



## Un plan d'action national pour la santé au travail, une stratégie gagnante pour tous !

Colloque sur l'assurance collective – 3 mai 2010

Par Marie-Claude Pelletier, Présidente et directrice Générale  
Groupe de promotion pour la prévention en santé (GP<sup>2</sup>S)

1



## :: Déroulement proposé

- Qui est le GP<sup>2</sup>S
- Pourquoi parler d'un plan d'action national
- Pourquoi parler d'une politique publique
- Les principes de base
- Le plan d'action proposé
- La politique proposée
- Les démarches en cours

## ::: GP<sup>2</sup>S : sa mission

Organisme à but non lucratif dédié à la promotion de la prévention en santé en milieux de travail, le GP<sup>2</sup>S incite les entreprises à promouvoir et à intégrer la santé globale des employés dans leur mode de gestion.

### ::: GP<sup>2</sup>S REPOSITIONNÉ DANS UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LES BESOINS DES EMPLOYEURS

Santé des individus et productivité des organisations

Intervenir vite et bien, par un regard et des gestes structurants

Mobiliser – faciliter – favoriser le développement et le transfert de connaissances



[www.gp2s.net](http://www.gp2s.net)

## ::: GP<sup>2</sup>S : ses appuis

- 4 membres gouverneurs



- Santé et Services sociaux Québec 

- Milieu philanthropique (Power-Desmarais, Chagnon)
- 140 membres (*membres corporatifs et institutionnels*)
- Conseil d'administration relevé

**gps**

[www.gp2s.net](http://www.gp2s.net)

## :: GP<sup>2</sup>S : ses actions depuis 5 ans

- Constitution d'un réseau d'acteurs mobilisés
- Développement de la norme « Entreprise en santé », une première mondiale
- Développement d'outils génériques disponibles à tous pour faciliter l'intégration de la prévention et promotion de santé en milieu de travail
- Activités de sensibilisation et mobilisation des chefs d'entreprises – en cours

## :: GP<sup>2</sup>S : Virage employeurs à l'été dernier

- Vaste consultation auprès de 120 organisations
- Mieux comprendre les besoins des employeurs
- Mieux identifier comment les sensibiliser et leur faciliter la tâche
- Aussi, identifier ce qui se fait ailleurs

## :: GP<sup>2</sup>S : Notre lecture des besoins des employeurs

- Comprendre l'impact de la non santé sur leur organisation – avoir un portrait de situation
- Apprivoiser les impacts potentiels, le ROI de la prévention et promotion de santé
- Connaître les meilleures pratiques pour agir
- Être accompagné et soutenu pour le faire
- Être valorisés

## ::: Besoin de solutions pour...

- Attirer et retenir les meilleurs candidats en période très long terme de pénurie de main d'œuvre
- Améliorer le climat, le niveau d'engagement
- Diminuer les coûts liés à la non santé
- Augmenter la productivité
- Concrétiser une stratégie de développement durable ou de « responsabilité sociale de l'entreprise » (RSE)



## :: Mais...

Il nous faut les sensibiliser à l'importance grandissante et incontournable de la santé comme un des piliers de la performance d'affaires.

Santé et productivité

La notion de responsabilité partagée et de bénéfice partagé prend tout son importance





Montons en hélicoptère un peu...

**gps**

[www.gp2s.net](http://www.gp2s.net)

# Enjeux de la non santé à l'échelle de notre société

Le coût de la non santé au Québec

+ 11 % du PIB,

+ 40 % du budget, toujours en hausse...

