



VÉZINA NADEAU LABRE  
VOTRE PARTENAIRE EN RÉTENTION ET  
TRANSITION DE CARRIÈRE

## Le présentéisme

Par Jean-Pierre Doré, CRHA

Nous avons tous, à un moment ou l'autre, entendu parler d'absentéisme. Les employeurs depuis de nombreuses années sont sensibilisés aux coûts reliés à l'absentéisme. Ils ont donc mis en place des programmes pour inciter leurs employés à ne pas abuser des différents types de congés prévus dans leurs contrats individuels ou collectifs de travail. Certains employeurs ont même créé des programmes de récompense pour les employés ne s'étant pas absentés durant au moins une année. En parallèle il y a eu depuis les années 90 de nombreuses fermetures d'usines, des coupures de postes, des fusions et des réorganisations qui sont venues ébranler le sentiment de sécurité d'emploi. Tant et si bien que beaucoup d'employés sont maintenant portés à se présenter au travail même lorsqu'ils ne se sentent pas bien, parfois même contrairement à l'avis de leur médecin. Ils le font par sentiment d'insécurité, par peur de perdre leur travail, par loyauté pour leur employeur, pour ne pas pénaliser leurs collègues ou encore parce que leur charge de travail est trop importante et qu'ils en subiront l'impact à leur retour. Un sondage réalisé par une firme de recrutement révèle que 80% des répondants ont indiqué qu'ils s'étaient présentés au travail durant l'année précédente même s'ils étaient malades. C'est ce qu'on désigne comme étant du **présentéisme**. Cette situation peut paraître avantageuse à première vue pour les organisations, mais quand on y regarde de plus près il peut en être tout autrement. Ainsi une autre étude, celle-ci menée par le professeur Jean-Pierre Brun de l'Université Laval, révèle que les personnes interviewées, dans le cadre d'une de ses études, s'absentent en moyenne 6 jours par année et font du présentéisme en moyenne 10 jours par année. Il en résulte donc que pendant qu'elles font du présentéisme ces personnes sont moins productives tant au niveau de la qualité de leur travail qu'en terme de productivité. Sans compter que les personnes qui exercent un métier comportant des risques peuvent provoquer un accident du travail les impliquant ou impliquant un ou des collègues. Les entreprises ont certes leurs responsabilités, il leur appartient de mettre en place des mesures visant à assainir le climat de travail et à prévenir les situations qui font que des personnes qui ne sentent pas bien se croient obligées de rentrer au travail. Il y a là une responsabilité d'ordre moral mais aussi une question de saine gestion économique puisqu'il a été démontré que les coûts indirects du présentéisme pourraient être trois fois plus élevés que les coûts reliés à une absence justifiée. Heureusement les entreprises sont de plus en plus sensibilisées au besoin d'être vigilantes face au présentéisme. Certaines ont mises en place des politiques et des programmes de prévention visant à sensibiliser les gestionnaires concernant les symptômes du présentéisme chez leurs subalternes. Il s'agit là de comportements louables. En contrepartie les employés se doivent également d'avoir des comportements responsables. Nous pouvons tous prendre des mesures pour

garder la forme, être actifs physiquement, se faire vacciner pour prévenir notamment la grippe. En cette période où nous entendons quotidiennement parler de la probabilité d'une pandémie possible de la grippe H1N1 il faut éviter le plus possible de contaminer nos proches incluant nos collègues de travail. Il faut donc savoir reconnaître les symptômes : une fièvre entre 38 et 40°C, des maux de tête, de la toux, des douleurs et des courbatures, de la douleur thoracique ou une fatigue intense (pour plus de détails : [www.pandemiequebec.gouv.qc.ca](http://www.pandemiequebec.gouv.qc.ca)). Comme jamais auparavant éviter le présentéisme est une mesure de prévention qu'il faut valoriser individuellement et collectivement.

**Jean-Pierre Doré, crha**

Vice-président, services conseils



**VÉZINA NADEAU LABRE**  
RÉTENTION ET TRANSITION DE CARRIÈRE