

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Mémoire au ministre des Finances

Monsieur Raymond Bachand

Consultation prébudgétaire 2010-2011

19 janvier 2010

Introduction

Le 27 octobre 2009, le ministre des Finances, monsieur Raymond Bachand, à l'occasion du lancement des consultations prébudgétaires annuelles, se dotait d'un comité afin d'enrichir la réflexion autour des enjeux de l'économie et des finances publiques.

Dans le cadre de son mandat, le *Comité consultatif sur l'économie et les finances publiques* doit, notamment, proposer une démarche pour la mise en œuvre de mesures visant à assurer la croissance économique et le financement de services publics de qualité accessibles à tous.

Le ministre des Finances attend également de ce comité qu'il propose des voies de solution susceptibles de susciter une large adhésion de la part des citoyens et de l'ensemble de la société.

Le ministre, par ce comité, recherche des actions pouvant contribuer à :

- accélérer la reprise économique ;
- développer une économie compétitive et créatrice de richesse ;
- augmenter la participation au marché du travail et la productivité ;
- réaliser l'équilibre budgétaire ;
- renforcer les finances publiques ;
- atteindre une fiscalité efficace ;
- assumer la croissance continue des coûts de la santé ;
- contribuer au développement durable.

Le présent mémoire propose une approche et des solutions qui, tout en contribuant à l'atteinte des objectifs, seront bénéfiques pour l'ensemble de la société, notamment la population active et ce, tant pour la productivité que pour la santé. Il s'agit donc de propositions susceptibles de susciter une large adhésion.

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Ainsi, nous proposons une solution ayant pour but de contribuer à :

- Diminuer la demande en soins de santé et en conséquence, les coûts de soins de santé ;
- Augmenter la productivité des entreprises par une main-d'œuvre présente, active, et productive ;
- Concrétiser les actions des entreprises en matière de développement durable.

La santé, un enjeu devenu économique et financier

Une des sources les plus importantes des difficultés que nous connaissons tient à l'évolution des coûts des services de santé et son impact sur les budgets, les finances, voire l'économie. Cet enjeu est l'un des plus importants auquel nous devons faire face et nous ne sommes pas les seuls comme en témoignent les données suivantes :

Croissance annuelle moyenne du produit intérieur brut et des dépenses de santé entre 1980 et 2003

	Produit intérieur brut	Dépenses de santé
Canada	1,6%	3,1%
France	1,6%	3,2%
Allemagne	0,9%	2,0%
Pays-Bas	1,7%	2,9%
Suisse	0,8%	2,7%
Royaume-Uni	2,2%	3,7%
Etats-Unis	2,0%	4,4%
Moyenne	1,5%	3,1%

Source : OCDE, Panorama de la santé, 2005 et R. Rossel, 2006

En effet, depuis plus d'une trentaine d'années, les dépenses totales de santé, tant publiques que privées, augmentent deux fois plus rapidement que le produit intérieur brut (PIB) et ceci, dans l'ensemble des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Le Québec ne

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

fait pas exception. En outre, ses dépenses dans le seul secteur de la santé dépassent aujourd'hui 40 % du budget total.

Il est évident que de telles évolutions doivent impérativement être infléchies, ne serait-ce que pour maintenir une fiscalité concurrentielle et préserver la capacité de l'État à investir également dans d'autres secteurs, dont plusieurs sont déterminants pour la santé : éducation, environnement, statut socio-économique des communautés, recherche et développement, etc.

Maintes solutions ont été proposées et parfois appliquées, un peu partout dans le monde, sans pour autant qu'on réussisse à modifier ces tendances.

Parmi les principales mesures recommandées avec une singulière régularité, rapport après rapport : la promotion de la santé et la prévention de la maladie. Cette prescription, pourtant récurrente, est loin d'avoir eu tout l'écho souhaité car la dynamique des forces fait que les priorités sont mises sur le système de soins.

Nous proposons ci-après une importante stratégie qui contribuera à inverser la tendance des dernières décennies en misant sur une responsabilité partagée à l'égard de la santé entre le gouvernement, les entreprises, les individus et les parties prenantes de la société.

