

« Les motifs sous-jacents à l'absentéisme des personnes vivants avec un handicap dans un contexte de travail adapté. »

Présenté par
Caroline Bélanger, Directrice des ressources humaines
Daniel Berthiaume, Directeur Général
tous deux du centre Les services adaptés Transit, Montréal

Définition de l'entreprise adaptée au Québec

Pour être accrédité en tant qu'entreprise adaptée, il faut : « être un organisme sans but lucratif ou une coopérative, avoir en tout temps un effectif composé à 60 % au moins de personnes handicapées ne pouvant travailler dans les conditions habituelles, fournir aux personnes handicapées un travail utile et rémunéré conformément aux lois du travail et s'assurer que les membres de son conseil d'administration répondent à certains critères déontologiques. »

Évolution des entreprises adaptées au Québec

En 1978, le gouvernement du Québec adopte la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées. Cette Loi prévoit la création et le financement des Centres de travail adapté (CTA). Ces Centres sont de véritables entreprises qui offrent des produits et des services divers à prix concurrentiels sur le marché régulier. Pour compenser la productivité plus faible de leurs employés, ils bénéficient d'une aide de l'Office des Personnes handicapées du Québec (OPHQ). Mais les revenus de vente demeurent la principale source de financement.

En 1979, une quinzaine d'entreprises voyaient le jour avec un défi des plus honorables : adapter une entreprise afin d'intégrer des personnes handicapées sur le marché du travail. Une centaine de gens d'affaires ont ainsi bâti les assises du travail adapté. Le conseil Québécois des Entreprises adaptées (CQEA) fait la promotion et défend les intérêts économiques, sociaux et professionnels de ses membres. Le CQEA est le porte-parole de ses membres auprès des différents organismes gouvernementaux. Pour le public, il constitue une source précieuse de renseignements sur le travail en entreprise adaptée

En avril 2006, le programme de Subvention aux entreprises adaptées relève maintenant d'Emploi-Québec.

Aujourd'hui, une quarantaine de PME québécoises forment le regroupement du CQEA. Ensemble, elles procurent du travail à plus de 4 300 personnes et génèrent des revenus annuels dépassant les 150 millions \$. La mission socio-économique des entreprises adaptées est unique au Canada."

Historique de l'entreprise

Le Transit a vu le jour dans les années 1970, à une époque où grâce aux progrès médicaux, des milliers de Québécois souffrant de problèmes de santé mentale ont obtenu leur congé des hôpitaux psychiatriques. Plusieurs foyers accueillant d'anciens

patients apparaissent alors autour de l'hôpital Louis-Hyppolite Lafontaine, dans l'Est de Montréal. Comment occuper ces personnes qui tentent difficilement de se réintégrer dans la société ? Simone Charbonneau, qui dirige un réseau de foyers pour ex-patients psychiatriques, a l'idée de leur offrir un travail rémunéré afin de développer leur autonomie.

Ce souci de réinsertion et de dignité humaine conduit Mme Charbonneau à fonder le Centre Le Transit, qui a été incorporé comme organisme sans but lucratif le 10 septembre 1975. Le Centre s'installe dans un quartier industriel de l'Est de la ville, au 13025 rue Jean Group, dans un bâtiment qui abrite toujours le siège social de l'organisme.

En 1980, Le Transit devient l'un des premiers CTA accrédités par l'OPHQ. Cette accréditation permet d'acquérir l'immeuble de la rue Jean-Grou et d'assurer une meilleure stabilité des opérations. De nouveaux projets voient le jour et Le Transit se lance dans la production et la distribution de meubles pour garderies.

En 1981, Le Transit connaît des heures sombres lorsqu'un incendie détruit la moitié de l'usine. Les employés doivent être mis à pied. L'usine est reconstruite puis Le Transit s'engage dans l'offre de services. Il obtient des contrats de conciergerie, entre autres pour le siège social de la Sûreté du Québec, rue Parthenais à Montréal. Après un début prometteur, l'atelier d'ébénisterie est définitivement fermé en 1989.

En 1993, Le Transit se trouve une nouvelle vocation : des contrats de sécurité obtenus par l'entremise de la firme Eureka. Les activités de surveillance et d'entretien ménager permettent au Centre de connaître une croissance soutenue.

C'est en 2000 que Le Transit rouvre l'usine, qui est vouée cette fois à des activités d'assemblage. En 2005, Transit se lance dans l'aventure du commerce équitable et un partenariat est conclu avec Équita, la succursale d'Oxfam-Québec. L'année suivante, le café Nelligan voit le jour.

Raison d'être de l'entreprise

La 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 ».