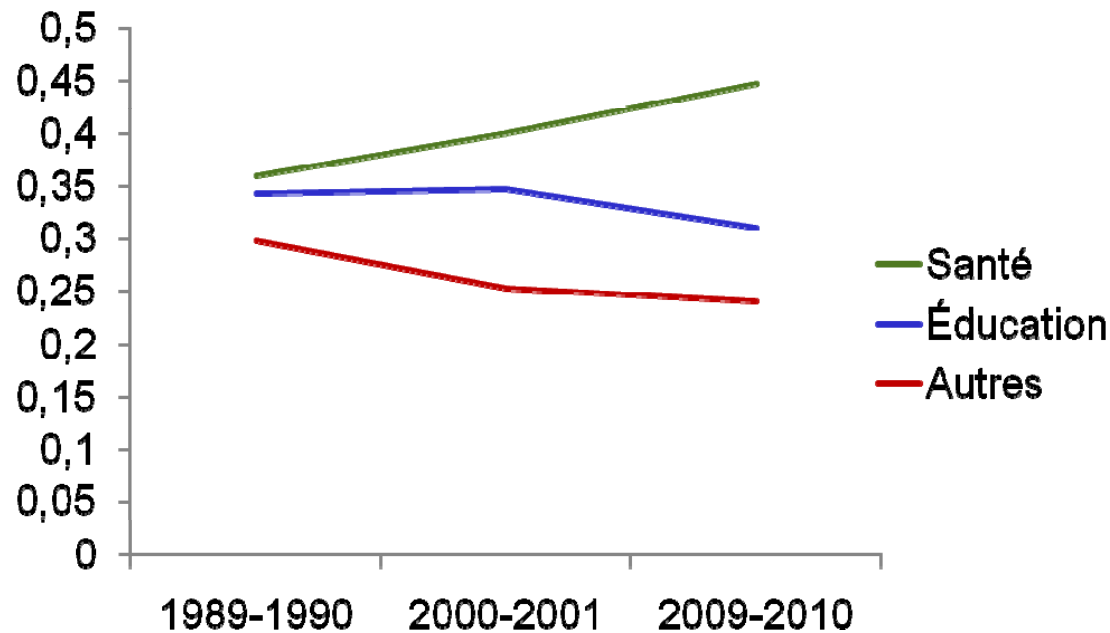
**Croissance annuelle moyenne du produit intérieur brut et des dépenses de santé entre 1980 et 2003**

	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

## La santé accapare une part de plus en plus grande des dépenses de programmes

Évolution des dépenses de santé, d'éducation et des autres ministères



Source: Conseil du trésor du Québec, Budgets de dépenses 2009-2010

## :: Enjeux de la non santé à l'échelle de notre société

La mauvaise performance du Québec en terme de productivité

Québec < ROC, USA, OCDE

## :: Enjeux de la non santé à l'échelle de notre société

La mauvaise performance du Québec en terme de productivité (< ROC, USA, OCDE)

La parité du \$CA avec le \$US

« Pour s'adapter à la vigueur du huard, il sera essentiel de mettre en oeuvre un plan stratégique pour améliorer la croissance de la productivité. ... innover, « se réinventer », et enrichir le capital humain...

*Apprendre à composer avec un dollar canadien fort, Quatre options pour les entreprises et les gouvernements, Conference Board du Canada, Avril 2010*

## :: Enjeux de la non santé à l'échelle de notre société

La mauvaise performance du Québec en terme de productivité (< ROC, USA, OCDE)

La parité du \$CA avec le \$US

Notre courbe démographique et notre indice de dépendance à la population active qui s'accroît

## :: Enjeux de la non santé à l'échelle de notre société

La mauvaise performance du Québec en terme de productivité (< ROC, USA, OCDE)

La parité du \$CA avec le \$US

Notre courbe démographique et notre indice de dépendance à la population active qui s'accroît

La détérioration de l'état de santé des jeunes

Le bulletin de santé des canadiens de la FMCC intitulait son rapport de janvier 2010 « Une tempête parfaite de profile à l'horizon... »



# :: Enjeux de la non santé à l'échelle de notre société

## La détérioration de l'état de santé des jeunes

« ...mais la combinaison de nouveaux groupes à risque et l'explosion des modes de vie MALsains dans l'ensemble du Canada ont accéléré l'impact de ces menaces et risquent d'effacer les progrès accomplis au cours des 50 dernières années. »

Les signes annonciateurs de cette crise imminente sont déjà évidents. Entre 1994 et 2005, les taux d'hypertension artérielle chez les Canadiens et les Canadiennes ont augmenté de 77 %, ceux du diabète de 45 % et de l'obésité de 18 %, ce qui affecte les personnes de tous âges.

