- Adhésion et alignement organisationnel
- Autonomisation des employé·e·s
- Reconnaissance et récompenses
- Systèmes de signalement

Le modèle de Hudson met l'accent sur le fait que si une organisation souhaite fondamentalement renforcer sa culture de sécurité, elle doit non seulement avoir des systèmes en place pour gérer tous les dangers¹ et exigences externes/internes (c-à-d. un système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement), mais ces systèmes doivent également systématiquement être utilisés en tant que fondation à travers l'organisation entière (c-à-d. par tous les portfolios, facultés, départements, services et laboratoires).

Le tableau 1 détaille les cinq niveaux de la culture de sécurité d'une organisation tels que définis par le modèle de Hudson. La majorité d'une organisation doit progresser jusqu'au niveau 3 afin de pouvoir initier un changement réussi en matière de culture de sécurité aux niveaux 4 et 5.

Tableau 1 : les cinq niveaux du modèle de Hudson pour la culture de sécurité

1	Pathologique	Qu'est-ce que ça peut bien faire, du moment qu'on ne se fait pas prendre ?	État Final Chacun·e est responsable de sa performance en matière de sécurité et de celle des autres.
2	Réactif	La sécurité est importante, on fait beaucoup de choses chaque fois qu'on a un accident.	
3	Calculatif	Nous avons des systèmes en place pour gérer tous les dangers.	
4	Proactif	Le leadership et les valeurs en matière de sécurité permettent des progrès continus.	
5	Générateur	La sécurité, c'est la façon dont on mène nos affaires ici.	

¹ Les dangers au travail peuvent inclure des dangers biologiques, chimiques, d'irradiation, physiques, psychologiques (p.ex. comportements inappropriés) et culturels/sociaux (p.ex. compréhension commune des différences culturelles).



Quatre Piliers

La capacité à renforcer une culture de sécurité est fondée sur les piliers suivants (**Tableau 2**), qui servent de cadre organisationnel à travers ce plan. Il est important de noter que les piliers ne sont pas séquentiels, et sont souvent interreliés, ce qui signifie que l'université doit considérer et agir sur la base des quatre piliers pour qu'un changement culturel réussi puisse avoir lieu.



Tableau 2 : Les quatre piliers du modèle de Hudson pour la culture de sécurité

<p>Adhésion et alignement organisationnel</p>	<p>Engagement des plus hauts niveaux du leadership institutionnel envers les employés·e-s responsables et de première ligne, appuyé par des structures et processus en matière de santé, de sécurité, et d'environnement.</p>	
<p>Autonomisation des employés·e-s</p>	<p>Chaque niveau de l'organisation s'engage à et possède les compétences pour renforcer les pratiques en matière de santé et de sécurité, et est à l'aise de parler de ou d'interrompre les pratiques dangereuses (physiquement, culturellement et psychologiquement).</p>	
<p>Reconnaissance et récompenses</p>	<p>Des systèmes qui encouragent et célèbrent les comportements et pratiques sécuritaires.</p>	
<p>Systèmes de signalement</p>	<p>Des systèmes qui permettent à l'organisation de faire le suivi de ses progrès en matière de culture de sécurité, d'identifier toutes les lacunes au niveau de ses pratiques en matière de sécurité, et de continuellement s'améliorer au cours du temps.</p>	

A woman wearing a white hard hat, safety glasses, a dark blue long-sleeved shirt, and a red safety vest with reflective yellow stripes is walking through a forest. She has a red headband and a backpack. The background is a dense forest with green foliage.

État Actuel

Le Conseil, à travers le Comité d'audit et de gestion des risques du Conseil, et les haut·e·s dirigeant·e·s ont exprimé leur désir d'une transformation de la culture de sécurité de l'université.

Ce plan d'action est fondé sur des bases existantes, et a été développé en gardant le contexte actuel de l'université à l'esprit.

Voici certains des éléments fondamentaux essentiels en cours :

En 2022, l'université a lancé un plan stratégique pour répondre aux appels à l'action du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du gouvernement du Canada. Intitulé *Present and Future: University of Alberta Indigenous Strategic Plan*, le plan vise à démanteler les structures universitaires coloniales, qui depuis longtemps « désaffranchissent les peuples autochtones de leurs droits judiciaires, sociaux, religieux et ethniques. »

En 2021, l'université a créé une équipe de projet afin de développer un processus de divulgation et de plainte pour le corps professoral et le personnel, concernant la discrimination, le harcèlement, et les violences sexuelles et liées au genre.

En 2021, le SGSSE de l'université a été actualisé pour satisfaire les changements de la loi sur la santé et la sécurité au travail (SST). Le SGSSE a été intégré à d'autres documents de référence, aux formations et à l'éducation, aux enquêtes sur les incidents, et aux processus de planification du Comité sur la santé, la sécurité et l'environnement (SSE).

En 2021, l'université est devenue signataire de la Charte de l'Okanagan, avec pour vision que « les campus promouvant la santé et le bien-être transforment la santé et la durabilité de nos sociétés présentes et futures, renforcent les communautés et contribuent au bien-être des personnes, des lieux et de la planète ».

En 2019, l'université a approuvé son plan stratégique EDI avec pour mission de former une communauté d'étudiant-e-s, de professeur-e-s et d'employé-e-s accessible, équitable et inclusive qui appuie un environnement d'apprentissage façonné par la curiosité, l'enquête rigoureuse et la prise de décision fondée sur les preuves, le respect et une culture de droits humains.

