

ACTIONS TRANSVERSALES – DURANT TOUT LE PROCESSUS DE RETOUR AU TRAVAIL

- Déterminer si le travailleur répond aux critères de son contrat d'invalidité et s'il peut bénéficier de prestations.
- Évaluer si les interventions planifiées sont pertinentes pour favoriser le retour au travail du travailleur.
- Être en contact régulier (p.ex., aux 3-4 semaines) avec le travailleur, notamment lorsqu'il y a un risque d'arrêt maladie de longue durée.
- Mettre à jour son dossier régulièrement en fonction des informations médicales, sociales et professionnelles recueillies.
- Fournir des explications claires et factuelles au travailleur concernant son contrat d'assurance et ce qui est sous-jacent.
- Adopter une approche intégrée de la gestion de la condition de santé du travailleur, tout en tenant compte de ses particularités et en collaborant avec le supérieur immédiat.
- Rédiger un plan de retour au travail avec les travailleurs en absence maladie de longue durée, en collaboration avec d'autres acteurs clés (p. ex., supérieur immédiat, syndicat).
- Connaître les facteurs prédictifs du retour au travail des travailleurs en absence maladie.

Phase 1

- Écouter le travailleur et s'intéresser à sa santé, notamment lors du premier contact.
- Examiner la liste des symptômes et des limitations fonctionnelles identifiés par le travailleur et son médecin de famille ou un autre professionnel de la santé.
- Tenir compte de la durée de l'absence maladie prescrite par le médecin de famille du travailleur.
- Recourir à l'expertise d'un psychologue, d'un psychiatre ou d'un expert médical si nécessaire (p.ex., médecin conseil).
- Vous référer au PAE et autres services disponibles.
- Rappeler au travailleur que l'absence maladie est réglementée et doit être justifiée.



Phase 2

- Communiquer au travailleur les informations relatives à l'accompagnement offert par l'organisation (p.ex., le CISSS, CIUSSS).
- Rappeler au travailleur les termes et conditions de la convention collective (p. ex., phases, types d'invalidité).
- Rencontrer ou contacter le travailleur et faire le suivi de façon régulière (p. ex., aux 3 à 4 semaines), avec ou sans le supérieur immédiat, les professionnels de la santé ou leurs représentants.
- Offrir du soutien et des conseils au travailleur en absence maladie (p. ex., aide pour les démarches administratives).
- Discuter avec le travailleur et le supérieur immédiat de la possibilité de mettre en place des aménagements de travail dès les premières semaines de l'absence maladie.
- Encourager le travailleur à reprendre progressivement les tâches de la vie quotidienne et domestique.
- Proposer au travailleur de consulter des professionnels en santé mentale (p.ex., PAE).
- Communiquer avec les professionnels de la santé pour connaître la nature, la durée et le coût des interventions envisagées.
- Proposer un plan de réadaptation professionnelle au besoin.
- Vous assurer que le plan de réadaptation professionnelle épouse les critères et règlements de l'assurance salaire de la convention collective et les pratiques organisationnelles.
- Proposer, le cas échéant et si nécessaire, une rencontre sur le lieu de travail avec le travailleur, l'employeur et le conseiller en réadaptation.
- Privilégier une approche multidisciplinaire concernant les questions d'évaluation de l'état de santé de l'employé (multidiagnostic).
- Partager avec les personnes clés les informations relatives aux conditions d'un plan de retour au travail et aux aménagements éventuels.
- Transmettre, si nécessaire, les informations recueillies auprès du travailleur à son psychologue / psychothérapeute (p. ex., antécédents médicaux, rapports médicaux antérieurs) dans la mesure où le travailleur l'autorise.
- Consulter, lorsque l'état du travailleur s'améliore, un professionnel de la santé pour évaluer le fonctionnement du travailleur et les obstacles perçus à son retour au travail (en collaboration avec les ergothérapeutes).
- Considérer les évaluations de l'état de santé du travailleur pour envisager une éventuelle prolongation de l'absence maladie (en collaboration avec la gestionnaire du service).
- Proposer au travailleur, lorsque les limitations fonctionnelles persistent, un retour au travail avec des aménagements possibles, ou vérifier avec l'équipe de dotation ou la liste de rappel si un autre poste est disponible dans l'organisation (processus de relocalisation).
- Vérifier si le poste est toujours disponible (p.ex., sur la liste de rappel) si le travailleur est considéré apte à reprendre son travail, afin de mettre en place les aménagements requis.
- Considérer l'implantation des aménagements dans le milieu de travail selon un point de vue médical (p. ex. prioriser la santé du travailleur), tout en collaborant avec les autres acteurs (p. ex., supérieur immédiat).
- Assurer le rôle d'intermédiaire entre le professionnel de la santé et le gestionnaire pour la mise en place des aménagements de travail, au besoin.
- Prendre toute décision concernant le retour au travail du travailleur de concert avec les autres intervenants impliqués dans le dossier et selon ce qui est prévu dans la convention collective (p. ex., professionnels de la santé, gestionnaire).
- Analyser les limitations fonctionnelles et les symptômes du travailleur en tenant compte de la nature du poste, des responsabilités qui s'y rattachent et des aménagements de travail proposés.
- Amorcer le retour au travail du travailleur (progressif ou non), ou prolonger l'absence maladie en fonction des résultats de l'analyse des caractéristiques du travailleur et de son environnement de travail (en collaboration avec l'ergothérapeute).
- Faciliter les interventions de réorientation professionnelle si le travailleur présente des limitations permanentes.

Phase 3

- Favoriser la communication entre les intervenants du retour au travail, notamment pour la circulation des informations relatives aux limitations fonctionnelles et aux demandes d'aménagements dans le milieu de travail (en collaboration avec les autres acteurs impliqués).