



Fiches techniques

Qui sommes-nous ?

En 2004, des gens d'affaires se sont mobilisés autour de l'épineuse question de l'impact des coûts de santé sur les finances publiques et le développement économique du Québec. Pour sensibiliser la communauté d'affaires à ce problème, ils ont créé le Groupe de promotion pour la prévention en santé, le GP²S.

Partant du principe qu'une entreprise en santé passe par des employés en santé, le GP²S s'est donné pour objectif de sensibiliser le monde économique à l'importance du mieux-être physique et psychologique de la main-d'œuvre québécoise. Ainsi, il veut notamment sensibiliser les entreprises à bonifier leurs pratiques de gestion et à intégrer des programmes de santé globale dans un but d'intégration de saines habitudes de vie par tous les employés. Elles sont encouragées en cela par la conviction que de tels programmes permettent d'améliorer le mieux-être de leurs employés et d'augmenter leur compétitivité en haussant la productivité (par exemple par la baisse de l'absentéisme et du présentéisme) et en diminuant notamment les coûts de cotisations à la CSST et les primes d'assurance collective.

Le GP²S est aussi à l'origine la norme *Entreprise en santé* afin de guider les organisations dans leur démarche. Ce nouveau référentiel de type ISO reconnaît les entreprises engagées dans une démarche de maintien et d'amélioration durable de l'état de santé des personnes en milieu de travail. La norme s'étendra bientôt à l'échelle pancanadienne puis, d'ici quelques années, probablement à l'échelle internationale.

Qui plus est, le milieu de travail représente un cadre de vie idéal pour engager une démarche de promotion de la santé ayant un impact significatif sur la population. L'organisation compte donc aussi faire en sorte que ses membres deviennent des modèles dans leur communauté afin de contribuer à l'édification d'un véritable mouvement social en faveur de l'adoption de saines habitudes de vie dans un but de prévention.

L'ensemble des initiatives du GP²S a pour but de diffuser les connaissances et les pratiques ayant démontré leur efficacité en la matière. De plus, le GP²S suscite le développement de nouvelles méthodologies permettant de mesurer les résultats obtenus par les organisations, lesquels résultats sont ensuite diffusés vers les entreprises et organisations intéressées. À cet effet, le groupe alimente un portail Web riche en informations, il organise des événements favorisant l'échange et le maillage entre ses membres (forums de discussion, assemblées générales annuelles, etc.) et il agit comme porte-parole du monde économique en matière de promotion de la santé auprès des gouvernements et des médias. Prochainement, le GP²S se lancera dans la publication d'ouvrages pertinents sur le vaste sujet de la promotion de la santé en milieu de travail.

Pourquoi agir ?

« Une entreprise en santé passe par des employés en santé ». Voilà une affirmation simple en apparence, mais qui est pourtant chargée de sens.

Les coûts et les impacts d'une main-d'œuvre fumeuse, obèse, inactive, dépressive et absente pour des raisons de maladie sont colossaux. Par exemple :

- *Obésité*: Un employé obèse entraîne en moyenne 28 % plus de coûts pour l'entreprise qu'un employé avec un poids santé (Lydia Makrides, 2004)
- *Problèmes de santé mentale* : 33 milliards \$ en coûts annuels pour les entreprises canadiennes alors qu'un seul cas de dépression engendre des coûts de 10 000 \$ par employé en coûts directs et indirects. (Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, 2004)
- *Absentéisme* : « Les coûts directs de l'absentéisme et de l'invalidité constituent 7,1 % de la paie. En y incluant les coûts indirects des heures supplémentaires et du remplacement des travailleurs (6,2 %) ainsi que la perte de productivité (4 %), on arrive à une estimation de 17 % de la paie. » (Étude de Watson Wyatt, 2002, citée dans Linda Duxbury et Chris Higgins, 2004)
- *Présentéisme* (c'est-à-dire le fait d'être présent au travail, mais absent d'esprit) : « Si l'absentéisme coûte aux employeurs américains 8,3 milliards de dollars annuellement, le présentéisme, lui, leur en coûte 35,7 milliards. » (Journal of American Medical Association, 2003)

Il est également reconnu qu'outre les habitudes de vie, des variables telles que l'équilibre travail/vie personnelle, l'environnement de travail et les pratiques de gestion d'une entreprise peuvent avoir un impact significatif sur l'état de santé des employés.

Par ailleurs, les nouvelles caractéristiques du marché du travail préoccupent grandement les employeurs : pénurie de main-d'œuvre spécialisée, employés moins fidèles à l'entreprise, attentes plus élevées de la nouvelle génération de travailleurs, etc. Dans ce contexte, les employeurs doivent trouver de nouvelles stratégies afin d'attirer les meilleurs éléments et assurer leur rétention.

En somme, les coûts assumés par les entreprises pour la non-santé de leurs employés, l'impact significatif que peuvent avoir sur la santé certaines variables en milieu de travail et les problématiques inhérentes à la nouvelle réalité du marché de l'emploi militent pour des investissements proactifs dans la promotion du mieux-être en milieu de travail.



Qui doit agir ?

Les soins de santé accaparent aujourd'hui près de 40 % du budget du Québec (en augmentation constante d'environ 5 % par année) et plus de 11 % du PIB si l'on considère les dépenses publiques et privées (les dépenses privées augmentant à un rythme encore plus élevé que les dépenses publiques).

