



A MEMBERSHIP ORGANISATION  
FIGHTING CANCER TOGETHER



# TRAVAILLER AVEC LE CANCER

---



Soutenir les employés atteints de cancer  
dans leur réinsertion professionnelle

[bupa.com/cancer](https://bupa.com/cancer)  
[uicc.org](https://uicc.org)

# PRÉFACE

Grâce aux avancées réalisées dans le diagnostic et le traitement du cancer, plus de personnes que jamais survivent au cancer. Dans le monde entier, près de 32,6 millions de personnes sont toujours en vie cinq ans après leur diagnostic,<sup>1</sup> tandis qu'un grand nombre de survivants souhaitent reprendre leur activité professionnelle. Les personnes qui ont survécu au cancer évoquent des raisons à la fois financières et émotionnelles dans leur décision de retourner au travail, un emploi restaurant la normalité, la stabilité, les liens sociaux et les revenus<sup>2</sup>. Pour les entreprises, permettre à ces personnes de reprendre leur poste après un diagnostic de cancer améliore leur capacité à conserver des employés expérimentés, réduit les absences pour cause de maladie et permet de maintenir la productivité et la résilience du personnel.

Pourtant, si la vaste majorité des employeurs souhaite faire ce qui convient le mieux pour leurs employés, des études ont révélé le besoin d'un meilleur soutien de leur part pour faciliter la réinsertion professionnelle des personnes ayant survécu au cancer.

Le présent document a été produit pour vous aider à comprendre les besoins des employés reprenant leur travail après un diagnostic de cancer, et à y répondre. Ce guide met l'accent sur quatre mesures clés que toutes les entreprises peuvent prendre pour assurer une réinsertion professionnelle réussie à leurs employés.

Nous fournissons également des liens vers les outils et ressources relatifs aux pratiques d'excellence relevés dans le monde entier, pour vous aider à mettre en place une initiative exhaustive sur le lieu de travail répondant au mieux aux besoins de vos employés et de votre entreprise.



« L'enquête "The 1000 Survivor Study" menée par Cancer Council Queensland a révélé que les difficultés des employés après avoir survécu au cancer perduraient bien après leur diagnostic, la moitié d'entre eux environ ayant confié que cela avait eu un impact négatif sur leur emploi. Parmi les survivants ayant exprimé ces inquiétudes, 12 % ont été victimes de discrimination au travail, 10 % ont été traités de manière indigne, 7 % ont vu leur salaire baisser et près de 6 % pensent qu'ils n'ont pas obtenu un poste en raison de leur diagnostic de cancer ».

**Professeur Jeff Dunn AO, PDG de Cancer Council Queensland et membre du Conseil de l'UICC**

# Que peuvent faire les employeurs sur le lieu de travail pour soutenir les personnes atteintes de cancer ?

Les employeurs peuvent créer une culture d'entreprise où les employés confrontés à un diagnostic de cancer sont conscients qu'ils bénéficieront d'une aide dans leur réinsertion professionnelle leur permettant de s'adapter aux défis relatifs à leur maladie.

1.

## COMPRENDRE LES DÉFIS AUXQUELS SONT CONFRONTÉES LES PERSONNES ATTEINTES DE CANCER

Améliorer la sensibilisation aux conséquences véritables du cancer et à son impact sur le processus de réinsertion professionnelle parmi les cadres commerciaux, les supérieurs hiérarchiques et les collègues peut contribuer à créer une culture d'entreprise axée sur le soutien.

2.

## GARDER LES LIGNES DE COMMUNICATION OUVERTES

Parler aux employés du cancer, des aménagements professionnels, des droits juridiques et des programmes de soutien disponibles sur le lieu de travail pourra leur permettre de prendre le contrôle de leur santé et de leur bien-être.

3.

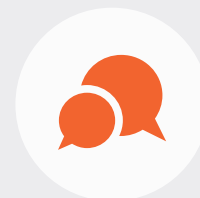
## FAVORISER UN RETOUR AU TRAVAIL FLEXIBLE

Très souvent, les personnes atteintes de cancer ont besoin que leurs employeurs leur accordent certains aménagements, tels que des changements de poste ou de fonctions, pour contribuer à une réinsertion professionnelle réussie.

4.

## PRÉVENIR LA DISCRIMINATION ET LA STIGMATISATION

Dans de nombreux pays, les employeurs ont une obligation légale de procéder à des aménagements professionnels raisonnables pour les personnes atteintes de cancer et de veiller à ce qu'elles ne soient pas désavantagées par rapport aux autres employés.



