



# Soutenir les employeurs face aux complexités du retour au travail

---

Présenté par Samia Jarjoura  
ReedGroup

# ORDRE DU JOUR

---

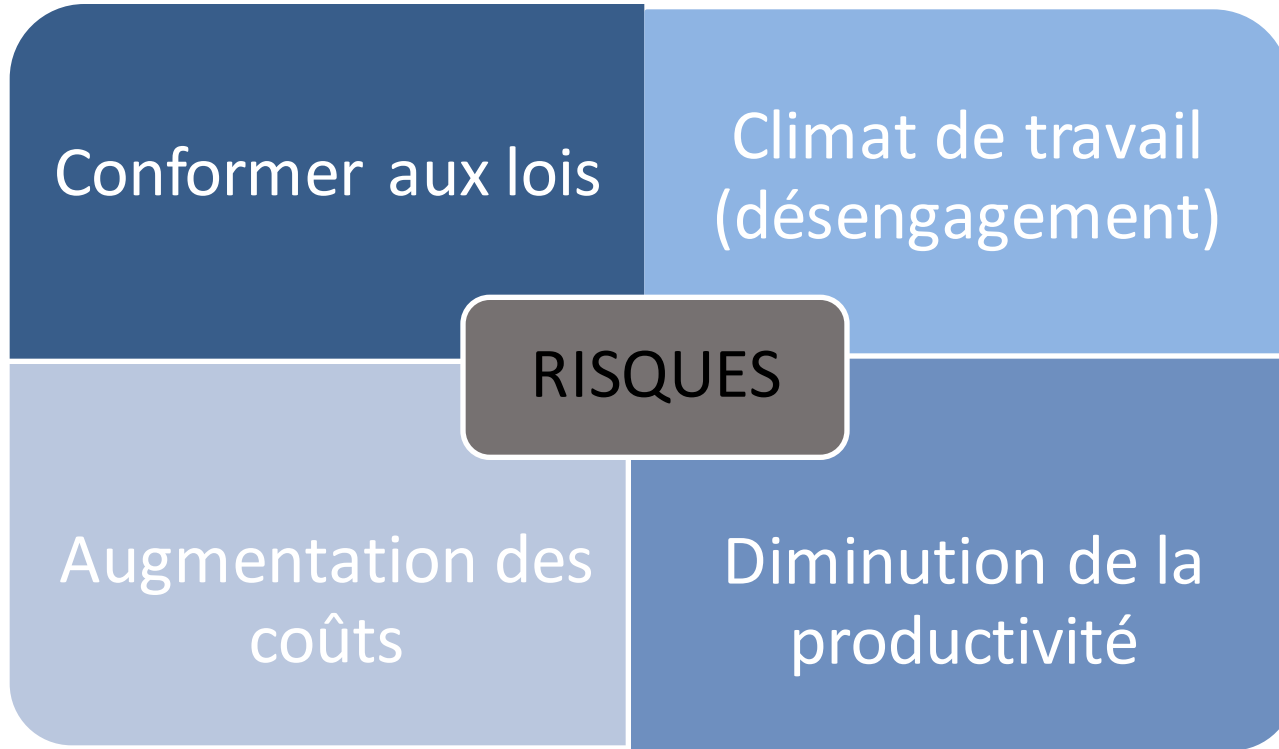
- BREF SOMMAIRE DU DEVOIR D'ACCOMMODEMENT ET DES OPTIONS DE RETOUR AU TRAVAIL
- IDENTIFICATION D'UN RETOUR AU TRAVAIL COMPLEXE
- PLANIFICATION DU RETOUR AU TRAVAIL
- PRÉVENTION DES RECHUTES
- CONCLUSION

