

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne l'invalidité et l'assurance. Voici la question qui a été posée :

- Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?

Nombre de répondants : 85

Cet appel à tous a été fait entre le 20 et le 30 septembre 2005.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des CRHA et des CRIA du Québec.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'ORHRI. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en novembre 2005.

1200, avenue McGill College
Bureau 1400
Montréal (Québec) H4B 2G7
(514) 879-1636 - info@rhri.org

Selon les répondants à l'appel à tous, il est généralement de la responsabilité de l'employeur de remettre à l'assureur le dossier d'invalidité. Lorsque l'assureur refuse de couvrir une invalidité, plusieurs scénarios sont possibles.

1. Le recours à une contre-expertise est une option populaire¹. En cas de refus, la manière de traiter le dossier est plus souvent guidée par une procédure systématique, mais il arrive aussi que l'on procède au cas par cas².
2. Le cheminement du dossier peut prendre différentes voies que l'on soit en milieu syndiqué ou non.

Le traitement d'un dossier d'invalidité comprend deux aspects essentiels : administratif et opérationnel. Ces deux aspects vont de pair, mais ils sont également distincts, car on ne leur accorde pas la même importance d'une entreprise à l'autre.

Le traitement administratif

Premièrement, le traitement administratif s'applique au volet de la gestion du dossier qui concerne l'assureur. Il revient souvent au gestionnaire de récolter les informations pertinentes au dossier et de les faire parvenir à l'assureur. Dans le traitement du dossier, le médecin traitant a toujours priorité. Toutefois, il est possible qu'une contre-expertise soit exigée, mais rarement en première instance. Le remboursement dépend de l'assureur. En cas de refus, il arrive que ce soit à l'employé qu'incombe le fardeau de prouver son invalidité. Il peut alors bénéficier d'un délai pour prouver son invalidité (jusqu'à trois mois), ou il doit retourner au travail (de 3 à 15 jours).

La contre-expertise

La contre-expertise est une option utilisée, soit pour infirmer ou pour confirmer la décision de l'assureur, soit pour prendre une décision éclairée avant de statuer sur un cas. On fait alors appel au médecin de l'entreprise ou de l'assureur ou à un autre expert indépendant.

Le traitement opérationnel

Deuxièmement, l'autre volet du traitement d'un dossier d'invalidité est l'aspect opérationnel qui concerne la présence au travail. Dans certains milieux de travail, on ne privilégie pas un retour immédiat. On cherche d'abord à évaluer si le retour ne présente aucun facteur de risque pour l'employé et ses collègues. Le diagnostic considéré est celui du médecin traitant. Si celui-ci recommande de ne pas verser d'indemnité, on accorde le droit au salarié de s'absenter sans salaire. On peut alors le référer à l'assurance-emploi et lui proposer de prendre ses congés personnels ou un congé sans solde. La période peut être déterminée au préalable par l'entreprise.

La période allouée

La période qui sera accordée par l'employeur dans un cas où le dossier est refusé par l'employeur n'est pas toujours fixée de la même manière. Certains ont mentionné allouer une période fixe pour tous les cas, au terme de laquelle le lien d'emploi sera rompu automatiquement si le travailleur n'a pas réintégré ses fonctions. D'autres ont mentionné privilégier une approche plus souple en déterminant avec l'employé le temps nécessaire. Toutefois, plus souvent qu'autrement; le retour est déterminé en fonction d'un billet médical attestant de l'aptitude au travail.

La question de l'aptitude

Dans les cas où un employé est considéré apte à travailler, il doit absolument réintégrer immédiatement le travail. Toutefois, un délai de quelques jours peut lui être accordé, à l'échéance duquel il sera congédié s'il ne s'est pas présenté au travail. Fait intéressant, il est aussi fréquent que l'on exige un billet médical confirmant l'aptitude de l'employé à travailler, au lieu de lui demander de prouver son inaptitude. C'est souvent le cas lorsque la personne a subi un accident de travail, on évalue alors ses capacités. Si elle est apte à effectuer des tâches plus légères, elle sera réintégrée dans un nouveau poste. Cette mesure est généralement temporaire. Elle permet aussi d'éviter les cas d'abus, comme lorsqu'un employé se blesse volontairement pour profiter d'un long congé qui ne lui serait pas autrement accordé³.