# COMPRENDRE LES DÉFIS AUXQUELS SONT CONFRONTÉES LES PERSONNES ATTEINTES DE CANCER



Améliorer la sensibilisation aux conséquences véritables du cancer et son impact sur le processus de réinsertion professionnelle est la première étape pour aider les employés à retourner au travail après un diagnostic de cancer.

Les canaux de communication peuvent être utilisés pour informer les cadres supérieurs, les responsables hiérarchiques et les collègues sur les effets des traitements contre le cancer dans le cadre d'une approche plus globale de la gestion de cette maladie sur le lieu de travail, en complément d'autres interventions encourageant les employés à mener un mode de vie sain et productif.

## Former les employés sur l'impact véritable du cancer : Ce que nous savons

- Un traitement contre le cancer peut avoir un impact à la fois physique et émotionnel. Dans une étude menée au Royaume-Uni, 57 % des survivants du cancer qui occupaient un poste lors de leur diagnostic ont dû changer de fonctions voire abandonner leur travail en conséquence de celui-ci. Parmi eux, 43 % n'étaient plus physiquement aptes à travailler et 25 % (un quart) n'étaient plus assez forts sur le plan émotionnel<sup>4</sup>. Pourtant, parvenir à réinsérer professionnellement ces personnes tient un rôle important dans leur rétablissement – un emploi peut restaurer la routine, la stabilité, les liens sociaux et les revenus.
- La fatigue est l'un des effets secondaires les plus communs du cancer et de son traitement<sup>5</sup>. Elle se manifeste différemment selon les patients – certaines personnes ressentent de la fatigue quelques jours par mois à proximité du traitement, tandis qu'elle en touchera d'autres au quotidien. La fatigue affecte le fonctionnement physique, provoquant une détresse émotionnelle et des difficultés de concentration. De petits ajustements au travail, tels que des pauses courtes supplémentaires et de l'exercice, peuvent faire une différence.
- Certains patients cancéreux présentent une altération cognitive liée au traitement. Cette forme généralement modérée de changements cognitifs constatée chez certains patients après une chimiothérapie est parfois désignée « cerveau chimio ». Même ces changements bénins peuvent affecter la mémoire et les niveaux de concentration, et une personne pourra peiner à faire plusieurs choses à la fois<sup>6</sup>. Pour certains employés, un changement de poste ou de responsabilités pourra s'inscrire dans le processus de réinsertion professionnelle.
- Un soutien peut être nécessaire sur le long terme. Pour certaines personnes, un soutien peut s'avérer nécessaire durant de nombreuses années après le diagnostic initial, car elles continuent de vivre avec les répercussions physiques et émotionnelles du cancer. Pour les employés atteints de cancer métastatique, stade le plus avancé de la maladie, ce soutien devra vraisemblablement être continu. Il est important que les employeurs adoptent une approche globale en termes de soutien, se poursuivant au-delà des premiers jours ou des premières semaines après le retour d'un employé au travail.
- Les patients atteints de cancer peuvent se sentir démunis face aux effets physiques et émotionnels de leur traitement. Nous savons que très peu de patients reçoivent le conseil de professionnels de la santé concernant l'impact du traitement contre le cancer sur leurs aptitudes à travailler<sup>4</sup>. Pourtant, beaucoup de survivants souhaitent retrouver un sentiment de contrôle sur leur santé et sur leur bien-être. Pour les employeurs, cela signifie fournir un accès à l'information et aux outils permettant aux patients de gérer leur santé et les aider à mettre en place une assistance répondant à leurs besoins individuels.

---

*Dans une enquête menée au Royaume-Uni auprès de cadres, 56 % des personnes interrogées ont confié que le principal obstacle au soutien des employés atteints de cancer était le manque de connaissances de leurs besoins<sup>3</sup>.*

---



## Ressources

### POUR LES EMPLOYEURS

#### **Workplace Transitions For People Touched By Cancer**

Outil gratuit en ligne visant à favoriser la communication entre les employés et leurs supérieurs sur le sujet du cancer et du travail : Understand side effects: "Chemo Brain" and Fatigue

[www.workplacetransitions.org](http://www.workplacetransitions.org)

#### **Cancer Council Australia**

Working with Cancer – Cancer impacts in the workplace

[www.cancer.org.au](http://www.cancer.org.au)

#### **Cancer + Careers**

Educating yourself on cancer (anglais et espagnol)

[www.cancerandcareers.org](http://www.cancerandcareers.org)

#### **National Business Group On Health**

An employer's guide to cancer treatment and prevention

[www.businessgrouphealth.org](http://www.businessgrouphealth.org)



