

Publié le 27 novembre 2016 à 16h04 | Mis à jour le 28 novembre 2016 à 09h38

## Suffisait de troquer le café par des fruits



La direction de la Caisse Desjardins de Limoilou a récemment remplacé le café gratuit à ses employés par des fruits. Résultat : une meilleure productivité, moins d'absentéisme et des employés en santé.  
Le Soleil, Jean-Marie Villeneuve



[Gilbert Leduc](#)

Le Soleil

(Québec) À son arrivée en poste à la direction de la Caisse Desjardins de Limoilou, en 2009, Robert Desrosiers a été «agacé» par ce qu'il constatait. Un taux d'absentéisme dans le plafond. Un taux de mobilisation au plancher.

Se décrivant comme un agent de changement, le vétéran du Mouvement Desjardins pose alors un premier geste, disons-le, controversé.

**Fini le café gratuit pour les employés!**

«Du café, il s'en consommait à la tonne; dorénavant, les employés en santé, ce n'est pas de courir 22 marathons par année. C'est surtout d'avoir de saines habitudes de vie. Comme, par exemple, boire un peu moins de café et manger un peu plus de fruits.»

Avec cette première intervention, Robert Desrosiers annonçait ses couleurs. Et suscitait l'étonnement dans les rangs.

«Aujourd'hui, je me ferais arracher la tête si je retirais les fruits!» fait-il remarquer.

Ah oui! La Caisse Desjardins de Limoilou a aussi réalisé une bonne affaire au bout du compte.

Jadis, le café fourni gratuitement aux employés lui coûtait 15 000 \$ par année; les fruits, eux, exigent une dépense annuelle de 12 000 \$.

L'épisode du café et des fruits a été le prélude à une petite révolution «santé» à la Caisse Desjardins de Limoilou qui compte 130 employés au service de 42 000 membres.

Aujourd'hui, la caisse offre à tous ses employés mal en point un rendez-vous avec un médecin la journée même.

Tous les trois mois, Robert Desrosiers anime un déjeuner-causerie au cours duquel il aborde des sujets comme la vie au travail.

Chaque gestionnaire doit organiser au moins deux activités de santé et de mieux-être par année, comme une marche dans le parc national de la Jacques-Cartier, une excursion en rafting ou un cours de cuisine.

Depuis 2012, l'organisation détient la certification Entreprise en santé du Bureau de normalisation du Québec.

Et pas la moindre. La certification Élite.

«Ça signifie que nous travaillons simultanément sur quatre axes d'intervention : les habitudes de vie de nos employés, les modes de gestion, les pratiques de conciliation entre le travail et la vie personnelle et l'environnement de travail en général», explique Stéphanie Giroux, conseillère en ressources humaines.

Pourquoi viser la plus haute marche plutôt que de se limiter à des mesures plus traditionnelles comme des politiques de reconnaissance des années de service ou de remboursement d'un abonnement à un centre de condition physique?

«Nous tenions à donner un puissant signal de notre engagement, indique Robert Desrosiers. L'objectif étant d'amener nos employés à prendre conscience qu'ils sont importants pour l'organisation et qu'ils sont les premiers responsables de leur santé.»

Chaque année, le Bureau de normalisation effectue ce que l'on appelle un «audit de maintien» pour s'assurer que l'organisation respecte ses engagements. Et aux trois ans, c'est l'audit complet. En 2015, la Caisse Desjardins de Limoilou a passé l'épreuve haut la main.

«Avec ces audits, nous nous assurons que nous ne glissons pas vers de mauvaises habitudes et que nous maintenons le cap», précise Stéphanie Giroux. «En plus, la certification nous apporte de la crédibilité; nous devenons un employeur de choix pour ceux et celles qui recherchent une organisation qui prend soin de son monde.»

### **Absentéisme à la baisse, mobilisation à la hausse**

La Caisse Desjardins de Limoilou prévoit un budget annuel de 60 000 à 70 000 \$, incluant l'adhésion au programme Entreprise en santé, pour les activités visant à améliorer la santé physique et psychologique de ses employés et de ses membres, car l'organisation s'occupe aussi de ces derniers, notamment en organisant à l'automne une clinique de vaccination contre la grippe.

Sa source d'inspiration, la Caisse Desjardins de Limoilou la trouve du côté de ses employés. Ils sont consultés une fois par année et font entendre leur voix au sein d'un comité paritaire de santé au travail.

Dans les faits, la «caisse pop» a complètement changé ses façons de faire.

En réduisant de 14 à 7 le nombre de gestionnaires, l'organisation a implanté un mode de gestion basé sur l'autogestion. Par exemple, le choix des dates de vacances n'est plus l'apanage de la direction, mais des membres de chacune des petites équipes composées de 10 à 15 personnes. Il en va de même pour la prise des congés familiaux. Les employés s'entendent entre eux en tenant compte, évidemment, des services qui doivent être offerts aux membres.

Et les résultats, M. le directeur général?

«Le taux d'absentéisme à court terme a diminué de près de 10 % et le taux de mobilisation des employés à l'égard de la norme atteint 85 %.»

Et la productivité?

«Ça demeure bien difficile à mesurer, fait remarquer Robert Desrosiers. Toutefois, un indice ne ment pas. Le taux de croissance de notre volume d'affaires. Il augmente de 5 % à 7 % par année. Et nous y parvenons avec une quarantaine d'employés de moins qu'à mon arrivée.»

### **Santé et productivité liée, dit la Sun Life**

Devant les membres de la Chambre de commerce et d'industrie de Québec plus tôt cette semaine, le président de la Financière Sun Life (Québec), Robert Dumas, a dévoilé des chiffres illustrant le lien direct entre la santé - tant physique que mentale et financière - des travailleurs et la productivité des entreprises.

Il a mentionné, entre autres, qu'une analyse des réclamations démontrait qu'un tiers des invalidités à long terme était causé par des problèmes de santé mentale. «C'est plus que le cancer!» a souligné M. Dumas en rappelant que, chaque semaine, un demi-million de Canadiens sont incapables de travailler en raison d'un problème de santé mentale. «Ce qui est le plus préoccupant, par contre, c'est que dans 44 % des cas la durée de l'absence

est de plus de six mois. Au-delà des absences, il y a aussi le présentéisme : des gens qui continuent à travailler, mais qui ne sont pas capables de s'acquitter de leur tâche comme ils le feraient normalement.» Le Conference Board du Canada estime que l'absentéisme dans les entreprises coûte 16 milliards \$ par année.

[Détente](#)

[Avis de décès](#)

[Archives](#)

[Petites annonces](#)

[Plan du site](#) [Modifier votre profil](#) [Foire aux questions](#) [Nous joindre](#) [Conditions d'utilisation](#) [Politique de confidentialité](#)