Une stratégie au fort potentiel de rendements

Les efforts législatifs, règlementaires, humains et financiers consentis par le gouvernement au cours des années ont permis au Québec de disposer de tout un arsenal de mesures dans le domaine de la promotion de la santé et de la prévention de la maladie, dont le *Programme national de santé publique*, le Plan d'action gouvernemental de promotion des saines habitudes de vie et de prévention des problèmes reliés au poids 2006-2012, *Investir pour l'avenir*, cette dernière initiative comportant un axe important de financement visant la population des jeunes Québécois de 0 à 17 ans.

Ce que le GP²S propose maintenant, c'est de compléter cet arsenal par une politique et un plan d'action visant à faire de nos entreprises¹ des milieux promoteurs de santé. Tout comme pour les 0-17 ans, il nous faut agir auprès de la population active, en matière de promotion et de prévention.

¹ Le mot « Entreprise » inclut dans ce mémoire tout type d'organisation, publique, parapublique ou privée, à but lucratif ou sans but lucratif.

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Augmentons la productivité des entreprises et réduisons la pression sur les soins en faisant en sorte, à la base, d'éviter ce qui est évitable.

C'est d'autant plus urgent considérant que, selon une toute récente étude de Statistique Canada, la productivité du travail au pays a diminué de 1,2 pour cent pendant la récession de 2008-2009 alors qu'au cours de la même période, elle a augmenté de 4,9 pour cent aux États-Unis.

Tout un potentiel existe : 80 % de la « non-santé » est liée à des facteurs sur lesquels l'on peut exercer un contrôle, individuellement, en groupe ou à l'échelle de la société.

Le milieu du travail constitue à cet égard, un environnement déterminant, une plateforme exceptionnelle pour arriver à changer la donne et dans laquelle chacun y trouve son bénéfice.

Les employés n'y passent-ils pas la moitié de leur vie éveillée ? Ne s'agit-il pas souvent de parents ou de grands-parents, de meneurs dans leurs milieux de vie pouvant influencer positivement, par ce qu'ils incarnent, les membres de leur famille et leur communauté immédiate ? En agissant dans les milieux de travail, et en exerçant une influence positive sur la population active, on pourrait voir émerger une nouvelle norme sociale en matière de santé au Québec.

Cette stratégie est à l'avantage autant des entreprises et de leurs employés, que du gouvernement, de l'économie et de la société dans son ensemble puisqu'elle peut générer une meilleure productivité², rendre notre économie plus compétitive, atténuer l'écart prévisible entre la demande et l'offre de main-d'œuvre et réduire la pression sur les services de santé.

Sur le plan de la main-d'œuvre, on sait que la santé de la population active se détériore. Les jeunes entrent sur le marché du travail en moins bonne santé que leurs prédécesseurs et expérimentent beaucoup plus tôt qu'auparavant des maladies chroniques ayant un lourd effet sur leur qualité de vie et leur productivité au travail. Pour la première fois de l'histoire de l'humanité, l'espérance de vie de la prochaine génération sera inférieure à celles de leurs parents. Au surplus, la pression sur la population active (notre indice de dépendance à la population active) sera de plus en plus grande, à mesure

² Particulièrement importante, compte tenu d'une population active vieillissante et de la pénurie de main-d'œuvre que le Québec connaît déjà.

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

que la population vieillira. Et c'est cette portion de population active qui génère des revenus au gouvernement. Il est d'autant plus important de mettre en place des mécanismes qui favoriseront le maintien de la santé en misant sur la responsabilité partagée à l'égard de la santé.

La logique est simple et les faits, incontournables : une meilleure santé des employés signifie une productivité accrue, de meilleurs profits, une économie compétitive, des revenus pour le gouvernement, moins de pression sur les coûts (publics et privés) de la non-santé et contribue au développement durable.

La connaissance sur les façons d'agir positivement sur la santé des individus ou des groupes existe. Toute une offre de services dans ce domaine a été développée au cours des années au bénéfice des entreprises intéressées. Récemment, une importante initiative, une première mondiale, s'est ajoutée : la norme « Entreprise en santé »³ développée par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) sur demande du GP²S. Cette innovation a d'ailleurs fait l'objet d'une importante reconnaissance l'automne dernier à l'échelle canadienne.⁴

³ Cette norme, officiellement intitulée *Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail [BNQ 9700-800]*, est d'intérêt au Québec car elle s'inscrit dans la foulée des actions du *Plan d'Action gouvernemental de promotion des saines habitudes de vie et de prévention des problèmes reliés au poids 2006-2012* en intervenant pour la promotion de normes sociales favorables aux saines habitudes de vie.