## Ressources

### POUR LES EMPLOYÉS

#### **Bupa - The Blue Room**

Source d'informations en ligne pour comprendre la vie avec le cancer

[www.theblueroom.bupa.com.au](http://www.theblueroom.bupa.com.au)

#### **Cancer Council Victoria**

Cancer, work and you – A guide for people with cancer, their families and friends

[www.cancervic.org.au](http://www.cancervic.org.au)

#### **GEPAC - Groupe espagnol de patients atteints de cancer**

Alliance à but non lucratif d'associations de patients et d'entreprises membres portant un accent sur l'interaction avec les patients de manière à créer un esprit de communauté au travers d'informations, d'événements et de services, incluant une aide psychologique et juridique, à maintenir l'apparence physique après des changements corporels causés par le cancer et à offrir aux patients une assistance en ligne ou téléphonique.

[www.gepac.es](http://www.gepac.es)

#### **The National Coalition For Cancer Survivorship**

The Cancer Survival Toolbox® est un programme audio gratuit créé par de grands organismes de lutte contre le cancer pour aider les patients à développer des techniques leur permettant de mieux affronter et de mieux comprendre les défis liés à leur maladie. Disponible en anglais et en espagnol.

[www.canceradvocacy.org](http://www.canceradvocacy.org)

#### **LIVESTRONG**

Questions liées à l'emploi

[www.livestrong.org](http://www.livestrong.org)

# GARDER LES LIGNES DE COMMUNICATION OUVERTES



Une communication médiocre peut être un obstacle pour apporter à vos employés le soutien nécessaire à une réinsertion professionnelle efficace. Discuter avec eux d'une modification de leur poste, de leurs droits et obligations juridiques et des programmes de soutien disponibles sur le lieu de travail leur permettra de prendre le contrôle de leur santé et de leur bien-être, tout en facilitant leur réinsertion.

## Mise en place d'un plan de communication

Si un employé décide de parler de son diagnostic de cancer, il est important d'encourager un dialogue ouvert à tous les stades du processus de réinsertion :

- Programmez des rencontres préparatoires avant le retour de l'employé. Points à discuter :
  - Type de soutien fourni par votre organisation et où le trouver. Par exemple, votre lieu de travail fournit-il un accès à un conseiller psychologique gratuit ou procurez-vous des ressources ou des outils pour aider vos employés à faire face aux défis à venir ? Ces services sont-ils disponibles via les Ressources humaines ou son supérieur hiérarchique ?
  - Encouragez votre employé à faire part du type de soutien qui sera nécessaire à son retour au travail. Par exemple, aura-t-il besoin de formules de travail flexible ou d'un retour au travail progressif pour gérer l'impact physique et émotionnel de son diagnostic et du traitement ?
  - Convenez de la meilleure approche pour mettre en place la réinsertion professionnelle de votre employé. La création d'un plan d'aménagement personnalisé avec l'employé établissant des changements de tâches ou de responsabilités, et tout autre aménagement convenu, fait partie intégrante du processus de réinsertion. Pour les employeurs comme pour les employés, il convient d'être ouverts et transparents sur les droits et les obligations, pour que les attentes soient satisfaites de part et d'autre.
- Soyez clair sur les souhaits de votre employé au regard de la confidentialité. Certains employés préfèrent ne pas partager leur diagnostic avec les autres membres de l'équipe et un employeur ne peut pas divulguer cette information sans leur consentement.
- Convenez d'un plan pour communiquer avec votre employé lorsqu'il n'est pas au travail. Il est important pour les employés travaillant de chez eux ou disposant d'horaires flexibles de maintenir la communication et de continuer à participer aux activités professionnelles et sociales le cas échéant. S'entendre sur un plan concernant la meilleure façon et le meilleur moment de communiquer est important pour garder ouvertes les voies de la communication.
- Organisez des consultations régulières sur la gestion de la charge de travail. Après le retour d'un employé au travail, les besoins pourront changer au fil du temps. Il est important d'assurer une communication ouverte et honnête sur tout ajustement nécessaire aux plans de soutien existants.

*Dans une étude récente sur les attitudes du public à l'encontre du cancer et des malades du cancer en Corée, 72 % des personnes interrogées pensaient que les patients ne seraient pas aptes à apporter une contribution à la société<sup>7</sup>.*



« Retourner au travail après un diagnostic de cancer est difficile pour un employé, pour son employeur et pour ses collègues. Il est particulièrement important d'engager un dialogue ouvert et honnête sur les attentes et sur ce qui est ou n'est pas possible en termes d'aménagements du travail, pour éviter tout sentiment d'angoisse ou de ressentiment des parties concernées. La personne qui retourne au travail pourra hésiter quant aux informations à partager avec son employeur et craindra la discrimination. C'est là que des conversations positives et constructives peuvent s'avérer précieuses ».

