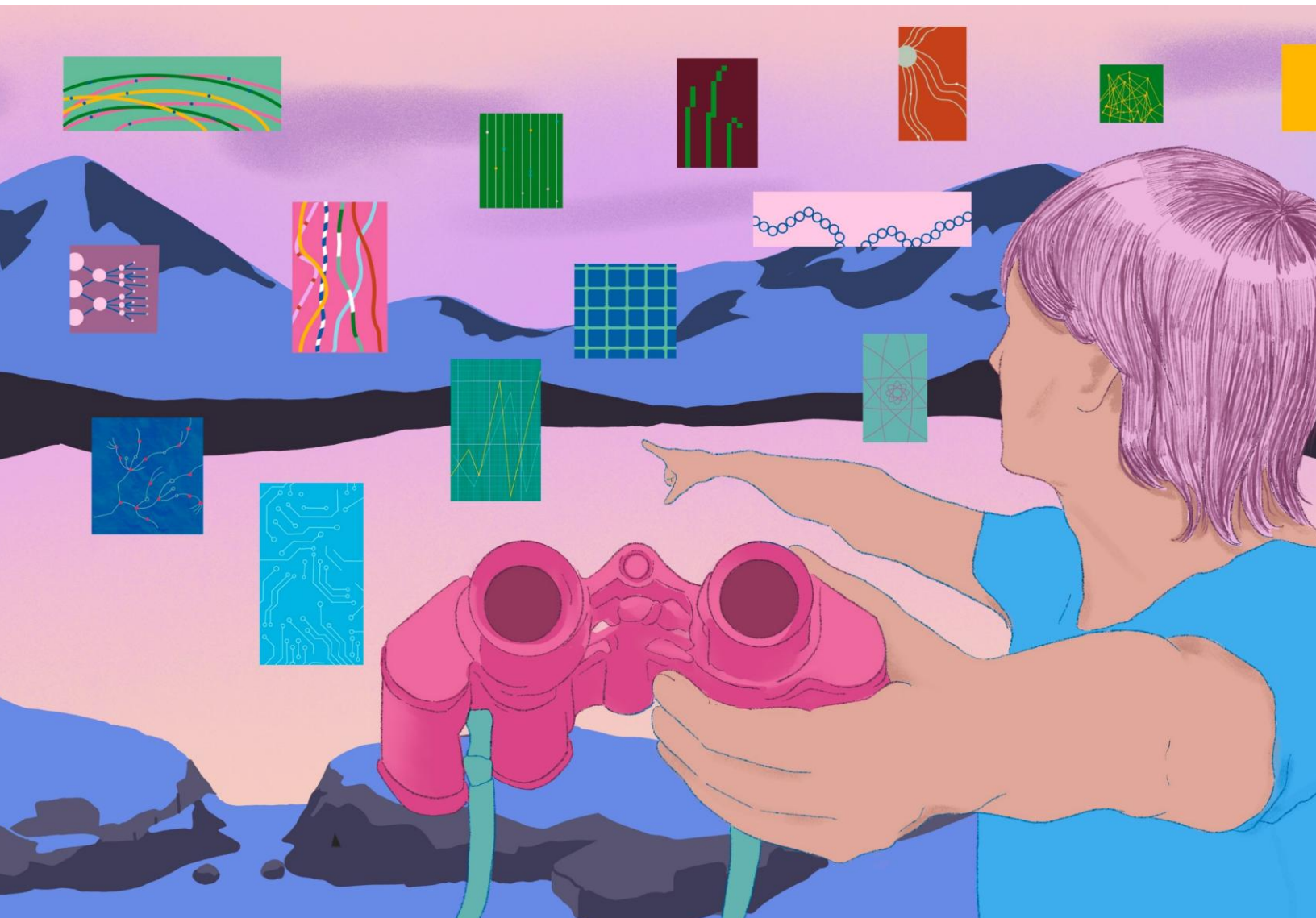


# Santé et travail en 2040: Anticiper les changements à venir en santé et sécurité des travailleurs

Janvier 2026



Veillez adresser vos questions et demandes de réimpression à:

Institute for Work & Health  
400, avenue University, bureau 1800  
Toronto (Ontario) M5G 1S5

[info@iwh.on.ca](mailto:info@iwh.on.ca)  
[www.iwh.on.ca](http://www.iwh.on.ca)

© Institute for Work & Health, 2026.

Ce document est sous licence Creative Commons Attribution – Utilisation non commerciale – Pas d'Œuvre dérivée 4.0 International: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr>

Cette licence prévoit que le document peut être utilisé et diffusé tant que l'IWH est cité comme source et que le contenu n'est pas modifié ni utilisé à des fins commerciales.

Si vous souhaitez modifier le contenu ou l'utiliser à des fins commerciales, veuillez en faire la demande à l'adresse: [jp@iwh.on.ca](mailto:jp@iwh.on.ca)



**Avis de non-responsabilité:** Ce document n'est pas destiné à remplacer les conseils d'un professionnel. Les conclusions tirées de l'information qu'il contient ou les mesures prises à la lumière de celles-ci n'engagent que la responsabilité de l'utilisateur. En outre, il est de la responsabilité de ce dernier de respecter les normes, législations et règlements en vigueur dans son territoire de compétence.

## Auteurs et contributeurs

Arif Jetha, Institute for Work & Health, Canada

Monique Gignac, Institute for Work & Health, Canada

Morgan Lay, Institute for Work & Health, Canada

Nancy Carnide, Institute for Work & Health, Canada

Heather Russek, Creative Futures Studio Inc., Canada

Jessica Thornton, Creative Futures Studio Inc., Canada

Marie-Josée Gravel, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Canada

Annick Starren, Agence européenne pour la santé et en sécurité au travail, Union européenne

Bertrand Galy, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, Canada

Angelika Hauke, Institute for Occupational Safety and Health of the German Social Accident Insurance, Allemagne

Eva Flaspöler, Institute for Occupational Safety and Health of the German Social Accident Insurance, Allemagne

Marc Malenfer, Institut National de Recherche et de Sécurité, France

Jennifer Clerté, Institut National de Recherche et de Sécurité, France

Marta Perez, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Espagne

Cecilia Gavilanes, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Espagne

Marco Mirabile, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, Italie

Diana Gagliardi, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, Italie

Shelley Smith, Ministère du travail, de l'immigration, de la formation et du développement des compétences de l'Ontario, Canada

Rod Cook, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB), Canada

Lisa Van Lammeren, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB), Canada

Millie Baghela, spécialiste en santé, sécurité au travail, Canada

## Remerciements

L'Institute for Work & Health est un organisme indépendant sans but lucratif qui mène et diffuse des recherches pour aider les décideurs, les employeurs et les travailleurs à créer des milieux de travail sains, sécuritaires et inclusifs.

Les activités de l'Institut sont financées par la Province de l'Ontario. Ce projet a été rendu possible grâce au financement de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (#JETH2022) et de WorkSafeBC. Les opinions exprimées dans le présent rapport n'engagent que les auteurs et ne représentent pas nécessairement celles du Gouvernement de l'Ontario ou des bailleurs de fonds du projet.

L'Institut mène ses activités sur les territoires traditionnels des Hurons-Wendats, des Sénécas et des Mississaugas de la rivière Credit.

## Sommaire

D'ici 2040, on verra des transformations rapides dans les domaines de la technologie, du climat, de l'économie, de la politique et de la société remodeler le paysage de la santé au travail. Pour les intervenants et les décideurs qui promeuvent la santé, la sécurité et le bien-être de la population active, ce paysage en évolution présentera à la fois des problèmes urgents à résoudre et des occasions déterminantes à saisir. Dans le présent rapport, on fait appel à des méthodes de prospective stratégique pour explorer plusieurs scénarios plausibles et leurs implications possibles pour les travailleurs et les milieux dans lesquels ils seront appelés à évoluer. Ce rapport a pour but de donner des clés pour anticiper les enjeux à venir, remettre en question des idées préconçues et concevoir des stratégies plus adaptatives, plus équitables et plus résilientes pour promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Pour étudier la complexité et l'incertitude inhérentes aux différents scénarios possibles, nous avons employé une approche connue sous le nom de « prospective stratégique ».

Ce travail est le fruit d'une collaboration mondiale menée par l'Institute for Work & Health et Creative Futures Studio inc., à laquelle ont participé 18 figures importantes de la recherche en santé et sécurité au travail (SST) au Canada, en France, en Allemagne, en Italie et en Espagne. Tous les intervenants ont participé à six séances de veille prospective échelonnées sur une période de quatre mois pour dresser un état des lieux. Lors de chaque séance, les participants ont recensé et analysé ensemble diverses sources de données probantes dénotant des signes de changements sociaux, technologiques, environnementaux, économiques, politiques et idéologiques. Les organisateurs de ces séances de veille prospective en ont dégagé les grandes lignes. Ils ont retenu sept tendances marquantes, chacune s'inscrivant dans une dynamique complexe de changements et représentée par un scénario d'évolution de la santé au travail qui pourrait se concrétiser d'ici 2040. Pour chaque tendance, ils ont mis en évidence les implications pour les intervenants, les chercheurs et les décideurs afin de susciter un dialogue sur les stratégies à adopter, en fonction de chaque scénario, pour protéger la santé des travailleurs et améliorer les conditions de travail.

Voici les sept tendances qui sont ressorties:

1. **Érosion de la confiance institutionnelle:** La confiance de la population dans les institutions, les experts et les systèmes de santé traditionnels s'érode au profit d'influenceurs et de personnalités médiatiques véhiculant des valeurs auxquelles s'identifient certaines tranches de la population. Ce déplacement de l'autorité crée différents enjeux quant à la manière dont les messages de santé et sécurité sont reçus.
2. **Accroissement de la longévité et des différences générationnelles:** Le vieillissement démographique, le prolongement de l'espérance de vie et l'augmentation de l'âge de la retraite sont autant de facteurs qui changent le visage de la main-d'œuvre.

La technologie joue un rôle central dans le maintien de la santé, de la sécurité et de la productivité des travailleurs qui vivent de plus en plus vieux. Les générations sociales (p. ex., baby-boomers, génération X, millénariaux, génération Z, génération alpha) se distinguent les unes des autres par leur différence d'exposition à la technologie et aux changements culturels, ce qui pourrait se traduire par des attentes différentes envers le monde du travail pour les années à venir.

3. **Intensification des impacts climatiques:** Dans un monde du travail et de la santé où l'accélération de la crise climatique provoque de grandes transformations, les travailleurs sont exposés à de nouveaux risques physiques, et leurs craintes face à l'avenir augmentent. Devant les attentes grandissantes en matière de responsabilité juridique et éthique face à la résilience climatique des approches de la sécurité et du bien-être, certains secteurs sont en pleine mutation.
4. **Changements algorithmiques:** À l'heure où l'intelligence artificielle devient un collègue plutôt qu'un simple outil, les milieux de travail redéfinissent et reconfigurent les emplois, les relations et les risques. Dans ce contexte, il devient urgent d'aborder les questions concernant la santé, la sécurité, le bien-être, l'équité, la justice, la sécurité d'emploi, les exigences professionnelles et la place de l'humain dans le monde du travail.
5. **Hausse de l'isolement:** L'augmentation de la déconnexion sociale, la détérioration de la santé mentale et la montée de la polarisation au sein de la société changent le rapport des travailleurs à leurs pairs et aux institutions. Pour beaucoup, ce constat a fait de l'inclusion, de la résilience et de l'appartenance des priorités incontournables à mettre de l'avant dans le domaine de la santé au travail, tandis qu'il suscite la résistance chez d'autres.
6. **Perspective d'une montée de l'hostilité:** En raison d'un accroissement des tensions géopolitiques, des cybermenaces et des conflits pour les ressources, les guerres rejoignent les sphères économique, numérique et environnementale, ce qui crée une dynamique instable qui touche directement la sécurité des travailleurs, leur bien-être et leur confiance dans les institutions.
7. **Augmentation de la précarité:** La hausse du coût de la vie, l'instabilité des emplois et les coupures dans les services publics ont fait de l'insécurité économique un trait caractéristique des périodes de changements économiques, sociaux et technologiques. La précarité continuera d'être un déterminant de la vie professionnelle, redéfinissant la santé, le bien-être et les conditions dans lesquelles devront évoluer les travailleurs et les employeurs.

Même si les changements technologiques domineront le paysage de la santé au travail en 2040, les changements sociaux et politiques, tels que la baisse de la confiance, la hausse de l'isolement et le désengagement des travailleurs, auront également une incidence sur la santé et le bien-être. Ces tendances pourraient être le point d'origine d'un ensemble de changements interreliés en rapide évolution qui forceront la redéfinition des structures d'emploi, des avantages sociaux et des parcours professionnels, avec des répercussions probables sur la santé des travailleurs.

À la lumière des tendances présentées dans ce rapport, le lecteur est invité à imaginer un paysage dynamique de la santé au travail et à envisager différents scénarios d'évolution du bien-être, de la santé et de la sécurité des travailleurs. Les résultats de cette veille prospective soulignent l'importance d'agir de manière proactive : nouveaux modèles de prévention des risques et des dangers, actualisation des règlements, résilience climatique dans tout exercice de conception, et mesures de soutien centrées sur les travailleurs. Les façons de faire du passé ne seront pas en mesure de répondre aux besoins des travailleurs de demain.

À une époque où l'incertitude est devenue la norme, la reconnaissance des différents catalyseurs plausibles de changements par les professionnels de la SST, les décideurs et les chercheurs est la pierre angulaire de l'adoption d'une approche agile et proactive. Les réflexions générées par cet exercice de veille prospective pourront servir à améliorer les processus de planification pour mieux faire face aux éventuels changements à venir.

# Table des matières

Auteurs et contributeurs.....	3
Remerciements .....	4
Sommaire .....	5
Introduction .....	9
Objectifs .....	10
Méthodologie.....	11
Changement majeur 1: Érosion de la confiance institutionnelle.....	14
Changement majeur 2: Accroissement de la longévité et des différences générationnelles .....	17
Changement majeur 3: Intensification des impacts climatiques.....	20
Changement majeur 4: Changements algorithmiques.....	24
Changement majeur 5: Hausse de l'isolement.....	29
Changement majeur 6: Perspective d'une montée de l'hostilité .....	33
Changement majeur 7: Augmentation de la précarité .....	37
Discussion et principaux points à retenir.....	41
Conclusion et prochaines étapes .....	44
Références.....	46

## Introduction

Quelles sont les forces qui influenceront sur le paysage de la santé au travail à l'horizon 2040? Comment évolueront les milieux, les attentes des travailleurs et les risques auxquels ils sont exposés, et quelles seront les implications de ces changements pour la santé, la sécurité et le bien-être de l'ensemble de la population active et notamment des travailleurs sur le marché de l'emploi à revenu moyen et élevé? Le présent rapport constitue un premier pas dans l'examen de ces questions. Générés à l'aide d'une méthode de prospective stratégique, les divers scénarios d'évolution offrent des pistes de réflexion pour anticiper les changements et mieux s'y préparer.

La recherche sur l'avenir du travail a pour but de documenter l'évolution de la nature du travail et les changements qui sont susceptibles de transformer considérablement les conditions de travail et l'expérience des travailleurs. Ces changements pourraient avoir des répercussions profondes sur les compétences professionnelles et la formation qui seront exigées d'eux par les employeurs, les ressources psychosociales et les besoins dans les lieux de travail, et les conditions environnementales et culturelles qui influent sur les milieux de travail d'une manière plus générale : tous autant de facteurs qui ont le pouvoir de dégrader les conditions de travail.

