



BULLETIN INFO-INVESTIGATION no.2

Montréal, le 11 septembre 2008

ABSENTÉISME, STRESS ET DÉPISTAGE DE DROGUES

Cher gestionnaire, nous vous souhaitons un bon retour de vacances et une excellente rentrée. Pour la deuxième édition du bulletin INFO-INVESTIGATION, nous vous présentons une revue de presse de trois articles qui ont retenus notre attention cet été concernant la gestion des employés et les problématiques auxquels les gestionnaires peuvent faire face.

Le premier article traite du fléau qu'est l'absentéisme au travail qui coûte 17 milliards de dollars aux entreprises canadiennes. Il est d'ailleurs question dans cet article de distinguer l'absentéisme légitime de celui qui est fautif.

Le second article aborde le thème du stress au travail qui toucherait 40% de nos travailleurs. De plus, les femmes seraient plus touchées que les hommes par le phénomène selon l'étude effectuée par l'Institut de la statistique du Québec.

Enfin, le dernier article traite d'une première concernant le sujet de la santé et la sécurité sur les chantiers de construction en Colombie-Britannique. Les syndicats et les entrepreneurs en construction de cette province en sont venus à un accord qui stipule que les tests de dépistage de drogues sur les chantiers seront obligatoires suite à un accident impliquant un travailleur syndiqué ou lorsqu'il y a un doute suffisamment grand que l'employé travaille avec

les facultés affaiblies. Cette première pourrait servir d'exemple et s'étendre à plusieurs industries dans l'avenir.

Bonne lecture !

Le bulletin INFO-INVESTIGATION est un bulletin qui est publié 4 fois par année par la firme d'investigation YG CONSULTATION et qui a pour but d'informer les professionnels qui utilisent des services d'investigation sur le droit, les enjeux et les changements reliés au milieu du travail québécois.

Vie au travail

"Patron, je ne serai pas là aujourd'hui"

Rodgers, Caroline

Collaboration spéciale

Sylvie n'est pas au bureau ce matin. Elle a mal au dos. C'est la troisième fois qu'elle s'absente du travail ce mois-ci. La semaine dernière, c'était une indigestion. Et il y a deux semaines, son petit dernier avait une grosse fièvre.

Cette histoire vous est familière? Vous n'êtes pas seul. Au Canada, l'absentéisme coûte en moyenne 17 milliards de dollars par an aux entreprises. Et il semblerait que la situation soit pire au Québec que dans les autres provinces.

Les taux d'absentéisme global sont de 5 à 10% plus élevés au Québec qu'ailleurs au Canada, selon Brigitte Marcoux, conseillère en relations industrielles agréée, et conseillère en gestion de la présence au travail et santé mieux-être pour SSQ Groupe financier.

"Cela peut s'expliquer par des conditions de travail plus avantageuses en ce qui concerne les congés mobiles et les congés de maladie prévus dans les conventions collectives, dit Mme Marcoux. Plusieurs études démontrent que plus les milieux sont syndiqués depuis longtemps, plus il y a un effet sur les taux d'absentéisme."

Le fait d'avoir une banque de congés de maladie est un avantage, mais aussi une tentation pour les travailleurs. "Celui qui a des congés autorisés ne craint pas d'être sanctionné s'il s'absente, dit Carl Laflamme, VP ventes et marketing, assurances collectives, SSQ Groupe financier. Celui qui n'a pas de congés court le risque d'être réprimandé. Et si le congé est à ses frais, il faut qu'il soit vraiment malade pour le prendre."

Les causes et les remèdes

Selon les chiffres de la SSQ, les principaux facteurs d'invalidité à court terme sont les maladies musculo-squelettiques comme les maux de dos, suivies des troubles psychologiques et des maladies. Si les maladies musculo-squelettiques sont le lot des employés de l'industrie manufacturière, du côté des services, la dépression et l'épuisement professionnel guettent les travailleurs. Ce véritable fléau, en augmentation depuis 10 ans, s'explique en partie parce qu'il est moins tabou de nos jours d'admettre que l'on est au bout du rouleau.

"Il y a 20 ans, c'était très mal vu de dire que l'on souffrait d'épuisement, dit Carl Laflamme. Par contre, il y avait des gens qui allaient au travail épuisés, surtout chez les hommes."

Bien des employeurs manquent de connaissances et d'outils pour faire face à cette nouvelle réalité. Comment gérer les absences, et surtout les absences répétitives et douteuses? "Il y aura toujours des cas déviants qui nécessitent des mesures disciplinaires, dit Carl Laflamme. Mais il faut être prudent avant de parler d'abus sans connaître la situation des personnes. En réalité, seulement 2% des cas sont des cas d'abus clairs."

Le motif raisonnable

Pour débusquer ces abus, les mesures permises vont loin. "L'employeur a le droit de faire filer un individu et de filmer ses activités à son insu, mais à condition d'avoir un motif raisonnable, explique Me Rhéaume Perreault, conseiller en relations industrielles agréé et avocat spécialisé en droit de l'emploi chez Heenan Blaikie. Par exemple, si le médecin de la compagnie a de sérieux doutes sur la maladie de l'employé."

Avant tout, il faut distinguer deux types d'absents: le non-fautif, qui a des motifs légitimes, et le fautif.

"Dans le cas des gens qui n'appellent pas pour se justifier, ou de ceux à qui on refuse un vendredi de congé et qui ne se présentent pas au travail, dit l'avocat, l'entreprise doit faire une gestion rigoureuse, avec des avertissements écrits et des suspensions qui peuvent aller jusqu'au congédiement."