¹ 20 % des répondants ont mentionné y avoir recours.

² 1 % des répondants ont dit faire du cas par cas dans ces situations.

³ Un indice : l'employé va chercher à se blesser juste avant un congé comme la fête du travail ou la Fête de la Saint-Jean.

La confiance

Afin de déterminer si le travailleur doit réintégrer immédiatement le travail, d'autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte. Certains gestionnaires ont dit qu'ils basaient leur décision sur la confiance qu'ils ont en l'employé. Toutefois, c'est principalement un critère secondaire. Par exemple, un répondant a dit qu'il considérait trois facteurs au moment de sa prise de décision : « le diagnostic, l'historique d'absentéisme et la collaboration de l'employé dans le cadre de son retour au travail ». Donc, la confiance s'appuie souvent sur des faits objectifs tels que le dossier d'absence ou le comportement au travail.

Les scénarios en fonction du milieu de travail

Il apparaît, à la lecture des réponses, qu'une distinction existe entre les milieux syndiqués et ceux non syndiqués. En milieu non syndiqué, un retour immédiat est souvent exigé lorsque l'invalidité n'est pas acceptée par l'assureur. Toutefois, l'employeur va généralement permettre à l'employé qui détient un billet médical d'adapter son retour. On peut accorder un maximum de 15 semaines durant lesquelles l'employé peut toucher des prestations de l'assurance-emploi. On conserve ainsi le lien d'emploi pour une période déterminée.

En milieu syndiqué, le refus de l'assureur devient plus souvent un cas de litige, car il y aura plus souvent contestation de la part du syndicat. Durant le processus, l'employé ne sera pas nécessairement dans l'obligation de réintégrer le travail immédiatement, mais il peut avoir un délai pour le faire suivant l'exercice de son droit. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient la possibilité d'un arbitrage médical. Durant ce processus, l'employé peut bénéficier d'un soutien financier, des prestations de l'assurance salaire ou de l'assurance-emploi.

Pour conclure, on constate qu'il existe des différences dans la manière de procéder pour un cas d'invalidité, principalement lorsqu'il est refusé par l'assureur. Certains vont prendre l'avis de l'assureur, d'autres vont plutôt se fier au médecin traitant ou encore demander une contre-expertise. Les tâches et le milieu de travail ont des impacts sur la manière de traiter ses dossiers, avec souplesse ou rigidité. Toutefois, on constate que chez la majorité des gestionnaires, il existe une procédure préétablie pour gérer ces cas.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?
-

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	16	18,82%
101 à 500 employés	47	55,29%
501 à 1000 employés	11	12,94%
1001 à 5000 employés	11	12,94%
5001 employés et plus	0	0,00%
Nombre de répondants	85	

