



GUIDE DE L'EMPLOYEUR ET DES EMPLOYÉS

En soutien à un employé touché
par le cancer de la prostate



PROCURE

Halte au cancer de la prostate.
The Force Against Prostate Cancer.

BRISONS LE SILENCE

Ce livret a été réalisé par PROCURE afin de guider les employeurs, superviseurs, gestionnaires et collègues lorsque le cancer frappe en milieu de travail.

Au Québec, **12 hommes** reçoivent un diagnostic de cancer de la prostate tous les jours, ce qui en fait le cancer le plus répandu chez les Québécois. 80% des cancers de la prostate sont découverts de façon fortuite, à la suite d'une prise de sang ou lors d'un examen médical de routine.

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

Vous avez donc un rôle primordial à jouer en tant qu'employeur, et sachez que vous n'êtes pas seul.

Nous sommes là pour vous au 1 855 899-2873.



EN TANT QU'EMPLOYEUR OU EMPLOYÉ...

L'annonce d'un cancer chez un de vos employés peut être aussi déstabilisante pour vous que pour votre employé. Votre employé est probablement mortifié à l'idée de vous l'annoncer, n'encaissant pas lui-même le coup de barre qu'il vient de recevoir. Imaginez ses états d'âme et toute la gamme d'émotions, d'inquiétudes et de préoccupations qui se bousculent dans sa tête, dans celle de sa/son partenaire, dans la vôtre ou encore au sein de sa famille... C'est un dur coup.

Pour vous aider, voici en bref ce qu'il faut prendre en compte lorsqu'un de vos employés vous en fait l'annonce.



La communication et la souplesse

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 à votre employé que vous n'avez pas forcément de réponse sous la main 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 employé sans avoir sa permission.

Si votre employé, atteint d'un cancer de la prostate, souhaite parler ouvertement de sa situation à l'équipe, tachez de trouver le moment idéal pour ouvrir la discussion.

Votre soutien

Faites preuve de flexibilité envers votre employé. Permettez-lui de modifier ses heures de travail si nécessaire. Il a peut-être des rendez-vous médicaux ou il a besoin de réduire ses horaires.

- Si votre employé 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 lui offrir cette possibilité lors de son retour.

Des émotions à gérer

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.

- Veillez à ce que les relations soient aussi normales et équilibrées que possible. Encouragez une bonne communication entre l'employé malade et ses collègues.
- Témoignez de votre intérêt envers les inquiétudes de vos employés.

Comprendre l'importance du travail

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

- Le travail peut représenter une sorte de routine ou un peu de « normalité ».
- Le travail peut également leur procurer un sentiment de « contrôle ».
- Pour des raisons financières, il est probable que 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 employés. Ces derniers peuvent être bouleversés et ne pas savoir comment réagir. Ils peuvent aussi ressentir une pression dû aux absences du collègue malade, qui pourrait entraîner une augmentation de leur charge de travail.

- Discutez de la situation avec votre équipe et demandez à vos employés 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? Se poser la question est d'y répondre.

Attitude à adopter par tous envers l'employé atteint de cancer

Soyez empathique: ne jugez pas, n'offrez pas de conseils médicaux et ne prétendez pas comprendre ce qu'il ressent... car chaque cas est UNIQUE. Cette approche s'applique au partenaire aidant également.

TRAJECTOIRE DE SOINS ET RÉINSERTION AU TRAVAIL

Vous n'avez jamais été confronté à avec l'annonce d'un cancer d'un de vos employés? Nous avons dressé pour vous un tableau de vos responsabilités en tant qu'employeur, en commençant par la compréhension des préoccupations qui occupent votre employé jusqu'aux rôles de vos superviseurs, de vos gestionnaires ou de votre département des Ressources humaines ainsi que l'ensemble de l'équipe.

Et sachez, encore une fois, que vous n'êtes pas seul. Nous sommes là pour vous au **1855 899-2873**.

La maladie

Le cancer est une maladie très individuelle

- Chaque cas est unique. La généralisation doit donc être abordée avec précaution.
- Bien qu'ils ne le montreront pas, les patients ont bien souvent besoin de soutien.
- Le besoin de communication avec l'entreprise peut être très différent d'une personne à l'autre.
- Ne pas oublier que chaque personne, superviseurs ou collègue réagit différemment face à la maladie.
- Souvent, derrière un patient, il y a un proche aidant. Il ne faut pas l'oublier!



PRÉOCCUPATIONS

Les principales préoccupations de votre employé face à son cancer de la prostate

- Sa/son partenaire, sa famille et sa vie professionnelle.
- L'impact de ses traitements sur sa sexualité et sa continence urinaire.
- Sa vie de couple, son intimité, son estime de soi et son image corporelle.
- Son alimentation, son poids et sa santé.