En outre, le programme de certification prend en compte les principes de « santé et qualité de vie » contenus à la Loi sur le développement durable: santé et qualité de vie, équité et solidarité sociale, participation et engagement, accès au savoir, subsidiarité, prévention, précaution, internalisation des coûts. L'intégration de ces principes dans les pratiques de gestion des entreprises québécoises représente une action concrète et probante de développement durable qui contribuera à améliorer la santé de la population, la productivité de nos entreprises et la santé économique du Québec.

Pour se conformer aux exigences de la norme, les entreprises doivent intégrer dans leurs processus de gestion un ensemble d'actions qui favorisent l'acquisition de saines habitudes de vie et le maintien d'un milieu de travail favorable à la santé. On y cible quatre sphères d'activité reconnues pour leur impact significatif sur la santé du personnel : les habitudes de vie, l'équilibre travail-vie personnelle, l'environnement de travail et les pratiques de gestion.

⁴ Le 16 octobre dernier, le magazine *Working Well* attribuait au tandem BNQ-GP²S, dans la catégorie partenariat stratégique, le *2009 Who's Who in Workplace Health Award*.

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Le leadership de plus en plus reconnu du Québec en ce domaine et les effets bénéfiques de la stratégie recommandée justifient une solide implication du gouvernement, sous diverses formes, par notamment les ministères suivants :

- Santé et Services sociaux (expertise et appuis divers aux milieux) ;
- Éducation (formation) ;
- Développement économique, Innovation et Exportations (appui par ses programmes d'incitatifs aux activités de promotion et de prévention, surtout pour les petites et moyennes entreprises ;
- Emploi et Solidarité sociale (ibidem) ;
- Développement durable, Environnement et Parcs⁵ (ibidem) ;
- Travail (ibidem) ;
- Finances (mesures fiscales⁶) ;
- Conseil du trésor (allocations budgétaires aux ministères et organismes concernés, développement des ressources humaines).

Il importe en outre de profiter de l'avance que possède le Québec en ce domaine pour se sortir de l'ornière des 30 dernières années, en faire une solution puissante à un problème qui est devenu, avec le temps, économique et financier. Et il importe d'en sortir avant nos économies concurrentes⁷.

⁵ Une *Entreprise en santé* contribuant directement à l'atteinte de 8 des 16 objectifs suivants de la Loi sur le développement durable, le MDDEP est certainement un des acteurs gouvernementaux intéressés.

⁶ Par exemple des avantages fiscaux pour les employeurs qui possèdent une politique de promotion de la santé et de prévention en milieu de travail.

⁷ L'éveil est manifeste à cet égard, notamment en Europe où La Commission des communautés européennes a souligné en 2007 la contribution qu'une bonne santé au travail peut apporter à la santé publique en général, le lieu de travail constituant « un cadre particulièrement approprié pour les activités de prévention des risques et de promotion de la santé ». Voir à ce sujet :

<http://www.sante.public.lu/fr/catalogue-publications/impacts-milieu-vie/sante-travail/strategie-communautaire-2007-2012-sante-securite-travail/index.html>

En Suisse, l'Office fédéral de la santé publique estime nécessaire de renforcer les principes de la prévention, de la promotion de la santé au niveau politique et de les ancrer plus solidement non seulement dans le système et la politique de santé, mais aussi dans d'autres domaines (politique de l'éducation, politique économique et sociale, politique de l'environnement). Pour l'Office, les investissements dans la prévention et la promotion de la santé aident à préserver la capacité de travail de la population et la productivité de l'économie, à prévenir les décès prématurés et les mises à la retraite anticipée liées à la maladie, à limiter les pertes de production liées à la maladie dans les entreprises, à préserver l'autonomie des personnes âgées, et à éviter ou retarder la dépendance aux soins. Voir à ce sujet :

<http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07492/07493/07498/index.html?lang=fr>

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Tout le monde y trouve son compte, les entreprises aussi

Il est démontré qu'investir dans la santé des employés réduit les coûts et rend les entreprises plus productives et concurrentielles sur les marchés.