La communauté universitaire renforce son processus de signalement des incidents grâce au portail d'incidents ARISE, ce qui a mené à une augmentation de la prise de conscience et du contrôle des dangers, à des rapports d'incidents sérieux et potentiellement sérieux auprès de divers organismes de réglementation environnementale, et au signalement des quasi-incidents.

La communauté de pratique en matière de santé, de sécurité et d'environnement se poursuit à travers divers comités de gouvernance SSE dans chaque faculté/ portfolio et trois comités de réglementation sécuritaire (rayonnement, biosécurité, comité mixte de santé et sécurité).

Il est important de noter que le parcours du changement de la culture n'existe pas dans un vide, et que l'institution a effectué des transformations au niveau de son leadership, de sa structure, de ses ressources et de ses personnes; le tout s'est produit pendant une pandémie mondiale qui a affecté chacun et chacune. L'impact négatif sur la santé entière (physique, psychologique et culturelle) de la communauté universitaire ne peut être sous-estimé. Ainsi, toutes les initiatives ci-dessus doivent être intégrées efficacement au plan d'action.

D'autres facteurs organisationnels auront un impact sur ce plan et sa mise en œuvre :

- Les différents services universitaires débutent leur parcours de culture de sécurité à différents niveaux du modèle de Hudson, du premier niveau (pathologique) au cinquième (générateur); la majorité de l'université se trouve au deuxième niveau (réactif).
- À travers l'initiative « L'Université de l'Alberta de demain », un transfert des activités des facultés vers le réseau des partenaires et les centres d'expertise a été effectué.
- Les dangers en matière de sécurité et les profils de risque varient selon la nature du travail dans la recherche, l'enseignement, l'administration centrale et les fonctions d'appui.
- Les leaders, superviseur-e-s et employé-e-s reçoivent régulièrement un grand volume de communications et d'information à propos des initiatives de changement majeur et d'éléments opérationnels.
- L'université a un roulement de personnel important dans certains domaines. Les étudiant-e-s des cycles supérieurs, par exemple, ne peuvent être employé-e-s par l'université que pour une durée de deux à cinq ans, et les initiatives de formation et de prise de conscience en matière de santé et de sécurité auront besoin d'être développées en tenant compte de la courte durée de l'emploi de ces employé-e-s.





ÉTAT FINAL.

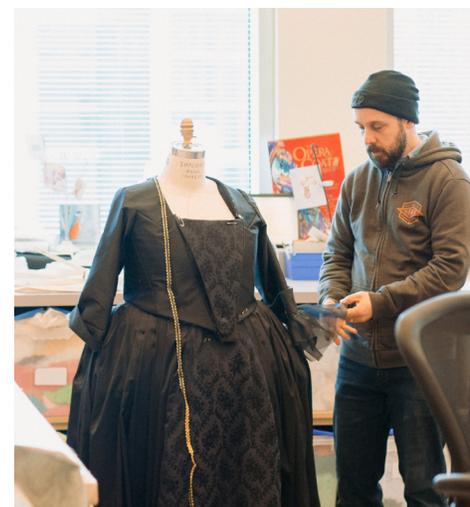
Quand *chacun·e* est responsable de sa performance en matière de sécurité et de celle des autres, les comportements et les activités menées à travers la communauté universitaire démontrent et renforcent notre culture et notre engagement à ce que chaque membre de notre communauté rentre chez soi en sécurité chaque jour.

L'université reconnaît que les mots, les actions et les comportements ont un impact sur la sécurité des autres. L'université comprend que chaque employé-e mérite fondamentalement d'être respecté-e en tant qu'être humain sur son lieu de travail.

Ces comportements et activités peuvent être visualisés à travers les quatre piliers sur lesquels le plan est construit (**Tableau 3**).

Tableau 3 : Culture de sécurité et état final

Chacun-e est responsable de sa performance en matière de sécurité et de celle des autres	
PILIER	COMPORTEMENTS ET ACTIVITÉS
Adhésion et alignement organisationnel	<ul style="list-style-type: none"> • Les leaders défendent activement la sécurité en joignant le geste à la parole. • Les leaders, les professeur-e-s, les employé-e-s et nos associations comprennent clairement les rôles et responsabilités en matière de sécurité à tous les niveaux. • « La sécurité n'est pas le travail de quelqu'un d'autre. » • Les leaders, les professeur-e-s et les employé-e-s participent à des initiatives et pratiques en matière de sécurité.
Autonomisation des employé-e-s	<ul style="list-style-type: none"> • Les leaders encouragent les professeur-e-s et les employé-e-s à faire part de leurs préoccupations et à prendre des décisions sécuritaires. • Les professeur-e-s et les employé-e-s ont la confiance et l'aisance nécessaires pour communiquer leurs inquiétudes en matière de sécurité avec les autres (superviseur-e-s, pairs, entrepreneur-se-s, bénévoles, étudiant-e-s). • Les professeur-e-s et les employé-e-s mettent fin aux comportements et au travail dangereux de façon proactive, et font part de leurs inquiétudes auprès de leur superviseur-e. • Les professeur-e-s et les employé-e-s recherchent divers points de vue et opinions. • Les professeur-e-s et les employé-e-s sont à l'écoute des autres en ce qui concerne la sécurité. • Les professeur-e-s et les employé-e-s font partie d'équipes collaboratives qui se concentrent sur l'identification des défis et des opportunités en matière de sécurité.
Reconnaissance et récompenses	<ul style="list-style-type: none"> • Les leaders, les professeur-e-s et les employé-e-s sont régulièrement reconnu-e-s pour leur comportement sécuritaire. • L'Université de l'Alberta célèbre les bonnes performances en matière de sécurité. • Des systèmes sont en place pour récompenser les leaders, les professeur-e-s et les employé-e-s lorsqu'ils démontrent une culture de sécurité positive dans leur travail de tous les jours.
Systèmes de signalement	<ul style="list-style-type: none"> • L'université a un système de signalement robuste en matière de sécurité, qui nous aide à comprendre, à évaluer et à améliorer la sécurité et le bien-être à travers l'institution. • Les leaders promeuvent activement et utilisent les systèmes de signalement pour comprendre, évaluer et améliorer la sécurité et le bien-être. • Les informations appropriées sont communiquées aux professeur-e-s et aux employé-e-s, ce qui leur permet de comprendre où en est l'université et ce qui est accompli en matière de sécurité.