L'Institute for Work & Health a mené une étude de prospective stratégique, publiée en 2021, qui visait à dégager les tendances permettant de caractériser l'avenir du travail et à examiner leurs implications possibles pour les travailleurs (1). Ces tendances ont porté sur les facteurs sociaux (p. ex., les travailleurs de la génération Z dans les milieux de travail), technologiques (p. ex., l'automatisation basée sur l'intelligence artificielle [IA]), environnementaux (p. ex., les changements climatiques et l'économie verte), économiques (p. ex., la mondialisation numérique) et politiques (p. ex., la montée du populisme) (2).

Parmi les grands thèmes qui sont ressortis de cette précédente veille prospective, on remarque que les inégalités déjà présentes sont susceptibles de s'accroître au sein de la population active. C'est-à-dire que certains groupes de travailleurs pourraient être avantagés et d'autres, désavantagés. Entre autres, les groupes marginalisés risquent de faire les frais de ces nouvelles tendances, qui pourraient les mener à manquer de ressources (pour atteindre le niveau d'instruction requis ou pour se perfectionner, par exemple) et nuire ainsi à leur capacité à s'adapter aux changements (2).

Depuis la publication de ce rapport, le monde du travail au Canada et à l'étranger a connu d'autres grands changements entraînés par la technologie et l'innovation, les conditions climatiques, la géopolitique et l'économie. En examinant ces changements de plus près, on pourrait parvenir à une meilleure compréhension des différentes forces qui agissent sur les

emplois et qui sont susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé des travailleurs.

## **Le portrait actuel de la santé au travail en 2025**

Selon l'Organisation internationale du Travail, on estime que les accidents de travail et les maladies professionnelles causent jusqu'à 2,93 millions de décès dans le monde chaque année; à ce nombre s'ajoutent quelque 395 millions de travailleurs touchés par les maladies et les accidents de travail non mortels (3). En matière de prévention des risques pour la santé et la sécurité au travail, des progrès importants ont été réalisés sur les marchés du travail au cours des deux dernières décennies (4-7). Pourtant, bien que certaines études révèlent que le taux de maladies professionnelles ou d'accidents de travail non mortels stagne – en particulier celui des accidents ayant causé des blessures graves – le taux de décès en milieu de travail dans d'autres pays, lui, a connu une hausse.

La recherche continue de mettre en évidence divers contextes de travail physiques et psychosociaux et divers moyens d'intervention qui contribuent à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleurs. Le stress psychologique (8), les blessures physiques et psychiques découlant des violences en milieu de travail (9), l'exposition aux maladies infectieuses (10) et les formes précaires d'emploi continuent de donner du fil à retordre aux milieux de travail et aux professionnels de la SST, qui doivent composer avec des problématiques complexes pour prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles. Les inégalités grandissantes sur le marché du travail ont également mis en évidence le constat que tous les travailleurs n'ont pas accès à un emploi stable et sécuritaire, à des conditions de travail flexibles et à des mesures de soutien en santé et sécurité. Les disparités ont surtout été attribuées à l'âge, au sexe, à l'appartenance raciale ou au statut d'immigrant. Le fait que le marché du travail soit en mutation crée un besoin permanent de cerner les nouveaux dangers et d'élaborer des stratégies équitables et proactives pour promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs (2).

## **Objectifs**

Nous avons trois grands objectifs:

- a. Puiser dans diverses sources de données pour mettre en lumière les signes de changements déjà enclenchés ou à prévoir en ce qui concerne les conditions de travail;
- b. Faire une synthèse des signes de changements et dresser un tableau des macro-tendances qui pourraient influencer sur l'avenir du travail en 2040;
- c. Mettre à contribution l'expertise d'intervenants clés pour extrapoler les implications de chaque macro-tendance sur les travailleurs et leur santé.

Les réflexions générées par cet exercice de veille prospective pourront aider les intervenants, les chercheurs et les décideurs à améliorer les mécanismes de planification en place pour mieux faire face aux éventuels changements à venir. Soulignons que ce rapport n'est pas une déclaration de tendances inévitables. Il met plutôt en évidence des catalyseurs de changements qui sont vraisemblablement susceptibles de se concrétiser au fil du temps.

## Méthodologie

Pour atteindre notre but, nous avons employé une approche de prospective stratégique (11). La prospective stratégique est une démarche structurée et systématique pour imaginer l'avenir afin d'anticiper les changements à long terme et de mieux s'y préparer. Elle permet d'explorer différents scénarios plausibles qui sont susceptibles de se concrétiser, ainsi que les enjeux et les occasions qu'ils pourraient présenter. Ces scénarios hypothétiques sont destinés à éclairer la prise de décisions actuelles.

Contrairement à la prédiction ou à la prévision, la prospective stratégique ne consiste pas à anticiper un avenir unique et probable. Elle explore plutôt un champ des possibles en examinant divers signes de changement, parfois inattendus. Les méthodes de prospectives embrassent l'idée d'*avenirs multiples*, chacun façonné par différents choix, différentes perturbations et différentes dynamiques émergentes. C'est pourquoi, dans cette discipline, on emploie intentionnellement le terme pluriel « *avenirs* », qui vise à rendre compte de cette pluralité et de cette incertitude inhérentes.

La prospective stratégique appelle également à l'exploration au-delà de l'évidence. Elle valorise les idées qui peuvent sembler au départ invraisemblables, excessivement provocantes ou déconnectées du courant dominant. En effet, les perspectives utiles pour imaginer l'avenir peuvent provenir de réflexions qui remettent en question nos idées reçues, et non pas seulement de ce qui les confirme. À titre d'exemple, il y a une vingtaine d'années, il n'y avait sans doute que très peu d'indices qui permettaient de prévoir l'ampleur de la place qu'occuperaient les machines intelligentes dans nos sociétés. Pourtant, on constate aujourd'hui l'intégration croissante de l'IA dans tous les aspects de la vie.

Au cœur des méthodes de prospective stratégique se trouve la veille prospective, une méthode structurée de collecte d'indices permettant de déceler les signes de changements (12). Contrairement à une revue de littérature ou à une veille environnementale, la veille prospective ratisse plus large. Elle s'appuie sur des sources de données classiques (p. ex., recherche universitaire, rapports d'organismes gouvernementaux et d'ONG, médias grand public) et non classiques (p. ex., brevets, art, médias sociaux, balados, blogues, infolettres, sources médiatiques parallèles). À titre d'exemple, la science-fiction a été incluse comme

source d'indices faibles, car elle propose des récits spéculatifs sur la façon dont les systèmes sociotechniques, économiques et culturels, ainsi que les normes et valeurs éthiques pourraient évoluer dans certaines conditions.

Cet exercice de veille prospective a été mené par Creative Futures. Les participants comptaient 18 chercheurs et professionnels de la SST provenant du Canada, de la France, de l'Allemagne, de l'Italie et de l'Espagne. Entre février et mai 2025, l'équipe s'est réunie en ligne lors de six séances d'analyse dirigées. Avant ces séances d'analyse, Creative Futures a donné deux séances de formation sur la prospective stratégique et la veille prospective. Dans le cadre de cette formation, les participants ont appris à reconnaître un signe de changement et à décortiquer une tendance en ses signes constitutifs qui, ensemble, représentent un thème et une orientation claire de changement (13).

Avant chaque réunion, les participants ont colligé diverses informations qui représentaient des signes de changement. Celles-ci ont été mises en commun dans un répertoire central en ligne. La documentation comprenait des manuscrits et des rapports scientifiques, que les autres participants ont examinés afin d'en clarifier les idées mises de l'avant. Ils ont également examiné des articles de presse, des blogues, des balados, des publications sur les médias sociaux et d'autres contenus multimédias. Au terme de cet exercice, ils ont recensé près de 400 différents signes de changements.

En outre, avant chaque séance, les participants ont sélectionné jusqu'à trois signes qu'ils estimaient susceptibles d'influer sur le devenir de la santé au travail d'ici 2040; ces signes ont été consignés dans un document partagé. Lors des séances en ligne, les participants ont présenté les signes qu'ils avaient choisis et engagé un échange critique au cours duquel les autres membres de l'équipe pouvaient ajouter leurs propres réflexions. Creative Futures a animé la discussion de groupe, qui a été consignée dans des notes de réunion détaillées mettant en évidence les principales implications pour la santé au travail associées à chaque signe de changement présenté.

Creative Futures a utilisé le répertoire de signes, le document partagé et les notes de réunion pour en faire une synthèse et analyser les liens entre les signes. C'est au cours de ce processus qualitatif que les éléments thématiques communs et distinctifs concernant la santé au travail ont été étudiés et que le cadre d'une liste de tendances préliminaire a été créé.

Deux réunions en personne ont eu lieu, au cours desquelles Creative Futures a travaillé en partenariat avec des représentants de l'Institute for Work & Health pour discuter des tendances provisoires et s'assurer qu'elles représentaient les éléments de réflexion recueillis à toutes les phases du processus de veille prospective. Au terme de ces délibérations, sept changements majeurs sont ressortis comme susceptibles de façonner l'avenir de la santé au travail à

l'horizon 2040. Les membres de l'équipe internationale ont examiné ces sept grandes tendances et ont fait part de leurs commentaires, lesquels ont été incorporés dans les tendances finalisées.

## **Tendances appelées à définir le paysage de la santé au travail en 2040**

Voici les sept grandes tendances désignées comme transformatrices ou probablement transformatrices du paysage de la santé au travail en 2040.

1. Érosion de la confiance institutionnelle
2. Accroissement de la longévité et des différences générationnelles
3. Intensification des impacts climatiques
4. Changements algorithmiques
5. Hausse de l'isolement
6. Perspective d'une montée de l'hostilité
7. Augmentation de la précarité

Chaque changement majeur est suivi d'une description explicative, et de quelques tendances connexes ou de contre-tendances qui illustrent la complexité de la dynamique sous-jacente.

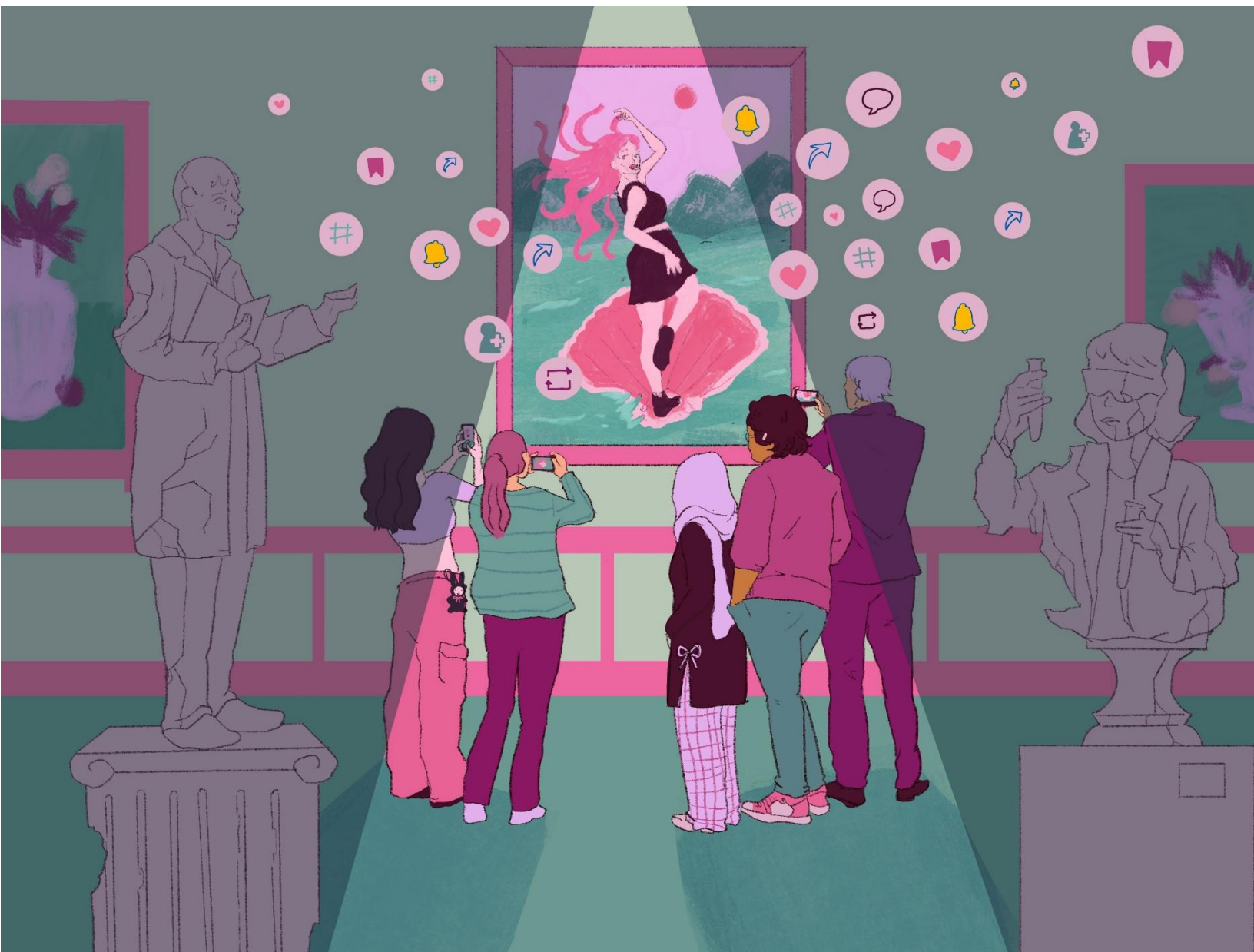
Comme nous l'avons mentionné, une tendance n'est pas une prédiction, non plus une prévision exhaustive de tous les changements possibles qui peuvent survenir dans le futur. Elle illustre plutôt la complexité des enjeux auxquels devront faire face les professionnels de la SST dans les années à venir.

Nous espérons que les professionnels de la SST, les décideurs et les chercheurs y trouveront des pistes pour cibler les secteurs qui bénéficieraient d'une planification et d'interventions proactives.

Chaque grande tendance comporte les références aux sources ou aux signes de chaque changement, de manière à donner une idée de l'étendue des données actuelles dans chaque domaine. L'exercice de veille prospective ne requiert pas de vérifier la légitimité ou la crédibilité de chaque signe. Étant donné la mixité de sources évaluées par des pairs et non évaluées par des pairs découvertes au cours du processus de veille prospective, l'inclusion de ces signes ne doit pas être interprétée comme un gage de la qualité des données. L'objectif de la présentation des sources de données en est plutôt un d'ouverture aux idées provenant du circuit universitaire comme de l'extérieur. À des fins de transparence, les sources des divers signes inclus dans le présent rapport sont indiquées en notes de bas de page, afin que le lecteur intéressé puisse juger par lui-même de la qualité des données.