Les résultats d'un très récent sondage nord-américain⁸ de Towers Watson démontrent que les entreprises dotées de programmes de santé et de productivité les plus efficaces obtiennent des résultats financiers et de capital humain supérieurs : des revenus par employé supérieurs de 11 %, une tendance relative aux coûts des soins médicaux inférieure de 1,2 point de pourcentage, un taux d'absentéisme de 1,8 jour de moins par employé, et une valeur supérieure pour les actionnaires dans une proportion de 28 %.

Selon Towers Watson, les entreprises très efficaces en matière de santé et de productivité sont plus susceptibles d'afficher des coûts de soins de santé inférieurs, de plus faibles niveaux de présentéisme, moins de jours perdus en raison d'une invalidité et un taux de roulement inférieur, comparativement à leurs pairs du même secteur d'activité.

Ces résultats convergent avec d'importantes données de diverses sources selon lesquelles :

- Les coûts directs et indirects de la non-santé pour une entreprise représentent jusqu'à 17 % de sa masse salariale, sans compter l'effet du présentéisme⁹ ;
- 40 % des réclamations en assurances collectives sont reliés à des problèmes de santé psychologiques (alors que des solutions existent pour empêcher de tels impacts sur la productivité des organisations) ;
- Le fait d'éliminer un facteur de risque chez un travailleur augmente la productivité de 9 % et réduit l'absentéisme de 2 %¹⁰ ;
- Un employé actif physiquement est 12 % plus productif qu'un employé sédentaire¹¹ ;
- Un employé qui ne fume pas coûte 3 150 \$ de moins par année à une entreprise qu'un employé fumeur¹² ;

⁸ Intitulé *Au travail! 2009-2010* (à paraître).

⁹ Source : Conseil du patronat du Québec.

¹⁰ Pelletier B, Boles M, Lynch W. *Change in health risks and work productivity over time. J. Occup. Environ. Med.* 2004; 46 (7) : 746-754.

¹¹ Santé Canada, 2007.

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

- Au Québec, de plus en plus d'entreprises proactives en matière de santé réduisent substantiellement leurs cotisations à la CSST, leurs coûts en assurance collective, l'absentéisme et le roulement de leur personnel (pour ne retenir que ces indicateurs)¹³ ;
- 77 des 100 meilleurs employeurs au Canada ont un programme structuré de prévention et promotion de santé¹⁴, alors que seulement 15 % des entreprises en général ont un tel programme¹⁵ ;
- Les recherches à l'échelle canadienne démontrent un retour sur investissement de 2,75 \$ à 4,00 \$ par dollar investi par l'employeur¹⁶ ;
- Il est démontré que les programmes structurés réduisent l'absentéisme, le roulement du personnel, le coût des assurances collectives et les cotisations ; exemples :
 - BC Hydro : rendement de 2,74\$/1\$ dans le cadre d'un programme sur les habitudes de vie;
 - Canada Life Assurance (Toronto) : retour de 3,40\$/1\$ en diminution du roulement du personnel, des réclamations d'assurances et gains de productivité,
 - Visa-Desjardins : retour entre 1,50\$ et 3,00\$/1\$ (baisse de l'absentéisme, moins de roulement du personnel...).
- Aux États-Unis, ces retours sur investissement pour l'employeur sont de 4 \$ à 8 \$ par dollar investi.

Qui plus est, pour chaque dollar consacré par une entreprise en promotion et prévention, le gouvernement en économise certainement un multiple en réduction du coût des services publics de santé.

Intéresser et accompagner les entreprises

Les employeurs ont besoin d'être sensibilisés sur ce que rapporte cette stratégie. Il leur faut prendre conscience de ces enjeux et connaître les solutions existantes et concrètes, ce à quoi le GP²S s'est attelé depuis sa

¹² Ibidem.

¹³ Voir en annexe les résultats obtenus à ce jour.

¹⁴ Enquête Médisys, 2008.

¹⁵ National Wellness survey Report 2006, Buffet & company Worksite wellness.

¹⁶ Vie active au travail, études commerciales de cas canadiens, Santé publique Canada.

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

création en 2005. Ils doivent également sentir qu'il s'agit là d'une priorité pour le gouvernement et être supportés.