# :: Enjeux de la non santé à l'échelle de notre société

## La détérioration de l'état de santé des jeunes

« ...mais la combinaison de nouveaux groupes à risque et l'explosion des modes de vie MALsains dans l'ensemble du Canada ont accéléré l'impact de ces menaces et risquent d'effacer les progrès accomplis au cours des 50 dernières années. »

Les signes annonciateurs de cette crise imminente sont déjà évidents. Entre 1994 et 2005, les taux d'hypertension artérielle chez les Canadiens et les Canadiennes ont augmenté de 77 %, ceux du diabète de 45 % et de l'obésité de 18 %, ce qui affecte les personnes de tous âges.

### **Les jeunes adultes : un nouveau groupe à risque**

Les jeunes commencent leur vie adulte avec plus d'un facteur de risque de maladies du coeur. Au cours des 15 dernières années, on a observé des augmentations importantes du surpoids, de l'obésité, de l'hypertension artérielle et du diabète. On croyait auparavant que le diabète de type 2 et l'hypertension artérielle, comme les maladies du coeur et les accidents vasculaires cérébraux (AVC), étaient des maladies « de fin de vie ». On assistera donc avec la prochaine génération à une explosion de maladies du coeur chez des patients de plus en plus jeunes. « Plus d'un quart de million de jeunes Canadiens et Canadiennes, dans la vingtaine ou la trentaine, souffrent d'hypertension artérielle, ce qui n'aurait pas pu être envisagé il y a à peine dix ans. Les taux ont presque doublé en 15 ans. La véritable tragédie, c'est que c'est en grande partie évitable. »

...quelle opportunité !...



## :: Enjeux de la non santé à l'échelle de notre société

La mauvaise performance du Québec en terme de productivité (< ROC, USA, OCDE)