## Changement majeur 1: Érosion de la confiance institutionnelle

En 2025, plus de 60 % des Canadiens croyaient que le gouvernement et les dirigeants d'entreprises trompent la population (14). D'ici 2040, la confiance de la population pourrait basculer et ainsi transformer le rapport des individus aux systèmes de santé, aux gouvernements et aux autres sources d'autorité traditionnelles. Pour le milieu de la SST, cette érosion de la confiance pourrait ébranler les structures en place et influencer la manière dont les travailleurs répondent aux directives et aux messages concernant la sécurité au travail, aux organismes de réglementation de la SST, aux campagnes de santé publique et à la mise en œuvre d'interventions en santé.



## Tendances connexes

- **En TikTok nous avons foi:** *Les gens se détournent des experts au profit des influenceurs.*  
Une enquête récente incluant des participants de 16 pays a révélé que 38 % des 18 à 34 ans (comparativement à 26 % en 2024) ignoraient les conseils de leur médecin au profit des conseils qu'ils trouvent sur les médias sociaux (15).
- **Sur quoi vous basez-vous, docteur?:** *Les systèmes de santé ne sont plus perçus comme neutres ou dignes de confiance.*  
En 2025, 47 % des jeunes de 18 à 34 ans ont déclaré ne pas faire confiance aux conseils des professionnels de la santé, ou même avoir cessé de les consulter, à moins que ces derniers ne partagent leurs convictions politiques (15). La polarisation des milieux médiatiques n'aide en rien l'établissement d'un consensus sur les avis médicaux (16).
- **La science en état de siège:** *Le progrès scientifique est menacé par des changements de programmes politiques, une méfiance croissante envers la science et des coupures de financement.*  
Bien que la confiance envers les scientifiques demeure relativement forte au Canada (78 %), ce n'est pas le cas dans tous les autres pays (14). Les programmes et le financement de la recherche en santé sont en baisse, ce qui pourrait réduire l'accès aux bourses d'études spécialisées et à l'information éclairant l'élaboration des lois (17).
- **La surveillance des lieux de travail:** *La surveillance des travailleurs, de plus en plus répandue et sophistiquée, redéfinit la façon dont les employeurs surveillent et gèrent leurs effectifs.*  
Aux États-Unis, la majorité des grands employeurs utilisent désormais une certaine forme de surveillance, que ce soit dans les espaces physiques, comme les bureaux et les salles de réunion, ou dans les environnements informatiques ou à distance (18). La surveillance des travailleurs s'immisce dans diverses catégories d'emplois, de nature tant physique que cognitive.

## Implications pour la santé au travail en 2040

- Avec l'augmentation du volume et la multiplication des sources d'information, il devient difficile de discerner le vrai du faux. Au chapitre de la SST, cette confusion pourrait miner la confiance qu'accordent les travailleurs à des protocoles fondés sur des données probantes et accroître leur résistance aux initiatives de SST, qu'on pense aux campagnes de vaccination en milieu de travail ou aux stratégies organisationnelles d'adaptation aux changements climatiques.

- Les programmes de recherche en SST pourraient faire l'objet de compressions importantes, ce qui pourrait avoir des répercussions sur l'élaboration de politiques et de lois en matière de SST.
- La polarisation croissante pourrait inciter les travailleurs à rechercher des milieux de travail qui partagent leurs valeurs personnelles ou à amener leur milieu de travail actuel à adopter leurs valeurs. Ce phénomène pourrait mener à la création de conflits sur le lieu de travail et à une baisse de la productivité au sein des équipes.
- Une plus grande méfiance à l'égard des organismes de réglementation pourrait entraîner un désengagement des travailleurs envers l'observance des règles de santé et sécurité et les amener à s'exposer davantage à des dangers physiques et psychosociaux.
- Le déclin de la confiance du côté des employeurs pourrait les inciter à accroître la surveillance des travailleurs et du rendement au travail. De telles mesures pourraient permettre aux communautés des milieux de travail de récompenser les employés les plus performants et d'apprendre d'eux. À l'inverse, elles pourraient aussi accroître le stress et la méfiance des travailleurs, de même que les comportements visant à contourner la surveillance.

Questions importantes sur lesquelles doivent se pencher les intervenants, les décideurs et les chercheurs:

- Comment renforcer la confiance dans les mesures de santé et de sécurité au travail (SST) lorsque les sources d'autorité traditionnelles sont remises en question ou ignorées? Quels nouveaux canaux de communication pourraient être utilisés pour atteindre les groupes cibles?
- Quelles nouvelles stratégies axées sur la santé et la sécurité au travail doivent être mises en place pour contrer la désinformation et communiquer efficacement? Comment influencer les influenceurs?
- Comment les milieux de travail peuvent-ils aborder l'enjeu croissant de la polarisation des valeurs personnelles, qui risque de miner la cohésion d'équipe et la conformité et de nuire à la santé et à l'équité des travailleurs?
- Quel rôle les professionnels de la SST peuvent-ils jouer pour renforcer la crédibilité institutionnelle tout en maintenant une posture inclusive et fondée sur des données probantes?
- Comment les milieux de travail pourront-ils préserver la vie privée et l'autonomie dans des environnements de plus en plus surveillés?

## Changement majeur 2: Accroissement de la longévité et des différences générationnelles

Le vieillissement des populations (19) et le déclin des taux de fécondité (20) sont en train de transformer la composition de la main-d'œuvre, tandis que l'immigration jouera un rôle critique dans la croissance démographique et la durabilité économique. Les générations sociales (p. ex., baby-boomers, génération X, millénariaux, génération Z, génération alpha) se distinguent les unes des autres par leur différence d'exposition à la technologie et aux changements culturels, ce qui pourrait donner lieu à une disparité des attentes envers le monde du travail au cours des années à venir.



## Tendances connexes

- **Le futur est gris:** *Le « super-vieillissement » touche de plus en plus de pays.*  
D'ici 2040, plus de 20 % de la population sera âgée de plus de 65 ans dans tous les pays du G20, sauf quatre, ce qui les classe au rang des pays « super-vieillissants » (21).
- **Place aux centenaires:** *Les humains pourront vivre plus longtemps que jamais.*  
Certains prédisent que les humains pourront vivre bien au-delà de 120 ans grâce aux avancées des nanotechnologies, qui tentent de réparer les dommages causés par le vieillissement en alliant l'IA à la biotechnologie (22).
- **Cinq générations, un lieu de travail:** *Des baby-boomers à la génération alpha, les générations sociales se côtoient au travail, chacune avec ses valeurs, son style de communication et ses attentes du milieu de travail.*  
La main-d'œuvre de 2040 ans devra être plus inclusive vis-à-vis des cohortes d'âges et faire preuve d'une meilleure capacité d'adaptation et d'une meilleure réceptivité aux besoins intergénérationnels. Dans un contexte où la main-d'œuvre sera plus diversifiée, les employeurs seront appelés à tout repenser : avantages sociaux, parcours de carrière, conception du lieu de travail, dynamique de groupe et technologie.
- **Les robots à la rescousse:** *Alors que la main-d'œuvre vieillit, l'automatisation s'accélère pour répondre à la demande croissante.*  
Les chercheurs remarquent qu'à mesure que la main-d'œuvre avance en âge, le vide qui se crée dans les emplois manuels est comblé par une accélération de l'automatisation de divers emplois, surtout ceux où l'on observe une pénurie de travailleurs jeunes ou d'âge mûr (23).
- **Une longévité assistée par la technologie:** *La main-d'œuvre aînée assistée par l'IA prend de l'ampleur.*  
Dans un contexte où la population vieillit, le déclin cognitif demeure une préoccupation en matière de SST. Et pour cause; on prévoit une augmentation de 59 % de la démence précoce d'ici 2050 (24). Des études montrent que les personnes aînées qui utilisent régulièrement des appareils numériques, comme les téléphones intelligents, connaissent un déclin cognitif plus lent (25).

## Implications pour la santé au travail en 2040

- Avec une augmentation de l'espérance de vie pouvant aller jusqu'à 40 ans, la vie active devra également être prolongée. Le fait de commencer un nouvel emploi peut être associé à un risque accru d'accident de travail (26). Au cours d'une vie professionnelle prolongée, les changements de carrière plus nombreux ont pour effet d'accroître – parallèlement aux besoins de requalification – les besoins en matière de formation en SST.
- Des aménagements adaptés au déclin cognitif pourraient être nécessaires. On devra compter sur le développement de l'IA et des technologies pour mettre en place ces aménagements et assurer leur adéquation en matière de SST.
- Le nombre d'accidents pourrait augmenter en raison de l'accroissement de la proportion de travailleurs âgés, qui seront peut-être nouveaux dans leur emploi ou en déclin cognitif.

Questions importantes sur lesquelles doivent se pencher les intervenants, les décideurs et les chercheurs:

- Comment les organisations peuvent-elles repenser le travail, les avantages sociaux et les parcours de carrière dans un contexte où la vie professionnelle est prolongée, tout en assurant la productivité, l'équité, la sécurité et le bien-être des travailleurs à toutes les étapes de la vie?
- Quels types de formation en SST faudra-t-il concevoir pour répondre aux besoins des travailleurs des différentes générations sociales? Ceux-ci auront-ils des attentes et des besoins divergents?
- Comment la formation, les outils et la technologie peuvent-ils maximiser la santé et la sécurité dans le cadre d'une stratégie visant à favoriser la santé cognitive et à rendre les milieux de travail mieux adaptés au déclin cognitif?
- Comment les normes de SST devront-elles évoluer pour réduire les risques de blessure chez une main-d'œuvre vieillissante, aux parcours professionnels multiples, qui travaille aux côtés de robots?

## Changement majeur 3: Intensification des impacts climatiques

D'ici 2040, la crise climatique pourrait devenir l'un des facteurs les plus déterminants de la vie quotidienne (27) et, par extension, de la santé au travail. À cause du réchauffement climatique, on assiste dans tous les secteurs à des transformations profondes des conditions de travail, des risques pour la santé et des normes de SST, allant d'impacts directs sur la santé à des changements des systèmes de gouvernance, d'approvisionnement en énergie et d'infrastructures.



## Tendances connexes

- **Météo, le nouveau patron:** *Les besoins en santé et sécurité au travail sont modulés par les conditions météorologiques extrêmes.*

De nombreux pays connaissent déjà une augmentation des risques sanitaires liés au climat: chaleurs (28) et froids extrêmes, augmentation des incendies de forêt (29) et dégradation de la qualité de l'air (30). Par conséquent, les travailleurs de la construction, les ouvriers agricoles, les intervenants en cas d'urgence et les autres travailleurs en plein air sont de plus en plus exposés à des conditions qui dépassent les limites physiques que l'humain peut supporter.

- **Pandémies à l'horizon:** *Le risque de zoonoses est en hausse.*

À mesure que les climats évoluent et que les températures montent, on observe une augmentation des déplacements d'animaux entre les écosystèmes (31), ce qui entraîne une hausse de la probabilité de transmission de maladies entre espèces et de futures pandémies. À titre d'exemple, la grippe aviaire, une maladie infectieuse qui touche normalement les oiseaux, a été retrouvée chez des bovins laitiers, ce qui suscite des craintes de transmission future à l'humain (32).

- **Écocide:** *L'état de la responsabilité juridique et morale se resserre.*

Une Américaine a intenté une action en justice pour délit ayant entraîné la mort contre trois compagnies pétrolières, affirmant qu'elles avaient contribué au décès de sa mère lors de la vague de chaleur sur la côte nord-ouest du Pacifique en 2021 (33).

Parallèlement, un regroupement de nations insulaires faisait pression pour que l'écocide (c'est-à-dire la destruction de vastes milieux naturels causée par l'activité humaine) soit reconnu par la Cour pénale internationale (34). Ces deux événements laissent présager un avenir où les employeurs pourraient faire face à des conséquences juridiques plus sévères pour avoir exposé leurs travailleurs à des préjudices liés au climat.

- **Économie du désastre:** *De nouveaux emplois sont créés en réponse à la crise climatique.*

Les changements climatiques donnent naissance à toute une industrie en plein essor consacrée aux interventions et à la reconstruction en cas de catastrophe naturelle (35) et à l'adaptation aux changements climatiques, une situation qui crée à la fois de nouveaux emplois et de nouveaux risques (36). Qu'on pense à la maîtrise des feux de forêt (37) ou à la construction résiliente au climat (38), les politiques de SST dans ces secteurs devront faire preuve de créativité.

- **Avancées technologiques en matière d'énergie propre:** *Les transitions énergétiques modifient les environnements de travail.*

Les innovations dans le domaine des énergies propres [énergies solaire (39), éolienne, géothermique, hydroélectrique et bioénergie], notamment celles misant sur le potentiel de l'hydrogène vert, et les percées du Canada dans le domaine de la fusion nucléaire (40), pourraient contribuer à assainir les milieux naturels, mais aussi entraîner de nouveaux risques professionnels.

- **Spirale de maladie:** *Les travailleurs pourraient être plus malades, tant physiquement que mentalement, en raison d'un cocktail complexe de facteurs environnementaux et sociétaux et de facteurs liés aux habitudes de vie.*

Les facteurs environnementaux pourraient nuire au bien-être des travailleurs. Certains chercheurs évoquent un lien entre les microplastiques, dont on a décelé la présence dans l'air, dans l'eau et dans la nourriture, et les taux croissants de dépression, de démence (41) et même de résistance aux antibiotiques (42), ce qui pose de nouvelles menaces pour la santé mentale et physique. La présence accrue de substances persistantes dans l'environnement, comme les « polluants éternels » (perfluoroalkyles et polyfluoroalkyles), ajoute à l'inquiétude.

- **Conseils pour l'équité entre espèces:** *De nouvelles formes de gouvernance remettent en question les paradigmes conventionnels.*

De nouveaux concepts, comme les « conseils pour l'équité entre espèces » (43), où les humains tiennent compte des êtres vivants non humains dans la prise de décision, sont révélateurs d'un changement plus profond vers une justice écologique. Bien que largement théoriques, ces expérimentations de gouvernance pourraient influencer la façon dont les politiques liées à l'utilisation du territoire, à l'équité en matière de santé et aux droits du travail sont imaginées dans un monde transfiguré par les changements climatiques.

## Implications pour la santé au travail en 2040

- Les travailleurs seront probablement exposés de façon accrue et soutenue à des chaleurs extrêmes, aux rayons ultraviolets, à une mauvaise qualité de l'air et à des allergènes, ainsi qu'à des traumatismes liés au climat et à des maladies à transmission vectorielle, tous autant de facteurs environnementaux qui pourraient faire augmenter les risques liés à la SST.
- Les changements climatiques pourraient mettre en péril les infrastructures existantes, ce qui pourrait entraîner des conditions de travail dangereuses et accroître les besoins en travaux de réparation et de modernisation résiliente au climat.

- La demande pour le télétravail pourrait être accrue en raison de préoccupations liées aux impacts environnementaux ou à une pandémie.
- Les secteurs liés au climat (p. ex., la réponse aux catastrophes, les énergies renouvelables), l'écoanxiété et les technologies pourraient donner lieu à de nouveaux risques professionnels.
- On pourrait assister à une plus grande imputabilité, sur les plans juridique et éthique, en cas de préjudices causés par le climat aux travailleurs.
- Étant donné que le cancer et les maladies chroniques touchent de plus en plus de travailleurs en début et en milieu de carrière, les organisations pourraient devoir offrir de nouvelles formes de congés, d'accommodements et d'avantages sociaux pour soutenir le maintien en emploi.