Mais, il pourrait aussi ressentir aux aléas de la vie

- Une conscience accrue de ses priorités de vie
- Une plus grande résistance, une paix intérieure ou le sentiment d'être bien
- Un souci plus important de sa qualité de vie

Les enjeux

Les enjeux de votre employé et de ses proches

- Leur situation financière (difficultés)
- Les conséquences physiques et psychologiques de la maladie
- Le retour et le maintien sur le marché du travail
- Les limitations fonctionnelles persistantes
- L'invalidité permanente et à durée indéterminée

Les enjeux en milieu de travail

- S'adapter à la nouvelle réalité de son employé ou à celle du proche aidant

BESOINS ET SOUTIEN

Les besoins

Les besoins de votre employé et de ses proches dans le continuum des soins

- La compréhension du diagnostic et de la visée des traitements (guérison ou contrôle du cancer de la prostate)
- Le soutien de l'organisation dans la prise de rendez-vous et de suivis médicaux
- La compréhension du continuum des soins et sa durée dans le temps
- L'information et la compréhension des consignes médicales (quoi faire ou ne pas faire; quoi consigner et comment)
- L'accès à des ressources pour la gestion des effets secondaires des traitements
- L'accès à un service de soutien psychologique
- L'accès à une personne ressource pour la planification financière et pour leurs projets de vie

N.B. Le partenaire devient le proche aidant de première ligne qui aura besoin du soutien de son employeur pour traverser cette épreuve.



ÊTRE RASSURÉ

Phase 1 - Le diagnostic, l'annonce de la maladie et votre rôle

«À l'annonce de la maladie, je redoute la réaction des autres et je culpabilise pour la charge de travail laissée à mes collègues. J'ai besoin d'être rassuré, soutenu et écouté.»

Superviseur et collègues

- Prenez le temps de réfléchir à la situation
- Demandez conseil aux RH si nécessaire
- Privilégiez une attitude empathique en offrant du soutien et de l'écoute
- Respecter ses désirs et son intimité en termes de ce qui peut être dit, à qui et comment

Superviseur et RH

- Rassurez votre employé sur sa place dans l'entreprise
- Adoptez une stratégie commune avec les RH quant à la gestion de la situation pour éviter une confusion

Soutien de PROCURE

- Contactez-nous ou référez votre employé à notre site Web procure.ca et à notre ligne de soutien 7/7 au [1 855 899-2873](tel:18558992873)
- Faites une demande pour une rencontre confidentielle et gratuite dans votre lieu de travail avec une infirmière spécialisée en uro-oncologie

ÊTRE CONSIDÉRÉ

Phase 2 – Les traitements de la maladie et votre rôle

« Lors de mon absence, j'ai besoin d'être rassuré. J'apprécie que l'on prenne de mes nouvelles et que l'on me considère encore comme un employé. La possibilité de continuer à travailler m'aide à conserver une identité professionnelle et des liens sociaux. »

Superviseur, RH et collègues

- Prenez de ses nouvelles de façon coordonnée
- Conservez le lien entre votre employé et l'entreprise
- Soulagez-le sur la répartition de son travail entre ses collègues ou par son remplaçant
- Adoptez une communication claire quant à la situation (le travail n'est pas une obligation)

Si votre employé choisit de travailler, privilégiez le juste milieu entre empathie et normal. Avoir une certaine flexibilité face aux imprévus de la maladie. Prévoir des entretiens périodiques d'évaluation pourraient aider.

Phase 3a - Les facteurs ayant un impact sur le retour au travail

De façon générale...

- Le type de cancer de la prostate: localisé ou métastaté
- Le type de traitements: chirurgie, radiothérapie, hormonothérapie, chimiothérapie ou une combinaison
- L'âge: approche-t-il de la retraite? (55-64 ans)
- Les aptitudes: peut-il intégrer d'autres fonctions au besoin?

POUVOIR DISCUTER

Phase 3a - Les facteurs ayant un impact sur le retour au travail

Des éléments à discuter et à évaluer avant le retour peuvent inclure...

- Son travail, sa signification et son importance
- Son expérience face au cancer de la prostate
- Sa médication selon le stade de son cancer (pendant et après les traitements)
- Sa condition physique et psychologique (douleur, fatigue, anxiété, troubles et autres obstacles)
- Sa capacité de travail (court-moyen-long terme)
- L'assurance-emploi ou invalidité disponible
- Les conditions et les relations de travail
- Les conditions facilitantes au travail
- Les services et le soutien disponibles

Des éléments à étudier avec son superviseur immédiat peuvent inclure...

- Un horaire de travail modifié
- Une charge allégée de travail
- L'aménagement des responsabilités professionnelles
- L'aménagement de l'espace de travail au bureau
- Une formation / mise à jour de ses connaissances
- Une description claire de son travail et de ses tâches
- Le soutien d'une personne ressource

N.B. La perception de discrimination a le même effet que la discrimination réelle. Il est donc suggéré de prioriser une bonne communication entre les parties.

