

Conseils aux employeurs



Lorsqu'un collaborateur souffre d'un cancer, son supérieur joue un rôle clé. Les deux parties, tant l'employeur que l'employé, peuvent tirer profit de l'identification des besoins du collaborateur malade et d'une gestion efficace des défis liés à son poste.

Communication

- Laissez votre employé choisir lui-même le moment de l'entretien. Si vous avez l'impression qu'il n'ose pas venir vous parler, vous pouvez prendre l'initiative.
- Soyez attentif et faites comprendre au collaborateur que vous n'avez pas forcément sous la main la réponse ou la solution à tout. Accordez-vous au besoin un temps de réflexion.
- Posez des questions et observez alors la réaction de votre employé. S'il est mal à l'aise en répondant, n'insistez pas.
- Indiquez-lui que vous êtes à sa disposition en tant qu'interlocuteur.
- Si votre employé bénéficie d'un arrêt maladie, voyez avec lui s'il souhaite rester informé du travail ou s'il préfère ne pas l'être.
- N'évoquez jamais l'état de santé d'un collaborateur sans avoir sa permission.
- Si l'employé atteint de cancer souhaite parler ouvertement de sa situation dans l'équipe, discutez avec l'équipe du meilleur moment.

Soutien

- Faites preuve de flexibilité envers votre collaborateur. Permettez-lui de modifier ses heures de travail si nécessaire. Il a peut-être des rendez-vous médicaux ou il doit réduire ses horaires.
- Si le collaborateur souhaite continuer à travailler durant son traitement, essayez d'adapter sa charge de travail au besoin.
- De nombreux patients aimeraient profiter d'un mi-temps thérapeutique. Voyez si vous pouvez offrir cette possibilité à votre employé lors de son retour.
- En tant que supérieur hiérarchique, manifestez de l'intérêt pour le collaborateur malade et l'encouragez à respecter les délais importants concernant la règle des 52 semaines (par exemple un rendez-vous de contrôle auprès du CMSS ou du médecin du travail).

Émotions

L'annonce d'un cancer peut avoir des répercussions émotionnelles sur la personne atteinte mais aussi sur ses collègues et sur vous en tant qu'employeur.

- Bien que, dans cette situation, il convienne de faire preuve de patience et de psychologie, prenez garde à tout comportement négatif au sein de l'équipe.
- Encouragez une bonne communication entre le collaborateur malade et ses collègues.
- Témoignez aussi de votre intérêt pour les inquiétudes de vos collaborateurs.

Comprendre l'importance du travail

Pour diverses raisons, il est important pour la plupart des personnes atteintes de cancer de pouvoir continuer à travailler.

- Le travail peut représenter une sorte de routine ou un peu de « normalité » pour elles.
- Le travail peut leur également procurer un sentiment de « contrôle ».
- Pour des raisons financières, l'employé ne peut pas se permettre de perdre son travail.

Climat entre collègues au travail

Un employé atteint de cancer peut également avoir un impact sur les autres collaborateurs. Ces derniers peuvent être bouleversés et ne pas savoir comment réagir. Ils peuvent aussi ressentir de la pression à cause des absences du collègue malade qui entraînent une augmentation de leur charge de travail.

- Discutez de la situation avec votre équipe et demandez à vos collaborateurs s'ils sont en mesure d'assurer le surplus de travail lié aux absences du collègue malade.
- Face à cette situation exceptionnelle, avez-vous la possibilité de prendre des mesures pour diminuer la charge de travail au sein de l'équipe ? /

À savoir

.....

L'employeur ne doit pas oublier que chaque collaborateur atteint de cancer a des besoins propres. Seuls les échanges entre l'employeur et l'employé peuvent ainsi amener à un comportement adéquat.

.....

Vous trouverez davantage d'informations sur le sujet « Cancer et droit du travail » dans la prochaine édition d'infocancer.