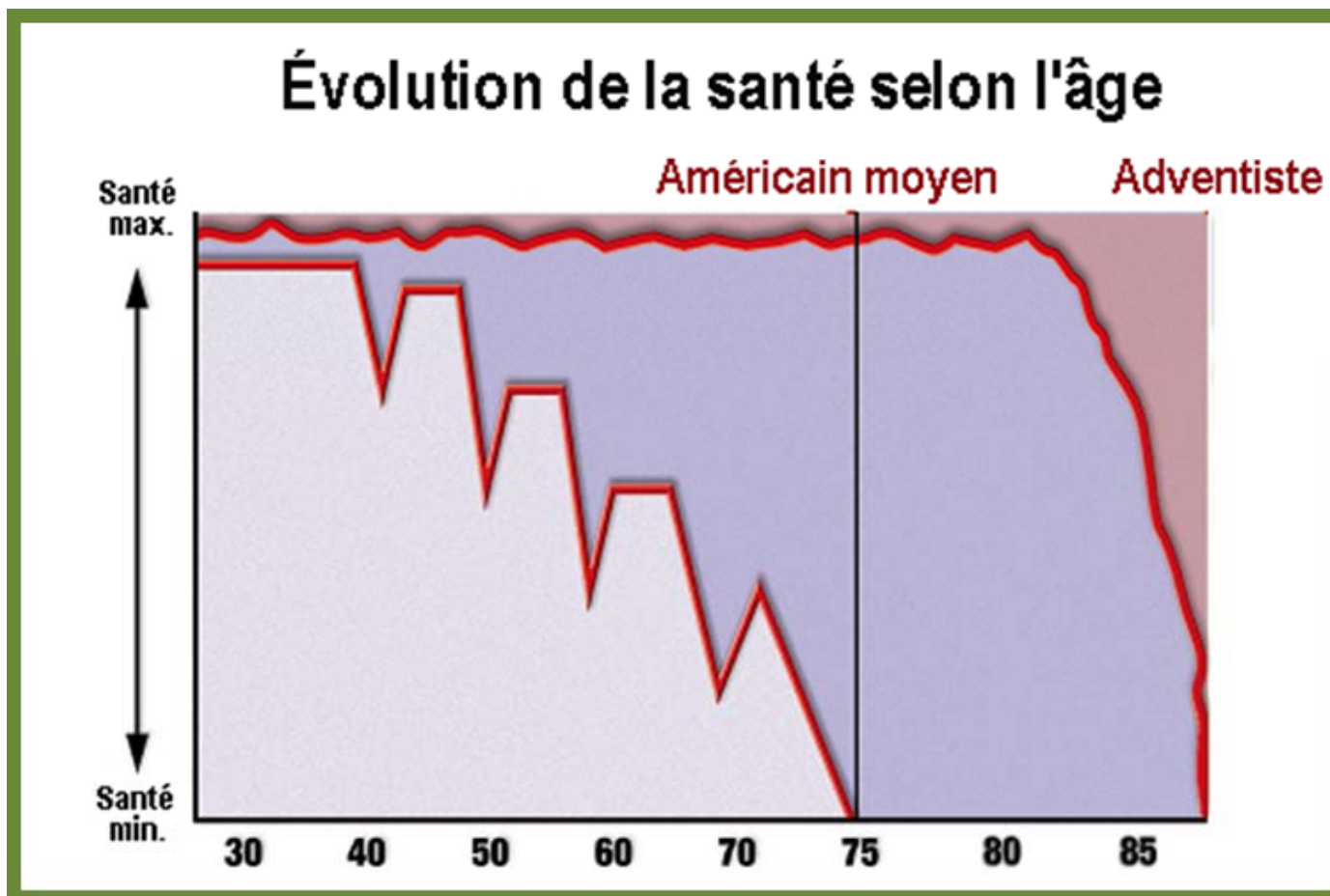
La parité du \$CA avec le \$US

Notre courbe démographique et notre indice de dépendance à la population active qui s'accroît

La détérioration de l'état de santé des jeunes

En conséquence, pour la première fois de l'histoire de l'humanité, l'espérance de vie diminuera

## ::: Une image parle...



- 80 % de la « non-santé » est liée à des facteurs sur lesquels on peut exercer un contrôle

	Québec	Canada
Santé excellente ou bonne	62%	62%
Asthme	8%	8%
Diabète	5%	4%
Hypertension	12%	12%
Dépression majeure (2001- 12 ans+)	8%	
Stress perçu dans la vie	30%	25%
Fumeur	29%	26%
Embonpoint	31%	33%
Obésité	16%	16%
A un médecin de famille	71%	83%
14 consommations d'alcool et plus par semaine (population 18 ans +)	7%	
Blessures accidentelles (12 ans et +)	12%	

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC), 2007; The health and economics implications of worksite wellness programs, An American Institute for preventive medicine. White paper

# :: La promotion de la santé en entreprise

## Au Canada en 2006

- 90 % des entreprises (77 % au Québec)
  - C'était 44 % en 1997
- 15 % ont un programme complet et structuré

*National wellness survey report 2006,  
Buffet & company Worksite wellness*

## Aux USA en 2006

- 90 % des entreprises avaient un programme structuré (20 % en 1984)

*Association of Worksite Health Promotion,  
US Health and Human services*



## :: C'est rentable

Au Canada:

Retour moyen de 2,75 \$ à 4,00 \$ par dollar investi

*Santé Canada*

Au Québec

Exemple de VISA : retour de 1,50\$ à 3,00\$ par dollar investi

*Watson Wyatt*

## :: Exemples d'impacts des habitudes de vie sur la productivité

- Éliminer un facteur de risque chez un travailleur
  - Augmente la productivité au travail de **9 %**
  - Réduit l'absentéisme de **2 %**

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

- Un employé actif physiquement est **12 %** plus productif qu'un employé sédentaire

*Santé Canada*

- Un employé non fumeur coûte **3 150 \$** de moins par année à une entreprise qu'un employé fumeur.

