



invalidité

UNE ÉTAPE CHARNIÈRE À ABORDER AVEC CONFIANCE ET OPTIMISME

Le retour progressif au travail

par Carl Gosselin

Une de vos patientes était en arrêt de travail depuis cinq mois à la suite d'un cancer du sein qui a nécessité une intervention chirurgicale et des traitements de radiothérapie. Elle désire reprendre son poste de conseillère juridique dans une grande société. Afin de lui permettre de s'adapter au rythme du travail, vous lui suggérez de tenter un retour progressif à raison d'une demi-journée par jour, trois jours par semaine, pendant trois semaines, puis d'augmenter la cadence si tout va bien. Mais voilà que sa compagnie d'assurance l'informe qu'elle cessera complètement de lui verser des prestations d'invalidité à compter de son premier jour de travail. Pourquoi ?

SAVIEZ-VOUS QUE la recommandation d'un retour progressif peut signifier pour un assureur que le patient n'est pas totalement invalide et entraîner la fin de ses prestations d'assurance ? En effet, en assurance privée, l'invalidité partielle donne rarement droit à une indemnisation, contrairement à la couverture prévue par la CSST. Généralement, un assureur examinera chaque situation au cas par cas afin de déterminer s'il y a lieu de verser des prestations pendant cette période de transition. Il sera plus enclin à indemniser le patient si certaines conditions sont respectées.

Les conditions favorables à l'aménagement d'un retour progressif

L'assureur acceptera en principe de verser des prestations durant un retour progressif si les limitations fonctionnelles découlant du problème de santé du patient le justifient et si la formule proposée est gérable pour l'employeur et l'assureur.

Du côté des petites et moyennes entreprises, les principaux motifs invoqués pour refuser de verser des prestations pendant un retour progressif sont la nécessité de

protéger la rentabilité de l'entreprise et de maintenir le niveau de service, ainsi que de limiter les coûts engendrés par une telle mesure.

L'employeur a certes le devoir d'accommoder un employé en période d'invalidité. Cette responsabilité ne constitue toutefois pas une obligation, car son prix s'avère parfois élevé. Par exemple, pour permettre à son employé de reprendre le travail graduellement, l'employeur pourrait devoir recruter et former une nouvelle recrue. Si la formule de retour comporte, en outre, des demi-journées de travail, elle pourrait être plus difficile et onéreuse à administrer.

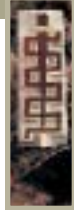
Les moyens susceptibles de faciliter une reprise du travail sont multiples : affectation temporaire au regard des tâches et de l'horaire, accompagnement particulier de la part d'un professionnel de la santé, adaptation du poste de travail, etc. Assurez-vous de proposer une formule qui convienne à votre patient et qui tienne compte de son milieu de travail, ce qui favorisera l'acceptation du retour progressif par l'assureur.

Par ailleurs, les dates de début et de fin de la période de retour progressif doivent être précisées. La formule peut, par exemple, prévoir jusqu'à une semaine de reprise graduelle par mois d'invalidité, pour une durée maximale de douze semaines. Le fait de connaître ces modalités facilite la gestion du dossier d'invalidité par l'assureur et l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Il est aussi nécessaire de démontrer que l'état de santé

M. Carl Gosselin est directeur principal au Service de règlements d'assurance salaire et gestion d'invalidité chez Desjardins Sécurité financière inc., une entreprise membre de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP), à Québec.

par la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec



Épargne et investissement

- Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)
- Compte de retraite immobilisé (CRI)
- Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)
- Fonds de revenu viager (FRV)
- Régime enregistré d'épargne-études (REEE)
- Fonds d'investissement

Fonds FMOQ : (514) 868-2081 ou 1 888 542-8597

Programmes d'assurances

- Assurances de personnes
- Assurances automobile et habitation
- Assurances de bureau
- Assurance-médicaments et assurance-maladie complémentaires
- Assurances frais de voyage et annulation

Dale-Parizeau LM : (514) 282-1112 ou 1 877 807-3756

Pro-Fusion « auto »

- Achat – vente
- Voitures neuves ou usagées
- Location
- Financement d'auto

Pro-Fusion : (514) 745-3500 ou 1 800 361-3500

Téléphone cellulaire et téléavertisseur

Bell Mobilité Cellulaire : (514) 946-2884 ou 1 800 992-2847

Carte Affinité – Master Card Or Banque MBNA

- Service à la clientèle : 1 800 870-3675
- M^{me} Renée Carter : (514) 390-2159

Tarifs hôteliers d'entreprise pour les membres de la FMOQ

FMOQ : (514) 878-1911 ou 1 800 361-8499

Direction des affaires professionnelles

- D^r Michel Desrosiers, directeur
- FMOQ : (514) 878-1911 ou 1 800 361-8499**

Autres services

- Assurance-responsabilité professionnelle

du patient a nettement progressé au cours du congé de maladie et que ce dernier est donc prêt à amorcer un retour au travail sans risque considérable de rechute.

La collaboration de tous est essentielle

Quelle que soit l'approche privilégiée en vue d'un retour progressif au travail, elle mérite d'être bien planifiée et communiquée aux parties concernées sans délai. L'employeur et l'assureur pourront ainsi évaluer la faisabilité d'un tel projet et faire les aménagements nécessaires au moindre coût possible. À défaut d'en connaître les modalités suffisamment tôt, le retour progressif sera retardé, ce qui entraînera des frais supplémentaires pour le régime d'assurance collective, tout en risquant de compromettre sa pérennité.

Le fait d'avoir défini la formule et la durée du retour au travail n'empêche pas de modifier ces modalités au besoin, bien au contraire. Cette façon de faire permet d'établir des objectifs clairs et réalistes pour tous et facilite l'acceptation des paramètres du retour en entreprise. Ce faisant, elle contribue à créer un climat de confiance de part et d'autre quant aux capacités réelles de l'employé à reprendre son travail. Les parties en cause seront ainsi plus ouvertes à revoir la stratégie de retour au travail, si cela s'avère nécessaire.

EN ASSURANCE PRIVÉE, la notion de retour progressif au travail ne peut être considérée comme un droit acquis de l'assuré. Il s'agit plutôt d'une mesure à laquelle assureur et employeur peuvent consentir pour faciliter la reprise des activités professionnelles.

Bien qu'il s'agisse d'un outil efficace et reconnu, le retour progressif doit être utilisé avec parcimonie étant donné les coûts et les ajustements, parfois complexes, qu'il engendre.

Une fois mis en place, un retour progressif marque le retour à la vie active après un problème de santé important. Cette étape charnière mérite donc d'être abordée avec confiance et optimisme. Une reprise intégrale des activités consacrera en quelque sorte la réussite du traitement médical. ☞

Vous avez des questions ? Veuillez nous les faire parvenir par courriel au secrétariat de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP) à skoukou@clhia.ca.