

Travaux de recherche portant sur l'aide offerte aux personnes ayant survécu à un cancer lorsqu'elles retournent au travail

Sommaire de gestion

Le Partenariat canadien contre le cancer (le Partenariat) a effectué récemment des travaux de recherche ayant pour objet d'explorer les réalités et les défis auxquels les employeurs sont confrontés lorsque le rendement professionnel d'un employé est compromis par le cancer. Les principaux objectifs étaient de dégager les grandes lignes et de mieux comprendre la réalité en milieu de travail au Canada lorsqu'une maladie chronique, telle que le cancer, affecte le travail d'un employé. Les conclusions issues de ces travaux de recherche permettront de définir les services, les programmes et les ressources qui pourraient être offerts en milieu de travail pour venir en aide aux personnes ayant survécu à un cancer et à leur employeur.

Les objectifs spécifiques de ces travaux de recherche sont notamment :

- Cerner les problèmes et les défis auxquels les employeurs sont confrontés lorsque des personnes atteintes d'un cancer retournent au travail avant la fin de leurs traitements ou après avoir terminé leurs traitements.
- Comprendre les préoccupations, les problèmes et les défis qui sont présents en milieu de travail lorsque des personnes atteintes d'un cancer retournent au travail avant la fin de leurs traitements ou après avoir terminé leurs traitements.
- Connaître les services de soutien, les programmes d'apprentissage ou de formation, les ressources virtuelles et les outils pratiques qui ont été mis sur pied à l'intention des personnes atteintes d'un cancer, des membres de leur famille et de leurs supérieurs hiérarchiques qui sont déjà en place en milieu de travail.
- Déterminer ce qui pourrait s'avérer utile en milieu de travail pour venir en aide aux employés, à leurs supérieurs hiérarchiques et aux membres de leur famille lorsqu'ils retournent au travail avant la fin de leurs traitements ou après avoir terminé leurs traitements.

Les travaux de recherche ont été effectués en deux étapes. Dans le cadre de la première, quarante et une entrevues individuelles ont eu lieu avec des membres de la haute direction de différents types d'organismes, notamment des employeurs, des compagnies d'assurances, des cabinets d'avocats et des syndicats. Compte tenu des objectifs de ces travaux de recherche, une insistance toute particulière a été placée sur les employeurs. Pendant la deuxième étape, trois groupes de discussion ont regroupé des participants issus d'entreprises comptant au moins cent employés, ainsi que vingt-sept membres de la haute direction ou cadres supérieures dans le domaine des ressources humaines.

Toutes les personnes qui ont participé à ces travaux étaient parfaitement conscientes que de nombreux facteurs jouent un rôle dans la prise en charge de la situation lorsqu'une maladie, telle que le cancer, affecte la performance professionnelle d'un employé. Ces facteurs comprennent, sans toutefois s'y limiter, la nature de la maladie de l'employé, le type de travail qu'il effectue, la taille de l'organisation, la capacité d'adaptation des gestionnaires et du personnel, la culture du milieu de travail, le désir de l'employé de retourner au travail, la volonté du gestionnaire à trouver une solution ainsi que la situation financière et la réalité hiérarchique de l'employeur. La plupart des personnes qui ont participé à l'étude reconnaissent toutefois qu'une plus grande compréhension de la réalité de l'employé, qu'une communication plus efficace entre les différents intervenants, qu'une plus grande connaissance des options et des stratégies à leur disposition et que des outils de travail de meilleure qualité amélioreraient la probabilité que de telles situations puissent être prises en charge de manière efficace en milieu de travail.

Les personnes qui représentaient des employeurs affirmaient généralement que la culture qui règne au sein de leur organisme offre un soutien et fait preuve de sensibilité. Elles affirmaient que les organismes pour lesquels elles travaillent se sont engagés à aider les employés tout au long de leur maladie et que la plupart d'entre eux ont adopté des mesures pour répondre aux besoins de ces employés. Quelques-uns des participants ont toutefois admis que le degré de cet appui a toutefois tendance à augmenter proportionnellement à l'ancienneté ou à l'importance de la personne en cause, dont la possibilité de remplacer un employé ou d'offrir de l'aide aux membres du personnel ayant un très bon rendement. Cet appui a toutefois tendance à ne pas être aussi soutenu dans le cas des emplois très exigeants sur le plan physique, des employés rémunérés à l'heure, des personnes qui occupent un emploi à temps partiel ou lorsque les équipes de gestion sont très soucieuses de réduire les coûts coûte que coûte.