Lacunes

Les membres du comité consultatif et le groupe de travail ont identifié des lacunes entre l'état actuel de l'université et l'état final désiré.

Les lacunes identifiées comme « nous empêchant d'atteindre notre état final » sont résumées ci-dessous par les piliers de la culture de sécurité (l'annexe A fait la liste du contenu entier de l'analyse des lacunes).

Le rôle du leadership est essentiel à la création du cadre du plan d'action. Ces personnes auront besoin d'une compréhension commune et d'une approche coordonnée pour initier les actions du Pilier 1 : Adhésion et alignement organisationnel. Il est important de répondre aux lacunes en matière de leadership au début de ce parcours.

LACUNES GÉNÉRALES

- Il existe des défis en matière de personnes et de finances pour les nouvelles initiatives.
- Les facteurs de risque pour la santé et la sécurité psychologiques et culturelles, et les mesures de contrôle des dangers sont encore relativement nouveaux.
- L'application d'une culture libre de blâme (ouverte, ferme, juste et responsable) qui appuie le renforcement de la sécurité est incohérente.



PILIER 1 ADHÉSION ET ALIGNEMENT ORGANISATIONNEL

- La sécurité n'est pas pleinement positionnée en tant que valeur organisationnelle et individuelle.
- La conscience et la compréhension claire des rôles, des responsabilités et des compétences pour la sécurité varient à travers un continuum de leadership, de supervision, de personnel et de services.
- Il y a un manque de cohérence dans l'engagement en matière de sécurité, dans la gestion du changement et dans les compétences associées des leaders et des superviseur-e-s.
- La sécurité n'est pas bien intégrée aux mesures de performance essentielles aux niveaux institutionnel, unitaire et individuel.
- La sécurité est typiquement faite « faite pour les personnes » plutôt qu'« avec les personnes ».



PILIER 2 AUTONOMISATION DES EMPLOYÉ·E·S

- Une dynamique du pouvoir existe entre les groupes de leadership, de supervision et de personnel, et celle-ci n'est pas toujours propice à un partage libre et sécuritaire des préoccupations et des possibilités d'amélioration.
- La prise de décision en matière de sécurité se concentre traditionnellement au niveau du leadership plutôt qu'à celui de la supervision, ce qui crée des lacunes dans les compétences de sécurité chez le personnel de première ligne.
- Les employé·e·s n'ont pas totalement conscience de leur place dans le SGSSE de l'université, ni de leurs rôle, responsabilités et compétences en matière de sécurité.



PILIER 3 RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSES

- Il y a quelques systèmes, ressources et expériences organisationnelles/individuelles en place pour détecter et récompenser les comportements et actions positifs en matière de sécurité.
- La performance individuelle concernant la sécurité n'est pas intégrée en tant que mesure dans la revue de performance des superviseur·e·s et des employé·e·s.



PILIER 4 SYSTÈMES DE SIGNALEMENT

- Les mesures de rapport de la performance en matière de sécurité sont nouvelles, ont une capacité moindre à illustrer les tendances et ne sont pas largement disponibles aux leaders, superviseur·e·s et employé·e·s.
- Les liens entre les mesures de performance en matière de sécurité et la prise de décision concernant les améliorations ne sont pas clairs.



Initiatives et Mesures

Afin de progresser vers l'état final, une série d'initiatives a été identifiée. Chaque initiative :

- A été regroupée selon les piliers du modèle de Hudson;
- Comprend des résultats mesurables; et,
- Identifie la personne qui est responsable d'agir sur l'initiative, et en quelle(s) année(s) des mesures seront prises concernant l'initiative.

Les initiatives du pilier de l'adhésion et de l'alignement organisationnel ont de nouveau été regroupées selon les éléments du SGSSE de l'université. Il est important de noter que les initiatives au sein des piliers ne sont pas séquentielles, ce qui veut dire que l'organisation n'a pas à mettre en œuvre toutes les initiatives au sein du pilier de l'adhésion et de l'alignement organisationnel pour progresser vers le pilier de

l'autonomisation des employé·e·s.

Quand vous passez en revue la colonne de la responsabilité, gardez à l'esprit que le changement de la culture de sécurité d'une organisation est une responsabilité partagée. Bien qu'un service individuel puisse être identifié comme étant responsable, il est convenu que l'université entière doit prendre des mesures et assumer sa responsabilité partagée pour l'initiative.

