









Ordre du jour

- Introduction
- Aperçu de la norme Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013
- Aperçu de la norme Conciliation travail-famille
- Aperçu de la norme Entreprise en santé
- Éléments de complémentarité et période de questions

/3







- 1. Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail
- Lancement le 16 janvier 2013
- Volontaire
- Orientations pour changer la façon dont la santé et la maladie mentale sont abordées dans le milieu de travail
- Alignée avec d'autres normes et outils
- Applicable à tous les milieux de travail
- Responsabilité partagée
- Permet d'évaluer les progrès







3







Aperçu de la norme

1. Portée

 « ... fournir un cadre servant à la mise en place et à l'amélioration continuelle de milieux de travail propices à la santé et à la sécurité psychologiques »

2. Principes

- Engagement visible
- Responsabilité partagée
- Responsabilité individuelle
- Sensibilisation, promotion et formation
- Participation active
- Respect et confidentialité
- Partie intégrante des processus décisionnels
- Conformité aux exigences légales







Aperçu de la norme (Cont.)

- 3. Facteurs de risque psychosociaux (13)
 - Identification, évaluation et mesures préventives/correctives
- 4. Étapes d'implantation
- 5. Étapes d'évaluation



















Cadre de référence

- 13 facteurs de risques psychosociaux
- 5 processus clés
- Modèle d'implantation
- Scénarios pour les petites et grandes entreprises
- Suppléments d'information pour la mise en œuvre et l'intégration de la norme
- Ressources et références

/16







2. Norme de conciliation travail-famille

- Initiative du Ministère de la Famille du Québec
- Lancée en 2010
- Vise à mettre en place un projet mobilisateur en lien avec la conciliation travail-famille du personnel
- Certification offerte par le BNQ
- 4 niveaux de certification selon le nombre et l'importance des interventions
 - a. Exigences obligatoires
- 8 entreprises certifiées











2. Norme de conciliation travail-famille (Cont.)

a) Exigences obligatoires

- 1. Engagement de la direction
 - o Engagement écrit et politique de gestion de la CTF
 - o Accessibilité homme/femme
 - o Des communications et une personne responsable
- 2. Respect des lois et règlements relatif au travail
- 3. Présence d'un comité de conciliation travail/famille
 - Consultations, planification et mise en œuvre, évaluations et suivi...



/17







2. Norme de conciliation travail-famille (Cont.)

b) Exigences optionnelles (avec un pointage variable)

- Gestion de la CTF
 - o Document d'information sur la CTF, présence d'un PAE
- 2. Adaptabilité de l'organisation du travail
 - Échanges d'horaire de travail, rotation d'emploi, échanges de compétences
- 3. Aménagement du temps de travail
 - Horaires adaptés, réduction du nombre d'heures, Horaire compressés









2. Norme de conciliation travail-famille (Cont.)

b) Exigences optionnelles (avec un pointage variable)

- 4. Congés
 - Maternité, paternité, raisons familiales, deuil, sans solde, etc
- 5. Flexibilité des lieux de travail
 - o Télétravail, bureaux satellites
- 6. Services offerts sur les lieux du travail
 - Soutien financier pour garderie, soins aux personnes à charge, autres services

/ 19







La norme et démarche « Entreprise en santé »

Intentions et Objectifs

- Une <u>démarche</u> pour outiller les employeurs sur les meilleures pratiques en prévention et promotion de la <u>santé globale</u> en milieu de travail
 - Exigences significatives pour mettre en place un programme efficace de promotion de la santé en milieu de travail
- Permet une reconnaissance externe si désirée (la certification)
 - o Certification Entreprise en santé
 - o Certification Entreprise en santé Élite









La norme et démarche « entreprise en santé »

- Lancée en février 2008
- Opérationnelle depuis mars 2009
- La démarche a reçue une adoption très large par le marché
 - o Fournisseurs de services et autres intervenants dans le marché
 - o Plusieurs instances gouvernementales (Santé, économie, etc.)
 - Autres parties prenantes (FDCQ-Universités-Ordres professionnels)
 - o Les employeurs
 - 50 entreprises certifiées
 - ± 300 entreprises en démarche













Cinq étapes d'implantation

- 1. Engagement de la direction
- 2. Comité de santé/mieux-être
- 3. Collecte de données
- 4. Plan d'intervention structuré
- 5. Évaluation



