

Norme: BNQ 9700-800 – 2008

**Préventions, Promotion et Pratiques organisationnelles
favorables à la santé en milieu de travail**

**communément appelée
« **Entreprise en santé** »**



1. Qui est SISO Inc.?
2. Introduction
3. Pré-requis à la norme
4. Organisation hiérarchique
5. Mise en place des objectifs de la norme
6. Conclusion
7. Questions et réponses

1. Qui est SISO inc.

- Entreprise spécialisée dans la gestion des normes de systèmes organisationnelles (ISO 9001 – ISO 14001 – ISO 2200 - OHSAS 18001 – BNQ 9700-800, ...)
- Depuis 2003
- Consultant: Patrick De Geyter
 - **Gestionnaire** de plusieurs systèmes en qualité, environnement et SST pour différentes entreprises et;
 - **Auditeur.**
- www.Siso-inc.com
- Info@SISO-inc.com
- Tél 450 965 8705



2. Introduction à la norme BNQ 9700-800

2.1 Définition du terme SANTÉ

- Robert: Fonctionnement général de l'organisme d'un être humain (réf santé physique).
- OMS 1946 et norme: **État complet** de **bien-être physique**, **mental** et **social**, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou invalidité.
- Larousse médical: **Santé mentale**: se caractérise par l'absence de troubles mentaux , une bonne adaptation au milieu social, une bonne tolérance des aléas de l'existence privée et professionnelle

2.2 Quatre sphères pour l'obtention d'une santé optimale



2.3 Présentation de la norme

- Est axée sur la gestion d'un programme général (« plan de mise en œuvre »);
- prône la santé et le mieux-être en entreprise;
- repose sur une politique en la matière;
- respecte l'adhésion volontaire des participants;
- La gestion du programme est structurée et appliquée selon une approche d'amélioration continue (PDCA).

2.4 Avantages de la mise en place d'une telle norme

- Combien payez vous en coûts indirects de production pour:
 - CSST?
 - Assurances collectives?
 - Absentéisme?
 - Taux de roulement?

- Favoriser l'engagement du personnel
- Améliore la satisfaction du personnel
- Améliorer la rétention et le recrutement du personnel

2.5 Trois caractéristiques de la norme

- Norme certifiable:
 - Cycle de 3 ans
 - Auditer à l'externe annuellement (Actuellement: BQN)
- Deux niveaux:
 - Entreprise en Santé [ES]
 - Entreprise en Santé – Élite [ESE]
- **Approche Volontaire pour tout le monde** (Direction – Comité-personnel)

3. Pré-requis à la norme

- Être en ordre selon les lois et exigences en matière de santé
 - LATMP (art.4) et LSST(Art.4) sont d'ordre public.
- Avoir une méthode d'identification et de contrôle des risques à la santé - sécurité (LSST art. 51 - 5) et **psychologiques** des travailleurs;
- Avoir un mécanisme de communication des risques aux employés des sous-traitants (LSST art. 51 - 1)
- Documenter le processus de maintien au travail et de retour au travail suite à une invalidité (LATMP art. 166 et autres)



