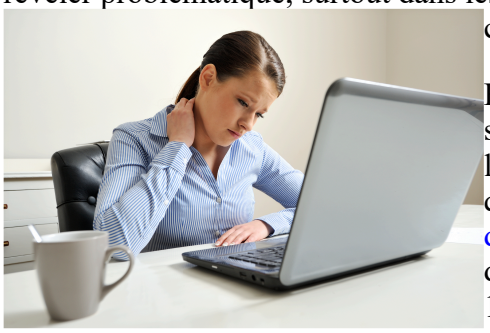
Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

La gestion des employés malades : un dilemme pour le patron

Les employés qui téléphonent pour dire qu'ils sont malades ponctuent la réalité quotidienne des organisations – surtout pendant la saison de la grippe, mais un taux d'absentéisme trop élevé peut se révéler problématique, surtout dans les petites entreprises où chaque employé joue un rôle crucial et cumule plusieurs fonctions.



Bien que la plupart d'entre nous préfèrent endurer un rhume, ce stoïcisme n'est pas forcément à l'avantage de l'entreprise. Plus de la moitié (51 %) des travailleurs canadiens se présentent au travail quand ils ne sont pas dans leur assiette, selon un récent sondage d'Accountemps *(en anglais seulement)*. En leur présence, 57 % des collègues craignent d'être exposés à une maladie, et seulement 11 % d'entre eux sont impressionnés par le dévouement de leur collègue.

Il y a aussi ceux qui prennent tous les congés auxquels ils ont droit, voire davantage, même quand ils n'en ont pas nécessairement besoin. Les uns s'estiment en droit d'utiliser les jours de congé de maladie qu'ils ont accumulés, les autres s'en servent pour d'autres motifs, pour prendre soin d'un enfant, par exemple. Dans ces cas, les collègues doivent souvent prendre en charge des tâches supplémentaires pour maintenir le bon fonctionnement du service, un terreau fertile pour le ressentiment et la perte de productivité.

En revanche, les gestionnaires doivent jongler avec l'idée d'encourager certains employés à prendre leur journée et d'en dissuader d'autres. Néanmoins, c'est *possible*.

Dissuader les héros

Signalez aux employés terrassés par une quinte de toux et d'éternuements que, bien que vous appréciiez profondément leur dévouement, vous préférez qu'ils se reposent à la maison pour reprendre des forces plutôt que d'aggraver leur état de santé en restant au travail. Soulignez le fait que l'organisation ne peut pas prendre le risque qu'un employé répande un mauvais rhume dans le service.

- **Renvoyez l'employé malade à la maison.** Aucune excuse ne devrait être acceptée.

- **Assouplissez les modalités de travail.** Autorisez le télétravail. Il vaut mieux permettre à un employé contagieux de travailler à partir de son domicile que de risquer de contaminer le bureau.
- **Soulignez l'importance de l'autogestion de la santé.** Si une clinique de vaccination antigrippale gratuite est mise sur pied dans les locaux de votre organisation, encouragez votre équipe à bénéficier de ce service et accordez-lui le temps nécessaire. Sinon, accordez aux employés suffisamment de temps pour obtenir le vaccin auprès de leur fournisseur de soins de santé.
- **Montrez l'exemple.** Quand ils sont malades, les gestionnaires sont souvent les premiers à ignorer les enjeux du problème en raison de leur charge de travail, des réunions ou des attentes. Déposez les armes. Si vous devez absolument continuer de travailler, faites-le à partir de la maison ou en téléconférence. Les employés seront sensibles à votre considération de ne pas contaminer leur lieu de travail et suivront votre exemple.

Décourager l’utilisation abusive des congés de maladie

Un employé qui excède habituellement le nombre de congés de maladie auxquels il a droit ne cherche pas nécessairement à abuser du système. Il a cependant besoin de comprendre que les congés de maladie sont justement accordés pour prévenir la perte de revenus due à une lésion corporelle ou une maladie de courte durée. Dans ce contexte, lorsque vous formulez des commentaires sur les absences excessives, assurez-vous que les employés comprennent ce qui suit :

- Il est de leur intérêt d’utiliser judicieusement les congés de maladie de manière à disposer du temps nécessaire pour se rétablir d’une lésion ou d’une maladie graves, le cas échéant.
- Les absences nuisent aux activités de l’entreprise, au moral des effectifs, à la réputation des employés et à leurs aspirations professionnelles.
- En cas de troubles de santé ou de difficultés personnelles graves, des outils peuvent être mis à la disposition des employés, comme le service des ressources humaines ou le programme d’aide aux employés et à la famille (PAEF).

Une fois encore, envisagez la possibilité d’assouplir les modalités de travail, notamment de manière à permettre aux employés devant veiller sur un enfant ou composer avec des problèmes personnels de continuer à travailler.

Quelques pistes de réflexion

Le dossier des employés contient de l’information sur l’utilisation, l’abus ou des problèmes, le cas échéant, liés au capital des congés de maladie. Il peut révéler des tendances systématiques quant au moment où les absences surviennent, surtout :

- les lundis ou les vendredis;
- les jours qui précèdent ou qui suivent un jour férié;
- lorsqu’une demande de vacances a été refusée;
- lorsque des mandats ou des projets difficiles sont prévus ou arrivent à échéance;
- à la suite d’une mesure disciplinaire relative à un problème de rendement;
- quand le superviseur est en vacances.

Détecter les schémas de comportement peut vous aider à mettre au jour des problèmes méconnus susceptibles de nuire à la productivité, comme une insatisfaction au travail, un conflit en milieu de travail ou des problèmes liés à la charge de travail.

Quand les politiques en matière de congé de maladie sont clairement énoncées, les membres de l’équipe sont mieux à même de comprendre les droits et les responsabilités qui leur incombent pour instaurer et maintenir un environnement de travail à la fois sain et productif.
© 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.