**Professor Sanchia Aranda, Président élu de l'UICC et PDG de Cancer Council Australia**

## Donnez à vos employés les outils nécessaires pour communiquer efficacement sur le cancer

### Formation des cadres et du personnel des RH

Les cadres et le personnel des Ressources humaines (RH) doivent disposer des connaissances et des ressources nécessaires pour gérer de manière sensible et efficace les employés touchés par le cancer.

Un premier point de départ est de se préparer à la conversation souvent difficile lors de laquelle un employé annonce à son supérieur ou au service des RH qu'il souffre d'un cancer. À ce moment critique, une réaction appropriée peut encourager un dialogue ouvert dès le départ et faciliter la gestion de tout problème éventuel.



## Ressources

### Maggie's & Unum

Returning to work after cancer ~ an employer's guide

[www.resources.unum.co.uk](http://www.resources.unum.co.uk)

### Cancer Council Australia

Role of managers and tips for employers

[www.cancer.org.au](http://www.cancer.org.au)

### Macmillan Cancer Support

Work and Cancer: If you're an employer

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

Les canaux de communication sur le lieu de travail peuvent être utilisés pour fournir du matériel sur les meilleures pratiques (outils et boîtes à outils en ligne ; brochures électroniques et imprimées) afin de guider les cadres dans la gestion de la situation, sur les informations à donner concernant les aides disponibles et sur d'autres questions professionnelles dont ils doivent être conscients, telles que la confidentialité, les droits et les obligations juridiques. Des séances et des ateliers interactifs peuvent aussi être organisés à l'aide d'outils éducatifs conçus pour préparer le personnel des RH et les cadres à gérer le cancer au travail.

## Soutien des collègues

Les cadres et le personnel des RH peuvent également jouer un rôle dans la gestion de l'impact d'un diagnostic de cancer chez des collègues. La réaction de collègues peut varier en fonction de leur expérience avec des membres de leur famille ou des amis atteints de cancer ou même de leurs convictions culturelles sur cette maladie – certains collègues pourront être mal à l'aise à l'idée de travailler avec eux<sup>7</sup>. Grâce à des canaux de communication et des séances interactives sur le lieu de travail, les collègues peuvent bénéficier de matériel conforme aux meilleures pratiques pour les former sur la réaction optimale, ainsi que pour dissiper les mythes courants sur le cancer.



## Ressources

### PARLER DU CANCER

#### Cancer Council NSW

Talking to your employee about cancer:  
The first conversation

[www.cancercouncil.com.au](http://www.cancercouncil.com.au)

#### Macmillan Cancer Support

Cancer at Work: How to talk about cancer at work

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

#### Workplace Transitions For People Touched By Cancer

How to respond to the news

[www.workplacetransitions.org](http://www.workplacetransitions.org)

Support Co-workers

[www.workplacetransitions.org](http://www.workplacetransitions.org)

#### Cancer + Careers

When a Coworker Has Cancer: What to Say

[www.cancerandcareers.org](http://www.cancerandcareers.org)

#### American Cancer Society

When someone you work with has cancer (en anglais et espagnol)

[www.cancer.org](http://www.cancer.org)



## Ressources

### FORMATION

#### Macmillan At Work: Training. Support. Knowledge.

Ateliers ouverts ou en entreprise destinés aux spécialistes des RH et/ou aux cadres.

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

#### Working With Cancer

Séances de formation sur « le travail et le cancer » organisées sur mesure en fonction des besoins d'une organisation. Certaines entreprises optent pour des séances « Déjeuner et Formation » de 60 ou 90 minutes destinées à leurs cadres et aux équipes de RH ; d'autres préfèrent organiser des séances plus longues sur une demi-journée ou encore les inclure dans le cadre de réunions plus vastes portant sur la santé et le bien-être ou sur le droit du travail.

[www.workingwithcancer.co.uk](http://www.workingwithcancer.co.uk)



# CANCER DU SEIN : UNE HISTOIRE À MOITIÉ DITE – ENGAGER LES CONVERSATIONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL



## Travailler avec un cancer du sein

L'enquête « Supporting Workplace Conversations » a été commanditée par Pfizer et Cancer and Careers dans le cadre de l'initiative « Breast Cancer, A Story Half Told ».\* Elle examine l'expérience de plus de 1 000 survivantes du cancer, incluant 189 patientes atteintes de cancer métastatique, stade le plus avancé du cancer du sein, qui ont travaillé ou cherché un emploi depuis leur diagnostic.