Voir norme BNQ - point 5.1.2 Santé et sécurité

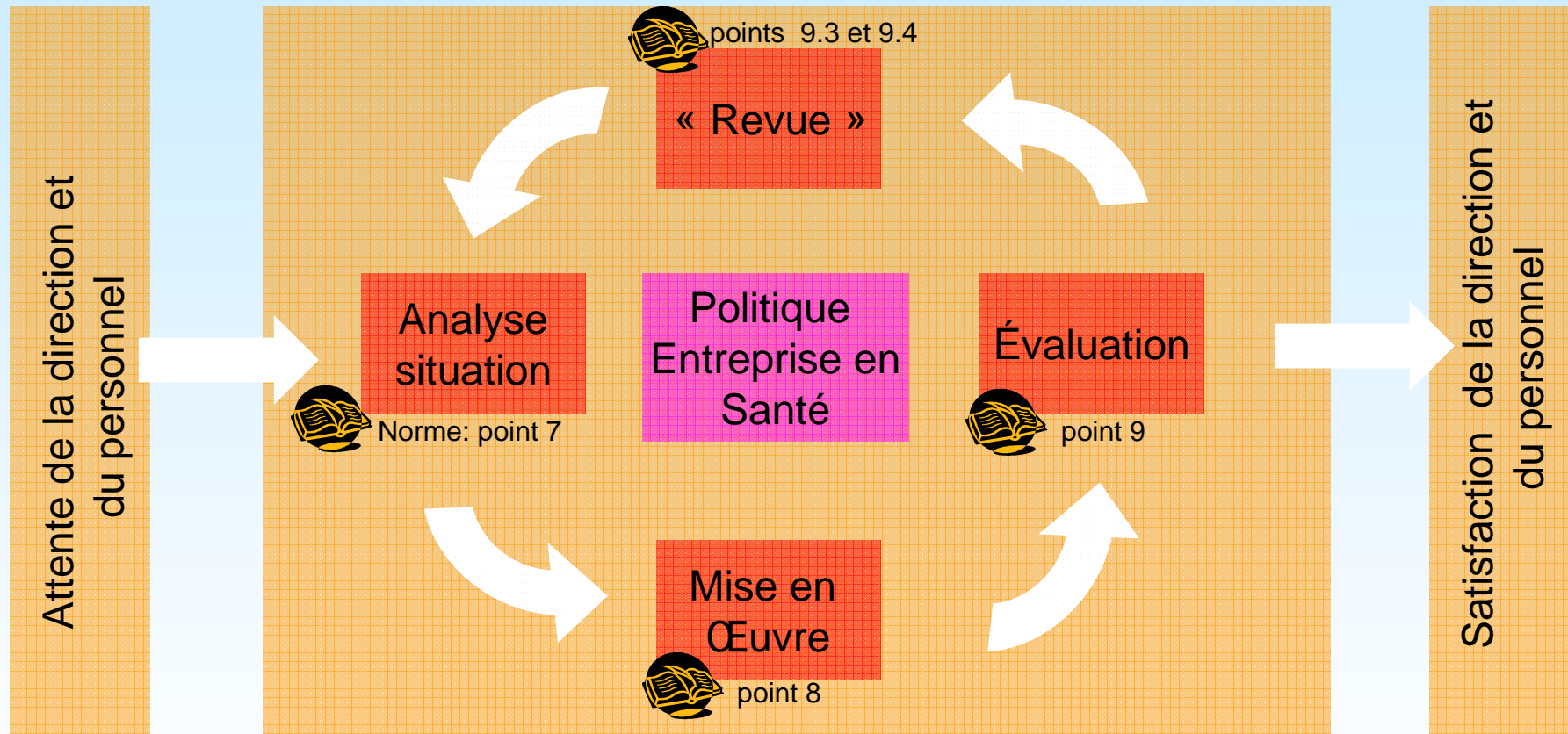
4. Organisation hiérarchique

- Direction
 - Engagement soutenu
 - Politique
- Représentant de la direction pour le programme d'entreprise en Santé
 - Former si besoin est!
 - Posséder un mandat et des objectifs en lien avec le programme
- Comité sur la santé et le mieux-être
 - Représenter les différentes catégories d'emplois
 - Former si besoin est!
 - Posséder un mandat et des objectifs en lien avec le programme
 - Se rencontrer au min 4 X par année



Voir norme BNQ – points 5.1 – 5.13 et 6

5. Mise en place du programme Entreprise en Santé



5.1 Analyse de la situation

Intrant 1: Personnel

- Réalité de l'entreprise
- Principaux problèmes
- Préoccupations
- Besoins
- ...

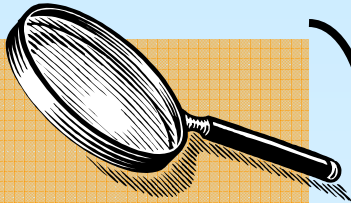
Outil: Sondage, entrevue,
Satisfaction personnel, ...

Base volontaire

Intrant 2 : Données administratives

Indicateur SST(absentéisme,
accidents, coûts CSST
assurances collectives,
statistiques, ...)