Le gouvernement a donc fortement avantage à encourager les employeurs à investir en prévention et promotion de santé. Il en retirera une économie substantielle qui, multipliée par le levier que représente l'ensemble des milieux de travail au Québec, diminuera la pression sur le système de santé tout en stimulant la productivité des organisations et de l'économie.

Le GP²S estime essentiel de mobiliser le plus d'organisations possible à devenir des environnements en santé, faisant en sorte qu'elles soient plus productives et que le Québec prenne l'avance dans ce domaine. Le reste du Canada et certains pays de la Francophonie, dont la France, ont commencé à s'y intéresser et pourraient chercher à profiter des avantages concurrentiels que peut générer une telle mobilisation, avec de tels outils, dans leur propre économie.¹⁷

Tout récemment, en seulement trois mois, le GP²S a pu sensibiliser déjà 500 entreprises, 36 ont été informées et formées, 101 outillées, sans compter les milliers de visites sur son site Internet. Bref, l'intérêt est manifeste. Des outils génériques sont maintenant disponibles pour l'ensemble des organisations, quels que soient leurs moyens, leur dimension et leur niveau d'engagement.

Six (6) entreprises¹⁸ viennent d'être certifiées *Entreprises en santé Élite*, une centaine d'entreprises seraient en préparation pour l'être à leur tour et des centaines d'autres se sont procuré à date la documentation pertinente auprès du BNQ ou du GP²S. Ceci augure bien pour la suite, mais il faut aller encore plus loin pour générer le plus d'impact possible sur l'économie et les finances publiques.

¹⁷ Des travaux conjoints BNQ-GP²S-NQI visant à amener la norme *Entreprise en santé* à l'échelle canadienne devraient s'amorcer au tournant de l'année. En France, la norme développée et le mouvement en émergence au Québec suscitent un grand intérêt dans les milieux d'affaires (c'est le cas notamment de Malakoff Médéric, le plus important groupe paritaire de protection sociale) tout comme au sein d'organismes comme l'Association française de normalisation (AFNOR) ou l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES).

¹⁸ Medial Conseil Santé Sécurité inc., Pfizer Canada inc., A. Lasonde inc., Samson Groupe Conseil inc., Solareh inc., Groupe Esprit de Corps inc.

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Ce que le GP²S recommande

Nous recommandons premièrement l'adoption d'une politique gouvernementale visant à intensifier partout au Québec les activités de sensibilisation, de mobilisation, de facilitation, de valorisation et de maintien à l'égard de la promotion et de la prévention en entreprise. Telle politique devrait établir clairement l'importance que le gouvernement accorde à cette stratégie visant la productivité, le caractère concurrentiel de l'économie et le contrôle des coûts tant publics que privés de la non-santé.

Tout comme en matière de développement durable, une telle politique pourrait favoriser une meilleure intégration des multiples initiatives qui existent dans ce domaine, ainsi qu'une plus grande cohérence entre celles-ci.

Nous recommandons également l'adoption d'un plan d'action multisectoriel favorisant :

- le développement de bases de données et de méthodologies adaptées aux besoins des entreprises ;
- l'accompagnement et l'outillage des employeurs ;
- leur réseautage et le transfert des connaissances ;
- la reconnaissance et la valorisation des entreprises championnes ;
- la cohérence et la convergence des actions des parties prenantes¹⁹.

Une mobilisation aussi large, pour réussir, n'est possible qu'avec un partenariat étroit entre les leaders du mouvement en émergence, notamment le GP²S, et le gouvernement du Québec²⁰, par notamment le ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS), celui de l'Éducation, ainsi que les ministères à vocation économique (MDEIE, MESS, MDDEP, MT), les Finances et le Conseil du trésor.

Les programmes d'aide des ministères à vocation économique devraient être accessibles aux entreprises qui s'activent en promotion et prévention en santé, notamment pour les petites et moyennes entreprises en région intermédiaire ou éloignée.

¹⁹ Ministères, organismes, regroupements d'entreprises, syndicats, milieux de la recherche et du développement, instances régionales et locales, milieu de l'assurance, fournisseurs de services santé en entreprise...

²⁰ ... et de façon plus générale, entre les secteurs public et privé. La mobilisation recherchée doit viser ces deux grands sous-ensembles de l'économie. Le secteur public compte pour 50 % de l'activité totale, c'est majeur.

