



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Les motifs sous-jacents à l'absentéisme des personnes vivants avec un problème de santé mentale dans un contexte de travail adapté

Présenté par

Daniel Berthiaume, Directeur général

Caroline Bélanger, Directrice RH



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Plan de la présentation

- Brève présentation des entreprises adaptées au Québec
- Historique de l'entreprise
- Portraits types de nos employés
- Présentation de l'étude sur l'absentéisme
- Période de questions



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Les entreprises adaptées au Québec

DÉFINITION :

• **Une entreprise adaptée** est un organisme sans but lucratif ou une coopérative accréditée par Emploi-Québec, qui a un effectif composé à 60% et plus de personnes vivant avec un handicap significatif et persistant entraînant une incapacité à occuper un travail dans le marché régulier.



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Historique de l'entreprise

- Création du Transit en 1970 par Mme.Simone Charbonneau qui dirigeait un réseau de foyers pour ex-patients psychiatriques et qui souhaitait leur offrir un travail rémunéré afin de développer leur autonomie.
- En 1975, « Le Centre Le Transit » fût incorporé comme organisme sans but lucratif.



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Historique de l'entreprise

- En 2000, Le transit rouvre son usine pour cette fois offrir des services d'emballage et d'assemblage.
- En 2005, Le Transit se lance dans l'aventure du commerce équitable et un partenariat est conclu avec Équita, la succursale d'Oxfam-Québec.
- En 2006, le café Nelligan voit le jour



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Présentation de l'entreprise

Notre mission

Planifier, développer et gérer des activités commerciales qui créent des emplois pour des personnes handicapées et qui leur assurent des conditions optimales de travail



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Notre main-d'œuvre

Critères d'admissibilité

- Avoir un *diagnostic reconnu* et un suivi médical
- Être *apte au travail*
- Être *non-compétitif* sur le marché régulier de l'emploi



Etude sur l'absentéisme

Motifs qui nous ont menés à réaliser cette étude

- Augmentation significative des absences prolongées d'une période de plus de 10 jours, soit de 230% depuis les 2 dernières années.

Objectif général

Diminuer le nombre d'absences prolongées et les départs hâtifs pour cause de maladie.



Etude sur l'absentéisme

Objectifs spécifiques

- Déterminer le taux d'absences prolongées pour cause de maladie en fonction de différents facteurs
- Définir le profil des personnes qui ont eu des absences prolongées et les comparer avec le profil de ceux qui n'ont pas eu d'absence prolongée.
- Établir le taux de rechutes en raison de la maladie mentale
- Déterminer un ou plusieurs groupes à risque
- Analyser les données recueillies et déterminer des pistes de solution pour prévenir les absences prolongées.



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Notre main-d'œuvre

Profil de notre main-d'oeuvre

- 172 employés au total
- 155 employés handicapés
- 41% avaient une contrainte sévère à l'emploi
- Taux de croissance de 14% par année depuis 2003
- Taux de roulement: 18%



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Notre main-d'œuvre

Profil de notre main-d'oeuvre

- Moyenne d'âge de 44 ans et 19% sont âgés de 55 ans et plus.
- Moyenne d'ancienneté: 5,3 ans dont 20% ont plus de 10 ans d'ancienneté
- 58% des employés sont atteints d'une maladie mentale, 20% d'une déficience intellectuelle.



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Notre main-d'œuvre

Profil de notre main-d'oeuvre

- 62% des employés sont de niveau secondaire et 20% d'entre eux, de niveau collégial ou universitaire
- 40% travaillent en entretien ménager
- 30% en sécurité
- 17% à l'usine et au commerce équitable



Etude sur l'absentéisme

Démarche

- Nous avons recueillis l'information à partir des dossiers personnels des employés et au besoin, nous avons réalisé des entrevues téléphoniques. Nous avons regroupé les informations dans une base de données.
- La base de données fût analysée par l'équipe de **Dr. Pierre Corbière**, Professeur responsable du Centre d'Action en Prévention et de Réadaptation de l'Incapacité au Travail qui est affilié avec l'Université de Sherbrooke.