PRÉPARER LE RETOUR

Phase 3b - La réinsertion professionnelle et votre rôle

« A mon retour, j'ai besoin de voir que l'entreprise s'est préparée à ma reprise progressive. J'apprécie un entretien de bienvenue le premier jour. Il est aussi important pour moi que l'on comprenne que certains signes de la maladie comme la fatigue ou les angoisses peuvent rester longtemps après les traitements. »

Superviseur et RH

Des conditions gagnantes réunies

- Offrir une reprise progressive de l'activité
- Organiser un entretien de bienvenue. Montrer que l'on s'intéresse à son parcours
- Comprendre la fragilité à long terme de l'employé en raison de la fatigue et des possibles angoisses
- Offrir un horaire de travail flexible si possible
- S'entretenir avec la personne si l'on remarque qu'elle se surpasse physiquement et mentalement de peur d'être discriminée et/ou de perdre son emploi
- Organiser des entretiens périodiques d'évaluation
- Accepter dans la mesure du possible le changement d'attitude face au travail et montrer de la flexibilité
- Privilégier le juste milieu entre une attitude empathique et une attitude normale

COMMENT PRÉVENIR

Encouragez le maintien d'un mode de vie sain et d'un poids santé

Les comportements clés de prévention inclus:

- L'activité physique à raison de 150 minutes par semaine
- Un poids santé selon l'âge et la grandeur
- Un supplément de vitamine D à raison de 1500 UI par jour à l'année
- Une alimentation saine riche en fruits, légumes, fibre et faible en graisse animale

Les comportements clés de prévention contribuent à:

- Améliorer la qualité de vie
- Diminuer l'état de fatigue
- Avoir une meilleure tolérance aux traitements
- Réduire la survenue d'un nouveau cancer
- Réduire le risque de mortalité

Même si le traitement est terminé, il pourrait y avoir d'autres questions à régler, comme l'adaptation aux effets secondaires à long terme, sa vie de couple, ses projets à long terme.

Le médecin de famille, les professionnels de la santé ainsi que vous, en tant qu'employeur, jouez un rôle clé dans la prise en charge des patients et dans leur réinsertion professionnelle.

DES SERVICES POUR VOUS ET VOS EMPLOYÉS

Notre offre de service

1 855 899-2873
notre ligne sans frais 7/7



NOS
PROFESSIONNELS
spécialisées
en uro-oncologie

PROGRAMME
EN ENTREPRISE
nos services en soutien
à l'employeur et ses employés



PROCURE.CA
notre site web

Nos ressources



CONFÉRENCE
PROCURE
2/an diffusées en direct

WEBINAIRE PROCURE
4/an diffusés en direct



CHAÎNE YOUTUBE
nos conférences
et webinaires en ligne

PARLONS PROSTATE!
notre blogue d'information



PROACTION!
notre infolettre

NOS
PUBLICATIONS
Nos livres gratuits,
nos brochures et affiches



DES RESSOURCES POUR VOUS ET VOS EMPLOYÉS

Organismes communautaires

Sources et références québécoises

- [Société canadienne du cancer](#)
- [Fondation québécoise du Cancer - Hébergement](#)
- [Association du cancer de l'Est du Québec](#)
- [CanSupport des Cèdres](#)
- [OGPAC \(Organisme Gaspésien des Personnes Atteintes de Cancer\)](#)
- [Répertoire des services de soutien communautaires par région](#)

Organismes gouvernementaux

Provincial et Fédéral

- [Informations sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi et/ou de compassion](#)
- [Association des consommateurs du Québec](#)
- [Programmes et services gouvernementaux du Québec](#)
- [Barreau du Québec](#)
- [Régie des rentes du Québec](#)
- [Commission des Normes du travail - Prestations d'invalidité et retraite](#)
- [Ombudsman des assurances de personnes](#)
- [Régime de pensions du Canada](#)
- [Office des personnes handicapées QC - Pensions](#)

DES RESSOURCES POUR VOUS ET VOS EMPLOYÉS

Soutien aux conjointes | conjoints aidants

Provincial et Fédéral

- [L'Appui pour les aidants](#)
- [Regroupement des aidants naturels du QC](#)
- [Institut Douglas - Conseils pratiques](#)
- [Crédit canadien pour aidant naturel](#)



PROCURE QUI SOMMES-NOUS

Fondé en 2003 par Marvyn Kussner, PROCURE est le seul organisme à but non lucratif entièrement consacré à la lutte contre le cancer de la prostate au Québec.

Il sensibilise, soutient et informe les personnes concernées par cette maladie. Il promeut et contribue au financement de la recherche de classe mondiale.

POUR PLUS D'INFORMATIONS
1 855 899-2873

Les services offerts, de même que l'accès à nos professionnels spécialisés en uro oncologie, sont gratuits et disponibles en français et en anglais.



Clavardage en ligne
procure.ca

Ligne sans frais 7/7
1 855 899-2873

Si vous avez des questions?

- La maladie
- Votre diagnostic
- Vos traitements
- Les troubles urinaires
- Les troubles sexuels
- Les effets secondaires
- Le soutien moral
- L'accompagnement

Nos professionnels sont là pour vous!

Faire un don à **PROCURE** permet de maintenir nos services et soutenir la recherche.

dons.procure.ca