Questions importantes sur lesquelles doivent se pencher les intervenants, les décideurs et les chercheurs:

- Quelles sont les conséquences des phénomènes climatiques sur la santé et la sécurité des travailleurs, et quels sont ceux qui sont le plus touchés?
- Comment les employeurs peuvent-ils adapter les environnements de travail intérieurs et extérieurs aux besoins plus globaux associés aux phénomènes climatiques?
- Comment les systèmes de SST peuvent-ils protéger de manière proactive les travailleurs contre les risques croissants liés au climat, tels que la chaleur extrême, les rayons UV, la mauvaise qualité de l'air, les maladies à transmission vectorielle et les traumatismes causés par des catastrophes climatiques?
- Quelles normes et mises à niveau des infrastructures devrait-on mettre en place pour assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs?
- Comment les politiques de SST devraient-elles s'adapter aux attentes grandissantes en matière de responsabilité juridique et éthique de la part des employeurs à l'égard des préjudices liés au climat?
- Quelles mesures de soutien (psychologique, physique et général) devraient être mises en place, dans le contexte où les secteurs d'emplois liés au climat sont en croissance?
- Comment pourrait-on améliorer l'échange d'informations entre les pays sur les risques et les mesures de prévention en matière de SST en lien avec le climat?



## Tendances connexes

- **L'IA s'invite dans le cubicule:** *L'automatisation est en train de redéfinir le travail de bureau.*

L'IA générative automatise des tâches autrefois considérées comme exigeant des capacités de jugement et des ressources humaines : rédaction de rapports, diagnostics, communications, analyse des politiques et même certains aspects des soins cliniques (45). Ce changement déleste les travailleurs d'une certaine charge cognitive (46), mais peut également amener des risques pour certains groupes d'entre eux : insécurité d'emploi (47), redondance des compétences (48) et stress psychologique (49) entraîné par une mauvaise compréhension des rôles ou le fait d'être en concurrence avec des machines.

- **Quand l'IA fait monter la pression:** *L'IA générative augmente la charge de travail des humains.*

L'intégration de l'IA aux tâches de programmation informatique conduit à une augmentation de la charge de travail de la même manière que la robotisation des entrepôts a conduit à une augmentation de la charge de travail des préparateurs de commandes, notamment en logistique (50). L'IA crée une pression supplémentaire dans différents milieux de travail, notamment la nécessité pour les travailleurs de rester à l'affût des nouvelles technologies et de suivre un rythme rapide de mise à niveau de leurs compétences pour rester compétitifs (51), la surveillance de leur productivité (52) et la révision du travail de l'IA.

- **Un détecteur numérique de stress:** *La surveillance assistée par IA passe du suivi de la productivité à la détection des problèmes possibles de santé mentale.*

Si l'IA peut augmenter le stress en milieu de travail, il existe aussi des outils d'IA en cours de développement qui sont utilisés pour favoriser la santé mentale des travailleurs en repérant le stress et l'épuisement professionnel qui pourraient transparaître (53).

- **L'IA s'invite dans l'organigramme:** *L'IA n'est plus seulement un outil, mais un collègue.*

Les chefs d'entreprise se préparent déjà à ce changement (54), certains exigeant des équipes qu'elles justifient les nouvelles embauches en prouvant d'abord que l'IA ne peut pas faire le travail. Désormais chargées de gérer des « employés IA » (55), les équipes de ressources humaines réinventent le rôle de ceux-ci, y compris la définition des responsabilités, des normes éthiques et des indicateurs de performance qui s'appliquent à eux. Ce phénomène indique une réorientation vers des équipes hybrides humains-IA et même des entités fonctionnelles dirigées par l'IA. Parallèlement, les préoccupations concernant la sécurité de l'IA demeurent bien réelles, car les chercheurs ont montré à quel point il est facile de manipuler ces robots pour les amener à mal se

comporter (56). Dès lors que les agents intelligents commencent à embaucher d'autres agents intelligents (57) et à changer le visage des organisations, c'est la nature même du travail – et de l'agent qui l'effectue – qui est en train de changer.

- **Des cerveaux connectés:** *Les interfaces cerveau-machine passent de la science-fiction à la réalité.*

On en trouve des exemples partout : les entreprises utilisent des technologies qui traduisent la pensée en texte à partir de techniques d'imagerie du cerveau et d'IA (58), ou travaillent à mettre au point des solutions technologiques pour aider des personnes tétraplégiques à commander des dispositifs par la pensée (59). Ces progrès constituent des exemples qui laissent présager un avenir où interagir avec des appareils par la pensée pourrait devenir chose du quotidien et nécessiter la création de réglementations en matière de santé et de sécurité.

- **Imputabilité des algorithmes:** *La réglementation de l'IA devient un enjeu en milieu de travail.*

L'évolution des réglementations en matière d'IA (60), que ce soit à propos de l'imputabilité des algorithmes, de la confidentialité des données ou de la transparence des résultats, a une incidence directe sur la façon dont les employeurs pourront déployer cette technologie. Par exemple, les outils d'IA utilisés pour l'embauche (57) ou la surveillance du rendement (61) pourraient faire l'objet d'un contrôle réglementaire.

- **L'empreinte cachée de l'IA:** *L'IA générative n'est pas neutre sur le plan environnemental.*

Bien qu'il y ait des variations selon le modèle (62), l'IA générative nécessite des quantités élevées d'énergie et d'eau pour s'entraîner et fonctionner (63). Avec la crise climatique qui s'intensifie, il est possible que l'IA générative soit soumise à des restrictions environnementales ou suscite une réaction hostile de la part de la population.

- **Docteur Dolittle en version IA:** *L'IA permet de communiquer entre espèces.*

L'IA générative est utilisée pour permettre aux humains d'interagir avec les animaux. La zoothérapie étant de plus en plus utilisée comme moyen de favoriser l'accessibilité et le bien-être psychique (64); il est donc possible que l'IA permette aux animaux de jouer un rôle encore plus important dans la vie des travailleurs.

- **Le pouvoir de la quantique:** *L'informatique quantique devrait transformer radicalement le milieu de travail.*

Contrairement aux ordinateurs classiques, les systèmes quantiques calculent sur des atomes et peuvent effectuer des calculs en parallèle, ce qui permettra des avancées

dans des domaines comme la découverte de médicaments, l'innovation énergétique et la modélisation climatique. Cette technologie devrait catalyser les applications en milieu de travail. Les experts la décrivent comme la prochaine révolution technologique (65), car elle pourrait permettre de trouver des remèdes à certaines maladies et des solutions à des fléaux mondiaux, comme la pénurie alimentaire. Toutefois, elle comporte des risques, notamment la possibilité pour les systèmes quantiques de déjouer les méthodes de cryptage actuelles, ce qui inciterait à créer des normes post-quantiques de cybersécurité (66).

- **La sobriété technologique au travail, une contre-tendance:** *Le retrait des carrières axées sur la technologie.*

Un nombre restreint, mais croissant, de personnes pourraient délibérément se retirer des carrières centrées sur la technologie en faveur de modes de vie plus simples et moins technologiques (67). On observe un intérêt croissant pour les parcours atypiques, par exemple « les meilleurs emplois pour échapper au monde connecté » (68), qui encouragent à ralentir, à vivre plus près de la nature et à réduire sa dépendance au numérique et à ses méfaits.

## Implications pour la santé au travail en 2040

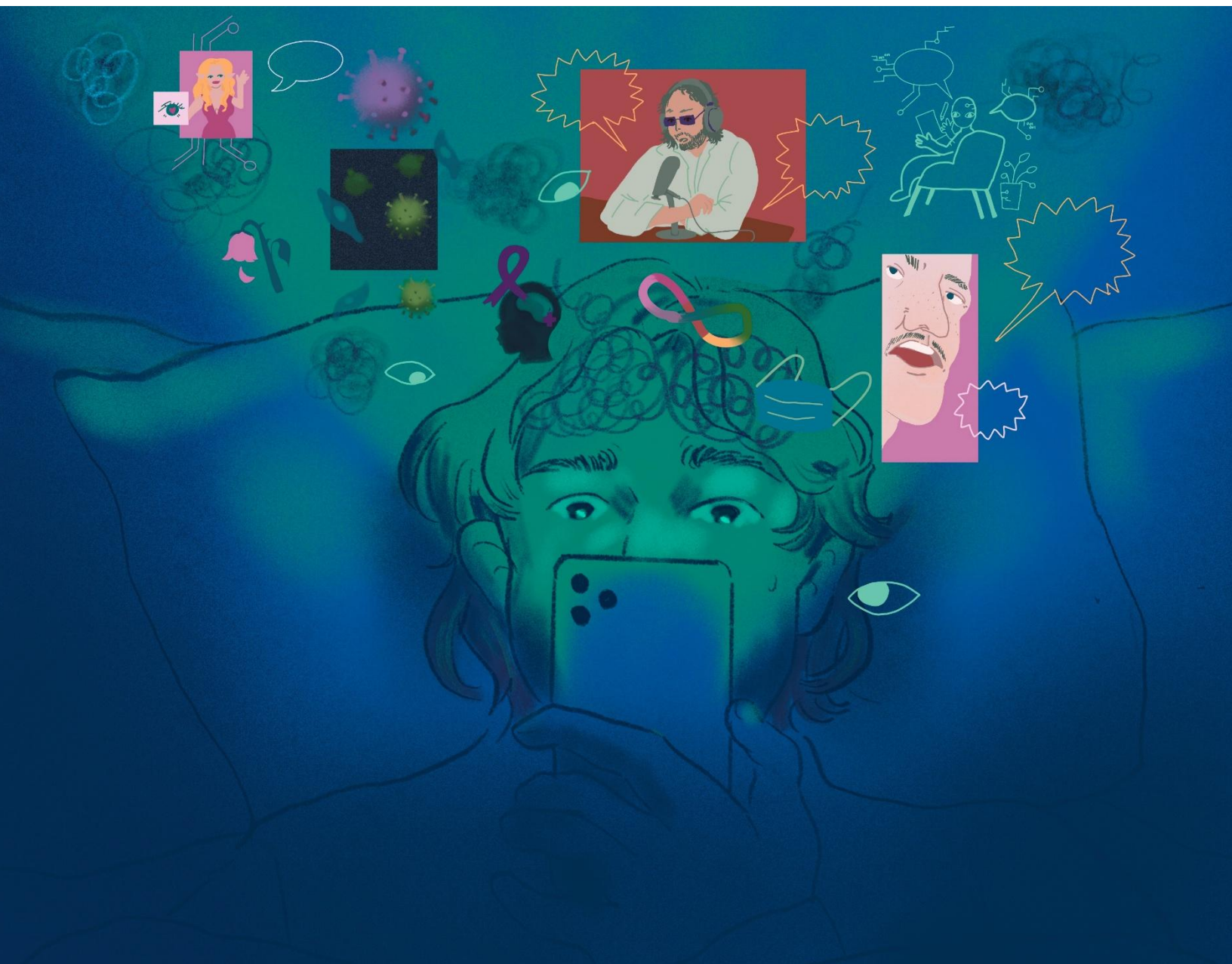
- L'adoption massive de l'IA et de la robotisation pourrait remplacer des catégories d'emplois entières, réduire la main-d'œuvre humaine, déstabiliser les marchés du travail et réduire les contributions aux programmes sociaux, ce qui obligerait les gouvernements et les employeurs à repenser les systèmes économiques.
- Les interfaces cerveau-machine et les collègues IA pourraient brouiller les frontières entre l'humain et la machine, et obliger à redéfinir les relations et les responsabilités, ce qui aurait des répercussions sur la sécurité et le bien-être. Si un accident de travail est causé par un humain augmenté par l'IA, à qui la faute?
- Les changements technologiques risquent de creuser le fossé entre les groupes vulnérables, de plus en plus abandonnés à leur sort, et les acteurs déjà puissants, qui consolident leur avantage, une situation qui accentue les inégalités sociales et professionnelles.
- La fatigue numérique, le stress psychologique induit par une surveillance constante et les intrusions dans la vie privée pourraient créer des problèmes de santé chroniques appelant à revoir les façons de faire en matière de santé et de sécurité des travailleurs.
- L'informatique quantique pourrait à la fois permettre des gains de productivité et déclencher de nouvelles cybermenaces; les lieux de travail pourraient s'en trouver plus vulnérables, ce qui nécessiterait des innovations en matière de sécurité et de gouvernance.

Questions importantes sur lesquelles doivent se pencher les intervenants, les décideurs et les chercheurs:

- Quels sont les principaux changements, tant positifs que négatifs, des conditions physiques et psychosociales qui accompagnent l'adoption et l'utilisation de l'IA dans le travail? Quels sont les effets de ces changements sur la santé, la sécurité, le bien-être et l'équité au travail?
- Comment promouvoir la sécurité physique et psychologique lorsque les travailleurs collaborent avec des machines intelligentes ou sont en concurrence avec elles, notamment dans les milieux à haut risque ou ceux où la sécurité est critique?
- Quelles sont les approches les plus efficaces pour atténuer les effets négatifs sur la santé mentale de l'augmentation de la charge de travail, de la surveillance et de l'ambiguïté des rôles liés à l'IA?
- Quelles normes du travail, politiques organisationnelles et mesures de perfectionnement sont nécessaires pour soutenir équitablement les travailleurs – y compris ceux issus de groupes marginalisés – dans leur adaptation aux changements provoqués par l'IA?

## Changement majeur 5: Hausse de l'isolement

Au Canada, les gens prennent en moyenne seulement 8,4 repas par semaine en compagnie d'autres personnes (69). Cette transition vers une alimentation en solitaire est un des indicateurs qui explique pourquoi le Canada a obtenu le classement le plus bas de son histoire dans l'indice mondial du bonheur (70). Dans l'Union européenne, environ 57 % des jeunes de 18 à 35 ans se sentent seuls, voire extrêmement seuls (71). D'ici 2040, on prévoit que l'augmentation de l'isolement sous diverses formes – sociale et politique, notamment – aura un impact important sur le bien-être psychique, émotionnel et physique de la main-d'œuvre canadienne.