Par ailleurs, le fait d'établir et d'afficher une politique de l'absentéisme est avantageux, mais il faut éviter qu'elle soit trop détaillée.

"Une politique trop lourde met des bâtons dans les roues, dit Me Perreault. Si vous faites une politique de 20 pages, vous risquez que des parties de celle-ci soient illégales et puissent être contestées. Mieux vaut afficher une politique courte qui fait connaître la position de l'entreprise et les règles du jeu."

De plus, mieux vaut prévenir que guérir. "Il faut mettre en place des processus pour promouvoir la santé dans l'entreprise, dit Brigitte Marcoux. Nous recommandons à nos assurés d'implanter un programme de santé et de mieux-être, avec des campagnes de promotion de la santé, et de réviser la gestion de la présence au travail avec l'équipe des ressources humaines."

Avec la pénurie d'employés grandissante, les entreprises ne peuvent plus se permettre de laisser leur taux d'absentéisme augmenter sans réagir.

"Une chose est sûre: il ne faut pas penser que les problèmes d'absentéisme vont se régler tout seuls, dit Carl Laflamme. Les entreprises doivent investir financièrement pour régler ces questions.

© 2008 La Presse. Tous droits réservés.

Travail : le stress affecte 40% des Québécois

OLIVIER SCHMOUKER, LESAFFAIRES.COM
19 août 2008

Au Québec, 2 employés sur 5 évaluent la plupart de leurs journées de travail comme «assez» ou «extrêmement stressantes». Et le quart d'entre eux prennent des médicaments psychotropes pour en atténuer les effets.

Les raisons du stress vécu au travail sont multiples, selon l'étude de l'Institut de la statistique du Québec. Pour la moitié des employés (46%), une faible utilisation de leurs compétences en est la principale cause. À cela s'ajoutent une faible autorité décisionnelle (41%) ainsi qu'une forte pression psychologique (40%).

Davantage les femmes que les homes

Des différences apparaissent en fonction du sexe. Les femmes sont plus exposées au stress que les hommes, notamment en raison d'une faible autorité décisionnelle dans leur travail, selon l'étude. Et en particulier les femmes qui vivent seules.

Autre source d'inquiétude : le manque croissant de soutien social.

Ainsi, 49% des employés québécois considèrent que le soutien qu'ils peuvent trouver en cas de détresse psychologique est insuffisant, selon les données de 2005. Ils étaient 45% en 2002.

Du coup, la consommation de médicaments psychotropes touche 11% des employés québécois. (À noter que la proportion grimpe à 21% chez les personnes sans emploi.) Et 9% d'entre eux font appel aux services d'un médecin spécialisé en santé mentale.

Ce sont 5% des employés québécois qui ont vécu un *burn-out* dans les 12 derniers mois. Et 8% qui sont sur le point de plonger dans une dépression majeure.

Sécurité au travail

Tireurs de joints sous surveillance

Radio Canada.ca, jeudi le 21 août 2008

Il s'agit d'une première au pays. En Colombie-Britannique, les syndicats et les entrepreneurs de l'industrie de la construction ont ratifié, jeudi, une politique de dépistage et de traitement de la consommation de drogue dans ce secteur.

Ainsi, des travailleurs devront subir un test de dépistage sur les sites. Les tests seront obligatoires lorsqu'un employé syndiqué est impliqué dans un accident ou lorsqu'il y a un doute suffisamment grand qu'il travaille avec des facultés affaiblies.

Une politique

Des tests de dépistage avant l'embauche d'un nouvel employé seront également permis, mais demeureront volontaires. De plus, il n'y aura pas de tests aléatoires sur les chantiers de construction.

Puisque les travailleurs pourraient occuper différents emplois au cours d'une année, la politique comporte une disposition pour éviter qu'ils soient testés chaque fois.

En effet, un employé pourra éviter de passer le test de pré-admission pour chaque emploi en acceptant de le subir au tout début. Il pourrait alors avoir à subir au hasard un test antidrogue au cours des trois années suivantes.

Les personnes dont le résultat du test sera positif ne seront pas forcément congédiées. Toutefois, elles devront subir un deuxième test, plus complexe, avant de connaître leur sort.

Cette politique cible l'alcool et neuf drogues, dont la marijuana, la cocaïne, la méthadone, les amphétamines et les barbituriques.

Un compromis

Selon Clyde Scollan, président de la Construction Labour Relations Association, qui représente 350 entrepreneurs en Colombie-Britannique, cette nouvelle politique est un bon compromis entre la sécurité et les droits individuels.

Par contre, aucun porte-parole des 14 différentes associations syndicales qui l'ont approuvée unanimement n'a commenté cette entente. Elles sont regroupées avec le Bargaining Council of British Columbia Building Trades Unions.

Des sceptiques

Puisque cette initiative n'a pas encore été testée, des défenseurs des libertés civiles sont plutôt sceptiques en ce qui concerne son application.

C'est le cas de Michael Vonn, de l'organisation britanno-colombienne Civil Liberties Association. Il se demande notamment ce que représente un « doute raisonnable » qu'une personne travaille avec des facultés affaiblies.

<http://www.radio-canada.ca/regions/colombie-britannique/2008/08/21/004-drogue-construction.shtml?ref=rss>



Votre partenaire de confiance
dans vos décisions stratégiques



Licencié par le
Ministère de la Sécurité publique

FILATURE-ENQUÊTE-PROTECTION-INFILTRATION
5950 BOUL. COUSINEAU, LONGUEUIL, 514-554-0581