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Le GP²S est disposé à agir comme catalyseur des parties prenantes dans une vision commune et un plan d'action concerté et efficace.

En conclusion

Des progrès ont été réalisés, mais leurs effets sont loin de casser la tendance des 30 dernières années sur les plans économique, financier et budgétaire. Si celle-ci n'est pas infléchie, la productivité de notre économie se maintiendra en deçà de son potentiel et le coût des services de santé continuera à croître à un rythme plus élevé que celui de la richesse collective. C'est à terme, la robustesse de l'économie, la capacité des pouvoirs publics à jouer pleinement leur rôle et l'intégrité même du système de santé actuel qui sont en jeu.

Qui plus est, au sortir de la crise économique, nos entreprises auront plus que jamais besoin de leviers leur permettant d'être plus efficaces, compétitives et de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée, en santé et productive.

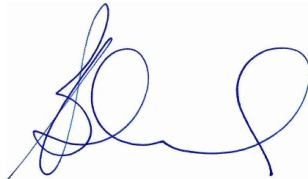
Une meilleure santé par la mobilisation du milieu de l'entreprise aura des résultats bénéfiques significatifs pour tous. Elle contribuera puissamment à l'émergence d'un nouveau paradigme, d'un nouveau modèle ou d'une nouvelle norme sur le plan socio-économique, faisant de la santé, pour chaque citoyen, chaque organisation, chaque milieu, un capital dont nous sommes, individuellement et collectivement, responsables au premier chef. Un capital qu'on doit non seulement protéger, mais aussi développer. Un capital dont tout un chacun retirera des bénéfices.

Nos recommandations en appellent, pour réussir, à ce qu'on y consente quelques moyens, le plus souvent « à parts égales privé-public », ce qui n'est pas un inconvénient majeur, considérant d'une part le rendement sur l'investissement ou alternativement, les coûts reliés à la non-santé. Il s'agit en outre d'une solution concrète, immédiate, opérationnelle et dont les rendements pourraient se faire sentir plus rapidement qu'on pense.

Par ailleurs, plusieurs mesures du plan d'action pourraient se financer à même les budgets et programmes actuels. Il suffirait d'ajuster les critères d'admissibilité en conséquence. C'est le cas par exemple des dépenses de formation admissibles.

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Enfin, devant l'ampleur des défis, nous nous devons d'innover et de mettre en place une solution à responsabilité partagée dans laquelle tout le monde y trouve suffisamment son compte pour s'y investir de façon déterminée. C'est l'essence même de ce que nous proposons.



Roger Bertrand
Président du Conseil



Marie-Claude Pelletier
Présidente et directrice générale

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Annexe 1 – Présentation de certains résultats

Résultats observés par des entreprises qui ont implanté une démarche structurée de prévention et de promotion de santé (PPS) et/ou les exigences de la norme « Entreprise en santé ». Plusieurs des exemples qui suivent sont tirés de témoignages vidéos disponibles sur le site du GP²S à l'adresse suivante :

http://www.gp2s.net/index.php?option=com_content&task=view&id=910&Itemid=256

Médial services-conseils - 41 employés

Certifiée « Entreprise en santé - Élite », mars 2009, résultats observés :

- Nette amélioration de plusieurs indicateurs ;
- « Démarche qui a permis d'augmenter le niveau de mieux-être des employés et ultimement augmenter la productivité au travail. Malgré la petitesse de notre organisation, démarche extrêmement rentable »

Source :

M. Marcel Curodeau, président

Pfizer Canada inc. - 1200 employés

Certifiée « Entreprise en santé - Élite », mai 2009, résultats observés :

- Coûts estimés de la non-santé au départ, 8 millions \$;
- 75% de taux de participation aux activités ;
- 80% des participants ont commencé à modifier leurs habitudes de vie ;
- Corrélation entre la satisfaction des employés dans les programmes offerts et augmentation de leur engagement dans l'entreprise ;
- En cours de mesures des indicateurs financiers.

Source :

M. Luc Saint-Pierre, vice-président - Ressources humaines

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

A. Lassonde inc. - 800 employés

Certifiée « Entreprise en santé - Élite », août 2009, résultats observés :

- Taux d'absentéisme, la moitié de la moyenne canadienne (3,5 vs 6%) ;
- Réduction de 12% du nombre de jours d'invalidité par dossier ouvert ;
- Meilleures relations de travail :
 - Pas d'arbitrage en 5 ans ;
 - Conventions collectives long terme – 6 ans ;
- Roulement de personnel de moins de 5% ;
- Coûts de CSST diminués de 42,5% en 5 ans.