## Tendances connexes

- **Épidémie de solitude:** *La solitude est la prochaine crise de santé publique.*  
Dans tous les groupes d'âge et toutes les professions, les taux d'isolement social et de sentiment de solitude continuent de grimper (72). La diminution de la camaraderie au travail, la baisse de participation à la vie communautaire et la hausse des accommodements de travail à la pièce contribuent à un sentiment généralisé de déconnexion et à une augmentation des congés de maladie liés à la santé mentale (73).
- **Hybride et solitaire:** *Le travail à distance est là pour rester, mais le tissu social du lieu de travail s'effrite.*  
Les lieux de travail, autrefois des endroits privilégiés d'interaction sociale, sont de plus en plus hybrides, éloignés ou fragmentés (74). Bien que certains employeurs réinstaurent maintenant les semaines de travail de cinq jours en présentiel (75), les arrangements de travail hybride et à distance demeurent en hausse (76), en particulier chez les travailleurs du savoir.
- **Les hommes ne vont pas bien:** *Les jeunes hommes sont en crise, une crise qui affecte leur capacité à s'engager dans le travail et la société.*  
Beaucoup de jeunes hommes sont célibataires, se sentent seuls (77) et n'ont aucun lien d'amitié étroite (78). Ils pourraient éprouver une colère grandissante, embrasser la masculinité toxique alimentée par des sources en ligne (79) et en vouloir aux autres pour leur situation. La perte de leur réseau social et de leur sentiment d'être utile contribue à ce que certains appellent une « génération perdue » de jeunes hommes qui refusent de suivre les voies traditionnelles envers le travail, la famille et la collectivité.
- **La politique s'invite dans la salle de pause:** *Les débats politiques se polarisent.*  
Le Canada et l'Europe du Nord, autrefois perçus comme relativement centristes, assistent à une fragmentation et à une polarisation des opinions politiques (80), qui accentuent l'exclusion sociale et l'isolement. La société se compose d'un nombre grandissant d'opinions diamétralement opposées (81), qui se transportent dans les milieux de travail. Ces tensions peuvent se manifester sur les lieux de travail (82) ou dans les établissements de soins de santé, et parfois nuire à la cohésion d'équipe et accentuer les conflits en milieu de travail (83).
- **Romances avec des robots:** *Les gens cherchent à établir des liens, dans des lieux inédits et inattendus.*  
À l'ère où les relations humaines sont de moins en moins durables, certaines personnes tissent des liens émotionnels profonds avec l'IA (84). Robots conversationnels et compagnons numériques remplissent maintenant des rôles autrefois réservés aux amis,

mentors et partenaires romantiques (85). Les professionnels de la SST doivent réfléchir à l'influence que pourraient avoir les relations numériques sur la santé des travailleurs, leur fonctionnement dans la sphère sociale et la communication en milieu de travail, en particulier pour les personnes qui souffrent d'isolement ou qui travaillent à distance.

- **Embrasser l'inclusion, une contre-tendance: De l'invisibilité à l'inclusion au travail**  
À l'inverse, les milieux de travail commencent à davantage reconnaître et à mieux soutenir les problèmes de santé qui ont longtemps été ignorés et qui peuvent avoir une incidence sur le travail. Par exemple, chez les femmes d'un certain âge, on commence à prendre conscience des effets du trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) (86), de l'autisme (87) et de la ménopause (88) sur la productivité. On a aussi désormais une meilleure compréhension des changements cognitifs et neurologiques qui s'opèrent au cours d'une vie. Les employeurs commencent à se rendre compte que la création d'environnements bienveillants et d'espaces de bureau adaptés pour les personnes neurodivergentes ou celles qui vivent de grands bouleversements à certains moments de la vie n'a pas pour seul but d'être inclusifs, c'est aussi un avantage stratégique (89).

## Implications pour la santé au travail en 2040

- La santé mentale pourrait devenir un indicateur central de la sécurité au travail et redéfinir les politiques de SST, la conformité et les responsabilités de l'employeur.
- La dégradation de la santé mentale des hommes pourrait avoir une incidence sur la participation au travail et sur la productivité, tandis que la montée de la polarisation chez certains jeunes hommes pourrait alimenter des comportements dangereux, du harcèlement et de la violence au travail.
- Un accroissement de la recherche, du financement et de la prise en compte stratégique d'enjeux qui étaient auparavant ignorés, notamment ceux qui touchent les femmes, pourrait leur permettre de mener une vie professionnelle plus saine, plus inclusive et plus productive.
- Les employeurs pourraient assumer une plus grande responsabilité dans la promotion de la santé et du bien-être, notamment par des initiatives liées aux habitudes de vie, à la couverture d'assurance et à la prévention des maladies.

Questions importantes sur lesquelles doivent se pencher les intervenants, les décideurs et les chercheurs:

- Comment l'isolement s'inscrit-il dans les différents constats en matière de SST et d'équité des travailleurs?

- Comment les milieux de travail peuvent-ils favoriser la création de liens sociaux significatifs et réduire la solitude chez les personnes qui travaillent seules, à distance, ou dans des environnements hybrides?
- Quelles mesures de soutien en santé mentale doit-on mettre en place pour faire face aux effets combinés de l'isolement, de la polarisation et de la cyberdépendance?
- Comment les systèmes de SST devraient-ils évoluer pour gérer la montée des conflits en milieu de travail enracinés dans des clivages idéologiques?
- Quel rôle les professionnels de la SST peuvent-ils jouer dans la promotion de l'inclusivité et d'une culture d'adaptation pour favoriser le bien-être en milieu de travail?

## Changement majeur 6: Perspective d'une montée de l'hostilité

D'ici 2040, l'intensification des conflits mondiaux et des luttes de pouvoir pourrait créer des effets d'entraînement ayant des répercussions profondes sur les milieux de travail, les systèmes de santé et le paysage de la SST. Dans le contexte numérique actuel, les conflits ne se limitent plus aux champs de bataille; ils peuvent se manifester dans les sphères économique, numérique, environnementale, culturelle et informationnelle.



## Tendances connexes

- **Le prix de la discorde:** *Les tensions géopolitiques changent la donne de l'économie mondiale.*

On prévoit que la seule menace d'un hypothétique conflit géopolitique pourrait entraîner des pertes de 14,5 billions de dollars américains à l'échelle de l'économie mondiale sur une période de cinq ans (90). Les disputes commerciales en cours et l'escalade des tarifs douaniers mettent en évidence la fragilité des chaînes d'approvisionnement et créent une volatilité économique (91). Ces pressions conduisent à l'insécurité d'emploi (92) et à un regain d'intérêt des États pour l'autosuffisance (93), tous autant de facteurs qui jouent sur le niveau de stress des travailleurs (94) et soulèvent des questionnements quant à l'obligation des employeurs de protéger la santé de leur main-d'œuvre.

- **Cybermenaces:** *La cybersécurité, une question de sécurité au travail.*

Selon une enquête du Forum économique mondial (95), 42 % des organisations participantes ont signalé des cas d'hameçonnage et de fraudes psychologiques en 2024. Les violations de la cybersécurité pourraient non seulement compromettre la confidentialité des données, mais aussi paralyser les activités des organisations (96) et les soins de santé (97), et entraîner une détresse psychologique généralisée (98) au sein des travailleurs et de la population.

- **Guerres climatiques:** *Les prochaines guerres auront pour butins l'eau, les ressources alimentaires et la résilience climatique.*

D'ici 2050, on estime jusqu'à 1,36 milliard le nombre de personnes gravement menacées d'insécurité alimentaire à cause des pénuries d'eau et d'autres effets climatiques sur les cultures agroalimentaire (99). L'eau est en voie de devenir le point chaud du prochain conflit mondial; et l'accès à cette ressource pourrait être utilisé comme arme de guerre (100). Pour le milieu de la SST, cela signifie qu'il faut se préparer à un monde où la rareté des ressources et la variabilité climatique entraînent non seulement une instabilité économique et des mouvements de populations, mais également de nouveaux risques pour les travailleurs de secteurs comme l'agriculture, l'intervention en cas d'urgence et les infrastructures essentielles.

- **L'élite non élue:** *Le pouvoir politique tombe dans les mains d'influenceurs non élus.*

La montée en puissance de milliardaires propriétaires de plateformes mondiales (101) et d'influenceurs non élus risque d'affaiblir les institutions démocratiques traditionnelles et de créer une nouvelle dynamique de pouvoir dans les décisions politiques, ce qui pourrait, au fil du temps, se répercuter sur les normes de santé au travail.

- **Une guerre du discours:** *La guerre de l'information entraîne le délitement d'une réalité commune.*

Les conflits mondiaux carburent désormais à la guerre du discours narratif (102), à la désinformation stratégique et à la propagande diffusées dans les médias numériques, qui peuvent également avoir des visées idéologiques propres. Au chapitre de la santé et de la sécurité au travail, cette érosion d'une réalité factuelle commune pourrait compliquer l'établissement d'un consensus à l'égard des protocoles de sécurité, des guides de pratique en santé ou de la communication des risques, transformant ainsi des processus décisionnels autrefois simples en affrontements idéologiques.

## **Implications pour la santé au travail en 2040**

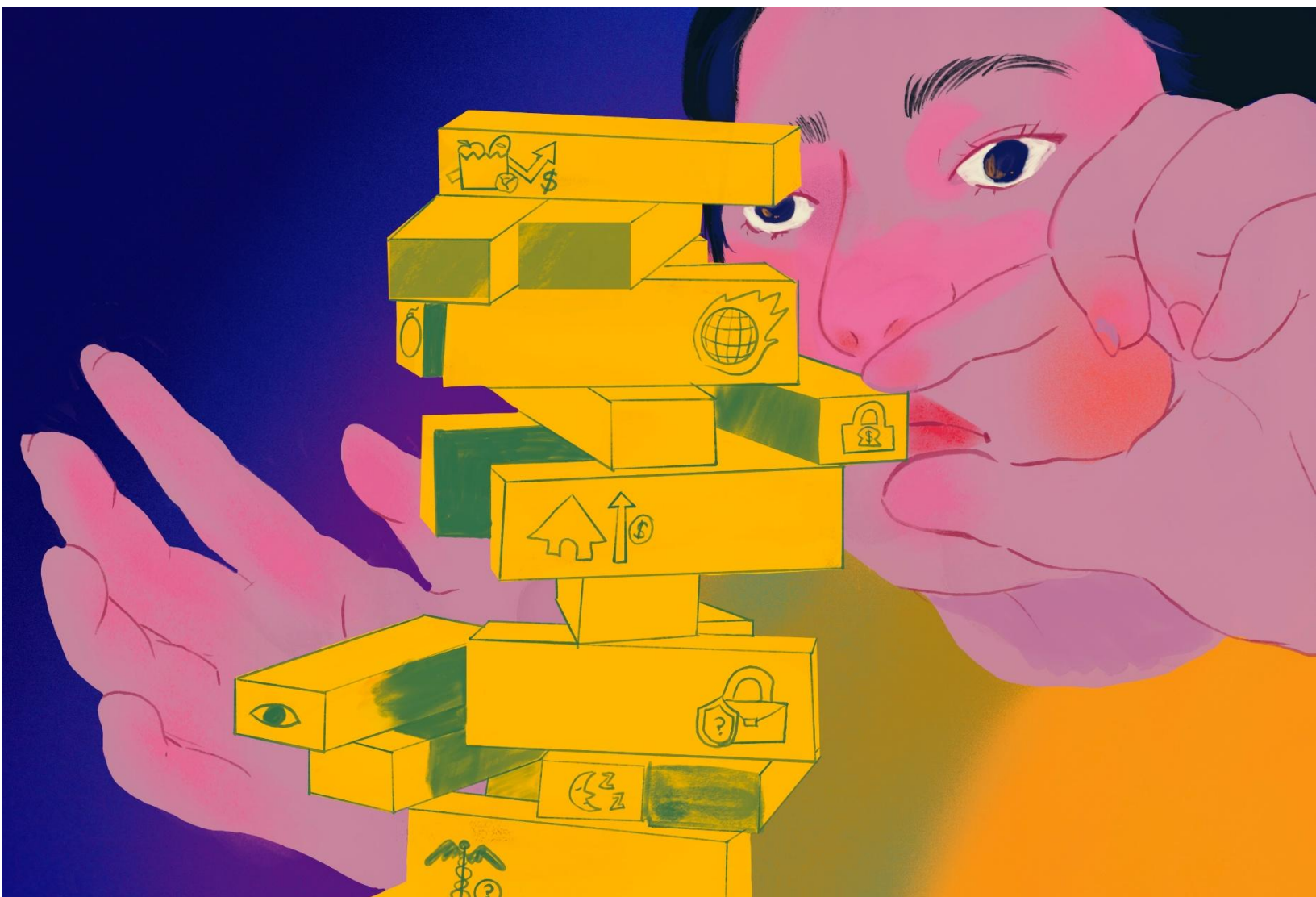
- L'augmentation de la morbidité et de la mortalité liées aux conflits aura des répercussions sur les travailleurs, les familles et la société.
- En cas de déploiement pour répondre à des conflits armés, la participation à la main-d'œuvre pourrait être affaiblie.
- Les perturbations des activités dans les milieux de travail causées par les cyberattaques ou l'instabilité géopolitique pourraient accroître le stress et l'anxiété chez les travailleurs et diminuer leur productivité.
- La volatilité économique causée par les tarifs douaniers et les conflits pour les ressources créent une pression financière et un stress professionnel chez les personnes qui travaillent dans certains secteurs.
- Un affaiblissement de la confiance dans les institutions découlant de la guerre de l'information et de la manipulation du discours narratif pourrait susciter chez les travailleurs un scepticisme envers les directives en SST qui leur sont communiquées par les organisations gouvernementales et non gouvernementales.
- Les entreprises pourraient faire preuve de plus d'agilité et de souplesse pour s'adapter aux aléas du contexte économique, de manière à contribuer au développement de l'économie locale et à la démondialisation des chaînes d'approvisionnement.
- Les secteurs économiques liés aux conflits et à la défense, y compris les services de sécurité personnelle et les mercenaires, sont appelés à croître. L'essor de ces acteurs non étatiques de la sécurité pourrait donner lieu à de nouveaux risques professionnels et mettre à l'épreuve les règles et les relations traditionnelles au sein des milieux de travail.

Questions importantes sur lesquelles doivent se pencher les intervenants, les décideurs et les chercheurs:

- Lors d'un conflit géopolitique, quels risques directs et indirects liés à la SST s'attend-on à voir émerger?
- Comment les organisations peuvent-elles élaborer des stratégies en SST qui mettent de l'avant la santé et la sécurité dans un contexte d'incertitude, de volatilité économique et de conflit mondial?
- Quelles sont les conséquences des cyberattaques et des pannes informatiques en milieu de travail pour la santé et la sécurité?
- Quelles nouvelles politiques et mesures de soutien devrait-on mettre en place pour protéger les travailleurs des secteurs vulnérables aux chocs géopolitiques, aux perturbations des chaînes d'approvisionnement ou aux pénuries de ressources?

## Changement majeur 7: Augmentation de la précarité

Aujourd'hui, au Canada, la moitié de la population éprouve des difficultés à boucler les fins de mois (103). Près d'un quart des résidents canadiens déclarent ne pas avoir les moyens de se nourrir (104), tandis que les deux tiers ne peuvent pas se permettre un loyer de plus de 1 700 \$ par mois (105). À l'horizon 2040, la précarité économique pourrait demeurer un combat de tous les instants pour les travailleurs, les employeurs et les systèmes de santé. On observe aussi certains des signes de changement qui catalysent des tensions et des contre-tendances déjà présentes, ce qui laisse présager un avenir complexe dans la perspective de ce changement majeur; malgré une conjoncture économique imprévisible pour les travailleurs, certains choisissent des parcours de carrière atypiques où les incitatifs financiers ne sont peut-être pas au centre de leurs motivations (106).