*Santé Canada (2007)*



# ::: 100 meilleurs employeurs au Canada

« Canada's top 100 Employers (Mediacorp Canada inc) »

- 77 % avaient un programme structuré
- Leurs objectifs
  - Satisfaction du personnel
  - Productivité
- Peu ont mesuré l'efficacité
  - Ceux qui l'ont fait : les résultats dépassent les attentes

*Enquête Medisys, 2008*

**gps**

[www.gp2s.net](http://www.gp2s.net)

## :: Parmi les cinq principales obsessions des chefs d'entreprises québécois à l'automne 2009

- Main d'œuvre qualifiée / motivée / fidèle
- Agir en bon citoyen corporatif
- Être productif et contrôler les coûts d'opération

Source: Sondage Léger Marketing 2009, réalisé pour le compte de la Fédération des Chambres de commerce du Québec



[www.gp2s.net](http://www.gp2s.net)

## :: Le grand constat

Nous devons tous nous y mettre

Et PRÉVENIR les problèmes plutôt que de constamment subir les conséquences de la non santé

Infléchir les courbes qui nous mènent tout droit dans un mur de béton

- Dans nos organisations
- Dans notre système public
- Dans nos vie

La santé, c'est l'affaire de tous.

Et c'est bénéfique pour chacun...