# Pourquoi devons-nous promouvoir l'accommodement?

---

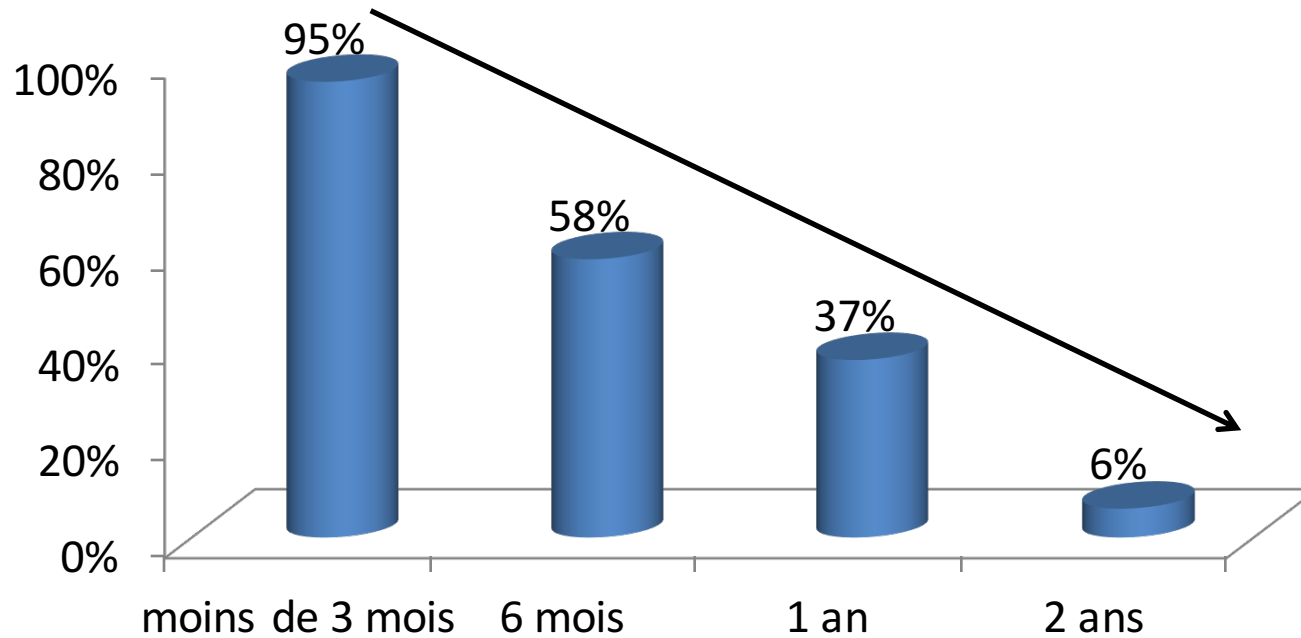
■ Pourquoi devons-nous  
promouvoir  
l'accommodement?

# POURQUOI PROMOUVOIR L'ACCOMMODEMENT ET LES MEILLEURES PRATIQUES DE RETOUR AU TRAVAIL?



Pourquoi promouvoir l'accommodement et les meilleures pratiques de retour au travail?

# IMPACT DE LA DURÉE DE L'ABSENCE SUR LE RETOUR AU TRAVAIL



# LE DEVOIR D'ACCOMMODEMENT... BREF RAPPEL

---

## Ce que vous devez savoir...

- Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour accommoder les employés ayant un handicap (p. ex. horaires flexibles, modification des tâches) tant que l'accommodement ne constitue pas une contrainte excessive, comme :
  - Coût déséquilibré payé par l'employeur
  - Risques additionnels pour la santé et la sécurité au travail
  - Tribulation d'équité entre les employés
  - Contre les conventions collectives négociées
- Il est obligatoire de faire tous les efforts nécessaires pour accommoder un employé malade ou blessé et documenter tous les efforts/recherches/notes de réunion dans le dossier de l'employé
- L'accommodement devrait être considéré pour les employés qui reviennent d'une absence prolongée et ceux qui sont encore au travail, mais qui ont des difficultés en raison d'une condition médicale

# LES DIFFÉRENTES OPTIONS DE RETOUR AU TRAVAIL

---

- Le gestionnaire et/ou les intervenants désignés doivent évaluer toutes les possibilités réalistes et raisonnables pour accommoder le retour au travail d'un employé ayant un handicap. Les options, qui sont offertes en fonction de la hiérarchie ci-dessous, doivent être conformes à la législation, les conventions collectives et les politiques en place :
  - Réintégrer l'employé dans la même position, sans modification (régulière)
  - Réintégrer l'employé dans la même position, avec modifications mineures
  - Faciliter un retour au travail progressif ou un travail modifié (assignation temporaire)
  - Retourner l'employé à un autre poste respectant les compétences et des capacités fonctionnelles de l'employé tout en répondant aux besoins opérationnels de l'organisation
  - Envisager de la formation pour permettre à l'employé de remplir une autre position dans l'organisation

# Retour au travail complexe – Comment réussir?

---

Retour au travail  
complexe – Comment  
Réussir?