## Tendances connexes

- **Travail sans garantie:** *La précarité de l'emploi s'étend à tous les secteurs.*  
Selon certains rapports, près d'un quart des Canadiens s'adonnent au travail à la demande pour augmenter leurs revenus (107). Le télétravail permet à certains travailleurs d'occuper plusieurs emplois à temps plein à la fois (108). Le travail autonome à honoraires est également en hausse, car les entreprises choisissent d'accéder à des compétences de cadres sans payer un salaire complet (109).
- **Chassés de la ville, faute de moyens:** *Vivre en ville devient inabordable.*  
Les centres urbains, qui sont depuis longtemps des carrefours d'emploi et de services de santé, sont de plus en plus hors de la portée des travailleurs. Pour beaucoup, même un emploi stable ne garantit plus la sécurité économique (110).
- **Un panier de provisions qui se rétrécit:** *Le coût de la facture d'épicerie explose.*  
En 2025, les prix à l'épicerie ont continué de croître plus vite que l'inflation (111). En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, cette hausse de l'insécurité alimentaire pourrait contribuer à accroître le stress, la fatigue et la malnutrition chez les travailleurs, compromettant ainsi leur santé physique, leur productivité et la sécurité générale des lieux de travail.
- **Une nation de consolidation:** *La montée en puissance des méga-entreprises est en train de changer la face du monde du travail.*  
On assiste à une consolidation des entreprises qui se poursuit dans tous les secteurs au Canada, de la finance (112) à l'extraction des ressources (113), en passant par la vente au détail (114). Ce phénomène risque d'entraîner une dégradation des protections dont bénéficient les travailleurs, une diminution des avantages sociaux et une réduction de l'autonomie dans le travail.
- **Services publics sous pression:** *Les gouvernements subissent des pressions et font face à des contraintes budgétaires.*  
À mesure que croît la dette du Canada (115) et que les budgets s'amenuisent (116), les services publics, y compris les soins de santé, le logement, l'aide à l'emploi et le financement de la recherche indépendante et rigoureuse, pourraient devenir plus difficiles d'accès.
- **Sortir des sentiers battus, une contre-tendance:** *Les gens revoient leurs attentes et changent leurs comportements.*  
Certains choisissent de vivre dans des habitations intergénérationnelles (117) ou en collectivité (118) pour réduire les coûts du logement. D'autres se tournent vers des

carrières non traditionnelles (119), l'économie informelle (120) ou l'art de la lenteur au travail (121), où ils peuvent assurer leur bien-être en privilégiant un rythme de travail plus paisible, à l'encontre des normes actuelles de productivité à tout prix, de travail sous pression et de cadence effrénée. Bien que ces réactions puissent favoriser la résilience et l'autonomie, elles peuvent aussi révéler une perte de confiance dans les systèmes économiques conventionnels et les institutions officielles.

- **L'exigence de souplesse, une contre-tendance:** *La génération Z et les millénariaux sont en train de redéfinir les normes du travail.*

Contrairement aux incitatifs financiers, la flexibilité n'est plus un privilège dans la balance; c'est une attente de base, en particulier chez les jeunes travailleurs (122). « Mini-retraites » (123), congés sabbatiques sans solde (124), congés de « parentalité d'adolescents » (125), « parenthèses utiles » d'un an : de plus en plus de gens s'écartent du parcours linéaire pour adopter des carrières (126) et des formules de travail (127) qui évoluent avec leurs passions et leur situation personnelle, et qui leur offrent possiblement une plus grande liberté à long terme (121).

- **Refus volontaire de la hiérarchie, une contre-tendance:** *La génération Z refuse le surmenage et la productivité de façade.*

Selon certains sondages, les personnes de la génération Z sont significativement plus susceptibles que celles des générations précédentes d'éviter les postes de direction pour protéger leur santé mentale, une tendance décrite comme le « *conscious unbossing* » ou le refus volontaire de la hiérarchie (128). Au lieu d'aspirer à gravir les échelons à tout prix, elles privilégient des parcours professionnels plus durables, à l'évolution plus lente, qui correspondent à leurs valeurs, même si cela vient avec une certaine instabilité financière.

## Implications pour la santé au travail en 2040

- Les travailleurs à faibles revenus pourraient être plus vulnérables face à la crise du logement, à l'insécurité énergétique et à la précarité des emplois, avec pour résultat une aggravation des inégalités sociales et sanitaires.
- À l'heure où les emplois deviennent de plus en plus passagers et non conventionnels, les régimes de santé traditionnels parrainés par l'employeur pourraient être appelés à disparaître, ce qui inciterait à innover dans les domaines de la fiscalité, de l'assurance et de la couverture de soins de santé, et possiblement pourrait nuire à la capacité de communiquer l'information en matière de SST à un effectif dispersé.

- L'inflation des coûts pourrait limiter la capacité des petites et moyennes entreprises à investir dans la santé et la sécurité, ce qui engendrerait des inégalités sur le marché du travail en matière de protections.
- Les gouvernements et les services publics pourraient réduire leurs effectifs à la demande de la population, ou pour répondre aux tarifs et à d'autres contraintes financières.
- Avec la transformation des normes par la génération Z, les semaines de travail de quatre jours, les horaires personnalisés et même des journées de prévention de l'épuisement professionnel pourraient appeler à redéfinir les concepts de productivité et d'équilibre.
- Les lieux communautaires et autres espaces non conventionnels pourraient remplacer les pôles de convergence d'interactions sociales, de bien-être et de résilience que sont les bureaux traditionnels

Questions importantes sur lesquelles doivent se pencher les intervenants, les décideurs et les chercheurs:

- Comment les structures d'encadrement de la SST et du travail peuvent-elles se maintenir et continuer à évoluer dans une conjoncture de précarité économique?
- Comment les structures d'encadrement de la SST et du travail peuvent-elles s'adapter pour servir des travailleurs de plus en plus précaires, temporaires et défavorisés dans tous les secteurs et les aider à surmonter les inégalités qui se creusent?
- Quels nouveaux modèles de prestations de soins de santé ou de services sociaux faudrait-il mettre en place pour compenser la restriction de l'accessibilité aux programmes de santé publique ou parrainés par l'employeur?
- Quel est le rôle des milieux de travail dans la reconnaissance des autres déterminants sociaux de la santé et dans le soutien aux employés en cas de stress financier chronique, de précarité du logement ou d'instabilité alimentaire?
- Quelles stratégies peuvent contribuer à assurer l'équité des protections et du soutien en matière de santé aux travailleurs à bas salaires ou à la demande, qui sont plus exposés que les autres à des facteurs de risque économiques et environnementaux?
- Comment les organisations peuvent-elles s'adapter à une main-d'œuvre qui privilégie la finalité, la flexibilité et le bien-être au détriment des parcours de carrière et des structures de gestion traditionnels?



En examinant les différents changements présentés dans la section des résultats, on constate l'émergence de plusieurs thèmes qui auront probablement des implications pratiques importantes pour les professionnels de la SST, les chercheurs et les décideurs:

- **La confiance est brisée.** Entre érosion de la confiance institutionnelle et perspective d'une montée de l'hostilité, l'affaiblissement de l'autorité des institutions, l'ascension des influenceurs et la propagation de la désinformation forceront l'adoption de nouvelles façons de communiquer et la justification des mesures pour que les travailleurs y adhèrent davantage. Une perte de confiance pourrait accroître la remise en question des approches fondées sur des données probantes visant à réduire les accidents du travail et la sécurité au travail. Cette situation pourrait compliquer la mise en œuvre de nouvelles stratégies visant à promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être, de même que la réponse à bon nombre des changements présentés dans ce rapport.
- **La technologie redéfinit le travail.** Les changements algorithmiques mettent en évidence l'intégration rapide de l'IA, de l'automatisation et des systèmes quantiques dans tous les aspects du travail, appelant une redéfinition des rôles, des relations et même de l'identité. Si ce virage ouvre la voie à de nouvelles approches de soutien de la santé, il comporte aussi de nouvelles menaces pour la sécurité et l'équité. Le flou de la délimitation entre le rôle des travailleurs et celui des machines pourrait changer radicalement notre conception de l'imputabilité en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Les professionnels de la SST, les décideurs et les chercheurs pourraient également voir ces changements comme des occasions pour le milieu de la SST de collaborer et d'évoluer grâce aux robots et à l'IA.
- **La main-d'œuvre et les milieux de travail sont en mutation.** L'accroissement de la longévité et des différences générationnelles pourrait amener cinq générations sociales à se côtoyer au travail, tandis que l'augmentation de la précarité met en lumière les effets profonds qu'auront l'insécurité économique et la hausse des coûts sur les décisions en matière d'emploi, les avantages sociaux et la santé des travailleurs.
- **Les changements climatiques sont inévitables.** Dans un contexte d'intensification des impacts climatiques, les travailleurs seront confrontés à des risques sanitaires directement liés à la chaleur, à la fumée et aux conditions météorologiques extrêmes, ainsi qu'à des perturbations généralisées dans les secteurs économiques, les infrastructures et les systèmes de santé publique. La sauvegarde du climat, l'industrie à faible émission de carbone et l'adaptation aux changements climatiques sont donc au

cœur de la résilience des milieux de travail.

- **Le tissu social s’effrite.** La hausse de l’isolement révèle à quel point la solitude, la polarisation et le déclin de la santé mentale pourraient changer la façon dont les gens interagissent, à l’intérieur comme à l’extérieur du lieu de travail, obligeant les systèmes de SST à faire de l’inclusion, de la résilience et de l’appartenance des priorités.
- **L’instabilité mondiale gagne le monde du travail.** La perspective d’une montée de l’hostilité nous rappelle que les conflits ne se limitent plus aux champs de bataille à l’autre bout du monde; ils sont désormais numériques, économiques et environnementaux, avec des effets en cascade sur la morbidité et la mortalité, les chaînes d’approvisionnement, le stress des travailleurs et la sécurité même des conditions de travail.
- **Une lueur d’espoir au milieu de l’incertitude.** Certains signes de changement mettent en évidence des possibilités positives sur lesquelles les décideurs et les intervenants du milieu peuvent bâtir. Parmi celles-ci, mentionnons la promotion de milieux de travail plus inclusifs; l’utilisation de technologies et de robots qui permettent d’accroître la sécurité des travailleurs; la mise à profit d’avancées dans le domaine des énergies propres pour créer des environnements de travail plus sains; l’intégration d’une plus grande flexibilité pour tenir compte des attentes de changement des modèles de travail; et la mise à contribution de travailleurs âgés, d’animaux et de compagnons IA pour combler les besoins en main-d’œuvre.
- **L’avenir de la santé au travail n’est pas figé.** Il pourrait suffire d’une seule découverte ou d’un seul événement perturbateur, comme une catastrophe climatique, un conflit mondial, l’émergence d’une autre pandémie ou la perte de contrôle de l’IA, pour renverser radicalement les hypothèses avancées dans ce rapport et rendre les projections ci-dessus obsolètes du jour au lendemain. Cette incertitude souligne la nécessité de faire des veilles prospectives en continu, d’élaborer d’autres scénarios et stratégies d’adaptation pour que les intervenants et les décideurs puissent changer de cap rapidement, quelle que soit la direction que prendront les événements.

En somme, il faudra plus que de simples ajustements progressifs pour les avènements possibles de la santé au travail décrits dans ce rapport. Les professionnels de la SST, les décideurs et les chercheurs doivent se préparer à un monde où les risques deviendront probablement plus complexes, plus interreliés et plus intégrés, et où la protection du bien-être des travailleurs impliquera non seulement de les protéger contre les dangers immédiats, mais aussi de bâtir une résilience aux profonds changements qui remodeleront nos sociétés, nos économies et nos

lieux de travail.

## Conclusion et prochaines étapes

Pour le milieu de la SST, l'heure appelle à sortir de ses ornières pour réimaginer la façon dont on définit de la sécurité, favorise le bien-être et conçoit des systèmes résilients qui répondent aux besoins d'une main-d'œuvre en constante évolution.

Ce rapport se veut un point de départ, plutôt qu'une feuille de route, pour comprendre ce que l'avenir pourrait nous réserver. Certains des changements majeurs pourraient ne jamais se concrétiser, tandis que d'autres pourraient prendre des proportions plus importantes. En leur faisant explorer un large éventail de signes et de scénarios, ce rapport invite les chercheurs, les intervenants du milieu et les institutions à réfléchir différemment, à agir plus tôt que tard et à collaborer davantage.

Sur la base des conclusions du présent rapport, ils pourront, pour se préparer aux différents scénarios d'avenir de la santé au travail, envisager les mesures suivantes:

1. **Intégrer la prospective dans la recherche, les stratégies et la planification en matière de santé au travail.**

Si l'on veut pouvoir anticiper les bonds en avant ou les coups à encaisser, il faut intégrer la veille prospective et l'analyse de scénarios dans les pratiques courantes de la recherche en SST et de l'élaboration de politiques et de programmes.

2. **Renforcer la collaboration intersectorielle.**

Afin de répondre aux risques interreliés en santé dans l'avenir, il faut continuer à renforcer les partenariats entre les secteurs de la santé, du travail, de la technologie, de l'environnement et de l'éducation.

3. **Mettre l'inclusion au centre de toute stratégie, de tout programme et de toute politique en matière de santé au travail.**

Les changements démographiques, technologiques et économiques s'accéléralent, les politiques de SST doivent s'attacher activement à réduire les iniquités qui touchent les personnes les plus exposées aux risques, celles qui bénéficient de la technologie et celles qui ont accès à un travail sécuritaire et digne.

**4. Repenser les lieux de travail pour un avenir multigénérationnel, plus inclusif et axé sur la technologie.**

Les employeurs, les décideurs et les spécialistes en SST doivent repenser la conception des milieux de travail, les cheminements de carrière et les normes de sécurité pour tenir compte de la diversité de la main-d'œuvre.

**5. Traiter la santé mentale, l'appartenance et la résilience sociale comme des questions fondamentales de sécurité du travail.**

Les structures d'encadrement de la SST doivent continuer de se développer de manière à intégrer la prévention des risques psychosociaux, la promotion de la santé mentale et des stratégies qui favorisent le lien social, l'inclusion et la confiance, en particulier dans les milieux de travail hybride et à distance.

**6. Se préparer aux changements climatiques et aux perturbations généralisées.**

Les spécialistes en SST doivent travailler de concert avec les employeurs, les gouvernements et les urbanistes pour assurer la résilience au climat et la durabilité des milieux de travail par une modernisation des normes, des infrastructures et des protocoles de préparation aux situations d'urgence.

**7. Faciliter l'adoption éthique et responsable de la technologie.**

Les professionnels de la SST doivent participer activement à l'établissement de normes encadrant la responsabilité des algorithmes, l'utilisation éthique des données et l'accès équitable des travailleurs aux outils technologiques qui amélioreront leur bien-être, plutôt que de le dégrader.

**8. Soutenir la recherche et l'innovation en marge.**

Il faut financer et accroître la recherche sur les tendances actuelles et les angles morts qui pourraient prendre de l'importance d'ici 2040.

L'avenir de la santé au travail à l'horizon 2040 ne sera pas défini par un seul changement ou une seule tendance, mais par la convergence de nombreux changements. Les intervenants en SST, les décideurs et les chercheurs ont la possibilité d'anticiper les risques, d'embrasser l'innovation et de coopérer pour influencer et dessiner des avenir qui mettent de l'avant l'équité, la résilience et le bien-être humain. La tâche à accomplir ne consiste pas seulement à protéger les travailleurs contre les préjudices, mais à bâtir des systèmes qui permettent à tous les travailleurs de s'épanouir et de s'adapter, peu importe les incertitudes, les instabilités et les surprises que l'avenir nous réserve.