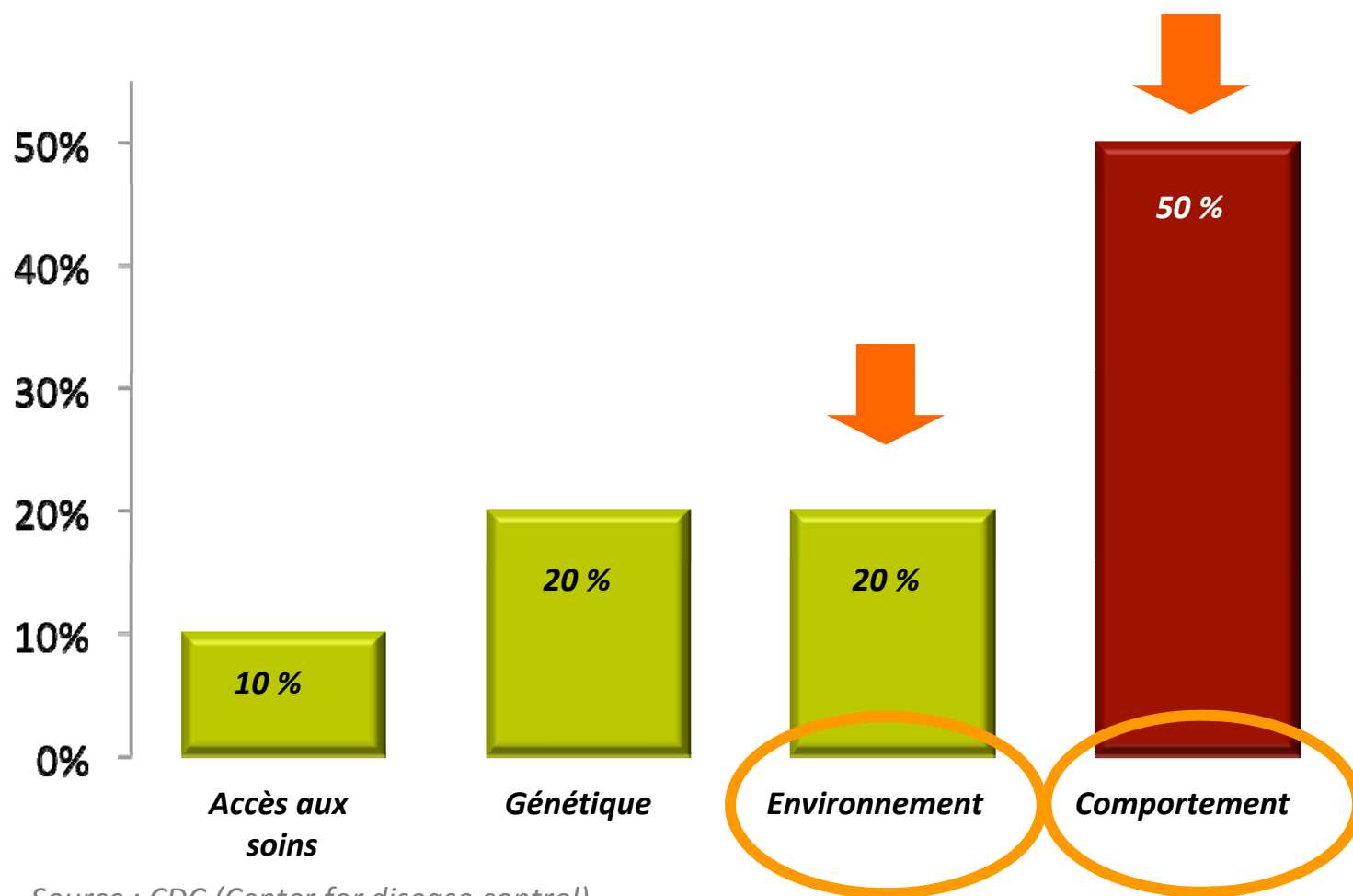
## ::: Ce que nous proposons

- Un plan d'action national pour la prévention et la promotion de santé au travail (Plan PPST)
- Incluant une politique gouvernementale et intersectorielle en la matière (Politique PPST)

## :: Objectifs du plan d'action PPST

- Contribuer à l'augmentation de la productivité de nos organisations
- Améliorer et maintenir notre santé et notre qualité de vie
- Réduire la pression sur les services de soins de santé dans une formule rentable pour tous

