



Jocelyne Dubé
asstsas

À la fin d'une absence, il faut préparer le retour

Il y a six mois, le médecin de Lise lui a prescrit un arrêt de travail parce qu'elle ne dormait plus et pleurait sans arrêt. Diagnostic : trouble d'adaptation !

En remettant son billet médical à sa directrice, Lise l'a rassurée : « Quelques semaines de repos et je serai sur pied ». Six mois plus tard, elle est encore à la maison et, plus le temps passe, plus elle appréhende son retour au travail. Pourtant, elle adore son boulot ! Que se passe-t-il donc avec Lise ?

Encourager les activités

Tout d'abord, un congé de maladie, ce n'est pas des vacances. Personne ne choisit d'être malade ni de quitter le travail pour se rétablir. Cela dit, au-delà des traitements médicaux et

*Certaines actions
peuvent favoriser la
récupération et, surtout,
faciliter un éventuel
retour au travail.*

de diverses thérapies, certaines actions peuvent favoriser la récupération et, surtout, faciliter un éventuel retour au travail.

Bien que le repos soit souvent indiqué et prescrit par le médecin, il importe aussi de maintenir un certain niveau d'activités physiques, intellectuelles et sociales. Repos ne signifie pas inaction ! Ainsi, tout en dosant ses efforts, des activités telles que la marche, la natation, le vélo, des rencontres avec les amis ou la famille, tout comme la lecture, les sudokus ou les mots croisés permettent de conserver ses capacités, tant physiques qu'intellectuelles.

De plus, l'activité favorise l'amélioration de l'humeur et la réduction de l'anxiété. Il n'y a rien de mieux que d'aller marcher, voir des visages souriants et sentir les rayons du soleil sur sa peau pour retrouver le sourire. On évite donc de passer la journée devant la télé, en pyjama, avec les stores baissés !

Certaines travailleuses craignent le regard des autres. « Si on me voit à la piscine, qu'est-ce que les gens vont penser ? Je suis



censée être malade ! » Rappelons qu'il convient d'encourager la personne en arrêt de travail à rester en action ! L'employeur, le médecin et l'assureur devraient d'ailleurs aller dans le même sens.

Revenir fait partie de guérir

Le retour au travail fait partie intégrante du processus thérapeutique. En conséquence, on ne doit pas s'attendre à ce que la travailleuse soit rétablie à 100 % avant d'envisager son retour. C'est plutôt de revenir au service de garde qui va lui permettre de retrouver ses pleines capacités. Bien sûr, l'anticipation du

*Bien sûr, l'anticipation
du retour génère
souvent une augmentation
de l'anxiété.*

retour génère souvent une augmentation de l'anxiété. Cela peut même remettre en doute la capacité à faire le saut. Il est donc essentiel de bien préparer cette étape.

Il va sans dire que si l'arrêt de travail est lié

Que faire pour préparer le retour au travail ?

LA TRAVAILLEUSE :

- **conserver un niveau d'activités** physiques, intellectuelles et sociales ;
- **reprendre, dès que possible, un horaire de vie** similaire à celui du travail (surtout le lever, le coucher et les repas) ;
- **maintenir un contact** avec son employeur et quelques collègues choisies ;
- **convenir d'un horaire** de retour au travail avec son médecin ;
- **rencontrer son supérieur immédiat** avant le retour afin de déterminer les tâches et l'horaire de réintégration ;
- **aller faire un tour au service de garde** quelques jours avant la date officielle du retour au travail afin de « casser la glace » et d'annoncer son arrivée.

L'EMPLOYEUR :

- **identifier les éléments** liés aux conditions d'exercice du travail pouvant avoir contribué aux difficultés éprouvées par la travailleuse ;
- **mettre en place des correctifs** pour éliminer les risques identifiés ci-dessus ;
- **maintenir un contact avec la travailleuse**, tout en respectant son besoin de prendre du recul et les règles de confidentialité ;
- **bien identifier les tâches** qu'aura à accomplir la travailleuse à son retour et leur progression au cours de la réintégration ;
- **annoncer le retour** de la travailleuse et préciser ses tâches aux collègues ;
- **permettre aux collègues de poser des questions** sur les modalités du retour (tout en respectant le droit de la travailleuse à la confidentialité au sujet de son état de santé) et d'éliminer les sources d'irritants ;
- **s'assurer de la collaboration des collègues** afin de maximiser les chances de succès du retour au travail ;
- **prévoir des périodes** de suivi au cours des premières semaines de réintégration ;
- **déterminer avec la travailleuse l'horaire de réintégration** si elle s'effectue sur une base progressive.



EXEMPLES DE RETOUR PROGRESSIF

On voit souvent un retour au travail d'une journée par semaine la première semaine, deux jours/semaine pendant deux semaines, trois jours/semaine pendant trois semaines, etc., jusqu'au retour à temps complet. Cependant, cette formule n'est pas toujours indiquée, surtout quand l'endurance et la concentration de la travailleuse ne sont pas encore totalement rétablies.

Des alternatives sont alors possibles, par exemple trois heures par jour, en matinée ou en après-midi, et augmentation d'une heure/jour à chaque semaine jusqu'à un horaire régulier. Il peut s'agir aussi de journées complètes de travail non consécutives. On peut aussi planifier une progression des tâches et des responsabilités plutôt que des heures de travail. L'important, c'est de se fier aux besoins et à la réalité de la travailleuse.

à une difficulté relationnelle avec une collègue ou une supérieure, la situation doit se régler avant le retour en emploi. Ainsi, une ou des rencontres préparatoires peuvent être de mise afin de vider la question et de s'entendre sur des modalités communes favorisant le succès de la démarche. Ces rencontres peuvent être animées par la gestionnaire dans le cas d'un problème entre collègues. Si la difficulté se situe avec la supérieure, il s'agit de trouver une tierce personne qui saura animer la discussion en toute neutralité. Au besoin, la présence d'un consultant externe pourrait être envisagée.

Dans certains cas, si l'arrêt a été prolongé, une période d'orientation peut s'avérer nécessaire. Cette transition permettra à la travailleuse de prendre connaissance des changements survenus pendant son absence. À tout prix, il faut éviter qu'elle se sente « comme un chien dans un jeu de quilles » ! ●

*L'employeur (doit)
identifier les éléments
liés aux conditions
d'exercice du travail
pouvant avoir contribué
aux difficultés éprouvées
par la travailleuse.*

