

## Les conséquences de la dépression

Selon un article de M. Mathieu Perreault comparu dans La Presse du 13 janvier, une récente étude effectuée par Mme Heather Gilmour de Statistique Canada nous apprend qu'un demi-million de travailleurs canadiens seraient victimes de dépression. Dans la majorité des cas, le traitement de la dépression nécessiterait un congé d'un mois et demi. De plus, elle ajoute que dans 79% des cas, les travailleurs n'auraient plus les mêmes capacités à leur retour au travail. Toujours dans le même article, M. Réjean Parent, président de la Confédération des Syndicats Nationaux, a déclaré qu'une récente enquête, effectuée par la CSN, révèle que 30% de ses membres souffriraient d'une détresse psychologique importante et que la moitié d'entre eux avaient pensé à quitter leur emploi pour cette raison.

Puisque nul n'ignore le coût ahurissant que représente le remplacement temporaire ou permanent d'un employé expérimenté, nous pouvons nous interroger sur les moyens dont nous disposons pour prévenir l'absentéisme et la dépression en milieu de travail. Pour commencer, rappelons que pour survivre, les entreprises ont des besoins : performance, qualité, innovation, développement, marketing, etc. Nous savons aussi que la plupart de ces besoins, pour ne pas dire tous, sont comblés par les employés. Cependant, la plupart des gestionnaires ne prennent pas le temps de voir si leurs employés sont réellement satisfaits dans leur travail. Souvent, nous posons la question sans réellement la poser : «Ça va bien aujourd'hui?» En fait, en posant ce genre de question, nous ne cherchons, le plus souvent, qu'à obtenir un «oui» rassurant et à nous esquivier de toutes nouvelles responsabilités qui pourrait nous gruger du temps. Ainsi, la plupart du temps, lorsqu'un employeur apprend (sur le tard) qu'un de ses employés souffre de dépression, il réagit en lui demandant pour quelle raison il n'avait pas parlé plus tôt de ses tracas. En fait, ce type de réaction est compréhensible mais cela n'effacera pas le problème. Il serait plutôt préférable d'agir avant que la dépression ne survienne. Il s'agirait donc de mettre en place une politique préventive face à la dépression en milieu de travail.

Ces constatations m'ont motivé à écrire un article s'attaquant au problème de la dépression. Ainsi donc, au cours du présent article ainsi que des deux prochains numéros, je vous convie à une réflexion au sujet de la prévention de la dépression en milieu de travail.

### La grande cause de la dépression

Personnellement, je crois que ce qui cause la dépression des employés en milieu de travail, c'est le manque de réponse adéquate à leurs besoins. Pour ce faire, nous partirons donc d'une analyse des besoins des employés et nous essaierons d'identifier, par le fait même, quelques pistes pour y répondre efficacement.

### La variété des besoins

Il arrive fréquemment d'entendre des gestionnaires mentionner que la seule véritable chose qui intéresse leurs employés, ce sont les rétributions qu'ils reçoivent pour leur travail.

Même s'il est vrai que nos employés viennent travailler dans le but d'être rémunérés, il serait faux de croire que cela constitue leur seul besoin. En fait, certains employés passent plus de temps avec leurs collègues de travail qu'avec les membres de leur famille! Négliger l'importance de l'aspect relationnel au travail serait donc une grave erreur.

Lors de mes articles de mars et avril, je poursuivrai ma réflexion en analysant les besoins des employés à partir de la pyramide de Maslow. Je sais que plusieurs d'entre vous ont déjà de bonnes connaissances à propos de cette pyramide mais je crois qu'une récapitulation de ces notions, en y ajoutant quelques observations, ne sera pas inutile.

Article par Benoît Jacques, [bjacques@optimusperformance.ca](mailto:bjacques@optimusperformance.ca)