## ⋮ Quoi faire ?

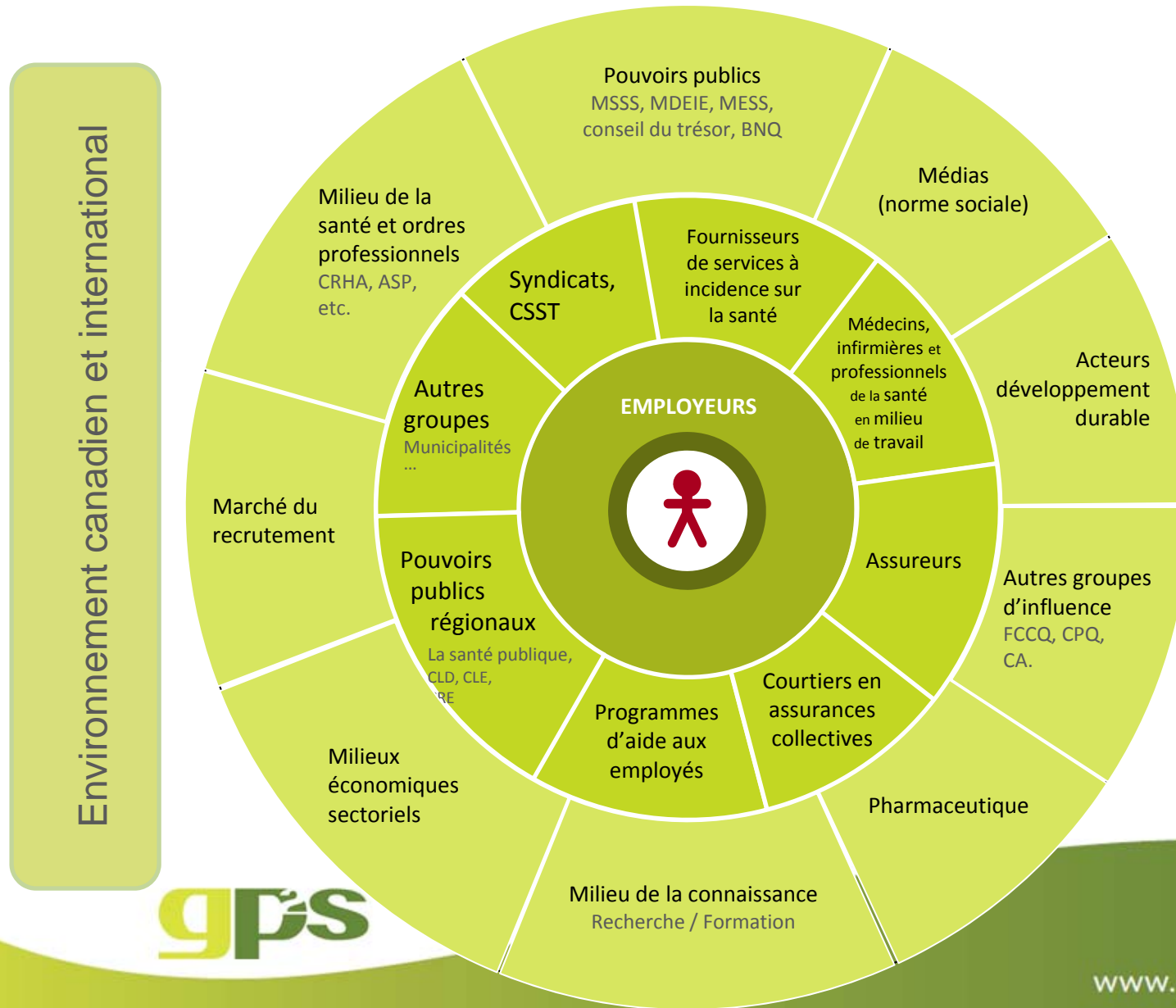


Source : CDC (Center for disease control)

## :: Plan d'action PPST – 2 stratégies

- Créer un « terreau fertile » à la PPST par la mobilisation et l'action de toutes les parties prenantes
- Sensibiliser, mobiliser et accompagner les employeurs dans leur démarche, selon leur degré d'engagement

# Stratégie 1: Créer un terreau fertile





## ∴ Stratégie 2: soutenir les employeurs dans leurs démarches

1

NON  
CONSCIENCE

2

CONSCIENCE

3

PRÉPARATION

4

IMPLANTATION

5

MAINTENANCE

- Rôle du GP<sup>2</sup>S
- Rôle des consultants
- Rôle des acteurs institutionnels
- Rôle du Gouvernement

## :: Pour soutenir ces 2 stratégies, il nous faut

- Le développement de bases de données et de méthodologies adaptées aux besoins des entreprises

## :: Pour soutenir ces 2 stratégies, il nous faut

- Le développement de bases de données et de méthodologies adaptées aux besoins des entreprises
- L'accompagnement et l'outillage des employeurs

## :: Pour soutenir ces 2 stratégies, il nous faut

- 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 de connaissances

## :: Pour soutenir ces 2 stratégies, il nous faut

- 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 de connaissances
- La reconnaissance et la valorisation des entreprises championnes

## :: Pour soutenir ces 2 stratégies, il nous faut

- 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 de connaissances
- La reconnaissance et la valorisation des entreprises championnes
- La cohérence et la convergence des actions des parties prenantes

## :: Pour soutenir ces 2 stratégies, il nous faut

- 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 de connaissances
- La reconnaissance et la valorisation des entreprises championnes
- La cohérence et la convergence des actions des parties prenantes
- Le GP<sup>2</sup>S comme locomotive de cette mobilisation, mais dans un rôle d'"engrais biodégradable"

# :: Politique gouvernementale en PPST

## Constats actuels

Programmes multiples pour les 0-17 ans

Absence de politique et programmes pour les 18+ alors que 60% de la population s'y trouve

Urgence de reconnaître le milieu de travail comme source de solution

D'autres le font (Ontario, N-B, France, Suisse, USA, etc.)