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	1 -	<p>1. Avant de réintégrer un employé invalide, un médecin doit s'être prononcé sur sa capacité à accomplir son travail habituel. Il n'y a aucune obligation de réintégrer l'employé dans un autre poste que celui qu'il occupait avant son invalidité. De plus, le refus de l'assureur d'accepter le dossier d'invalidité ne change rien.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	2 -	<p>1. Si le médecin traitant ne recommande pas un retour au travail, nous dirigeons l'employé vers l'assurance-emploi - maladie (Emploi-Québec). Nous exigeons une recommandation médicale du médecin traitant pour autoriser le retour au travail d'un employé. Cette mesure est prise parce que nous œuvrons dans une usine où les risques d'accident sont fréquents. Nous ne voulons en aucun temps qu'un employé, ayant des problèmes psychologiques ou physiques (selon son médecin), ne prenne le risque de se blesser ou d'aggraver sa situation.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	3 -	<p>1. Cela dépend du contexte. Il faut d'abord bien analyser la situation. L'employeur n'est pas nécessairement gagnant lorsqu'un employé revient au travail et qu'il n'est pas prêt à reprendre le travail pour des raisons psychologiques ou physiques. Il est possible que nous informions, par courrier recommandé, l'employé qu'il doit reprendre le travail à une date précise. Le refus de se présenter à cette date est considéré comme étant une démission. Également, il est possible que nous suivions les recommandations médicales et que l'arrêt de travail soit maintenu. À ce moment, si l'employé s'absente plus de 26 semaines, nous mettons fin à son emploi tel que le prévoit la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	4 -	<p>1. Nous regardons la possibilité de contester avec l'assureur. Si cette avenue est impossible, nous nous tournons vers l'assurance-emploi. Dans certaines circonstances, il se peut que l'on fasse appel aux ressources d'un CLSC. De cas, il faut être créatif et entrevoir toutes les autres possibilités qui pourraient s'offrir et s'assurer que l'employé se prend en charge par la même occasion. Nous croyons que l'employeur doit aider l'employé dans sa démarche sans pour autant faire les choses à sa place.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	5 -	<p>1. Si l'invalidité de l'employé est confirmée par un billet médical (nous exigeons le formulaire détaillé) et si la date de consolidation est indéterminée, nous nous assurons d'avoir un avis médical d'un spécialiste neutre (expertise) avant d'exiger le retour au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	6 -	<p>1. Non. Ce n'est jamais arrivé, car notre assureur a été très compréhensif jusqu'à ce jour. Mais si tel était le cas, nous irions vers une ou deux expertises médicales à nos frais, pour ensuite représenter le dossier à la compagnie d'assurance, mais à un échelon plus élevé que l'agent qui a refusé, impliquant possiblement l'association professionnelle qui régit les firmes d'assurances.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	7 -	<p>1. Ça m'est déjà arrivé personnellement d'être obligée de retourner travailler parce que la compagnie d'assurance en avait décidé ainsi. Je n'étais vraiment pas prête à retourner travailler. Résultat : je suis retombée malade trois semaines plus tard et cet arrêt de travail a été encore plus long que le premier.</p> <p>Dans un autre cas, nous avons réussi à négocier, avec la compagnie d'assurance, le retour graduel (temps partiel) au travail d'un employé. Cette façon de faire a bien fonctionné.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	8 -	<p>1. Dans un premier temps, notre entreprise respecte le rapport médical. Cependant lorsque la durée de l'arrêt de travail nous semble incohérente avec le diagnostic ou encore tout simplement si le diagnostic semble douteux (compassion), nous demandons une expertise.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	9 -	<p>1. Dans le cas de contestation de la part de l'assureur, il est très courant que nous ayons recours à une expertise de la part d'un autre médecin ou spécialiste afin de confirmer l'invalidité d'un employé. À la suite de cette expertise, l'employé doit revenir au travail s'il est considéré apte à effectuer ses tâches.</p> <p>Il est à noter qu'il faut distinguer la rémunération (ou non) par l'assureur et l'invalidité. Un employé pourrait être considéré invalide et ne pas être accepté par l'assureur. Il s'agira alors d'un contentieux entre l'employé et l'assureur.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	10 -	<p>1. Ça dépend beaucoup des raisons invoquées par l'assureur pour refuser la réclamation.