/23







ÉTAPE 1 - Engagement de la direction

- Politique de santé/mieux-être
- Membre de la direction est responsable
- Méthode d'identification et correction des risques à la santé physique et psychologique
- Planification stratégique RH inclut la santé
- Responsabilité des gestionnaires envers la santé est définie dans la description de tâches et incluse dans l'évaluation de rendement







ÉTAPE 2 - Comité de santé/mieux-être

- Mandat et responsabilités
 - 1. Étudier l'information liée à la santé
 - 2. Élaborer et mettre en œuvre le programme de Santé/Mieux-être
 - 3. Évaluer le programme
- Formation de base en santé/mieux-être

/25







ÉTAPE 3 - Collecte de données

- Évaluation des coûts financiers de la non-santé
- Évaluation des besoins et des préoccupations du personnel
 - 1. Dans les 4 sphères d'intervention
 - 2. Confidentialité
- Discussion entre la direction et le personnel







ÉTAPE 4 - Plan de mise en oeuvre

Des interventions bien structurées

- Objectifs, calendrier, responsable, budget, plan de communication et d'évaluation
- Objectifs de résultats

Interventions choisies selon les besoins identifiés

- Dans au moins 2 sphères de la norme
- Dans les <u>4 sphères</u>

/27







ÉTAPE 5 - Évaluation

- Évaluation de la participation et de la satisfaction
- Évaluation des impacts des interventions







« Entreprise en santé » en bref

- 1. Une démarche structurée et « intégrée »
- 2. Deux niveaux de certification
- 3. Trois grands principes
- 4. Quatre sphères d'intervention
- 5. Cinq étapes d'implantation

/29







Période de Questions

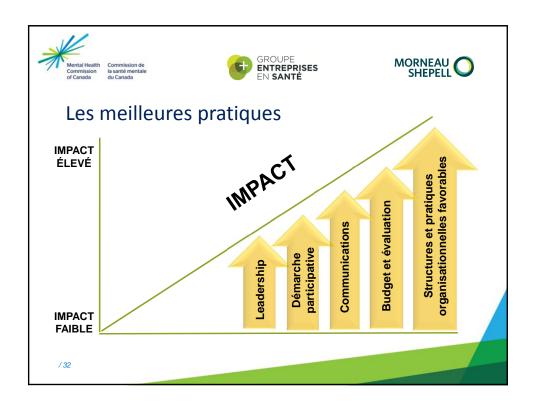






Points en commun entre les 3 normes

- Engagement clair de la haute direction
- Respect des lois et règlements applicables
- Responsabilité partagée
- Participation active de tous les intervenants
- Identification, évaluation des besoins et plan d'action
- Influence sur les processus et l'environnement de travail
- Processus structuré et intégré
- Sensibilisation et communication
- Éducation, formation des gestionnaires









Principales différences entre les 3 normes?

- La norme SSP pour guider et outiller les entreprises qui souhaitent agir sur la santé et sécurité psychologique de leurs employés
 - o Norme nationale / Pas de certification
- La norme CTF pour guider et outiller les entreprises qui veulent agir en CTF
 - o Norme québécoise / Offre une certification
- La norme ES constitue une démarche « parapluie » pour outiller les entreprises qui veulent agir sur la santé globale (physique et psychologique)
 - o Norme québécoise / Offre une certification
- <u>En résumé</u>: Des finalités différentes mais complémentaires. Pour une entreprise qui s'intéresse aux 3 options, ces démarches peuvent s'intégrer









Merci!

Claudine Ducharme, Associée, Services-conseils en santé et en assurance collective, Morneau Shepell, Santé et sécurité au travail

 $Courriel: \underline{cducharme@morneaushepell.com}$

 $Web: \underline{www.morneaushepell.com}$

Mario Messier, MD, Santé au travail/Promotion de la santé. Directeur scientifique du Groupe entreprises en santé et l'un des auteurs de la norme « Entreprise en santé »

Courriel: mario.messier@groupeentreprisesensante.com

 $Web: \underline{www.groupeentreprisesensante.com}$

Samuel Breau, Gestionnaire de programme, Santé mentale en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada

 $\label{lem:courried:sbreau@commissions} Courriel: \underline{sbreau@commission.santementale.ca} \\ Web: \underline{www.mentalhealthcommission.ca} \\$