L'enquête révèle des messages clés pour les employeurs :

### Les femmes atteintes de cancer du sein accordent une grande valeur au travail

Trois femmes sur quatre interrogées ont confié que le travail contribuait à leur rétablissement, une opinion partagée presque unanimement par les professionnels de santé sondés. Les femmes veulent retourner au travail pour des raisons émotionnelles et financières – pratiquement la moitié des femmes souffrant de cancer métastatique ont cité le désir de « se sentir normales » comme raison de reprendre leur activité.



« Le cancer du sein est un diagnostic qui peut s'accompagner de décisions difficiles en termes de traitement, ainsi que de décisions de vie, notamment celle de continuer à travailler pendant le traitement », explique le Dr. Julia Perkins Smith, Directrice médicale, Directrice pour U.S. Breast Cancer, service oncologie chez Pfizer. « Comme le révèle cette enquête, travailler offre un bénéfice à la fois financier et émotionnel pour ces femmes, qui subissent des traitements continus et peuvent avoir le désir de maintenir un sentiment de normalité même face à une maladie difficile ».

**Dr. Julia Perkins Smith, Directrice médicale, Directrice pour U.S. Breast Cancer, service oncologie chez Pfizer**

### Le soutien des employeurs est crucial.

Le soutien des employeurs est essentiel pour aider les femmes atteintes de cancer du sein à s'épanouir sur le lieu de travail, mais il reste beaucoup à faire dans ce domaine. Deux-tiers des oncologues et des professionnels de santé non médicaux interrogés estiment que des améliorations sont nécessaires dans le milieu professionnel pour mieux aider les femmes à faire face au cancer du sein et à son traitement, ainsi que la mise en place d'un soutien accru au plan juridique. Un écart important était également constaté entre les ressources disponibles, selon les femmes atteintes de cancer du sein, et celles fournies, selon les employeurs :

### Ressources spécifiques, conseil et éducation sur le travail pendant ou après le traitement



Employeurs **66 %** / Femmes atteintes de cancer du sein **8 %**

### Disponibilité d'un groupe de soutien sur le lieu de travail



Employeurs **58 %** / Femmes atteintes de cancer du sein **6 %**

### Aménagements spécifiques du poste (tels que des pauses supplémentaires ou des dispositions temporaires)



Employeurs **73 %** / Femmes atteintes de cancer du sein **22 %**

### Une meilleure communication peut aider les femmes atteintes de cancer du sein à s'épanouir dans le cadre de leur travail

La mauvaise communication peut expliquer la différence de perspective entre les femmes atteintes de cancer du sein et leurs employeurs. Les employeurs peuvent surévaluer ce qu'ils fournissent ou les femmes ne sont pas toujours conscientes de ce qui est disponible. La majorité des femmes interrogées n'avaient discuté avec personne au travail des aménagements professionnels (51 %), des droits juridiques (72 %) ou des programmes pour les aider à faire face à la maladie (73 %).

\*Enquête commanditée par Pfizer et Cancer and Careers, menée en ligne par Harris Poll du 9 au 23 juin 2014. L'enquête a été réalisée auprès de 1 002 patientes et survivantes de cancer du sein âgées de plus de 18 ans qui avaient travaillé ou étaient à la recherche d'un emploi depuis leur diagnostic (189 parmi elles étaient atteintes de cancer du sein métastatique) ; séparément, 102 employeurs (ressources humaines, responsables des prestations sociales ou cadres chargés de ces responsabilités) dans des entreprises de plus de 5 employés aux États-Unis ; 100 oncologues ; 100 infirmiers en oncologie/ infirmiers praticiens, infirmiers pivot et assistants médico-sociaux prenant en charge les patients cancéreux. Reproduction autorisée. Tous droits réservés.

# FAVORISER UN RETOUR AU TRAVAIL FLEXIBLE



Les employeurs peuvent encourager le retour au travail en communiquant aux employés les politiques de l'entreprise en matière de réinsertion professionnelle et ils procéderont à des aménagements raisonnables pour aider les employés atteints de cancer à s'adapter aux défis que présente leur maladie.