## Références

### Introduction

1. Institute for Work & Health. Fragmentation in the future of work: Nine trends that may shape the future of work and what they mean for vulnerable workers. 2021.
2. Jetha A, Shamaee A, Bonaccio S, Gignac MAM, Tucker LB, Tompa E, *et al.* Fragmentation in the future of work: A horizon scan examining the impact of the changing nature of work on workers experiencing vulnerability. *Am J Ind Med.* 2021;64(8):649-66.
3. International Labour Organization. Safety and health at work. International Labour Organization; 2025. Disponible: [https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work#:~:text=Despite%20this%20important%20decision%20and,safety%20and%20health%20\(ILO%202024\).](https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work#:~:text=Despite%20this%20important%20decision%20and,safety%20and%20health%20(ILO%202024).)
4. Biswas A, Mustard C, Landsman V. Trends in severity of work-related traumatic injury and musculoskeletal disorder, Ontario 2004-2017. *Am J Ind Med.* 2024;67(7):646-56.
5. Chambers A, Ibrahim S, Etches J, Mustard C. Diverging trends in the incidence of occupational and nonoccupational injury in Ontario, 2004–2011. *Am J Public Health.* 2015;105(2):338-43.
6. Health and Safety Executive. Fatal injuries. 2025. Disponible: <https://www.hse.gov.uk/statistics/fatals.htm>.
7. Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development. Occupational health and safety in Ontario (April 2022 - March 2023). 2024. Disponible: <https://www.ontario.ca/document/occupational-health-and-safety-ontario-april-2022-march-2023/year-2022-2023#>.
8. Rugulies R, Aust B, Greiner BA, Arensman E, Kawakami N, LaMontagne AD, *et al.* Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *Lancet.* 2023;402(10410):1368-81.
9. Mento C, Silvestri MC, Bruno A, Muscatello MRA, Cedro C, Pandolfo G, *et al.* Workplace violence against healthcare professionals: A systematic review. *Aggression and violent behaviour.* 2020;51.
10. Quigley DD, Qureshi N, Gahlon G, Gidengil C. Worker and employer experiences with COVID-19 and the California Workers' Compensation System: A review of the literature. *Am J Ind Med.* 2021;65(3):203-13.
11. Organisation for Economic Co-operation and Development. Strategic foresight. Disponible: <https://www.oecd.org/en/about/programmes/strategic-foresight.html>.
12. Schultz WL. The cultural contradictions of managing change: Using horizon scanning in an evidence-based policy context. *Foresight.* 2006;8(4):3-12.
13. Institute for the Future. Signals. Disponible: <https://legacy.iftf.org/what-we-do/foresight-tools/signals/#:~:text=A%20signal%20is%20typically%20a%20small%20or,to%20grow%20in%20scale%20and%20geographic%20distribution.>

## Changement majeur 1: Érosion de la confiance institutionnelle

14. Edelman. Trust in crisis: Canadians lose confidence in takes hold. 2025. Disponible: <https://www.edelman.com/ca/trust-crisis-canadians-lose-confidence-institutions-grievance-takes-hold>.
15. Edelman. Edelman trust barometer: Special report trust and health. 2025.
16. Sultan M, Tump AN, Ehmann N, Lorenz-Spreen P, Hertwig R, Gollwitzer A, *et al.* Susceptibility to online misinformation: A systematic meta-analysis of demographic and psychological factors. *Proc Natl Acad Sci USA*. 2024;121(47).
17. Nuwer R. U.S. budget cuts are robbing early-career scientists of their future. *Scientific American* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.scientificamerican.com/article/how-trumps-federal-funding-cuts-are-hurting-early-career-researchers-and/>.
18. Charara S. Your boss wants you back in the office. This surveillance tech could be waiting for you. *Wired* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.wired.com/story/your-boss-wants-you-back-in-the-office-this-surveillance-tech-could-be-waiting-for-you/>.

## Changement majeur 2: Accroissement de la longévité et des différences générationnelles

19. Thirgood J, Egulu E. *Aging Canada 2040: Policy implications of demographic change*. Toronto, ON: Canadian Standards Association; 2024.
20. Judd A. B.C. now has the lowest fertility rate in Canada. *Global News* [En ligne]. 2024. Disponible: <https://globalnews.ca/news/10787783/bc-lowest-fertility-rate-canada/#:~:text=New%20data%20from%20Statistics%20Canada,at%20one%20birth%20per%20woman>.
21. International Longevity Centre UK. Despite half of G20 member countries being classified as “super ageing”, summit fails to address demographic change. *International Longevity Centre UK* [En ligne]. 2023. Disponible: <https://ilcuk.org.uk/g20-summit-fails-to-address-demographic-change/>.
22. Newcomb T. A scientist says humans are rapidly approaching singularity—and plausible immortality. *Popular Mechanics* [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.popularmechanics.com/science/health/a61099179/humans-singularity-immortality-raymond-kurzweil/>.
23. Acemoglu D, Restrepo P. Demographics and Automation. *Rev Econ Stud*. 2022;89(1):1-44.
24. Welsh J. Employers need to prepare for a 'dementia-friendly' workplace. *Benefits and Pensions Monitor* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.benefitsandpensionsmonitor.com/benefits/group-health/employers-need-to-prepare-for-a-dementia-friendly-workplace/390937>.
25. Sample I. Older people who use smartphones ‘have lower rates of cognitive decline’. *The Guardian* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.theguardian.com/science/2025/apr/14/older-people-use-smartphones-lower-rates-cognitive-decline>.
26. Breslin FC, Smith P. Trial by fire: a multivariate examination of the relation between job

tenure and work injuries. *Occup Environ Med.* 2006;63:27-32.

### Changement majeur 3: Intensification des impacts climatiques

27. Readfearn G. Average person will be 40% poorer if world warms by 4C, new research shows. *The Guardian* [En ligne]. 2025. Disponible: [https://www.theguardian.com/environment/2025/apr/01/average-person-will-be-40-poorer-if-world-warms-by-4c-new-research-shows?CMP=Share\\_iOSApp\\_Other](https://www.theguardian.com/environment/2025/apr/01/average-person-will-be-40-poorer-if-world-warms-by-4c-new-research-shows?CMP=Share_iOSApp_Other).
28. Holthaus E. US faces another summer of extreme heat as fears rise over Trump cuts. *The Guardian* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.theguardian.com/us-news/2025/may/26/extreme-heat-summer-weather-forecast>.
29. Agence France-Presse and Reuters. Wildfire kills at least 10 forest workers and rescuers battling blaze in Turkey. *The Guardian* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.theguardian.com/world/2025/jul/23/wildfire-kills-forest-workers-and-rescuers-battling-blaze-in-turkey>.
30. Raveendran R. Wildfire smoke puts Toronto among worst in the world for air quality; weather alerts in place. *CBC News* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/extreme-heat-humidity-gta-monday-environment-canada-1.7584221>.
31. Vidal J. Fevered planet: How a shifting climate is catalysing infectious disease. *BBC* [En ligne]. 2023. Disponible: <https://www.bbc.com/future/article/20231201-fevered-planet-how-climate-change-spreads-infectious-disease>.
32. Castle S. Bird flu found in sheep in U.K., a world first. *The New York Times* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.nytimes.com/2025/03/24/world/europe/bird-flu-sheep-england.html>.
33. *Leon v Exxon*. Superior Court of Washington for King County.
34. Drost P. Why these island nations want ecocide to become an international crime. *CBC Radio* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.cbc.ca/radio/whatonearth/ecocide-international-criminal-court-1.7488687>.
35. Brewster M. Ottawa should consider permanent workforce to tackle natural disasters, committee says. *CBC News* [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.cbc.ca/news/politics/natural-disasters-climate-change-canada-1.7241893>.
36. Dreier H. 'If I Live to 25, I've Lived a Good Life'. *The New York Times* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.nytimes.com/2025/09/07/us/wildfire-firefighter-cancer.html>.
37. *CBC News*. 'It weighs on you': Ontario wildland firefighters being overworked due to lack of resources, union says. *CBC News* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/wildland-firefighters-budget-1.7576491>.
38. Rolfe K. The rise of climate-resilient construction in Canada. *The Globe and Mail* [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.theglobeandmail.com/business/article-the-rise-of-climate-resilient-construction-in-canada/>.
39. Adekanmbi AO. Assessing the environmental health and safety risks of solar energy production. *World Journal of Biology Pharmacy and Health Sciences*. 2024.
40. Newton C. Made-in-Canada fusion breakthrough could change the future of global

- energy. The Debrief [En ligne]. 2025. Disponible: <https://thedebrief.org/made-in-canada-fusion-breakthrough-could-change-the-future-of-global-energy/>.
41. Landymore F. The microplastics in your brain may be causing mental health issues. Futurism [En ligne]. 2025. Disponible: <https://futurism.com/neoscope/microplastics-brain-mental-health>.
  42. American Society for Microbiology. Microplastics increase antimicrobial resistance. American Society for Microbiology [En ligne]. 2025. Disponible: <https://asm.org/press-releases/2025/march/microplastics-increase-antimicrobial-resistance>.
  43. Moral Imaginations. The interspecies council. Moral Imaginations [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.moralimagnations.com/interspecies-council>.

#### Changement majeur 4: Changements algorithmiques

44. O'Donovan C. Bosses want you to know AI is coming for your job. The Washington Post [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.washingtonpost.com/business/2025/06/20/ai-ceos-predict-kill-jobs/>.
45. VandeHei J, Allen M. Behind the curtains: A white-collar bloodbath. Axios [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.axios.com/2025/05/28/ai-jobs-white-collar-unemployment-anthropic>.
46. Gandhi TK, Classen D, Sinsky CA, Rhew DC, Garde NV, Roberts A, *et al.* How can artificial intelligence decrease cognitive and work burden for front line practitioners? JAMIA Open. 2023;6(3).
47. Kelly J. These jobs will fall first as AI takes over the workplace. Forbes [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2025/04/25/the-jobs-that-will-fall-first-as-ai-takes-over-the-workplace/>.
48. McGowan C. 'One day I overheard my boss saying: just put it in ChatGPT': The workers who lost their jobs to AI. The Guardian [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.theguardian.com/technology/2025/may/31/the-workers-who-lost-their-jobs-to-ai-chatgpt>.
49. Cox J. AI anxiety: The workers who fear losing their jobs to artificial intelligence. BBC [En ligne]. 2023. Disponible: <https://www.bbc.com/worklife/article/20230418-ai-anxiety-artificial-intelligence-replace-jobs>.
50. Kersley A. AI disempowers logistics workers while intensifying their work. Computer Weekly [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.computerweekly.com/feature/AI-disempowers-logistics-workers-while-intensifying-their-work>.
51. Tadevosyan G, Allison N. Leaders share their vision as 85% of employers plan to prioritize reskilling their workforce. World Economic Forum [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.weforum.org/stories/2025/01/employers-prioritizing-reskilling-workforce-future-of-jobs/>.
52. The Lately Staff. Yes, your boss is tracking you. The Globe and Mail [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.theglobeandmail.com/podcasts/lately/article-yes-your-boss-is-tracking-you/>.
53. Dénommée-Marchand O. A virtual assistant to improve workers' mental health. Le Devoir

- [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.ledevoir.com/actualites/societe/859996/assistant-virtuel-ameliorer-sante-mentale-travailleurs>.
54. Forristal L. Shopify CEO tells teams to consider using AI before growing headcount. TechCrunch [En ligne]. 2025. Disponible: [https://techcrunch.com/2025/04/07/shopify-ceo-tells-teams-to-consider-using-ai-before-growing-headcount/?utm\\_campaign=mb&utm\\_medium=newsletter&utm\\_source=morning\\_brew](https://techcrunch.com/2025/04/07/shopify-ceo-tells-teams-to-consider-using-ai-before-growing-headcount/?utm_campaign=mb&utm_medium=newsletter&utm_source=morning_brew).
  55. Cooban A. Today's CEOs are the last to manage all-human workforces, says Marc Benioff. CNN [En ligne]. 2025. Disponible: <https://edition.cnn.com/2025/01/23/business/davos-marc-benioff-salesforce-ai-prediction-intl>.
  56. Knight W. AI-powered robots can be tricked into acts of violence. Wired [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.wired.com/story/researchers-llm-ai-robot-violence/>.
  57. Usman Sheikh. AI Agents are now hiring AI Agents. LinkedIn; 2025.
  58. Landymore F. Meta appears to have invented a device allowing you to type with your brain. Futurism [En ligne]. 2025. Disponible: <https://futurism.com/neoscope/meta-device-type-with-brain>.
  59. Neuralink. Neuralink; 2025. Disponible: <https://neuralink.com/>.
  60. EU Artificial Intelligence Act. [En ligne]. 2025. Disponible: <https://artificialintelligenceact.eu/ai-act-explorer/>
  61. Pallardy C. What is the future of AI-driven employee monitoring? *Information Week* [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.informationweek.com/machine-learning-ai/what-is-the-future-of-ai-driven-employee-monitoring->.
  62. Ren S. How much water does AI consume? The public deserves to know. OECD.AI Policy Observatory [En ligne]. 2023. Disponible: <https://oecd.ai/en/wonk/how-much-water-does-ai-consume>.
  63. Gordon C. AI is accelerating the loss of our scarcest natural resource: Water. Forbes [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.forbes.com/sites/cindygordon/2024/02/25/ai-is-accelerating-the-loss-of-our-scarcest-natural-resource-water/>.
  64. Foreman AM, Glenn MK, Meade BJ, Wirth O. Dogs in the workplace: A review of the benefits and potential challenges. *Int J Environ Res Public Health*. 2017;14(5):498.
  65. Big Think. Michio Kaku: Quantum computing is the next revolution: YouTube; 2023.
  66. NIST. NIST releases first 3 finalized post-quantum encryption standards. NIST [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.nist.gov/news-events/news/2024/08/nist-releases-first-3-finalized-post-quantum-encryption-standards>.
  67. Kutcher J. The Gold Digger Podcast [En ligne]; 2024. Podcast. Disponible: <https://jennakutcherblog.com/erinloechner/#:~:text=our%20daily%20routines,-,But%20what%20if%20there%20was%20a%20different%20way%20to%20live,quality%20time%20with%20Erin%20Loechner!>
  68. Shaw J. The 7 best jobs for going off the grid. Quartz [En ligne]. 2025. Disponible: <https://qz.com/best-jobs-off-grid-nature-lighthouse-keeper-fisherman-1851778488/slides/3#the-7-best-jobs-for-going-off-the-grid>.