Intrant 3 : Analyse de risque



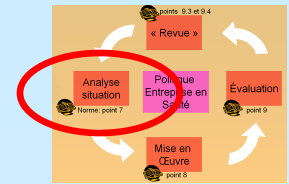
Analyse des intrants



Analyse et suggestion d'un plan d'Actions

- Comité sur la santé
et Mieux-être

- Période: 2 ans min.
- Caractère confidentiel
des données
- Émission d'un rapport
dépersonnalisé



Présentation au personnel

Approbation de la Direction

5.2 Mise en œuvre

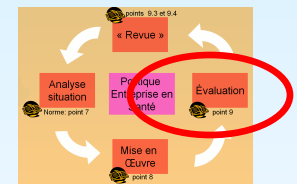
Plan de mise en œuvre

- **Structuré** (par **sphère d'activité**, des objectifs, responsable, moyens humains matériel et financier, cibles mesurables, un suivi , ...)
- Communiqué au personnel
- Mise en exploitation du programme (ex: **programme ergonomie, activité promotion activité physique, menu santé à la cafétéria, ...**)



5.3 Évaluation

- Évaluation de chaque activité du plan
 - Atteinte des objectifs (nombre de participants , retombée de l'action ...)



5.4 « Revue »

- Présentation **annuelle** des résultats à la direction et au personnel
- Mise en commun (« souhait ») des résultats entre les ES et ESE.



5.5 Calendrier de mise en œuvre (titre d'exemple)

#	Activité	extrait	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Sensibilisation et formation direction	Politique	■												
2	Sélection du représentant du programme	Représentant	■												
3	Sélection du Comité Santé Mieux-être	Comité	■												
4	Préparation Sondage Personnel	Sondage		■											
5	Sondage auprès du personnel	"Réponses"			■										
6	Exploitation des données dépersonnalisées	Rapport Sondage personnel				■									
7	Analyses des indicateurs SST	Rapport performance SST			■	■									
8	Analyse des risques SST et santé mentale connu	Rapport analyse risque SST			■	■									
9	Création du plan d'Action année 201X	Plan d'Action					■								
10	Approbation Direction	Plan d'Action amendé					■								
11	Présentation au personnel	Plan d'Action amendé					■								
12	Mise en place du plan d'action	Compte rendu des actions						■	■	■	■	■	■	■	
13	Évaluation du plan d'Action 201X	Rapport							■	■	■	■	■	■	
14	Présentation à la direction	Rapport amendé												■	
15	Présentation au personnel	Rapport amendé												■	
16	Transmission des données au ES et ESE	Rapport												■	
17	Audit de certification	Enregistrement ES ou ESE													■

6. Conclusion

6.1 Avantages financiers

- Petit exercice en Comité restreint: Coûts pour 2012 en:

- Cotisation CSST pour 2012? _____
- Assurances collectives? _____
- Absentéisme? _____
- Taux de roulement et formation du nouveau personnel: ? _____

Total: _____

Versus: Coût pour la mise en place du projet:

- Salaire pour le gestionnaire (tiers temps ??) _____
- Coût pour la mise en place des activités _____
- Coût pour le suivi du projet _____
- Coût pour la mise en place de la certification _____

Total: _____

6. Conclusion

6.2 Temps pour une implantation

- Entre 6 mois et 12 mois
- Retour sur les progrès réalisés: cycle de 5 ans
 - Rétention du personnel
 - Coût direct / indirect sur la santé (CSST, assurances collectives, ...)
 - Incitatifs pour l'embauche
 - Absentéisme
 - satisfaction du personnel
 - ...
- Nombre d'entreprises enregistrées (date 07- 2012): 22

6.3 OHSAS 18001 et BNQ 9700-800

- OHSAS 18001:

- Est bâtie sur une approche amélioration continue (PDCA);
- Reconnue mondialement;
- plus orienté SST (dont les aspects sécurités);
- Plus structuré quant à la gestion (« Hardware » (analyse de risque, veille réglementaire, formation – compétence – sensibilisation , gestion de la documentation, communications internes et externes, ...));
- Plus orienté pour les activités primaires – secondaires que tertiaires (services)
- Ne vise pas les programmes de bien-être et soutien aux employés.