MESURES FONDAMENTALES

Pour déterminer si les initiatives ont été efficaces pour renforcer la culture de sécurité de l'université, une série de mesures institutionnelles de plus haut niveau ont été identifiées (Tableau 4), ainsi que des mesures spécifiques pour chaque initiative (Tableaux 5, 6, 7 et 8).

Tableau 4 : Mesures fondamentales pour la culture de sécurité de l'université

OUTIL DE MESURE	DESCRIPTION	RÉSULTAT MESURABLE
Tableau de bord trimestriel SSE	Le tableau de bord trimestriel SSE inclura sept mesures et sera fourni au comité d'audit et de gestion des risques du conseil (CAGRC), aux haut·e·s dirigeant·e·s, aux associations et aux comités de SSE des facultés/portfolios.	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration visible dans chaque mesure trimestrielle.
Enquête annuelle sur le climat de santé et de sécurité	L'enquête annuelle sur le climat de santé et de sécurité mesurera l'attitude et les comportements de la communauté concernant la sécurité. Le but est de mesurer l'enracinement de la sécurité dans l'organisation, l'attitude du personnel envers la sécurité, et d'assurer que la mission de l'université n'est pas poursuivie au détriment de la sécurité.	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration du climat de santé et de sécurité d'une année à l'autre.
Sessions de vérification de la sécurité	Mettre en œuvre un processus de vérification pour confirmer que des actions correctives en matière de sécurité ont été mises en œuvre. Mettre en œuvre de nouvelles sessions de vérification de la sécurité tel que nécessaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Participation accrue. • Confirmation que les lacunes sont abordées.

Initiatives

Les acronymes suivants sont utilisés dans les tableaux 5, 6, 7 et 8 :

Dans les tableaux :

- Il s'agit d'initiatives à la fois de court et de long terme;
- Les années représentent l'année civile débutant le 1er janvier 2023, et,
- Les initiatives en cours sont identifiées par un astérisque (*)

RPES : Responsable principal-e de l'environnement et de la sécurité
Chair : Chaires de département
Dir : Directeur-riche-s des services
RTE : Relations de travail et avec les employé-e-s
RE : Relations externes
RF : Relations facultaires
FERCS : Faculté des études et de la recherche de cycles supérieurs
Com SSE : Comités SSE

SSE : Santé, sécurité et environnement
RHSSE : Ressources humaines, santé, sécurité et environnement
AI : Audit interne
Dévo : Développement organisationnel
Prés : Bureau du président
GT : Gestion des talents
RT : Récompenses totales
VP : Vice-président-e-s
VP (SU&F) : Bureau du/de la vice-président-e (Services universitaires et finances)

Tableau 5 : Initiatives pour l'adhésion et l'alignement organisationnel

INITIATIVE	RÉSULTAT MESURABLE	RESPONSABILITÉ	PÉRIODE		
			2023	2024	2025
Élément du SGSSE : Gestion et leadership du programme					
Coordonner avec le plan stratégique autochtone de l'université.	Achevé.	RHSSE	●	●	●
Coordonner avec le plan stratégique universitaire pour l'équité, la diversité et l'inclusivité.	Achevé.	RHSSE	●	●	●
Utiliser les dispositions des règlements universitaires et des conventions collectives pour renforcer la responsabilité individuelle et promouvoir les comportements sécuritaires.*	Mesures prises à travers les règlements universitaires et les conventions collectives.	RPES	●	●	●
Les coûts extraordinaires directs et indirects occasionnés par la mitigation des questions de non-conformité aux dispositions de sécurité sont pris en charge par le service.*	Coûts récupérés dans le service.	SSE	●	●	●

Tableau 5 : Initiatives pour l'adhésion et l'alignement organisationnel

INITIATIVE	RÉSULTAT MESURABLE	RESPONSABILITÉ	PÉRIODE		
			2023	2024	2025
Familiariser les nouveaux-elles haut-e-s dirigeant-e-s (Doyen-ne-s et VP) avec leurs responsabilités, le plan d'action universitaire en matière de sécurité, et encourager l'adhésion à la culture de sécurité.	Participation de 100 % des haut-e-s dirigeant-e-s aux réunions.	RPES	●	●	●
Développer et mettre en œuvre une charte d'engagement envers la sécurité avec tous-tes les haut-e-s dirigeant-e-s, afin de faire de la sécurité une valeur personnelle.	Signé à 100 %.	HSE	●	●	●
Définir et communiquer ce qu'est un-e champion-ne de la sécurité.	Définition développée et communiquée.	SSE	●		
Créer et publier une liste de définitions liées à la sécurité.	Liste publiée.	SSE	●		
Intégrer la sécurité en tant que valeur dans le plan stratégique de l'université.	Achevé.	Prés	●	●	●
Intégrer des objectifs de sécurité spécifiques au prochain plan stratégique universitaire.	Achevé.	Prés	●	●	●
Les superviseur-e-s actuel-le-s et nouveaux-elles signent le formulaire d'engagement envers la sécurité.	Signé à 100 %.	Dévo		●	●
Intégrer la performance en matière de sécurité dans la revue annuelle (mérite), qui reconnaît et récompense les individus.	% Achievé.	RTE, RF			●
Intégrer la sécurité dans toutes les descriptions d'emploi.	% Achievé.	RT			●
Élément du SGSSE : Gestion des risques					
Mettre en place des arrêts de travail proactifs en plus des arrêts réactifs.	<ul style="list-style-type: none"> • Critères des arrêts de travail proactifs développés. • Arrêts de travail proactifs mis en place. 	SSE, Com SSE	●	●	●