Source :

M. Jacques Tardif, vice-président des ressources humaines

Samson Groupe-conseils - 11 employés

Certifiée « Entreprise en santé - Élite », octobre 2009, résultats observés :

- Les 4 sphères sont rentables ;
- Employés plus engagés, motivés et participatifs ;
- Augmentation de la qualité de vie (conciliation travail/famille) ;
- Amélioration des habitudes de vie.

Source :

M. Jean Samson, président

Esprit de corps

9 employés

Certifiée « Entreprise en santé - Élite », novembre 2009, résultats observés :

- « Regain d'énergie au sein de l'équipe suite à la certification. »

Source :

M. Gilles Barbot, président

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

Centre Jeunesse Chaudière-Appalaches - 600 employés

En cours d'implantation de la norme, résultats déjà observés :

- « Favorise le partenariat patronal/syndical [amélioration visible] (...) impact positif sur la gestion des RH [plus structurée] (...) personnel très satisfait. »

Source :

M. Patrick Simard, directeur, Services professionnels et RH

GE Aviation Bromont - 500 employés

Démarche structurée en matière de santé depuis 12 ans, résultats observés :

- L'usine est une des plus productives du groupe GE Aviation
- Réduction de 95% du taux d'accidents (10,1 à 0,4)
- 7% de gain de productivité directement imputable au programme
- Coûts de production passés de 100 à 37
- Diminution considérable des coûts de CSST
- Les coûts de qualité se sont grandement améliorés

Source:

M. Normand Charron, directeur des ressources humaines

VISA Desjardins - 900 employés (2004)

Résultats observés sur 3 ans :

- Diminution de l'absentéisme de 28%
- Diminution de 54% du taux de roulement
- Diminution de 26% du tabagisme
- Diminution de 26% du sentiment de déprime
- Retour sur investissement de 1,50 à 3\$ par dollar investi

Source :

M. Jacques Dignard, Premier vice-président, Ressources humaines



LE RÉSEAU DES
ENTREPRISES EN SANTÉ

La santé au travail, une avenue rentable pour tous

ANNEXE 2 : Ce qu'est le GP²S

Organisme à but non lucratif entièrement voué à intéresser décideurs et employeurs à passer l'action, le GP²S regroupe actuellement 120 organisations motivées par la santé en entreprises et désireuses de s'investir en ce sens.

Son équipe et ses membres ont la conviction profonde qu'en générant la santé dans les organisations, on peut précisément amener la croissance des coûts reliés à la non-santé à un niveau égal, voire inférieur, à celle de la richesse collective, et contribuer à augmenter significativement la productivité des entreprises québécoises.

Il compte sur un solide appui d'importantes organisations au Québec, de fervents défenseurs de la prévention et la promotion en santé, dont ses quatre membres gouverneurs : Alcoa Amérique du Nord, Mouvement Desjardins, Hydro-Québec et Pfizer.

Le GP²S est notamment à l'origine de la norme *Entreprise en santé*, un processus destiné à intéresser, inspirer et faciliter la démarche des entreprises en matière de santé à l'interne de leur organisation. Le GP²S leur facilite la tâche en leur offrant des outils, de la formation, des programmes de reconnaissance. Il favorise le développement et le transfert de connaissances dans le domaine.

À la demande du milieu concerné, il constitue progressivement un véritable réseau d'entreprises en santé destiné à mobiliser le plus d'organisations possible dans le même sens au Québec.

Il se propose enfin de mobiliser et d'agir auprès de l'ensemble des parties prenantes de la société qui ont une incidence favorable ou défavorable sur la santé en entreprise de manière à tous converger vers une vision et des objectifs communs en faveur de la santé dans les organisations.

À noter que les fournisseurs de services et les parties prenantes qui composent l'environnement dans lequel les employeurs évoluent ont déjà commencé, sous l'impulsion du GP²S, à modifier leur offre de services pour correspondre aux besoins des employeurs en lien avec l'implantation des exigences de la norme *Entreprise en santé*.