

# La santé au travail, facteur de développement

**Une stratégie de développement durable devrait intégrer un volet santé et un volet travail favorisant des environnements sains et des conditions de travail propices à la santé et**

**au bien-être. C'est ce qui est fait au Québec comme le démontre cet article de Marie-Claude Pelletier.**



**Marie-Claude Pelletier**  
Présidente du Groupe Levia,  
Montréal, Canada

**J'aimerais vous démontrer** dans cet article comment le fait de déployer une démarche structurée favorisant la santé globale du personnel peut contribuer également à l'atteinte d'un objectif de développement durable.

Il faut d'abord savoir que nous avons une loi québécoise sur le développement durable (LQDD). Je vous propose ici un intéressant exercice réalisé avec nos collègues du Bureau de normalisation du Québec qui ont vérifié comment le déploiement et le respect des exigences associées à la norme « Entreprise en santé » rencontre les principes de développement durable provenant de la loi.

## Principe de santé et de qualité de vie

« Les personnes, la protection de leur santé et l'amélioration de leur qualité de vie sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Les personnes ont droit à une vie saine et productive, en harmonie avec la nature. »

L'analyse de l'effet des actions influençant la santé physique des individus est regroupée sous ce principe. Le volet qualité de vie signifie la réponse adéquate aux besoins fondamentaux liés au maintien de la vie, à la protection et à la sécurité, à l'amour et à l'appartenance, à l'estime et à la réalisation de soi.

Les actions favorisant la promotion de la santé et la prévention de la maladie, le maintien des conditions de vie et de travail, la sécurité et le sentiment de sécurité doivent être notamment prises en considération lors de la prise en compte de ce principe.

## Principe de participation et d'engagement

« La participation et l'engagement des citoyens et des groupes qui les représentent sont nécessaires pour définir une vision concertée du développement et assurer sa durabilité sur les plans environnemental, social et économique. »

On parle ici d'impliquer la participation des employés, des managers, des groupes internes, soit l'ensemble des parties prenantes à l'étape la plus en amont des décisions et actions à mettre en œuvre. La communication et le dialogue avec les parties prenantes fait partie intégrante de la démarche « Entreprise en santé » avec le comité « Santé et mieux-être » et favorisent un engagement et une meilleure participation des employés.

## Principe d'accès au savoir

« Les mesures favorisant l'éducation, l'accès à l'information et la recherche doivent être

encouragées de manière à stimuler l'innovation ainsi qu'à améliorer la sensibilisation et la participation effective du public à la mise en œuvre du développement durable. »

La collecte des données effectuée par le comité « Santé et mieux-être » contribue à ce principe car il favorise le partage de l'information mais aussi le dialogue sur les résultats et solutions à préconiser.

## Principe de subsidiarité

« Les pouvoirs et les responsabilités doivent être délégués au niveau approprié d'autorité. Une répartition adéquate des lieux de décision doit être recherchée, en ayant le souci de les rapprocher le plus possible des citoyens et des communautés concernés. »

La démarche « Entreprise en santé » favorise une grande confiance et une délégation d'autorité de la part des responsables au plus haut niveau d'une organisation vers le comité santé et mieux-être et les salariés.

## Principe de prévention

« En présence d'un risque connu, des actions de prévention, d'atténuation et de correction doivent être mises en place, en priorité à la source. »

La démarche « Entreprise en santé » permet de reconnaître et de caractériser les facteurs de risques et de repérer les groupes les plus vulnérables. Cet exercice provoque la recherche et le repérage de solutions afin de diminuer l'impact de ces risques sur la santé des salariés.

## Principe de précaution

« Lorsqu'il y a un risque de dommage grave ou irréversible, l'absence de certitude scientifique complète ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir une dégradation de l'environnement. »

La prise en compte de ce principe correspond aux étapes de diagnostic visant à évaluer les risques de maladie, ainsi

« Le volet qualité de vie signifie la réponse adéquate aux besoins fondamentaux »

# durable

que l'identification et la mise en place d'interventions de prévention auprès des salariés ou au niveau de l'organisation du travail et des pratiques de management.

## L'internalisation des coûts

« La valeur des biens et des services doit refléter l'ensemble des coûts qu'ils occasionnent à la société durant tout leur cycle de vie, de leur conception jusqu'à leur consommation et leur disposition finale. »

De manière générale, le déploiement de la norme « Entreprise en santé » diminue le coût social du travail. ■

## Le réseau de la santé et des services sociaux du Québec est aussi un employeur

Depuis 2006, la loi sur le développement durable du Québec oblige les ministères et organismes (MO) à contribuer à sa mise en œuvre. Parmi les objectifs visés, l'objectif 4 de « poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement » ainsi que l'objectif 16 d'« accroître la productivité et la qualité des emplois en faisant appel à des mesures écologiquement et socialement responsables » sont en lien direct avec les démarches de santé et de mieux-être.

Pour le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), la stratégie de DD se traduit concrètement par la mise en œuvre d'un plan s'étant traduit par

« favoriser des environnements sains pour les personnels et clientèles du ministère et du réseau ». Les actions 2 et 3 de ce plan se traduisent respectivement par des organisations en santé et l'implantation de politiques alimentaires.

« Ces éléments sont au cœur des démarches de santé et mieux-être. Ainsi, le déploiement de la norme Entreprise en santé contribue directement à la réalisation de la stratégie de développement durable. Pas étonnant que plus de 50 organisations du réseau aient mis en œuvre cette démarche entre 2010 et 2015. » ■

**Jean-Pier Rodrigue**

Conseiller expert au réseau de la santé.



## Le SVENSTOL S5: testez le Meilleur

Le Svenstol S5 est le fauteuil 24 heures pour postes de contrôle le plus performant que StolComfort n'ait jamais fabriqué. Nous sommes le spécialiste des fauteuils 24 heures car nous ne faisons que cela !

Très robuste et extrêmement confortable. Testez le Svenstol S5 gratuitement et sans engagement durant deux semaines. Il sera également pour vous le meilleur fauteuil. Pourquoi ?

Infos complètes [www.stolcomfort.com](http://www.stolcomfort.com) ou par téléphone.

**Infos et Fauteuil TEST gratuits**  
**+33 (0)3 88 86 73 90**

**SVENSTOL®**  
FAUTEUILS POUR PROFESSIONNELS

Coussin d'assise interchangeable

Rembourement confortPlus

Cadre acier

Piètement 6 branches

Mécanique 24/7

**StolComfort**

info@stolcomfort.com | www.stolcomfort.com

BS 5459