Des aménagements minimes des tâches, des horaires et des responsabilités peuvent suffire à assurer une transition en douceur. Quelques exemples de ce que votre organisation peut fournir :

- Favoriser un retour au travail progressif – être aussi souple que votre entreprise le permet pour aider une personne à disposer du temps nécessaire pour reprendre son activité
- Convenir avec l'employé d'un changement de fonctions (par ex. un « allègement des tâches ») ou de responsabilités. Cela peut se faire à titre temporaire ou permanent, voire impliquer un changement de poste par commun accord
- Modifier les objectifs de rendement
- Prévoir des pauses supplémentaires pour gérer la fatigue et/ou offrir des horaires de travail flexibles
- Répondre aux besoins physiques différents sur le lieu de travail, en s'adaptant le cas échéant aux changements en termes de mobilité ou de capacités physiques, telles que des difficultés à monter les escaliers
- Adopter une approche flexible lorsque l'employé doit s'absenter du travail pour des rendez-vous médicaux, des séances de rééducation ou de soutien psychologique. Cela inclut la participation aux groupes de soutien et programmes d'accompagnement

Parmi les autres services d'assistance à envisager, la mise en place sur le lieu de travail d'un conseil psychologique gratuit avec un professionnel de santé, la création avec les employés d'un groupe de soutien relatif au cancer, d'un réseau social ou d'un programme d'accompagnement, ou encore l'extension des congés allant au-delà des dispositions statutaires. Encourager le recyclage si l'employé ne peut pas reprendre ses fonctions d'origine, voire fournir une aide pour trouver un autre emploi si les fonctions actuelles ne sont plus adaptées peut également être envisagé.

## Des personnes différentes ont besoin d'une aide différente à des moments différents

Souvent, les types d'aménagements nécessitent des changements dans la durée. Il est important de poursuivre la conversation avec votre employé pour décider de la meilleure façon de gérer sa charge de travail.

## Les aidants doivent également bénéficier de flexibilité au travail

Beaucoup d'aidants de personnes atteintes de cancer pratiquent une activité professionnelle et ce rôle double entre soins et travail peut imposer des tensions et un stress importants sur ces employés. Ils sont souvent confrontés aux mêmes préoccupations que les patients, c'est-à-dire la nécessité de s'absenter du travail pour prodiguer des soins, ainsi qu'un transfert des responsabilités, tel que des changements de garde d'enfants et des tâches domestiques<sup>8</sup>. Les employés peuvent apporter un soutien en élargissant aux aidants les politiques en termes d'aménagement du travail, en leur permettant de prendre des congés prolongés et en leur offrant un accès aux ressources disponibles, telles que les services de conseil psychologique sur le lieu de travail.



*Lorsque j'ai subi une greffe de moelle osseuse, mon collègue a assumé mon rôle. J'ai parfois travaillé depuis l'hôpital, mais j'ai pris 2-3 mois d'arrêt maladie avant de reprendre mes fonctions.*

**Cancer, Work and You, Cancer Council Victoria<sup>9</sup>**



## Ressources

### **Maggie's & Unum**

Creating a graduated return to work (GRTW) plan  
[www.resources.unum.co.uk](http://www.resources.unum.co.uk)

### **Macmillan At Work**

Macmillan at Work procure une gamme de formations spécialisées, d'options de conseil et de ressources pour venir en aide aux employeurs, y compris un bulletin électronique et une boîte à outils gratuite sur le travail et le cancer

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

Directives sur les programmes d'accompagnement : Directives développées avec les employeurs et les personnes touchées par le cancer, conçues pour aider les organisations à mettre en place un système d'accompagnement sur le lieu de travail.

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

### **Cancer Council NSW**

Soutien des aidants en activité

[www.cancerCouncil.com.au](http://www.cancerCouncil.com.au)

Décès et deuil

[www.cancerCouncil.com.au](http://www.cancerCouncil.com.au)

## Lorsqu'un employé est atteint d'un cancer avancé

Parfois, des employés sont atteints d'un cancer avancé. Cela signifie que leur maladie a continué d'évoluer malgré les traitements ou qu'ils ont reçu un diagnostic à un stade avancé. Le cancer avancé est souvent incurable mais grâce à des soins et un soutien adaptés, beaucoup de personnes peuvent continuer à travailler pendant des mois voire des années, et un grand nombre d'entre elles doivent ou veulent travailler. Et si la loi du travail dans de nombreux pays permet à une personne malade de continuer à travailler aussi longtemps qu'elle le souhaite, les aspects pratiques et émotionnels peuvent être particulièrement difficiles et éprouvants pour l'employé lui-même, son employeur et ses collègues.

Une communication ouverte est essentielle. Les cadres et les responsables des RH doivent engager un dialogue franc avec leur employé sur la mise en place d'aménagements raisonnables lui permettant de rester en activité. L'employeur et l'employé doivent tous deux être préparés pour voir la situation évoluer au fil du temps, par conséquent, solliciter l'aide d'un spécialiste de la santé au travail peut être important. Les cadres et les responsables des RH doivent également être prêts à parler aux membres de l'équipe psychologiquement éprouvés par la maladie incurable de leur collègue, ainsi qu'à gérer les aspects pratiques, tels que le partage des responsabilités.

# PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DE LA STIGMATISATION



Les mesures prises par les employeurs peuvent réduire les préjudices qui font obstacle à la réinsertion professionnelle réussie d'une personne atteinte d'un cancer.

Les patients cancéreux de plusieurs pays déclarent avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail et ils cachent souvent leur diagnostic par crainte de perdre leur emploi ou de ne pas être en mesure d'en trouver un nouveau. Les personnes qui retournent travailler peuvent aussi subir des préjugés et des idées fausses concernant leur rendement, ou des présomptions quant aux absences nécessaires pour le traitement ou la rééducation. Souvent, elles ignorent les droits ou les obligations juridiques de leur employeur.

En tant qu'employeur, vous devrez connaître vos obligations pour éviter toute discrimination au travail et mettre en place des politiques assurant que les employés atteints de cancer et leurs aidants ne sont pas désavantagés dans le recrutement, dans leurs fonctions et lors de leur réinsertion professionnelle<sup>11</sup>. Les employeurs doivent également être conscients de leurs obligations juridiques face aux actions de leurs employés, si ces derniers traitent un collègue touché par le cancer d'une manière injuste.

Même si la loi varie selon les pays, dans certains d'entre eux, le cancer est considéré comme un handicap selon la législation nationale de lutte contre les discriminations, ce qui signifie que les employeurs sont dans l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables pour permettre à un employé de continuer à travailler de manière efficace. Le personnel des RH et les cadres doivent être informés des législations et des politiques nationales sur l'égalité des chances et sur les discriminations sur le lieu de travail, ainsi qu'être prêts à en discuter avec leur employé.

## Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination se présente sous plusieurs formes.

- La discrimination directe – cela signifie, traiter une personne atteinte de cancer de manière moins favorable qu'une personne en bonne santé, par exemple, lui refuser un emploi ou une promotion en raison de son diagnostic ou de ses antécédents de cancer.
- La discrimination indirecte – cela signifie, traiter une personne atteinte de cancer de la même manière qu'une personne en bonne santé, avec les conséquences que la personne touchée par le cancer se retrouve désavantagée car elle n'est pas en mesure de participer ou de se conformer aux conditions du milieu professionnel. Par exemple, exiger que des employés d'usines ou dans un poste commercial restent debout toute la journée, sachant que le cancer rend la station debout pénible pendant de longues périodes, peut constituer une discrimination indirecte.

Les employés atteints de cancer ont le droit de ne pas être harcelés ou intimidés par leurs supérieurs, leurs collègues ou leurs clients. Cela peut inclure des remarques humiliantes ou injurieuses, l'intimidation ou l'exclusion<sup>12</sup>.



*Je fais partie des chanceux qui ont été traités merveilleusement par un patron formidable qui avait l'expérience des cancers et qui a fait tout son possible pour que je m'intègre toujours aussi bien à l'équipe. Je ne souhaitais pas, et ne souhaite toujours pas, que les personnes qui n'ont pas besoin d'être informées soient au courant de mon cancer, car je pourrais devenir inemployable si mon état est connu parmi les recruteurs potentiels.*

**« Making the law work better for people affected by cancer », commentaire non publié<sup>11</sup>.**

*Lors d'une récente enquête mondiale, seule une personne interrogée sur dix a confié qu'elle préviendrait son employeur en cas de diagnostic de cancer, par crainte de discrimination et de stigmatisation<sup>10</sup>.*



## Ressources

### **Commission américaine pour l'égalité des chances au travail (EEOC)**

Questions & Answers about Cancer in the Workplace and the Americans with Disabilities Act (ADA)

[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

### **McCabe Centre For Law & Cancer, Cancer Council Victoria.**

Making the law work better for people affected by cancer.