Nécessité de cohérence pour générer des résultats à court terme





# :: Politique gouvernementale en PPST

## Nécessité de

- Avoir des mesures incitatives pour obtenir l'implication des entreprises dans une formule win-win
- Donner un signal sociétal fort de l'importance de prévenir
- Soutenir l'action
- « Walk the talk... »

## :: Politique gouvernementale en PPST

Implications des paliers provinciaux:

MDEIE/MESS/DD/T

Appui par ses programmes d'incitatifs aux activités de promotion et de prévention, surtout pour les petites et moyennes organisation

Soutien aux entreprises qui agissent

Intégration aux programmes existants

# :: Politique gouvernementale en PPST

Implications des paliers provinciaux:

MSSS

Expertise et développement d'outils

Intégration aux différents programmes existants

## :: Politique gouvernementale en PPST

Implications des paliers provinciaux:

MEQ

Formation, intégration de la PPS aux  
curriculum des différentes institutions

## :: Politique gouvernementale en PPST

Implications des paliers provinciaux:

Ministère des finances

Mesures fiscales

Conseil du Trésor

Allocations budgétaires aux ministères

Développement des ressources  
humaines du GVT

## :: Politique gouvernementale en PPST

Implications des paliers régionaux:

Tous les ministères, via leurs structures régionales, en soutien aux initiatives partout au Québec

## ::: Recommandation : passer à vitesse « V »

Sensibiliser, éveiller les entreprises et organisations

Informier, instrumenter, accompagner

Importance d'un signe fort et clair au plus haut niveau

Politique gouvernementale et plan d'action multisectoriel

Incitatifs pour tout type d'entreprise, où qu'elle soit

Importantes économies, court et moyen termes

## :: Les démarches en cours

Rencontres actuelles

Votre appui (pétition)

**gps**

[www.gp2s.net](http://www.gp2s.net)



## :: Conclusion

Les faits sont là

Les défis sont grands

Soyons proactifs

Agissons avec

- Vision
- Audace et courage
- Innovation
- Détermination





QUESTIONS ÉCHANGES MERCI !

[mc.pelletier@gp2s.net](mailto:mc.pelletier@gp2s.net)

:: Des résultats concrets, pas des rêves

**gps**

[www.gp2s.net](http://www.gp2s.net)

# ⋮⋮ *Entreprise en santé*

## les premiers résultats



### **Pfizer Canada Inc.**

Pharmaceutique de 1 200 employés, siège de Montréal

- **Certifiée « Entreprise en santé - Élite », mai 2009**
- **Coûts estimés de la non-santé au départ, 8 millions \$CA ;**
- **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**



[www.gp2s.net](http://www.gp2s.net)

# ⋮⋮ *Entreprise en santé*

## les premiers résultats



### Lassonde Inc.

Producteur de jus – 800 employés

- **Certifiée « Entreprise en santé - Élite », août 2009**
- **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



# ⋮⋮ *Entreprise en santé*

## les premiers résultats



### **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



[www.gp2s.net](http://www.gp2s.net)

# **::** *Entreprise en santé* les premiers résultats



## **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**



# ⋮⋮ *Entreprise en santé*

## les premiers résultats



**VISA Desjardins - 900 employés**

**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**

**En implantation de « Entreprise en santé »**

**Source : M. Jacques Dignard, Premier vice-président, Ressources humaines  
Mouvement Desjardins du Québec**