Etude sur l'absentéisme

Variable

- L'ancienneté et l'âge
- Statut marital
- Consommation (alcool et drogue)
- Niveau de scolarité
- Mesures disciplinaires
- Type d'emploi (activité, quart de travail)
- Diagnostique principal et secondaire
- Suivi médical (Intervenants, fréquence)
- La médication
- Nombre d'hospitalisation
- Nombre et causes des absences prolongées depuis les 5 dernières années



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Enquête de statistique Canada

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu effectuée sur des entreprises canadiennes. Les données ont été recueillies à partir de 12 636 000 employés travaillant dans les entreprises canadiennes en 2002.

- **3,3%** de ces travailleurs ont eu des absences prolongées de plus de 2 semaines.
- La durée moyenne de l'absence est de 11 semaines



Enquête de statistique Canada

- **4,6%** des personnes étaient âgées de plus de 45 ans comparativement à 3,4% des personnes de 35 à 44 ans et 2,2% des personnes de 35 ans et moins
- **3,6%** des personnes ayant un niveau de scolarité secondaire ou moins contre 2,8% des personnes ayant niveau de scolarité postsecondaire
- **8,8%** des employés qui avaient un état de santé de mauvais à passable contre seulement 3% des employés qui avait un état de santé de bon à excellent.
- **7,6%** des personnes ayant une incapacité physique ou mentale en comparaison à 2,6% des personnes sans incapacité.
- **4,5%** des employés étaient très stressés comparativement à 3,2% qui était peu ou pas stressés.



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Nos résultats

- **37%** des employés ont eu des absences prolongées
- La durée moyenne des absences prolongées est de 57 jours
- La durée moyenne totale des absences prolongées pour un même employé est de 148 jours sur une période de 5 ans.



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Nos résultats

- Ils étaient plus âgés.
- Ils avaient plus d'ancienneté
- Ils ont tous un handicap significatif
- Ils avaient davantage de mesures disciplinaires et le nombre de mesures à un impact sur l'absentéisme.
- Ils ont davantage des problèmes de consommation d'alcool et/ou de drogue
- Ils ont eu significativement plus d'hospitalisation



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Nos résultats

- Causes des absences prolongées:
 - Rechutes: 21.88%
 - Maladie physique: 15.63%
 - Maladie psychiatrique: 12.5%
 - Difficultés reliées au travail: 3.9%
 - Reliées à la prise de médication: 3.13%
 - Autres causes: 42,97%



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Nos résultats

Voici les variables qui ont très peu d'influence sur les absences prolongées:

- Nombre d'heures travaillées
- Le genre
- Le statut marital
- Niveau de scolarité
- Le type de handicap
- Le suivi médical
- La prise de médication



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Nos résultats

Les différences entre les employés qui ont un problème de santé mentale versus ceux qui ont un autre type de handicap

- Ils sont plus jeunes
- Ils ont un niveau de scolarité plus élevé
- Ils ont eu plus d'hospitalisation
- Ils ont moins d'ancienneté
- Ils y a une proportion plus élevée d'homme
- Ils ont moins de mesures disciplinaires
- Ils ont majoritairement un suivi médical et prene de la médication



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



Nos résultats

Donc,

- Le type d'handicap ne permet pas de prédire si l'employé va avoir ou non des absences prolongées
- Plus l'employé a des mesures disciplinaires, plus ils ont des absences prolongées.
- Les employés qui ont un handicap intellectuelle ont eu plus d'absences prolongées que les autres types d'handicaps et ils ont aussi plus d'ancienneté.
- Les problèmes de consommation (alcool et/ou drogue) sont étroitement liés avec le fait d'avoir des absences prolongées.
- Plus un employé a de l'ancienneté, plus il a la possibilité d'avoir des absences prolongées.



Partenaire d'affaires
pour une société équitable



PERIODE DE QUESTIONS

**Merci d'avoir écouté notre
présentation!**