[www.mccabecentre.org](http://www.mccabecentre.org)



*J'aurais pu prendre quelques semaines de rétablissement supplémentaires à l'époque, mais mon employeur m'a soutenu et permis de travailler sur un horaire réduit pendant une courte période. J'ai désormais repris mon activité à plein temps. J'ai besoin de travailler pour l'aspect social et pour mon bien-être. Je suis solide sur le plan mental, mais physiquement, c'est autre chose. Je suis en contact avec mes supérieurs pour qu'ils me permettent de travailler de la maison de manière à gérer ma condition et alléger mes douleurs et, je l'espère, conserver mon emploi à plein-temps.*

**LIVESTRONG, non publié**



*« Tous les employés doivent avoir le droit d'être traités avec dignité et respect à tout moment – en particulier ceux qui retournent au travail après un cancer. Pour les soutenir, une approche de tolérance zéro doit être adoptée vis-à-vis de la stigmatisation et de la discrimination, et renforcée aux plans individuel et organisationnel. Les cadres de toute entreprise doivent aborder chacun des cas de manière unique et individuelle. Au vu des tendances actuelles, avec un nombre accru de personnes reprenant le travail avec ou après un cancer, assurer que ces personnes bénéficient d'un soutien est essentiel à leur rétablissement et cela permet aux entreprises de maintenir la productivité et l'engagement de leur effectif.*

**Dr. Fiona Adshead, responsable santé publique & bien-être chez Bupa**

## RÉFÉRENCES :

---

1. Ferlay J, Soerjomataram I, Ervik M, et al. (2013). GLOBOCAN 2012 v1.0, Cancer Incidence and Mortality Worldwide: IARC CancerBase No. 11 [Internet]. Lyon : Centre international de Recherche sur le Cancer. Disponible en anglais sur : <http://globocan.iarc.fr>, consulté le 2 octobre 2015.
2. Macmillan Cancer Support. Managing Cancer in the Workplace. <http://www.macmillan.org.uk/Cancerinformation/Livingwithandaftercancer/Workandcancer/Supportformanagers/Employersguide/Managingoverview.aspx>. Visité : 12 septembre 2015
3. Macmillan Cancer Support. Enquête YouGov en ligne effectuée auprès de 2 281 cadres au Royaume-Uni. Le travail sur le terrain a été réalisé du 26 juillet au 9 août. L'enquête a été menée en ligne. Les chiffres ont été pondérés et sont représentatifs au plan régional de tous les adultes au Royaume-Uni (âgés de 18 ans ou plus).
4. Macmillan Cancer Support. Enquête YouGov en ligne effectuée auprès de 1 740 adultes atteints de cancer au Royaume-Uni. Le travail sur le terrain a été réalisé du 26 juillet au 9 août 2010. Les résultats n'ont pas été pondérés.
5. National Cancer Institute : General information about fatigue. <http://www.cancer.gov/about-cancer/treatment/side-effects/fatigue/fatigue-pdq>
6. Cancer Research UK. Chemo brain. <http://www.cancerresearchuk.org/about-cancer/cancers-in-general/cancer-questions/chemo-brain>
7. Cho J, Smith K, Choi E-K, et al. (2013). Public attitudes toward cancer and cancer patients: a national survey in Korea. *Psycho-Oncology*, 22:605-13.
8. Girgis A, Lambert S, Johnson C, et al. (2013). Physical, Psychosocial, Relationship, and Economic Burden of Caring for People With Cancer: A Review. *J Oncol Practice*, 9, 197-202.
9. Cancer Council Victoria. Cancer, Work and You – A guide for people with cancer, their families and friends. <http://www.cancervic.org.au/downloads/booklets/Cancer-Work-and-You.pdf>
10. LIVESTRONG. (2011). Cancer Stigma and Silence Around the World: A LIVESTRONG Report. Austin: LIVESTRONG. <http://www.livestrong.org/What-We-Do/Our-Actions/Programs-Partnerships/Anti-Stigma-Campaign>
11. McCabe Centre for Law & Cancer, Cancer Council Victoria. (2013). Making the law work better for people affected by cancer. Melbourne: McCabe Centre for Law & Cancer.
12. Cancer Council NSW. Working during cancer treatment and recovery. <http://www.cancercouncil.com.au/31271/b1000/cancer-work-you-47/working-during-cancer-treatment-and-recovery/#dMHmPfc29xMVaWJ6.99>
13. Partenariat canadien contre le cancer (2012). Retour au travail : Contributions du partenariat à la base de connaissances sur la survie. [http://www.cancerview.ca/idc/groups/public/documents/webcontent/rtw\\_literature\\_review.pdf](http://www.cancerview.ca/idc/groups/public/documents/webcontent/rtw_literature_review.pdf)



**Union for International Cancer Control**  
**Union Internationale Contre le Cancer**  
62 route de Frontenex • 1207 Genève • Suisse  
Tél +41 (0)22 809 1811 Fax +41 (0)22 809 1810  
Courriel info@uicc.org • www.uicc.org

**Bupa**  
15 - 19 Bloomsbury Way, London, WC1A 2BA, Royaume-Uni  
www.bupa.com • @bupa