## Changement majeur 5: Hausse de l'isolement

69. De Neve JE, Dugan A, Kaats M, Prati A. Sharing meals with others: How sharing meals supports happiness and social connections. 2025. Dans: World Happiness Report 2025 [En ligne]. [57-92]. Disponible: <https://www.worldhappiness.report/ed/2025/sharing-meals-with-others-how-sharing-meals-supports-happiness-and-social-connections/>.
70. Stechyson N. Canada drops to 18th in 2025 World Happiness Report rank, among the 'largest losers'. CBC News [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.cbc.ca/news/canada/world-happiness-report-canada-1.7488467>.
71. Luhmann M, Schäfer B, Steinmayr R. A comparison of youth loneliness in Europe in 2024. Bertelsmann Stiftung; 2024.
72. Dangerfield K. The loneliness epidemic: How social isolation can damage our minds and bodies. Global News [En ligne]. 2023. Disponible: <https://globalnews.ca/news/9684469/loneliness-crisis-canada-covid/>.
73. Wilson J. Mental health claims in Canada surge by 132 per cent since start of pandemic. Canadian HR Reporter [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.hrreporter.com/focus-areas/wellness-mental-health/mental-health-claims-in-canada-surge-by-132-per-cent-since-start-of-pandemic/386919>.
74. Hadley N, Wright SL. We're still lonely at work. Harvard Business Review [En ligne]. 2024. Disponible: <https://hbr.org/2024/11/were-still-lonely-at-work>.
75. The Canadian Press. Rogers asks employees to work in the office full-time. CTV News [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.ctvnews.ca/canada/article/rogers-asks-employees-to-work-in-the-office-full-time/>.
76. Robinson B. Hybrid and remote work still on the rise, despite misconceptions, study shows. Forbes [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2024/09/26/hybrid-and-remote-work-still-on-the-rise-despite-misconceptions-study-shows/>.
77. de Visé D. Most young men are single. Most young women are not. The Hill [En ligne]. 2023. Disponible: <https://thehill.com/blogs/blog-briefing-room/3868557-most-young-men-are-single-most-young-women-are-not/>.
78. Cox DA. Men's social circles are shrinking. Surveyer Center on American Life [En ligne]. 2021. Disponible: <https://www.americansurveycenter.org/why-mens-social-circles-are-shrinking/>.
79. Yahoo UK Staff. What does the manosphere mean? The toxic 'incel' culture shown in Netflix's Adolescence. Yahoo! News [En ligne]. 2025. Disponible: [https://uk.news.yahoo.com/what-is-manosphere-incel-culture-170530500.html?guce\\_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce\\_referrer\\_sig=AQAAALVE2WmZcajewgf8rvJbJ3RGUePiDbq0EMNU70P\\_Be1ipGUPVPZu2F758E-ordZI0rryIEXTymTDE789jK5jWCTAvZ1PKtrCDKMWvLDv2c\\_m1pMln3MY2qiROxe6uCDRdKb0Zuf9Sf0WOn2JNa19sYUwPcJE8Y61va-FJRfG7Krt&guccounter=2](https://uk.news.yahoo.com/what-is-manosphere-incel-culture-170530500.html?guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAALVE2WmZcajewgf8rvJbJ3RGUePiDbq0EMNU70P_Be1ipGUPVPZu2F758E-ordZI0rryIEXTymTDE789jK5jWCTAvZ1PKtrCDKMWvLDv2c_m1pMln3MY2qiROxe6uCDRdKb0Zuf9Sf0WOn2JNa19sYUwPcJE8Y61va-FJRfG7Krt&guccounter=2).
80. Canseco M. Canada inching closer to U.S.-style political polarization, polling reveals. Business Intelligence for B.C. [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.biv.com/news/commentary/mario-canseco-canada-inching-closer-to-us-style-political-polarization-polling-reveals-10532552>.

81. Merkle E. Mass polarization in Canada: What's causing It? Why should we care? Centre for Media, Technology and Democracy [En ligne]. 2023. Disponible: <https://www.mediatechdemocracy.com/all-work/mass-polarization-in-canada-whats-causing-it-why-should-we-care>.
82. McKechnie DJG, Fanjoy D. When political theatre becomes workplace drama: Political speech and work. McMillan [En ligne]. 2023. Disponible: <https://mcmillan.ca/insights/when-political-theatre-becomes-workplace-drama-political-speech-and-work/>.
83. Glantz A. VA hospitals remove politics and marital status from guidelines protecting patients from discrimination. The Guardian [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.theguardian.com/us-news/2025/jun/16/va-doctors-refuse-treat-patients>.
84. Hill K. She is in love with ChatGPT. The New York Times [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.nytimes.com/2025/01/15/technology/ai-chatgpt-boyfriend-companion.html>.
85. Mihov D. A new study says ChatGPT is a better therapist than humans — Scientists explain why. Forbes [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.forbes.com/sites/dimitarmixmihov/2025/02/17/a-new-study-says-chatgpt-is-a-better-therapist-than-humans---scientists-explain-why/>.
86. Manulife. New Manulife data shows spike in adult ADHD diagnosis. Manulife [En ligne]. 2023. Disponible: <https://www.manulife.ca/business/news/group-benefits-news/health-insights-press-release.html>.
87. Rippon G. A revolutionary new understanding of autism in girls. New Scientist [En ligne]. 2025. Disponible: [https://www.newscientist.com/article/mg26635372-400-a-revolutionary-new-understanding-of-autism-in-girls/?utm\\_source=nsnew&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=nsnew\\_030425&utm\\_term=Newsletter%20NSNEW\\_Weekly](https://www.newscientist.com/article/mg26635372-400-a-revolutionary-new-understanding-of-autism-in-girls/?utm_source=nsnew&utm_medium=email&utm_campaign=nsnew_030425&utm_term=Newsletter%20NSNEW_Weekly).
88. Seitz A. Halle Berry shouts from the Capitol, 'I'm in menopause' as she seeks to end a stigma and win funding. AP News [En ligne]. 2024. Disponible: <https://apnews.com/article/halle-berry-menopause-8fe88d4fd3d4e81a0ddcbdb12a35e08>.
89. Editorial team. The world of work in 2040: 13 trends for the future of work. Office Røxx [En ligne]. 2025. Disponible: <https://office-roxx.de/2025/04/25/arbeitswelt-2040-13-trends-zur-zukunft-der-arbeit/>.

## **Changement majeur 6: Perspective d'une montée de l'hostilité**

90. Howard LS. Geopolitical conflict could cost global economy \$14.5 trillion over 5 years. Insurance Journal [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.insurancejournal.com/news/international/2024/10/10/796662.htm>.
91. Denis Laskov. High-tech cars have low-tech risks: A headlight that costs \$4,000 can be stolen with just pliers and a screwdriver. LinkedIn; 2025.
92. Raveendran R. 68,000 job losses possible in Ontario this year due to U.S. trade war: Report. CBC News [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/fao-report-ontario-impact-us-trade-war->

- [1.7522571](#).
93. Postelnyak M. While Buy Canadian bump fades for many businesses, it's going strong among some industries. The Globe and Mail [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.theglobeandmail.com/investing/personal-finance/article-while-buy-canadian-bump-fades-for-many-businesses-its-going-strong/>.
  94. Workplace Options. Workplace Options' psychological safety study reveals alarming trends in workplace stress and conflict worldwide. Globe Newswire [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.globenewswire.com/news-release/2025/02/27/3034088/0/en/Workplace-Options-Psychological-Safety-Study-Reveals-Alarming-Trends-in-Workplace-Stress-and-Conflict-Worldwide.html>.
  95. World Economic Forum. Global cybersecurity outlook 2025: Insight report. Work Economic Forum; 2025.
  96. Chandler J. Hamilton pauses spring registration for recreation programs on Day 7 of cyberattack. CBC News [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.cbc.ca/news/canada/hamilton/hamilton-pauses-spring-registration-for-recreation-1.7132643>.
  97. Walker N. French hospital forced to transfer patients following Ransomware attack. International Association of CIP Professionals [En ligne]. 2022. Disponible: <https://www.cip-association.org/french-hospital-forced-to-transfer-patients-following-ransomware-attack/>.
  98. Mizrak F, Demirel HG, Yaşar O, Karakaya T. Digital detox: exploring the impact of cybersecurity fatigue on employee productivity and mental health. Discov Ment Health. 2025;5(1).
  99. Kompas T, Che TN, Grafton RQ. Global impacts of heat and water stress on food production and severe food insecurity. Sci Rep. 2024;14.
  100. James I. Water increasingly at the center of conflicts from Ukraine to the Middle East. Los Angeles Times [En ligne]. 2023. Disponible: <https://www.latimes.com/environment/story/2023-12-28/water-related-conflicts-on-the-rise-worldwide>.
  101. Allard ES. The growing threat of accelerationism: How billionaires want to reshape global stability. MSN [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.msn.com/en-us/news/news/content/ar-AA1th06R>.
  102. Gehringer F, Nehring C, Łabuz M. The influence of deep fakes on elections. Konrad Adenauer Stiftung [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.kas.de/documents/d/guest/the-influence-of-deep-fakes-on-elections>.

## **Changement majeur 7: Augmentation de la précarité**

103. The Daily. Nearly half of Canadians report that rising prices are greatly impacting their ability to meet day-to-day expenses. Statistics Canada [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240815/dq240815b-eng.htm>.
104. Turcotte A, Ozga P. Hub Exclusive: 23 percent of Canadians are unable to buy enough food. The Hub [En ligne]. 2025. Disponible: <https://thehub.ca/2025/03/04/hub-exclusive->

- [23-percent-of-canadians-are-unable-to-buy-sufficient-food/](#).
105. Kaiser L. Two-thirds of Canadians can't comfortably afford mortgage above \$1,700: Survey. CTV News [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.ctvnews.ca/atlantic/article/two-thirds-of-canadians-cant-comfortably-afford-mortgage-above-1700-survey/>.
  106. Hayes M, J. N. A job – or joy? Many Gen Z and young millennials would rather be unemployed than unhappy. ADP Research [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.adpresearch.com/gen-z-and-young-millennials-would-rather-be-unemployed-than-unhappy/>.
  107. Nay IP. Nearly a quarter of Canadians work in the gig economy: Poll. CBC [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/securian-canada-gig-work-poll-1.7340681>.
  108. Dickie S, K. OF, Ajai S. Navigating the future of remote work. Osler [En ligne]. 2023. Disponible: <https://www.osler.com/en/insights/updates/navigating-the-future-of-remote-work/>.
  109. Bouw B. Top talent without full-time price: Rise of fractional executives. The Globe and Mail [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.theglobeandmail.com/business/careers/article-top-talent-without-the-full-time-price-tag-the-rise-of-fractional/>.
  110. Krause K. \$60k household income not enough to meet basic needs for some Canadians: poll. CTV News [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.ctvnews.ca/vancouver/article/60k-household-income-not-enough-to-meet-basic-needs-for-some-canadians-poll/>.
  111. The Canadian Press. Grocery price increases outpace overall inflation for third straight month: StatCan. CTV News [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.ctvnews.ca/business/article/grocery-price-increases-outpace-overall-inflation-for-third-straight-month-statcan/>.
  112. Anggadol K. The all-time biggest mergers and acquisitions in Canada. Lexpert [En ligne]. 2023. Disponible: <https://www.lexpert.ca/news/legal-faq/the-all-time-biggest-mergers-and-acquisitions-in-canada/378262>.
  113. Stephenson A. Wave of billion-dollar oilpatch deals a sign of bullish Canadian energy sector. CBC [En ligne]. 2023. Disponible: <https://www.cbc.ca/news/canada/calgary/alberta-oil-gas-deals-mergers-energy-outlook-1.6998577>.
  114. Moscrop D. Loblaw has become an everything company. The Walrus [En ligne]. 2024. Disponible: <https://thewalrus.ca/loblaw-has-become-an-everything-company/>.
  115. Hill T, Fuss J, Gudewill S. Government debt burden increasing across Canada. Fraser Institute [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.fraserinstitute.org/commentary/government-debt-burden-increasing-across-canada>.
  116. The Canadian Press. Number of federal public service jobs could drop by almost 60,000, report predicts. CTV News [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.ctvnews.ca/politics/article/number-of-federal-public-service-jobs-could-drop-by-almost-60000-report-predicts/>.

117. Braich B. Why multi-generational living is becoming more common in Canada. CBC News [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/canada-bc-multi-generational-housing-affordable-1.7134448>.
118. Gibson V, Cohen B. Roommate households the fastest growing living arrangement in Canada, census shows. Toronto Star [En ligne]. 2022. Disponible: [https://www.thestar.com/news/gta/roommate-households-the-fastest-growing-living-arrangement-in-canada-census-shows/article\\_68131f5e-2924-50a5-8bf8-fca923dff879.html](https://www.thestar.com/news/gta/roommate-households-the-fastest-growing-living-arrangement-in-canada-census-shows/article_68131f5e-2924-50a5-8bf8-fca923dff879.html).
119. Westfall C. Gen Z's dream job: Colleges embrace influencer career courses. Forbes [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.forbes.com/sites/chriswestfall/2024/12/17/gen-zs-dream-job-colleges-embrace-influencer-career-courses/>.
120. PolicyForAll. Here's why bartering might make a comeback in the AI era. Medium [En ligne]. 2025. Disponible: <https://medium.com/@adhvikvak/heres-why-bartering-might-make-a-comeback-in-the-ai-era-1706e0fdeba7>.
121. Basagre B. Quiet quitting and lazy girl jobs: The Gen Z work trends to look out for. Idealog [En ligne]. 2024. Disponible: <https://idealog.co.nz/work-life/2024/02/quiet-quitting-and-lazy-girl-jobs-the-gen-z-work-trends-to-look-out-for>.
122. Wolfe B. All generations of employees embracing flexible work since start of pandemic: Survey. Benefits Canada [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.benefitscanada.com/news/bencan/all-generations-of-employees-embracing-flexible-work-since-start-of-pandemic-survey/>.
123. Weikle B. Why wait to retire? These Canadians are embracing the adult gap year instead. CBC Radio [En ligne]. 2024. Disponible: <https://www.cbc.ca/radio/costofliving/adult-gap-year-mini-retirement-1.7354903>.
124. Samuels M. Why you need a sabbatical - and how to ask for one. Zdnet [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.zdnet.com/home-and-office/work-life/why-you-need-a-sabbatical-and-how-to-ask-for-one/>.
125. Johnson K. A new trend: Parents of teens are taking a break from their careers. Parenting Teens & Tweens [En ligne]. 2024. Disponible: <https://parentingteensandtweens.com/parents-of-teens-are-taking-career-breaks/>.
126. MBO Partners. Digital nomads: A niche workforce becomes mainstream. MBO Partners [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads/>.
127. Backhaus N. Verkürzung von Arbeitszeit und „4-Tage-Woche“: Chancen und Herausforderungen für die Arbeits(zeit)gestaltung aus Sicht der Arbeitswissenschaft. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. 2024;73(2):136-46.
128. Dalla-Camina M. Will gen Z's 'conscious unbossing' trend cause a leadership pipeline crisis? Smart Company [En ligne]. 2025. Disponible: <https://www.smartcompany.com.au/opinion/gen-z-conscious-unbossing-trend-leadership-pipeline-crisis/>.



**Institute  
for Work &  
Health**

Research Excellence  
Safe Work  
Healthy Workers

Institute for Work & Health  
400, avenue University, bureau 1800  
Toronto (Ontario) M5G 1S5

T 416-927-2027

C [info@iwh.on.ca](mailto:info@iwh.on.ca)

[iwh.on.ca](http://iwh.on.ca)



Rejoignez-nous sur LinkedIn  
[linkedin.com/company/institute-for-work-and-health](https://linkedin.com/company/institute-for-work-and-health)



Abonnez-vous à notre chaîne YouTube  
[youtube.com/iwhresearch](https://youtube.com/iwhresearch)



Suivez-nous sur Facebook  
[facebook.com/iwh.research](https://facebook.com/iwh.research)



Suivez-nous sur Instagram  
[instagram.com/iwhnews](https://instagram.com/iwhnews)



Suivez-nous sur Bluesky  
[bsky.app/profile/iwhresearch.bsky.social](https://bsky.app/profile/iwhresearch.bsky.social)



Suivez-nous sur X  
[x.com/iwhresearch](https://x.com/iwhresearch)



Inscrivez-vous en ligne à notre infolettre mensuelle  
[iwh.on.ca/subscribe](http://iwh.on.ca/subscribe)