Pourtant, passé un certain niveau, l'injection de sommes additionnelles dans le curatif n'a plus d'impact significatif. En fait, ces nouvelles dépenses deviennent même contre-productives puisqu'elles diminuent la capacité des pouvoirs publics à investir dans d'autres secteurs critiques de l'économie comme l'éducation et la recherche et développement par exemple.

Afin de renverser la tendance à l'accroissement des dépenses publiques dans les soins curatifs, il est impératif de prendre le virage de la prévention. Et considérant les capacités limitées de l'État, la promotion de la santé doit être perçue comme une responsabilité partagée. Les acteurs économiques du Québec doivent en prendre conscience et passer à l'action !

Agir, c'est payant !

Retour sur l'investissement

- « Au Canada, chaque dollar investi dans la promotion de la santé en milieu de travail se traduirait par un retour sur l'investissement pouvant atteindre 6,85 \$. » (Christopher Wanjek, 2005)
- Une étude financée par le GP²S et réalisée chez VISA-Desjardins de 2001 à 2004 a permis de constater un retour de 1,50\$ à 3\$ pour chaque dollar investi.
- Voici d'autres exemples provenant des États-Unis faisant état de rendements substantiels :
 - Banque d'Amérique : 5,96\$/1\$
 - PacBell : 3,10\$/1\$
 - École de district du Wisconsin – 4,47\$/1\$
 - La Prudentielle, compagnie d'assurance : 2,90\$/1\$
 - General Mills : 3,50\$/1\$(Source : Agence de la santé publique du Canada)

D'autres effets bénéfiques

- Des programmes de prévention implantés à la Ville de Saguenay ont permis de réduire le taux général d'absentéisme de 3,8% et le nombre de jours de maladie de 18%.
- Un employé actif physiquement est 12 % plus productif qu'un employé sédentaire.
- Un programme d'activité physique au travail génère les résultats suivants :
 - Plus grande satisfaction au travail
 - Accroissement de l'énergie (des employés moins fatigués, plus détendus, plus confiants et plus productifs)
 - Amélioration du rendement (des employés plus concentrés, plus alertes, avec un meilleur moral et plus endurants)
- Une étude révèle que le taux de roulement du personnel chez les participants à un programme de mise en forme est plus bas que chez les non-participants :
 - Canada-Vie : taux de roulement de 8,1 % plus bas
 - Tenneco : taux de roulement de 13 % plus bas
 - Hydro Colombie-Britannique : taux de roulement de 7 % plus bas(Source : Agence de la santé publique du Canada)



Comment agir ?

Se lancer dans une démarche de promotion de la santé en milieu de travail est à la portée de toutes les entreprises, peu importe la taille et le secteur d'activité. En effet, de la mise en œuvre d'actions ponctuelles à l'obtention de la certification *Entreprise en santé*, en passant par l'implantation d'un programme de façon plus ou moins systématisée, toute une variété de stratégies s'offre aux employeurs.

En effet, l'entreprise peut cibler un enjeu sur lequel elle juge important d'intervenir, impliquer les employés dans l'identification d'un ensemble d'éléments qu'ils aimeraient voir mis de l'avant, mettre en place un comité ou un responsable Santé/mieux-être, etc.

Toutefois, pour les entreprises qui veulent se lancer dans une démarche complète et qui désirent que leurs efforts soient reconnus et rendus publics, elles peuvent s'appuyer sur la norme *Entreprise en santé*, une initiative du GP²S.

La norme Entreprise en santé

La norme BNQ 9700-800, intitulée *Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail*, et communément appelée *Entreprise en santé*, vise le maintien et l'amélioration durable de l'état de santé des personnes en milieu de travail par l'intégration de la valeur de la santé des personnes dans le processus de gestion des entreprises, la création de conditions favorables à la responsabilisation du personnel en regard de leur santé et l'acquisition de saines habitudes de vie et le maintien d'un milieu de travail favorable à la santé.

Elle poursuit deux objectifs :

1. Spécifier un ensemble d'actions qui contribuent de façon significative à la santé des personnes en milieu de travail ;
2. Reconnaître les efforts des entreprises, au moyen d'une certification.

Concrètement, cette norme amène les entreprises à agir dans leur gestion sur quatre sphères d'activité reconnues pour avoir un 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.

À la portée des entreprises de toutes tailles, il est possible d'opter pour l'un ou l'autre des deux niveaux d'engagement suivants :

- *Entreprise en santé* : L'entreprise démontre clairement son engagement envers la santé et le mieux-être de son personnel d'une façon structurée et planifiée, en fonction des problèmes de santé et des besoins du personnel révélés par une collecte de données, ainsi qu'en fonction des priorités de l'entreprise.



- *Entreprise en santé – Élite* : Les interventions et les sphères d'activité touchées sont plus nombreuses. La santé et le mieux-être sont mieux intégrés dans la culture de l'entreprise et dans ses processus de gestion.

-30-

Source : Groupe de promotion pour la prévention en santé (GP²S)
www.gp2s.net

Renseignements et/ou demande d'entrevue : Jonathan Gendron
HKDP Communications et affaires
publiques
Téléphone : 418 523-3352 poste 222
Cellulaire : 418 929-2318
Courriel : jgendron@hkdp.qc.ca