</p> <p>Ce genre de situation mérite d'être traité cas par cas. Ça dépend aussi du diagnostic et il est possible qu'on choisisse de faire faire une expertise médicale avant de prendre une décision.</p> <p>Par contre, si la situation nous semble assez claire à l'effet qu'il s'agit d'un cas d'abus de la part de l'employé ou de complaisance de la part du médecin, nous exigeons évidemment un retour au travail immédiat.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	11 -	<p>1. J'ai un cas semblable présentement dans mon entreprise. L'employé a été en congé de maladie avec le chômage durant 17 semaines. Ensuite, il a fait sa demande auprès de notre compagnie d'assurance vie pour un congé d'invalidité à long terme. Il a été refusé et il n'est toujours pas de retour au travail puisqu'il soutient qu'il est malade. Je ne peux pas prendre le risque de le reprendre alors qu'il n'est pas en état de travailler. De plus, son médecin confirme par écrit que l'employé est inapte au travail. Je dois considérer l'avis du médecin, et ce, même si l'assurance a refusé sa demande. Actuellement, son cas est entre les mains des avocats, car l'employé veut porter plainte contre l'assurance. Je ne reprendrai pas cet employé tant que son médecin le jugera ainsi.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	12 -	<p>1. Nous accordons un congé sans solde à l'employé.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	<p>13 -</p> <p>1. Si l'assureur refuse sur une base médicale, il faut se questionner: - L'assureur a-t-il fait expertiser l'employé avant de rendre sa décision? - La notion de condition médicale pré-existante est-elle en cause? Au-delà de ces considérations, il y a lieu de croire que l'employé a une raison médicale qui justifie son absence. Le dossier personnel de l'employé permet-il de constater un problème d'absentéisme? Bref, il s'agit d'une gestion de cas par cas en fonction de trois facteurs : le diagnostic, l'historique d'absentéisme et la collaboration de l'employé dans le cadre de son retour au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>14 -</p> <p>1. Nous obligeons l'employé à reprendre le travail sans délai. S'il se dit incapable, il doit fournir une preuve médicale à cet effet, mais nous considérerons qu'il sera en absence injustifiée. Selon le dossier, nous allons parfois recourir à l'expertise médicale pour en savoir davantage.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>15 -</p> <p>1. Non, si l'employé a un avis d'arrêt de travail signé par un médecin accompagné d'un diagnostic. En cas de refus par l'assureur, nous ferons un suivi beaucoup plus strict et jugerons au cas par cas s'il y a nécessité d'une expertise médicale (ce qui se fait dans la plupart des cas).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>16 -</p> <p>1. Nous gérons ces situations cas par cas, mais cela peut être évident ou nécessiter l'étude plus approfondie du dossier. Nous allons nous assurer qu'il n'existe aucun risque réel et immédiat d'aggravation de la santé physique de l'employé ou de danger pour un collègue de travail Nous allons faire expertiser l'employé, obtenir copie complète du dossier médical et, évidemment, obtenir les motifs de l'assureur. S'agit-il de questions administratives ou médicales? Quel type de travail l'employé occupe-t-il?</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	<p>17 -</p> <p>1. Premièrement, il faut s'assurer que le dossier de l'employé contient le diagnostic médical (clair et précis) du médecin traitant et de préférence d'un autre spécialiste de la santé (reconnu par le Collège des médecins). Si le retour au travail est déterminé par le diagnostic médical, OUI, il doit y avoir retour au travail avec la possibilité d'un retour progressif. Il est IMPORTANT de noter que la décision de retour au travail doit être confirmée par un spécialiste de la santé reconnu. Il ne revient pas à l'employeur de prendre cette décision, il faut avoir à l'esprit la possibilité d'une poursuite dans le cas de problèmes médicaux futurs.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>
	<p>18 -</p> <p>1. Il n'est pas coutume qu'un employé soit refusé par l'assureur. Si cela arrivait, la règle serait que l'employé reprenne le travail immédiatement. Par contre, selon les raisons de refus invoquées par l'assureur, d'autres mesures pourraient être adoptées. Ce genre de dossiers serait traité selon le cas.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	<p>19 -</p> <p>1. Il est possible que la réclamation du travailleur ne soit pas acceptée (pour toute sorte de raisons : délais de réclamation expirés, manque d'infos, non-admissibilité selon les termes du contrat, etc.) La priorité est donc donnée au certificat médical du médecin traitant prescrivant l'arrêt de travail. Par contre, si l'employé n'est pas en mesure de fournir un certificat, celui-ci doit retourner au travail immédiatement ou s'en procurer un dans les plus brefs délais pour justifier son absence.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>
