

## ACTIONS TRANSVERSALES – DURANT TOUT LE PROCESSUS DE RETOUR AU TRAVAIL

- Vous assurer que les acteurs impliqués dans le retour au travail aient une bonne connaissance des procédures à suivre et des actions à poser.
- Soutenir le travailleur dans son processus de réadaptation en évaluant ses capacités et ses besoins.
- Évaluer les facteurs de risque psychosociaux liés au milieu de travail qui pourraient nuire au retour au travail.
- Connaître les ressources en santé mentale disponibles pour le travailleur.
- Vous assurer du respect de la réglementation en matière de gestion de la présence au travail et des aménagements possibles au sein de l'organisation.
- Faire un suivi de l'évolution de la santé du travailleur afin d'atteindre l'objectif d'un retour au travail durable.
- Connaître la convention collective relative au retour au travail des employés de l'organisation.
- Connaître les lois relatives à la confidentialité des informations personnelles ainsi que les stratégies pour réduire la stigmatisation de certaines conditions médicales.
- Informer/Former les acteurs aux enjeux en santé mentale (p. ex., signes avant-coureurs, gestion du stress, gestion des symptômes) et aux avantages des aménagements de travail.

### Phase 1

- Prendre contact avec le travailleur en absence maladie (p. ex., par téléphone ou par courriel si l'employé a déjà été contacté par l'organisation).
- Présenter au travailleur le programme de retour au travail et le rôle du CORAT.
- Clarifier les attentes mutuelles et la nature de votre relation avec le travailleur.
- Entamer une première évaluation de l'environnement de travail du travailleur (p. ex., poste, relation de travail).
- Évaluer le soutien dont bénéficie le travailleur (p. ex., famille, amis).



## Phase 2

- Contacter le travailleur (p. ex., en face à face, par téléphone, par visioconférence) dans les 8 premières semaines de son absence maladie pour identifier les facteurs qui favorisent ou gênent son retour au travail, notamment ceux liés à la santé physique et mentale, au poste et à l'environnement de travail.
- Cibler les acteurs qui prendront part au processus de retour au travail et clarifier aux personnes concernées leurs rôles et attentes.
- Reconnaître les problèmes psychologiques (p. ex., symptômes dépressifs, pensées suicidaires) qui exigent une consultation rapide ou qui nécessitent de référer le travailleur à un spécialiste (p. ex., psy).
- Identifier les appréhensions du travailleur à propos du traitement / de la réadaptation.
- Informer les acteurs du retour au travail du nouveau pronostic de retour au travail du travailleur s'il y a lieu.
- Assurer un environnement « sécuritaire / sécurisé » lors des échanges entre le travailleur et les autres acteurs du retour au travail.
- Encourager le travailleur à s'engager dans des activités orientées vers la récupération progressive de ses fonctions cognitives (p. ex., en effectuant des tâches quotidiennes pendant l'absence maladie, en proposant des activités ménagères liées aux fonctions cognitives de son poste).
- Accompagner le travailleur pour qu'il remarque et apprécie ses forces.
- Prendre en compte les circonstances personnelles du travailleur dans la préparation du retour au travail (p. ex., situation personnelle, distance entre le domicile du travailleur et son lieu de travail).
- Tenir compte du diagnostic médical et des limitations fonctionnelles dans la planification du retour au travail du travailleur.
- Travailler avec le travailleur sur la notion de divulgation du trouble mental / psychique en milieu de travail en considérant les avantages (p. ex., accès à des aménagements du travail) et inconvénients (p. ex., devenir l'objet de stigmatisation sociale) qui y sont associés.
- Préparer une réunion pour développer le plan de retour au travail après avoir discuté au préalable des modalités avec le travailleur, le supérieur immédiat et le médecin de famille (d'autres acteurs comme les collègues du travailleur et le syndicat peuvent aussi être approchés).
- Préparer la discussion entre le supérieur immédiat et le travailleur sur la question des aménagements de travail (p. ex., analyser la charge de travail, dresser la liste des tâches habituelles selon la description du poste).
- Identifier les tâches qui conviennent aux capacités du travailleur.
- Analyser les besoins d'aménagement de travail pour dégager ceux qui sont possibles/faisables (p. ex., selon les capacités du travailleur et des demandes de son poste).
- Vérifier avec le supérieur immédiat la faisabilité de l'aménagement du poste de travail lors du retour du travailleur.
- Coordonner les aménagements de travail avec les ressources humaines, le supérieur immédiat et le travailleur (si nécessaire, contacter et rencontrer chaque partie prenante séparément).
- Veillez à la cohérence des informations communiquées aux différents acteurs quant à la date de retour au travail du travailleur.
- Organiser des réunions préparatoires, quelques jours avant la date de retour au travail convenue avec le travailleur et le médecin de famille :
  - avec le travailleur seulement pour discuter de ses éventuelles préoccupations.
  - avec le supérieur immédiat seulement (si nécessaire).
  - avec le travailleur et le supérieur immédiat pour s'assurer de la mise place du plan de retour au travail.

## Phase 3

- Assurer la présence et la disponibilité du supérieur immédiat (ou d'un représentant) lors du premier jour du retour au travail du travailleur.
- Être attentif à la santé du travailleur lors de son retour au travail et lui offrir son soutien si nécessaire.
- Faire le suivi du plan de retour au travail avec tous les acteurs concernés et l'ajuster selon l'évolution et les besoins du travailleur (p. ex., revoir les aménagements du travail, la charge de travail).
- Rester disponible pour le travailleur et son supérieur immédiat en proposant d'éventuelles rencontres afin d'évaluer la réintégration au travail (p. ex., reprise des activités de travail, fonctionnement) et discuter des préoccupations qui ont pu survenir lors du retour du travailleur.
- Faire un suivi du travailleur (suggestion de 3 semaines) après le retour au travail à temps plein.
- Soutenir le travailleur si son état de santé se détériore.
- Accompagner le travailleur et le supérieur immédiat en utilisant au besoin les ressources organisationnelles disponibles, matérielles et humaines.