# QUE PEUT-ON CONSIDÉRER COMME ÉTANT « COMPLEXE »?

---

- Présence d'une barrière non-médicale reliée à un conflit au travail, problème de performance ou difficultés interpersonnelles
- Restrictions/limitations fonctionnelles reliées à un trouble d'ordre psychologique
- Retour au travail « forcé » à la suite d'un refus de la demande de prestations
- Restrictions/limitations fonctionnelles non-précises, ambiguës
- Restrictions permanentes
- Seconde tentative de retour au travail à la suite d'une rechute

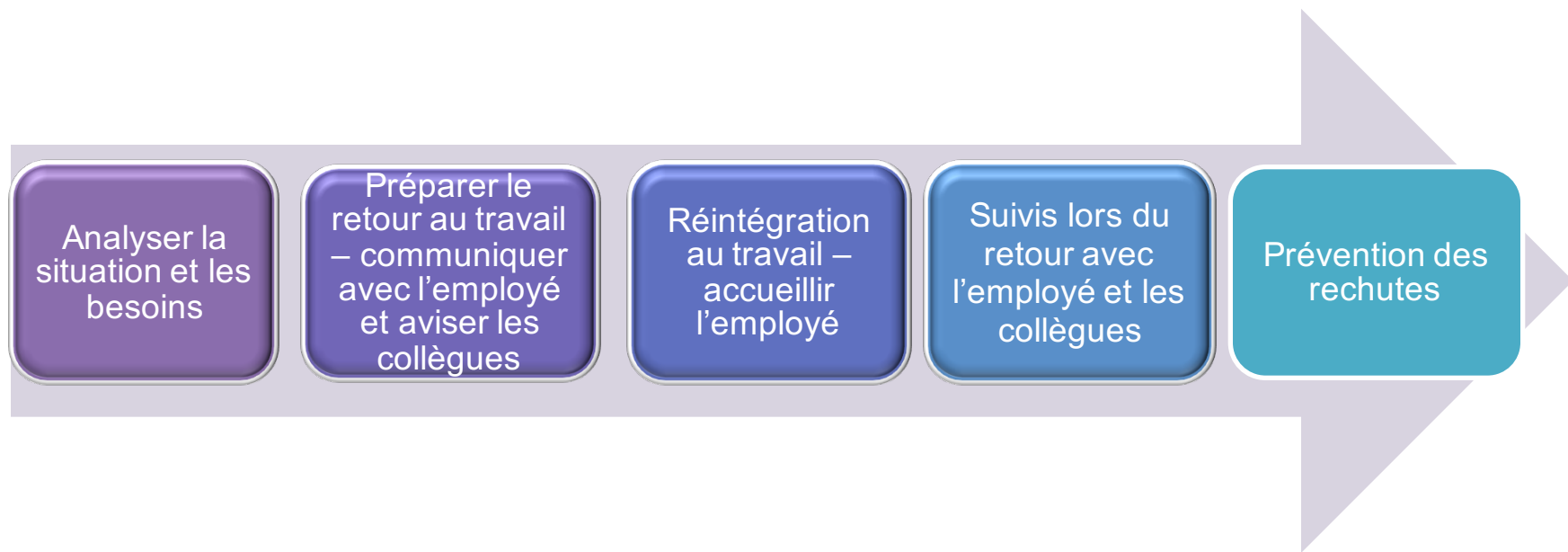
# LES RESSOURCES/OUTILS DISPONIBLES

---

- Fournisseur de services en gestion des invalidités (assureurs ou fournisseurs spécialisés)
- Spécialiste en retour au travail (médiation, conseiller en réadaptation...)
- Programme d'aide aux employés
- Médecins-conseils
- Expertise médicale indépendante/Évaluation des capacités fonctionnelles
- Syndicat

# PLANIFIER LE RETOUR AU TRAVAIL

---



# PRÉVENTION DES RECHUTES

---

- Maintenir un bon climat de travail lors d'un processus de retour au travail
- Effectuer des suivis réguliers avec l'employé ainsi qu'avec des collègues
- Recommander l'employé au Programme d'aide aux employés (PAE)
- Assurez-vous que l'employé ait accès à une formation adéquate pour performer dans son travail
- Mettre en place un programme « Peer to Peer »
- Clarifier les attentes et les ajuster, si nécessaire
- Offrir une formation aux gestionnaires et RH sur les stratégies d'accommodement, l'identification des signes précurseurs ainsi que sur les outils et les ressources disponibles

# Conclusion

---

# CONCLUSION – MEILLEURES PRATIQUES EN GESTION DU RETOUR AU TRAVAIL

---

- 1 | Les accommodements peuvent être considérés avant une absence du travail afin d'éviter une réclamation en invalidité
- 2 | Soyez conscient des obstacles au retour au travail et des conflits existants ou potentiels pouvant influencer les chances de succès
- 3 | Les limitations/restrictions ainsi que les dates de début/fin et la cédule de travail doivent être clairement communiquées dès le départ
- 4 | Ne gardez pas l'équipe de travail dans l'ombre. Rencontrez l'équipe et apportez un soutien approprié et assurez la collaboration entre les membres de l'équipe
- 5 | Soyez positif, empathique, équitable et solidaire, mais clair sur vos attentes
- 6 | Le travail modifié/assignation temporaire doit être significatif et productif, en étant accompli en toute sécurité et sans risque ou chance de rechute

# Questions?

---