



François Boucher
B. Éd.

« Revampez »

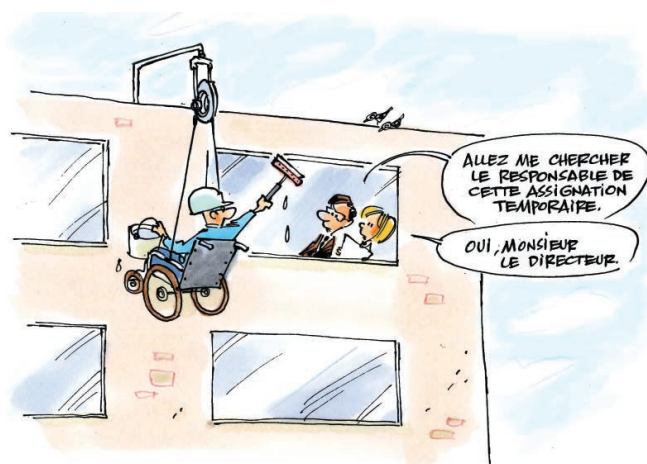
vos assignations temporaires

Il arrive parfois que, dans des entreprises où je me rends pour donner de la formation à l'intention des superviseurs, des participants voient d'un très mauvais œil l'assignation temporaire. Disons-le franchement, ces derniers se plaignent que certains de leurs travailleurs savent vers quel médecin traitant aller afin que leur assignation temporaire soit refusée, cela en invoquant qu'elle n'est pas favorable à leur réadaptation. Cette astuce peut effectivement et malheureusement être utilisée par certains, car c'est bel et bien le médecin traitant qui a le dernier mot concernant la validité de l'assignation temporaire. L'employeur n'a pas beaucoup d'autres choix alors que de se plier à sa décision ou de tenter d'en proposer une nouvelle. Se pourrait-il qu'une partie de ce qui expliquerait cette résistance soit liée au contexte organisationnel ? C'est ce que nous tenterons d'explorer ici.

J'aborde l'assignation temporaire dans notre cours « Formation à la supervision ». Lorsque des participants me disent qu'ils ne rencontrent pas de résistance concernant l'assignation temporaire, je pose toujours la question suivante : qu'est-ce qui, selon vous, fait en sorte que vous ne rencontrez pas ou peu de résistance de la part de vos travailleurs par rapport à cet outil de gestion de la santé et sécurité ?

Une des réponses que j'obtiens souvent est une communication efficace pour tout ce qui touche la SST. La prévention occupe, bien sûr, la plus grande place dans leurs rencontres à l'intention des employés, mais on n'hésite pas aussi à y aborder des sujets de maintien au travail à la suite d'un accident, comme l'assignation temporaire. C'est, paraît-il, une bonne occasion de faire connaître, aux travailleurs, les avantages de celle-ci. Par exemple, pour éviter la chronicité, on sait que plus longtemps on s'absente du travail, plus difficile est le retour. Le fait aussi de garder son lien d'emploi est important. Le milieu de travail favorise la réadaptation et la guérison si, bien entendu, l'assignation est adaptée aux capacités du travailleur. Certains employeurs font preuve de transparence en faisant connaître les avantages pour l'entreprise. Aussi, ne pas être imputé permet d'économiser beaucoup d'argent, ce qui assure la viabilité de l'entreprise. Un avantage profitable pour tous ! Le fait aussi de garder nos gens compétents qui savent, même en assignation temporaire, être très utiles à leur entreprise, est avantageux. Il est indéniable que la communication contribue à enlever beaucoup de résistance de la part des employés relativement à l'assignation temporaire.

Un autre point fort souvent soulevé chez les employeurs qui ne connaissent pas la résistance des travailleurs face à cet outil de gestion est qu'ils ont « concocté » des assignations temporaires significatives et utiles. Et, surtout, ils ont sollicité les acteurs touchés : les superviseurs et les



employés. Cela leur a permis de préparer des assignations qui décrivent, dans les moindres détails, les tâches assignées temporairement (avec photos, croquis et restrictions en dossiers joints). Un des objectifs est de bien informer le médecin traitant. Il est impératif de garder en tête le fait que le médecin n'a que peu – ou pas – de connaissance sur le milieu de travail. Aussi, susciter la participation du superviseur fera de lui un intervenant informé. Cela lui permettra également de s'assurer que les limitations sont respectées et que le travailleur est capable d'effectuer le travail. Consulter le travailleur, quant au choix des tâches, aide à l'acceptabilité de l'assignation, car on tient compte de son point de vue et de ses idées. Certains ont déjà offert, comme travail en assignation temporaire, de former ou d'entraîner à la tâche un collègue moins expérimenté : c'est utile pour l'entreprise et valorisant pour les personnes !

Le contexte organisationnel est un déterminant significatif du comportement et de la collaboration des superviseurs et de leurs employés concernant l'assignation temporaire. Un bon plan de communication, des assignations productives et significatives, des documents qui présentent positivement l'assignation au médecin, ainsi qu'une participation du travailleur accidenté au choix des tâches assignées temporairement, représentent un gage de réussite. S'il y a présence d'une ressource disponible (coordinateur SST, représentant des ressources humaines, etc.), pour les interventions et la prise en charge de l'assignation temporaire, cela y contribue énormément.

Ces conseils valent, bien sûr, pour la grande majorité de vos employés. Si vous ne rencontrez pas de problèmes avec vos assignations, continuez, vous êtes sur la bonne voie. Sinon, suivre ces quelques conseils pourraient vous aider.