Tableau 5 : Initiatives pour l'adhésion et l'alignement organisationnel

INITIATIVE	RÉSULTAT MESURABLE	RESPONSABILITÉ	PÉRIODE		
			2023	2024	2025
Identifier une journée désignée et un processus de soutien pour que les services vérifient que les formations de supervision, les processus d'évaluation et de maîtrise des risques, et les plans de formation et de préparation aux situations d'urgence sont à jour.	100 % des services confirment que les plans sont à jour.	SSE, Com SSE	●	●	●
Développer les programmes existants pour renforcer les appuis en matière de santé mentale (Plan de bien-être mental au travail).	Mesures à déterminer dans le cadre du développement du plan.	RHSSE	●	●	●
Élément du SGSSE : Formation et compétences					
Remplir la phase 2 de la revue de la politique de discrimination, de harcèlement et de devoir d'aménagement.*	Mesures à déterminer dans le cadre du niveau de développement de l'initiative.	GT	●		
Incorporer la santé et la sécurité dans le nouveau programme d'intégration institutionnelle, avec de la flexibilité pour répondre aux besoins des employé·e·s permanent·e·s de long terme, et des employé·e·s temporaires de court terme.*	Conformité à 100 %.	DévO	●	●	●
Développer et mettre en œuvre des ressources et ateliers pour les leaders qui encouragent le changement de la culture de sécurité, les meilleures pratiques en matière de sécurité, une approche libre de blâme, et les responsabilités des superviseur·e·s en termes d'appui de la sécurité.	<ul style="list-style-type: none"> Participation de 100 % des haut·e·s dirigeant·e·s aux ateliers. Nombre de téléchargements des ressources en ligne. 	SSE	●	●	●

Tableau 5 : Initiatives pour l'adhésion et l'alignement organisationnel

INITIATIVE	RÉSULTAT MESURABLE	RESPONSABILITÉ	PÉRIODE		
			2023	2024	2025
Élément du SGSSE : Inspection et entretien					
Les haut·e·s dirigeant·e·s (VP et doyen·e·s) visitent les services pour reconnaître les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité.	Chaque haut·e dirigeant·e visite les services sur une base trimestrielle.	VP, Doyens, SSE	●	●	●
Mettre en œuvre des visites par les haut·e·s dirigeant·e·s des services affectés par des arrêts de travail proactifs ou réactifs.	Les haut·e·s dirigeant·e·s participent aux visites.	VP, Doyens, SSE	●	●	●
Élément du SGSSE : Gestion des incidents					
Développer et mettre en œuvre des processus de triage et des procédures de signalement pour la violence, la discrimination et le harcèlement.	100 % des incidents signalés sont triés.	RHSSE	●	●	●
Un·e haut·e dirigeant·e apparaît auprès du PEC-S et du CAGRC quand des incidents sérieux/ significatifs ont lieu afin de faire un rapport des actions correctives et des enseignements tirés.*	Achevé.	VP, Doyens, Chair, Dir	●	●	●
Élément du SGSSE : Promotion du programme					
Développer et mettre en œuvre un programme de Moments SSE à mener au début des réunions d'équipe et de gouvernance ciblées.	<ul style="list-style-type: none"> • # de moments organisés. • % de conformité. 	SSE	●	●	●
Développer et mettre en œuvre une campagne de marketing social et du matériel promotionnel associé (p.ex. vidéo sur la culture de sécurité) sur Une culture de soins afin que les comportements sécuritaires deviennent la norme.	Mesures à déterminer dans le cadre du niveau de développement de l'initiative.	RE		●	●

Tableau 5 : Initiatives pour l'adhésion et l'alignement organisationnel

INITIATIVE	RÉSULTAT MESURABLE	RESPONSABILITÉ	PÉRIODE		
			2023	2024	2025
Développer et mettre en œuvre une initiative de sensibilisation pour les environnements de travail à faible risque, afin d'assurer que les dangers sont identifiés et contrôlés.	% d'adoption de l'initiative de sensibilisation dans les environnements de travail à faible risque.	RHSSE		●	●
Développer et mettre en œuvre un programme d'ambassadeur·rice·s de pair à pair pour la culture de soins chez les étudiant·e·s des cycles supérieurs.	Mesures à déterminer dans le cadre du niveau de développement de l'initiative.	SSE, FERCS		●	●
Identifier des journées saisonnières spécifiques pour mettre l'accent sur les meilleures pratiques en matière de sécurité (p.ex. nettoyage du lieu de travail au printemps, retour sécuritaire au campus à l'automne, astuces pour se déplacer en sécurité en hiver).	Jours identifiés.	RHSSE		●	●

Tableau 6 : Initiatives pour l'autonomisation des employé·e·s

INITIATIVE	RÉSULTAT MESURABLE	RESPONSABILITÉ	PÉRIODE		
			2023	2024	2025
Engager les comités à activement soutenir la mise en œuvre des initiatives d'Une culture de soins.	% des plans annuels du comité, y compris les activités liées à Une culture de soins.	SSE, Com SSE	●	●	●
Développer et mettre en œuvre un programme « Si vous voyez quelque chose, dites quelque chose, faites quelque chose » afin de promouvoir les conversations opportunes entre les employé·e·s et les superviseur·e·s à propos des risques observés quotidiennement au travail, et de la permission/l'attente pour qu'ils soient corrigés.	% de participation au programme.	SSE	●	●	●

