

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.

Que faire quand un employé est atteint d'une maladie grave?

Lorsqu'un employé reçoit un diagnostic de maladie grave, tant sa vie personnelle que professionnelle est bouleversée. Si le diagnostic est récent, il est encore sous le choc et en train d'apprendre à vivre avec la maladie. Si le problème est chronique, il pourrait éprouver de la difficulté à répondre aux exigences quotidiennes de son travail.

Conseils pour atténuer les répercussions d'une maladie grave sur le milieu de travail

Renseignez-vous sur la maladie
La santé de l'employé relève de la vie privée et revêt un caractère confidentiel. Si l’employé décide volontairement de vous parler de son état de santé, assurez-vous de préserver la confidentialité de cette information. Si vous le pouvez, renseignez-vous sur la maladie de votre employé. Vous comprendrez mieux comment il se sent et vous serez mieux en mesure de répondre à ses besoins. Lorsque vous comprendrez sa maladie et ses répercussions sur les personnes atteintes, vous ferez preuve de plus de compassion et d'empathie à l'égard de ses demandes d'accommodement.

Tentez d'accommoder les besoins de l'employé malade
L’employeur est tenu d’accommoder un employé ayant des limitations fonctionnelles en raison d'un problème de santé physique. Il pourrait s'agir de modifications à apporter :

- à la description de poste;
- au poste de travail;
- aux exigences du travail ou aux limitations fonctionnelles, à la demande du médecin de l'employé.

Il pourrait aussi être judicieux de parler de la situation au service des ressources humaines de votre entreprise pour vous assurer de respecter les normes du travail en vigueur dans votre province.

Faites preuve d’empathie à l'égard de l'employé atteint d'une maladie grave
Lorsque la situation vous irrite, rappelez-vous que l'employé n'a pas demandé à être malade. Il est fort probable qu'il tente de tirer le meilleur parti de la situation et qu'il s'efforce toujours de faire du bon travail, même si ses paramètres de rendement ont changé. Dans la mesure du possible, demandez-lui de temps à autre comment il va, tant émotionnellement que physiquement, et montrez-lui que vous vous souciez de son bien-être.

Confiez-lui des tâches stimulantes et enrichissantes
Même si les tâches de l'employé ont changé, vous pouvez malgré tout lui confier des tâches stimulantes et enrichissantes. Donnez-lui l'occasion de vous impressionner et de jouer un rôle significatif au sein de l'équipe. Vous aurez ainsi une incidence positive sur son moral et vous indiquerez aux autres membres de l'équipe que cet employé a encore sa place, malgré son état de santé.

Maintenez la communication avec l'équipe
Certains membres de l'équipe pourraient ne pas comprendre parfaitement la situation. Si tel est le cas, ils risquent de se montrer contrariés ou frustrés, ce qui pourrait entraîner des conflits entre collègues. Bien qu’il soit important de maintenir la communication avec les membres de l'équipe, n'oubliez pas que la santé de l'employé relève de la vie privée et revêt un caractère confidentiel. Concentrez-vous sur les objectifs de l'équipe. Communiquez clairement et en temps opportun les changements relatifs à la

charge de travail et aux responsabilités, afin que les membres de l'équipe puissent s'adapter aux nouvelles exigences.

Agissez comme un chef
En tant que gestionnaire, il est important de faire preuve de leadership à l’égard de votre équipe et de donner l’exemple. Ainsi, les membres de l’équipe devraient comprendre que :

- comme c’est le cas pour toute absence prévue ou imprévue (par exemple, les vacances, les congés de maladie), il est important de conjuguer les efforts et de s’assurer que le travail est accompli;
- la discrimination et le harcèlement ne seront pas tolérés;
- tous les employés ont droit au respect de leur vie privée et à un traitement juste;
- leurs questions devraient être présentées à leur gestionnaire.

Lorsque la maladie frappe un des membres de votre équipe, faites d'abord preuve d'empathie et offrez du soutien. Bien qu'il vous incombe d'assurer le rendement de votre équipe, il est essentiel que vous sortiez des sentiers battus pour respecter l'état de santé de votre employé et en tenir compte. En faisant preuve de compréhension et en travaillant avec l'employé pour cibler des tâches appropriées et stimulantes, vous lui donnez l’occasion de jouer un rôle significatif au sein de l'équipe.

© 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.