La vision : « Les services adaptés Transit doit être l'institution de référence comme entreprise adaptée dans l'efficacité de ses activités et l'épanouissement de ses employés. »

Les valeurs prônées sont:

- la dignité des personnes
- l'autonomie dans le travail comme source d'épanouissement
- la qualité du travail
- la franchise en toute situation
- la crédibilité de l'organisation
- la responsabilisation

Voici les services offerts par l'entreprise :

- Entretien d'immeuble
- Sécurité d'immeuble
- Emballage
- Commerce équitable

Pour travailler dans une entreprise adaptée, les personnes doivent :

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

Transit augmente l'équité en emploi pour les personnes vivant avec un handicap qui limite leur potentiel d'intégration au marché du travail. Grâce à l'expertise de son équipe d'encadrement et à de saines pratiques de gestion adaptées à son personnel, Transit poursuit ses activités commerciales depuis plus de 30 ans, en visant la satisfaction de ses clients et en optimisant la mise en valeur de son personnel.

Profil de la main-d'œuvre

Voici les différentes caractéristiques de la main-d'œuvre

- 172 employés au total, dont 155 vivent avec un handicap
- 41% avaient une contrainte sévère à l'emploi
- Taux de croissance de 14% par année depuis 2003
- Taux de roulement: 18%
- Moyenne d'âge de 44 ans, dont 19% sont âgés de 55 ans et plus.
- Moyenne d'ancienneté est de: 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.
- 62% des employés sont de niveau secondaire et 20% d'entre eux, sont de niveau collégial ou universitaire
- Employés par secteur d'activités
 - 40% en entretien ménager
 - 30% en sécurité d'immeuble
 - 17% à l'usine d'emballage et au commerce équitable

Présentation de l'étude sur l'absentéisme

Les absences sont une source de souci tant pour nos employés que pour la bonne marche de nos opérations. Depuis les dernières années, nous avons eu une augmentation significative du taux d'absences prolongées, soit de 230%. Ce qui nous amène à engendrer une attitude proactive qui nous permettra de mieux gérer cette problématique. Par conséquent, nous avons entrepris une étude sur l'absentéisme et plus particulièrement, celles de plus de 10 jours.

Voici deux pistes d'analyse que nous souhaitons développer :

- À partir des données existantes au niveau du mouvement du personnel, identifier le profil des personnes et ainsi, cibler un ou plusieurs groupes à risque.

- Déterminer des interventions préventives qui permettront de repérer les signes avant-coureurs afin de réagir rapidement, avant que la personne se déclare malade.

Et plus spécifiquement, voici les objectifs soutenus lors de notre démarche :

Objectif général

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

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 celles qui n'ont pas eu d'absence prolongée.
- Déterminer un ou plusieurs groupes à risque
- Analyser les données recueillies et déterminer des pistes de solutions pour prévenir les absences prolongées.

Nous en sommes à la première étape de l'étude. Voici la démarche que nous avons utilisée :

- Nous avons recueilli 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 fut analysée par l'équipe de Dr.Marc 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.

Voici les différentes variables retenues pour les fins de l'étude :

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

Enquête de Statistiques Canada

Avant de présenter les premiers résultats obtenus à la suite de la première analyse, voici quelques statistiques intéressantes recueillies lors d'une étude effectuée par Statistique Canada sur les absences du travail prolongées pour cause de maladie ou d'incapacité personnelle qui ont été signalées dans l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Il est intéressant de constater les différents taux d'absences prolongées pour cause de maladie ou d'incapacité en fonction de certains indicateurs. L'enquête a été effectuée à partir de données provenant de 12 636 000 employés travaillant dans des entreprises canadiennes en 2002. De tous ces travailleurs, 3.3%

ont eu des absences prolongées (deux semaines et plus) pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,3% d'absence liée au travail. Pour les besoins de l'étude, nous allons considérer les absences pour cause de maladie seulement. Si on regarde de plus près, plusieurs facteurs influencent ce taux d'absences.

Voici les différentes constatations :

- 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 un niveau de scolarité postsecondaire
- 8,8% des employés qui avaient un état de santé de mauvais à passable contre seulement 3% des employés qui avaient 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 étaient peu ou pas stressés.

Résultats de l'analyse

- 37% des employés ont eu des absences prolongées depuis les 5 dernières années et cette année, le taux d'absences prolongées est de 20%.
- 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.

Voici les différences entre les employés qui ont eu des absences prolongées et ceux qui n'en n'ont pas eu :

- 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 a un impact sur l'absentéisme.
- Ils ont davantage de problèmes de consommation d'alcool et/ou de drogue
- Ils ont eu significativement plus d'hospitalisations
- Voici les 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%

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

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'hospitalisations
- 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 prennent de la médication

En conclusion:

- 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 il a des absences prolongées.
- Les employés qui ont un handicap intellectuel ont eu plus d'absences prolongées que les autres types d'handicaps
- 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.

Malheureusement, les résultats que nous avons obtenus jusqu'à présent sont partiels. Une analyse plus spécifique sera réalisée afin d'intervenir auprès des personnes qui ont des absences prolongées en raison de leur problème de santé mentale. Nous sommes convaincus que nous pouvons faire une différence en intervenant de façon plus spécifique.