Tableau 6 : Initiatives pour l'autonomisation des employé-e-s

INITIATIVE	RÉSULTAT MESURABLE	RESPONSABILITÉ	PÉRIODE		
			2023	2024	2025
Sécuriser des ressources afin d'inviter des intervenant-e-s pour appuyer le symposium SSE.	Financement sécurisé pour un-e orateur-riche principal-e pour chaque symposium.	SSE	●	●	●
Renforcer la compréhension que les employé-e-s ont de leurs droits, de leurs rôles, de leurs responsabilités et de l'approche libre de blâme à travers des modules d'apprentissage virtuel sur la sécurité au travail, ainsi que des sessions en personne mensuelles.	% de participation aux formations.	SSE, DévO	●	●	●
Développer et mettre en œuvre un plan de sensibilisation pour les employé-e-s qui identifie les victoires rapides en termes de santé et de sécurité.	# de victoires rapides mises en œuvre.	SSE	●		
Passer en revue le contenu des formations en matière de santé et de sécurité afin d'assurer leur enseignement efficace.	Évaluation positive des participant-e-s concernant le matériel de formation.	SSE, DévO		●	
Développer et mettre en œuvre un programme d'auto-inspection formelle pour les services.	% de participation au programme.	SSE		●	●
Développer et mettre en œuvre une trousse à outils pour les événements sur la sécurité, afin de permettre aux services d'organiser des journées dédiées à la sécurité.	# d'événements organisés sur la santé et la sécurité.	SSE		●	●
Développer et mettre en œuvre le module 2 de la formation sur les violences et le harcèlement sur le lieu de travail.*	Mesures à déterminer dans le cadre du niveau de développement de l'initiative.	DévO, SSE, GT		●	●

Tableau 7 : Initiatives pour la reconnaissance et les récompenses

INITIATIVE	RÉSULTAT MESURABLE	RESPONSABILITÉ	PÉRIODE		
			2023	2024	2025
Développer un programme compréhensif de reconnaissance et de récompenses lié à la sécurité.	<ul style="list-style-type: none"> Programme développé. Mesures à déterminer dans le cadre du niveau de développement de l'initiative. 	SSE		●	●
Développer un système de récompense lié au programme « Si vous voyez quelque chose, dites quelque chose, faites quelque chose ».	<ul style="list-style-type: none"> Système développé. Mesures à déterminer dans le cadre du niveau de développement de l'initiative. 	SSE		●	●

Tableau 8 : Initiatives pour les systèmes de signalement

INITIATIVE	RÉSULTAT MESURABLE	RESPONSABILITÉ	PÉRIODE		
			2023	2024	2025
Lancer le tableau de bord trimestriel avec les indicateurs avancés et retardés.*	<ul style="list-style-type: none"> Tableau de bord lancé T3 AF23. Tableau de bord partagé tous les trimestres. Amélioration dans chaque mesure trimestrielle du tableau de bord. 	HSE, VP (US&F), ER	●	●	●
Processus complet de vérification de la sécurité.*	<ul style="list-style-type: none"> Processus de vérification mis en œuvre AF 24. 80 % + vérification que des actions correctives ont été mises en œuvre. 	SSE	●	●	●
Publier les points importants des rapports d'incidents efficaces et approfondis qui mènent à l'apprentissage et à l'action.	12 points importants publiés chaque année.	SSE, VP(SU&F), RE	●	●	●

Prochaines Étapes

Le comité consultatif et le groupe de travail auront rempli leur mandat lors de la finalisation de ce rapport, son approbation par le PEC-S et sa présentation au CAGRC en novembre 2022. Les coprésident·e·s du comité consultatif lanceront officiellement Une culture de soins au symposium SSE le 1er décembre 2022.

À ce moment-là, la vice-présidente adjointe (RHSSE) assumera la responsabilité du développement d'un plan détaillé qui appuiera la mise en œuvre de chaque initiative. Alors que les initiatives sont mises en œuvre, et qu'elles sont reflétées dans les mesures institutionnelles, la VPA (RHSSE) pourrait avoir à réviser, mettre à jour, actualiser et reprioriser les initiatives planifiées pour assurer qu'elles répondent aux résultats désirés.

Le plan de mise en œuvre inclura les éléments suivants :

- La considération et l'alignement sur les autres initiatives et stratégies institutionnelles.
- La priorisation des initiatives à mettre en œuvre.
- L'affectation d'un·e leader spécifique pour chaque initiative.
- Des rapports annuels au comité exécutif du bureau du président, stratégie (PEC-S) et au CAGRC sur les progrès du plan.
- Des outils, du soutien et des formations pour les haut·e·s dirigeant·e·s et les comités afin de les aider à mettre en œuvre les initiatives de façon efficace.
- Un plan de gestion du changement détaillé qui comprend l'engagement des parties prenantes, les stratégies de communication appuyant le plan, les progrès de la mise en œuvre et l'impact sur la culture de sécurité.
- Une stratégie de communication sur *Une culture de soins*.
- L'identification de toutes nouvelles ressources qui seront requises pour soutenir des initiatives spécifiques.

Nous recommandons que le plan de mise en œuvre soit finalisé en mars 2023.