La connaissance du nombre de cas réels ou avérés de personnes atteintes d'un cancer au sein de ces organismes était très faible. Dans le cas des organismes de plus petite taille, les participants ne pouvaient pas citer un seul cas. Quant aux organismes de taille moyenne, on reconnaissait que de tels cas se présentaient à quelques années d'intervalle. Enfin, au sein des organismes de plus grande taille, l'incidence était généralement l'équivalent de un pour cent de l'ensemble du personnel. La majorité des personnes qui ont participé à l'étude ont indiqué qu'elles étaient préoccupées par le fait que le rendement professionnel d'un employé pouvait être compromis par un cancer, tout en reconnaissant d'emblée qu'elles ne s'étaient pas vraiment penchées sur cet aspect des ressources humaines. L'une des principales préoccupations des employés et des employeurs est l'accès à des ressources financières adéquates. Les avantages sociaux à la disposition d'un employé varient énormément et sont grandement tributaires de la taille de l'employeur. Les contraintes financières jouent un rôle de premier plan dans la manière de gérer le poste occupé par un employé lorsqu'il est malade ou lorsqu'il retourne au travail. Les personnes qui ont participé à l'étude, surtout celles qui travaillent pour des organismes de plus petite taille, sont peu nombreuses à connaître les programmes et les services offerts par des tiers pour venir en aide aux personnes confrontées à un cancer.

Les principaux points que les personnes qui ont participé à cette étude considéraient comme étant très importants comprennent notamment :

- la gestion de la charge de travail et de la productivité,
- les contraintes relatives aux accommodements et à la perte de rendement,
- le respect de la confidentialité et la qualité de l'information offerte,
- le stress qui affecte les collègues et le moral du personnel,
- l'absence de programmes d'apprentissage ou de formation destinés aux supérieurs hiérarchiques,
- les coûts associés à la perte de rendement d'un employé,
- l'évaluation de la capacité de l'employé à retourner au travail.

Les problèmes de moyenne importance, par rapport aux réalités individuelles, étaient l'absence d'aide financière pour les employés, l'acheminement de renseignements pertinents au moment approprié de la part de l'équipe qui prodigue des soins à l'employé, l'absence d'un employé qui doit s'absenter du travail pour prendre soin d'un proche et les difficultés associés à la prise en charge par des assureurs. Les personnes qui ont participé à cette étude ont également discuté des solutions qui pourraient contribuer à amenuiser ces difficultés.

Les recommandations suivantes sont tirées des conclusions des travaux de recherche et des suggestions offertes par des personnes qui ont participé aux travaux de recherche relativement aux difficultés associées au retour au travail d'un employé pendant qu'il reçoit des traitements ou après la fin de ses traitements contre le cancer. Ces recommandations émanent exclusivement de ces travaux de recherche et ne correspondent pas nécessairement aux priorités ou à l'orientation stratégique du Partenariat.

1. Mettre sur pied un programme de communication visant à souligner l'importance d'être en mesure d'offrir des accommodements en milieu de travail aux personnes atteintes d'une maladie chronique, telle que le cancer.
2. Élaborer du matériel pédagogique destiné aux gestionnaires.
3. Offrir et animer des séances de formation à l'intention des gestionnaires en ressources humaines.
4. Constituer une trousse d'outils contenant des ressources pertinentes.
5. Offrir un accès à des professionnels externes qui ont développé des compétences dans le domaine des accommodements et de l'élaboration de plans de retour au travail.
6. Planifier et offrir l'accès en ligne à une liste et à une description des services communautaires qui pourraient venir en aide aux employés et aux employeurs lorsque le rendement professionnel d'un ouvrier est compromis.
7. Évaluer la portée des lacunes en matière d'aide financière qui compromettent le succès de la démarche de retour au travail (p. ex. forcent les employés à retourner travailler avant même qu'ils ne soient en mesure et engendrent un stress considérable).
8. Explorer la possibilité d'offrir des incitatifs ou des allègements fiscaux à des employeurs qui ont engagé des frais pour offrir certains accommodements.

9. Songer à comptabiliser quelques-unes des conclusions de ces travaux de recherche en effectuant une deuxième étude de recherche ou première étude quantitative.