	<p>20 -</p> <p>1. L'employé rencontre le médecin de l'employeur et il revient au travail. S'il persiste à ne pas se présenter au travail à la date prévue, on pourrait procéder à son congédiement pour absence injustifiée.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>21 -</p> <p>1. N'ayant jamais traité un cas semblable, je ne peux répondre que par le bon jugement. D'après moi, seul le médecin traitant peut donner l'autorisation du retour au travail d'un employé, et ce, malgré le fait qu'il pourrait y avoir contradiction entre le diagnostic de celui-ci et le médecin de l'assureur. Par contre, dans un tel contexte, j'entreprendrais les démarches pour effectuer une contre-expertise afin de confirmer ou infirmer le diagnostic du médecin de l'assureur et m'assurer de ne pas rappeler au travail un employé effectivement malade. Une décision pourrait être alors prise dans un cas comme dans l'autre.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>22 -</p> <p>1. Nous demandons un billet médical attestant la capacité de retour au travail, car le refus de l'assureur ne signifie pas que l'employé peut faire son travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>23 -</p> <p>1. Oui, il doit reprendre le travail immédiatement.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>24 -</p> <p>1. Je le ferais d'abord voir par notre médecin expert afin de vérifier ses capacités physiques ou psychiques à reprendre son travail sans danger pour sa santé et sa sécurité ou celles de ses collègues. À la lumière de ces renseignements médicaux, je demanderais à notre médecin de nous indiquer son opinion médicale et prendrais la décision en fonction de ces renseignements.</p> <p>Sans preuve médicale, il est très difficile d'argumenter la décision de retour ou de non-retour d'un employé à son poste.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>25 -</p> <p>1. Jusqu'à ce jour, nous n'avons jamais eu de problème, mais j'aimerais bien savoir ce qui se passe dans ce dossier. C'est d'un très grand intérêt. Merci!</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>
	<p>26 -</p> <p>1. L'employé se doit d'avoir un statut S'il n'est pas considéré invalide. Il a trois jours pour se présenter au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	27 -	<p>1. Nous nous efforçons de réintégrer le travailleur ou, à tout le moins, de l'orienter vers une solution ou de l'aide. La confiance première va au travailleur, à son médecin traitant et ensuite à la compagnie d'assurance.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	28 -	<p>1. Au gouvernement, je demanderais à Santé Canada de communiquer avec le médecin traitant pour confirmer ou informer de l'invalidité. Si Santé Canada juge que l'employé est apte au travail, celui-ci sera réintégré immédiatement.</p> <p>Si on n'a pas accès à un organisme comme celui de Santé Canada, je ferais faire une expertise médicale pour m'assurer que la personne est apte au travail avant de la réintégrer afin de ne pas être tenu responsable d'avoir aggravé sa santé en l'obligeant à réintégrer le travail. La bataille avec l'assureur revient à l'employé.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	29 -	<p>1. Si le médecin déclare que l'employé est toujours dans l'incapacité de reprendre son travail régulier, nous émettons un relevé d'emploi avec la raison : maladie/blessure. L'employé devra donc s'inscrire à l'assurance-emploi.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	30 -	<p>1. Cela dépend du médecin traitant de l'employé. Si celui-ci maintient le salarié en invalidité, nous l'enverrons en expertise. Selon le diagnostic de l'expert, nous argumenterons avec l'assureur ou avec le médecin traitant.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	31 -	<p>1. D'abord, nous versons au salarié une avance de salaire, qui correspond à l'équivalent de ce qu'il recevrait si sa réclamation était acceptée par l'assureur, en lui faisant signer des documents à l'effet qu'il s'engage à nous rembourser advenant l'acceptation de sa réclamation.