Remerciements

Merci aux membres du comité consultatif et au groupe de travail sur la stratégie de sécurité pour leurs conseils, idées et diverses contributions au plan d'action pour la culture de sécurité de l'université. Ces deux groupes se sont rencontrés tous les mois pendant le développement d'Une culture de soins entre juin et octobre 2022.

COMITÉ CONSULTATIF CO-CHAIRES

- Tanya Wick, Vice-présidente adjointe, Ressources humaines, Santé, sécurité et environnement
- Matina Kalcounis-Rueppell, Doyenne intérimaire du Collège des Sciences naturelles et appliquées

MEMBRES (ALPHABÉTIQUE)

- Evelyn Hamdon, conseillère principale, Équité et droits de l'homme, Bureau de la vice-rectrice
- James Allen, Vice-président adjoint, Gestion et opération des biens, Infrastructures et opérations
- John Doucette, Professeur et président, Ingénierie mécanique, Faculté d'ingénierie
- Katherine Snihur, Représentante des étudiant·e·s de cycles supérieurs
- Kathy Belton, Directrice adjointe, Centre de prévention des blessures, École de santé publique (Représentante AASUA du comité mixte sur la santé et la sécurité)
- Lindsay Bliss, Directrice, Communications internes, Relations externes
- Melissa Murphy, Directrice, Gestion des talents, RHSSE
- Mikhaila Skehor, Spécialiste de l'évaluation des programmes, Études médicales de premier cycle, Faculté de médecine et de dentisterie (Représentante NASA du comité mixte sur la santé et la sécurité)
- Olav Rueppell, Professeur, Sciences biologiques, Faculté de science
- Philip Stack, Directeur, Santé, sécurité et environnement et Responsable de la sécurité, RHSSE
- Richard Lehner, Doyen adjoint pour la recherche, Professeur, Pédiatrie, Faculté de médecine et de dentisterie
- Walter Dixon, Vice-président adjoint, Initiatives de recherche et prioritaires, Vice-président, Innovation dans la recherche

APPUI

- Shannon Leblanc, Responsable des Initiatives stratégiques, RHSSE

GROUPE DE TRAVAIL CO-CHAIRES

- Philip Stack, Directeur, Santé, sécurité et environnement et Responsable de la sécurité, RHSSE
- Shannon Leblanc, Responsable des Initiatives stratégiques, RHSSE

MEMBRES (ALPHABÉTIQUE)

- Andrew Cooper, Gestionnaire, Services de régulation et de consultation, Santé, sécurité et environnement, RHSSE
- Danny Mah, Conseiller académique en sécurité, Santé, sécurité et environnement, RHSSE
- Greg Hodgson, Hygiéniste du travail, Santé, sécurité et environnement, RHSSE
- Julie McClelland, Gestionnaire principale de la faculté, Faculté de droit
- Kate Nichols, Conseillère académique en santé et sécurité, Faculté de science
- Kent Rondeau, Professeur adjoint, École de commerce de l'Alberta
- Lindsay Bliss, Directrice, Communications internes, Relations externes
- Melissa Murphy, Directrice, Gestion des talents, RHSSE
- Syed Biyabani, Conseiller académique en sécurité, Faculté d'ingénierie
- Troy Burnett, Responsable des relations de travail et avec les employé·e·s, RHSSE
- Tyler Kuhnert, Responsable des relations facultaires, Bureau de la vice-rectrice et vice-présidente, académique

Annexe A :

Commentaire sur l'analyse des lacunes : De l'état actuel à l'état final futur

LACUNES DANS LA CULTURE DE SÉCURITÉ

QU'EST-CE QUI NOUS EMPÊCHE D'ATTEINDRE NOTRE ÉTAT FINAL ?

LACUNES GÉNÉRALES

- L'attribution du travail aux facultés, aux chaires de département et aux autres pose un problème en raison de l'impact sur la transformation de la culture de sécurité et de la capacité à accomplir la tâche.
- Il est difficile de matérialiser l'impact de la sécurité psychologique, culturelle et sociale car celui-ci n'est pas visible.
- Manque de ressources (surtout en matière de budget et de finances) pour les initiatives.
- La transformation organisationnelle, les changements au niveau du leadership, l'orientation stratégique, la main d'œuvre, la situation financière, la charge de travail et les stress liés à la pandémie ont eu un impact négatif sur la sécurité physique du personnel.

ADHÉSION ET ALIGNEMENT ORGANISATIONNEL

- Les leaders ne sont pas systématiquement tenu·e·s responsables de la performance en matière de sécurité.
- Tous les leaders à travers l'université n'embrasseront pas le rôle de champion·ne de la sécurité.
- La sécurité n'est pas encore pleinement et formellement intégrée à la culture universitaire en tant que valeur.
- Les nouvelles mesures de responsabilité sont en cours de développement et n'ont pas encore été complètement mises en œuvre pour influencer l'adhésion des leaders.
- Les responsabilités et les autorités en matière de sécurité ne sont pas totalement comprises par tous·tes les superviseur·e·s.
- Il y a des pratiques et des structures différentes en termes de responsabilité entre les facultés, les réseaux de partenaires et les centres d'expertise.
- Le niveau de risque des dangers varie selon les environnements. Les services à faible risque ne se reconnaissent peut-être pas dans la culture de sécurité s'ils considèrent qu'un faible risque signifie que le risque est inexistant.
- La sécurité n'est pas complètement intégrée à la planification et à l'exécution du travail; certains services estiment que c'est le travail de leur personnel de sécurité.
- La sécurité n'est pas incorporée à toutes les fiches de travail.
- Peu de comités facultaires/de portfolio engagent efficacement leurs haut·e·s responsables dans les questions de santé et de sécurité.

