

DU POINT DE VUE DE L'EMPLOYEUR

Entre responsabilité et compassion

Nous avons interrogé quatre grandes entreprises qui, de par leur engagement de longue date dans le Relais pour la Vie, sont déjà sensibilisées au thème du cancer, et nous leur avons demandé leur philosophie concernant les collaborateurs atteints de cancer. Voici donc leurs réponses. Nous sommes toutefois parfaitement conscients que certaines entreprises ne permettent hélas pas (encore) l'application de ces mesures lorsque des collaborateurs atteints de cancer reprennent le travail.

Laurent Schonckert

directeur général du Groupe Cactus
(4.150 employés à l'heure actuelle)



« Nous n'avons pas de ligne directrice ou de procédure définie concernant les collaborateurs atteints de cancer. Nous agissons de façon très pragmatique. Les employés qui déposent un arrêt de travail supérieur à six semaines doivent consulter notre médecin du travail. Nous essayons ensuite de faire au mieux compte tenu de la situation en dialoguant

avec le collaborateur concerné. Notre médecin du travail délivre une fiche d'aptitude et vérifie les tâches que l'employé peut effectuer en dépit de sa maladie. La plupart du temps, les collaborateurs atteints de cancer veulent être traités exactement comme leurs collègues non malades. »



John Parkhouse

Generaldirektor von PwC Luxembourg
(derzeit 2.600 Mitarbeiter)

„ Wir bei PwC Luxembourg schlagen ein Gespräch vor, um die spezifischen Bedürfnisse des erkrankten Mitarbeiters zu ermitteln. Dieser respektvoller Umgang mit der Person und deren Bedürfnisse erlauben uns dann, der Situation angepasste, berufliche Begleit- oder Einrichtungsmaßnahmen vorzuschlagen. Flexibilität ist hier das Schlüsselwort, denn der Heilungsprozess ist oft lang, und die Auswirkung auf die Person, ihre Energie und

ihre Moral ändern sich im Laufe der Behandlung. Wir bieten also Lösungen, die auf die Person und deren unterschiedliche Lebenslage zugeschnitten ist, an: Teilzeitarbeit, Heimarbeit, komplette Auszeit, veränderliche Zeitpläne sogar, vorläufige oder endgültige Änderung der Funktion. Das Ziel besteht darin, erkrankten Mitarbeitern, eine Rückkehr – angepasst an Gesundheitszustand und persönlicher Situation – anzubieten.“ →

Nicole Dochen-Waltregny

directrice des ressources humaines
de la Banque de Luxembourg
(850 collaborateurs à l'heure actuelle)

**Laurence Franssen**

directrice des ressources humaines
et de la communication de la Bâloise
(330 collaborateurs à l'heure actuelle)

« Nous misons avant tout sur le contact direct avec la personne malade afin de faire au mieux pour elle. Si l'un de nos collaborateurs apprend qu'il a un cancer, nous essayons de trouver ensemble une solution individuelle. Le cancer représente toujours un grave changement dans la vie du collaborateur concerné. Certains de nos employés sont également sous le choc, non seulement à cause du diagnostic, mais aussi parce qu'ils constatent que la maladie ne leur permet plus de travailler et de s'impliquer autant. Nous leur disons toujours qu'ils doivent « oublier » la banque un certain temps et ne penser qu'à eux pour retrouver la santé. Ce détachement professionnel est important pour la stabilisation de l'employé, mais pour beaucoup, ce n'est pas si simple. Chaque cas est unique. C'est pourquoi nous respectons bien sûr le souhait

« Nous traitons exactement de la même façon les employés atteints de cancer et ceux qui souffrent d'un autre type de pathologie chronique lourde. Nous cherchons d'abord à savoir si la personne concernée souhaite communiquer sur sa maladie dans l'entreprise, et si oui, de quelle façon. Nous respectons le fait que chaque cas soit unique et que tout dépend de l'individu malade. Le chef de service est généralement informé car c'est le premier interlocuteur du collaborateur. Nous voyons d'abord ensemble si l'employé souhaite garder contact avec nous durant son traitement. L'employeur, dans

des employés qui ne veulent aucun contact avec la banque durant leur traitement. D'autres au contraire désirent maintenir le lien avec leurs collègues et être tenus informés des grands changements dans leur métier et dans la banque afin de ne pas se laisser complètement isoler par la maladie. La plupart des collaborateurs sont très impliqués, motivés, ils reviennent avec plaisir et apprécient le contact social avec leurs collègues. Nombreux sont ceux qui, dans notre entreprise, optent pour un mi-temps thérapeutique ou pour des horaires plus flexibles. Nous offrons également la possibilité de changer de poste en interne pour les collaborateurs qui souhaitent reprendre dans un autre domaine à l'issue de leur maladie. Notre culture d'entreprise repose sur un grand respect et sur la compréhension. »

cette difficile situation, doit se mettre à la place du collaborateur malade pour être vraiment à son écoute et ainsi lui apporter le soutien qu'il attend. C'est d'ailleurs parfaitement en accord avec nos valeurs d'entreprise. Lorsque le collaborateur a retrouvé la santé et souhaite reprendre son poste, nous vérifions ses besoins et les informations nécessaires. Nous offrons toujours la possibilité d'un mi-temps thérapeutique ou d'horaires plus flexibles. Si le cancer entraîne une invalidité durable ou partielle, notre plan de pension, pour lequel l'employé concerné cotise, compense en partie. »