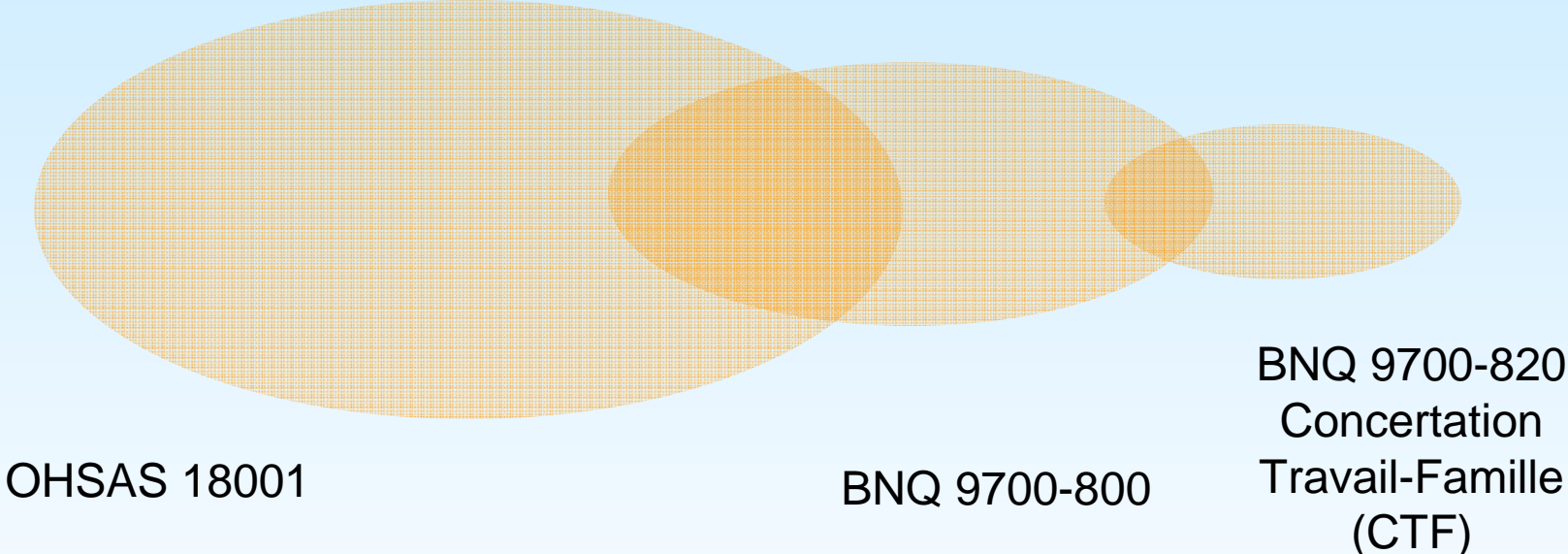
- BNQ 9700 – 800 (2008) :

- Est bâtie sur une approche amélioration continue (PDCA);
- Reconnue dans la province (existe un pendant canadien CSA Z1003);
- Intérêt par l'AFNOR (France);
- Orienté sur la gestion programme axée sur la politique Santé et Mieux-être;
- Tient compte étroitement de la santé physique et mentale;
- Répond tant aux besoins des entreprises des activités primaires-secondaires que tertiaires.

- BNQ 9700 – 820 (2010) Concertation Travail-Famille

- Plus axé sur la deuxième sphère Équilibre Travail - Vie personnelle;
- Reconnue au Québec

Complémentarité des normes OHSAS 18001 et BNQ 970 0 800 et 820



6.3 Pré-requis pour mettre en place la norme

- BNQ 9700 – 800 :

- Engagement ferme, concret et visible de la Direction
 - Partenariat étroit avec tous les intervenants concernés
 - Respect du caractère volontaire de la participation du personnel
 - Personnel CADRE, représentant de la direction, Comité impliqué et concerné
- Approche d'Amélioration continue
- Conformité par rapport à la réglementation en SST

6.4 Avantages de la mise en place d'une telle norme

- Diminuer les coûts indirects de production
- Favoriser l'engagement du personnel
- Améliore la satisfaction du personnel
- Améliorer la rétention et le recrutement du personnel

6.5 Assistance de Siso inc.

Assistance aux activités pivots du programme:

- Sensibilisation et Formation de la Direction
- Sensibilisation et Formation du Comité Santé et Mieux-être
- Assistance pour former le sondage personnel
- Assistance pour exploiter les données dépersonnalisées et bâtir un plan d'Actions
- Évaluation de l'efficacité des activités mise en place

6. Questions - réponses