- Les ICR (Indicateurs clés de risque) et les ICP (Indicateurs clés de performance) en matière de sécurité ne sont pas communément abordés lors des réunions en dehors des RHSSE et des structures de sécurité de la faculté. Nous n'avons pas de vraie culture « libre de blâme », avec une prise de conscience appropriée de la responsabilité.
- Ce que les personnes pensent, c'est « la sécurité est faite pour moi », plutôt que « la sécurité est ma responsabilité ».
- Les employé·es ne comprennent pas la portée entière de la sécurité, qui comprend les aspects physique, psychologique et culturel.
- La sécurité n'est pas simplement une case à cocher. Les employé·e·s (y compris les étudiant·e·s de cycles supérieurs) doivent s'engager dans leur lieu de travail afin de faire de la sécurité une chose réelle et un engagement continu. Il doit y avoir une responsabilité et une autonomisation en ce qui concerne la sécurité.
- La culture en dehors de l'université en matière de sécurité est incohérente. Les personnes qui rejoignent la communauté universitaire ont souvent une conscience de la sécurité et une compréhension du caractère évitable des blessures qui sont variées.
- La sécurité physique est souvent vue comme quelque chose qui se passe au laboratoire, et non pas au bureau.
- L'appui (et le budget) pour les choses telles que l'équipement ergonomique et les consultations ne sont pas homogènes à travers les services/facultés. Ceci peut créer des retards.
- Certain·e·s leaders ont besoin de développement professionnel additionnel et d'un alignement organisationnel afin de développer les compétences appropriées pour gérer et diriger.

AUTONOMISATION DES EMPLOYÉ·E·S

- L'université doit comprendre la présomption fondamentale que chaque être humain qui travaille à l'Université de l'Alberta doit être respecté en tant que tel.
- Plusieurs employé·e·s n'osent pas faire part de leurs inquiétudes en matière de sécurité.
- La dynamique du pouvoir entre les leaders et les employé·e·s (y compris les étudiant·e·s) rend difficile aux employé·e·s de sentir que leurs inquiétudes sont entendues.
- Les superviseur·e·s de première ligne dépendent des leaders de plus haut niveau pour prendre des décisions, et n'ont peut-être pas l'expérience nécessaire pour agir dans leur propre contexte.
- Les employé·e·s n'osent peut-être pas prendre des décisions pour interrompre des tâches qui ne sont pas sécuritaires. Ils et elles ont besoin de direction, de permission et d'accompagnement continu.
- Un espace sécuritaire pour parler n'est pas bien établi.
- Présentement, les services de recherche possèdent une structure hiérarchique dans laquelle les membres supérieurs sont considérés comme ayant raison et ne sont pas questionnés, donc les employé·e·s n'osent pas tous·tes s'arrêter de travailler pour répondre aux questions de sécurité.

- L'environnement actuel ne permet pas aux anciennes habitudes et pratiques d'être remises en question pour comprendre s'il s'agit d'une bonne habitude ou si c'est juste parce que « c'est comme ça qu'on fait les choses ici ».
- Le système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement n'est pas bien compris universellement.
- Le coût des incidents n'est pas transparent.
- Manque de mentorat du personnel.
- L'autonomisation s'aligne souvent sur l'autorité, et certain·e·s employé·e·s pensent qu'ils/elles n'ont pas l'autorité ou que leurs efforts ne sont pas tenus en compte.
- Les chercheur·se·s principaux·les ne reconnaissent et n'autonomisent pas toujours les employé·e·s qui travaillent pour eux/elles dans les aspects sécuritaires d'un laboratoire.

RÉCOMPENSES

- La sécurité ne fait présentement pas partie de la revue, de la performance ou du processus des salaires du personnel.
- Incohérences dans le signalement / partage d'information et des bons comportements en matière de sécurité (c-à-d. difficile de déterminer qui/quoi récompenser).
- Les ressources pour appuyer les récompenses (\$\$) ne sont pas allouées.
- Tou-te-s les leaders et superviseur·e·s n'ont pas les habiletés nécessaires pour offrir des retours positifs.
- Un système de récompenses pour la performance en matière de sécurité n'a pas été conçu et mis en œuvre.
- Tous les services n'ont pas l'habitude de célébrer les bonnes performances en matière de sécurité.

SYSTÈMES DE SIGNALEMENT

- Les systèmes actuels sont limités dans leurs capacités de signalement/de suivi des tendances.
- De nombreux·ses leaders et employé·e·s ne savent pas où trouver, ou n'ont pas accès aux informations sur la sécurité.
- Une grande quantité d'information et de communication bombarde les leaders et les employé·e·s. Il peut y avoir des problèmes en termes de bande passante et de priorisation.
- L'utilisation des tableaux de bord est nouvelle pour certains groupes de leadership, et exigera une formation/éducation.
- L'utilisation de systèmes de signalement principalement centraux peut réduire les bénéfices des leaders qui utilisent des systèmes de signalement/suivi internes.
- Les employé·e·s n'effectuent toujours pas de signalements même avec l'information, l'éducation et la mise en application.



**UNIVERSITY
OF ALBERTA**

University of Alberta
116 St. and 85 Ave.
Edmonton, Alberta T6G 2R3

uab.ca/safety