Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Comprendre les absences

Une absence est habituellement appelée un congé de maladie; cependant, une maladie n'est pas toujours à l'origine d'absence. Des absences fréquentes peuvent avoir d'importantes répercussions sur votre rôle au travail et sur le résultat net de l'entreprise. Une perte de productivité, une perte de revenu et l'embauche de travailleurs de remplacement sont au nombre des conséquences négatives d'une absence. De plus, comme les congés de maladie ne sont pas planifiés, ils perturbent le déroulement du travail ou augmentent la charge de travail des autres employés.

Plusieurs raisons peuvent inciter un employé à se déclarer malade. En sachant à quoi vous attendre et comment gérer chaque problème, vous exercerez un contrôle sur la situation et vous serez respecté. Il est donc important de bien comprendre les principaux types d'absences :

- **Les absences occasionnelles –** les absences ponctuelles qui ne se présentent pas toujours de la même façon. Il y a peu de raisons de s'inquiéter de ce type d'absence. Un exemple d'absence occasionnelle : l'employé souffre d'un rhume et appelle pour signaler qu'il ne peut se présenter au travail.

- **Les absences fréquentes –** ces absences sont plus courantes et elles se répètent.

Elles peuvent entraîner un plus grand nombre d'absences ou signaler que l'employé souffre de stress. Il est donc nécessaire de savoir discerner les signes précurseurs d'un problème.

- **Les absences répétitives –** des absences qui se présentent toujours de la même façon pourraient signaler que l'employé est aux prises avec un obstacle ou un conflit qui l'empêche de se présenter au travail. Ce type d'absence se répète parfois le même jour de la semaine ou du mois. Par exemple, un employé souffrant d'un problème de santé pourrait s'absenter une fois par mois pour subir un traitement. Les absences répétitives sont très difficiles à gérer, car chaque employé a droit au respect de sa vie privée. Cependant, si vous n'êtes pas en mesure de gérer ce type d'absences, elles pourraient se multiplier, réduire la productivité ou même se transformer en congé d'invalidité de courte ou de longue durée.

Prévenir les absences

Un minimum de prévention contribuera à rendre vos employés heureux et productifs. Montrez à vos employés que leur santé et leur bien-être vous préoccupent; vos efforts entraîneront la confiance et le respect en milieu de travail. Pour aider vos employés et prévenir les absences, offrez-leur un soutien approprié dès qu'une cause de préoccupation se présente.

Des exemples de situations pouvant entraîner une absence :

- **Un problème de santé mentale –** l'employé pourrait manifester un comportement inhabituel; il se présentera au travail plus tard que prévu, il criera au lieu de parler ou il pleurera, ou il se repliera sur lui-même. Ce sont là des signes indiquant qu'il doit obtenir un soutien social ou qu'une intervention pourrait l'aider à se rétablir, par exemple, une consultation au programme d'aide aux employés.

- **Une maladie cardiovasculaire (ou maladie du cœur) –** les signes précurseurs sont les suivants : un essoufflement, une rougeur du visage, la nausée, des étourdissements, ainsi qu'une douleur ou un

engourdissement dans le bras, le cou, la mâchoire ou le dos. Pour aider l'employé à renforcer sa santé, soulignez-lui les ressources qui lui sont offertes en matière d'activité physique et-ou de nutrition.

- **Des problèmes musculo-squelettiques (associés aux muscles et aux os) –** l'employé pourrait marcher en se tenant le bas du dos, se faire craquer les articulations, se plaindre de son poste de travail ou parler des douleurs qu'il ressent. L'évaluation ergonomique de l'environnement de travail serait une option à explorer.

- **Des problèmes en milieu de travail –** le milieu de travail est parfois une source de stress et d'insatisfaction. Les problèmes en milieu de travail peuvent être causés par une incompatibilité de caractères, des commérages, la pression découlant du désir de réussir ou de la crainte d'échouer, ou par l'impression de ne pas recevoir un traitement équitable. Un employé heureux et engagé représente votre atout le plus précieux. Incitez vos employés à vous parler de leurs problèmes. Pour rehausser le moral dans votre environnement de travail, organisez pour votre équipe des repas partage ou trouvez d'autres moyens de renforcer l'esprit d'équipe.

Si vous souhaitez obtenir une aide spécialisée dans la résolution de situations délicates concernant un employé, communiquez avec Solutions Mieux-être LifeWorks·fgi pour vous renseigner sur notre service de consultation en gestion ou les séances de formation offertes par votre programme d'aide aux employés.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.