</p> <p>Puis, nous avons une clause dans la convention collective qui prévoit un arbitrage médical entre les parties par un troisième médecin choisi par les deux parties. Chacune des parties assume la moitié des coûts reliés à cette expertise médicale (le syndicat habituellement). La décision de l'arbitre est exécutoire. Ce n'est qu'à ce moment, qu'en cas de refus de la réclamation du salarié, que nous débutons les pourparlers pour le retour au travail. Il est déjà arrivé qu'il faille trois ou quatre mois avant que l'assureur n'accepte la réclamation d'un salarié. Dans certains cas, les salariés ont recours à l'assurance-emploi pour pallier le manque de revenus dans l'intervalle.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	32 -	<p>1. Si je suis d'accord avec l'assureur: J'accorde le droit à l'employé de prendre un congé sans solde jusqu'à ce qu'il se sente rétabli. Je vérifie si je peux lui proposer des services d'aide (PAE) qu'il pourrait utiliser. S'ils ne sont pas gratuits, il devra en défrayer les coûts. Je vérifie auprès mes relations personnelles si je n'ai pas d'autres références à lui fournir qui pourraient l'aider.</p> <p>Si je ne suis pas d'accord avec l'assureur, je conteste et je demande à l'employé d'étoffer son dossier afin que NOUS puissions gagner notre point.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	33 -	<p>1. Bien sûr que non, puisque c'est le médecin traitant du travailleur qui décide de la capacité à reprendre le travail. En cas de refus de l'assureur, c'est à l'employé de faire ses démarches par lui-même en envoyant une mise en demeure à l'assureur ou en poussant jusqu'aux petites créances. En attendant, il peut quand même bénéficier de l'assurance-emploi (maladie) durant 15 semaines.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	34 -	<p>1. Si l'employé est refusé par l'assureur, c'est qu'il n'est pas totalement invalide et le réintégrer au travail sans consentement médical peut entraîner l'ouverture d'un dossier de CSST pour aggravation d'une condition personnelle. Donc nous, dans ce cas nous disons à l'employé de faire une demande à l'assurance-emploi (maladie).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	35 -	<p>1. Non, c'est l'avis du médecin traitant de l'employé qui prévaut. Si l'employé est incapable d'occuper son emploi de façon permanente, on doit s'assurer de remplir notre obligation d'accommodement. Dernière étape, le congédiement administratif de l'employé si celui-ci est incapable d'occuper son poste de façon permanente et s'il n'existe aucune autre possibilité dans l'entreprise.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>
	36 -	<p>1. Cela ne nous est jamais arrivé encore, mais j'imagine que nous irions cas par cas et surtout ça dépendrait de la confiance que nous avons en l'employé.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	37 -	<p>1. Non, je n'oblige pas un retour immédiat, pour autant que son médecin traitant maintienne que le travailleur n'est pas apte au travail. À cet effet, je distingue donc le traitement administratif du dossier (assurances) du traitement que j'appellerais « opérationnel » du dossier (présence au travail). Donc, tant que le médecin traitant maintient son diagnostic, je considère que le travailleur a toujours droit de s'absenter du travail. Si on force le retour, on s'expose à une aggravation de son problème ou à l'ajout d'un autre problème médical.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	38 -	<p>1. Ayant un billet du médecin qui me confirme l'invalidité d'un employé, je fais produire une cessation d'emploi pour qu'il puisse recevoir des prestations de l'assurance-emploi (maladie). À certaines occasions, nous avons fait faire une expertise médicale qui a été expédiée à l'assureur afin d'aider l'employé dans sa poursuite d'invalidité.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	39 -	<p>1. Non, un employé peut toujours faire une demande à l'assurance-emploi (maladie). Si l'assurance-emploi le considère invalide, nous ne l'obligeons pas à revenir au travail. Cependant, nous calculons les semaines d'invalidité et si l'employé est toujours en arrêt de travail après 26 semaines, nous couperons le lien d'emploi.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	40 -	<p>1. Oui, l'employé doit reprendre le travail sauf si j'ai des raisons sérieuses de croire (selon mon expérience) que la réclamation aurait dû être acceptée. Si c'était le cas, je discuterais sérieusement avec l'assureur et tenterais de le convaincre.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	41 -	<p>1. L'employé doit d'abord passer une expertise médicale auprès du médecin désigné par l'employeur et selon les résultats, il pourrait être tenu de reprendre le travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	42 -	<p>1. En aucun temps, un employé invalide ne doit revenir au travail. Il faudra s'assurer avec l'employé du diagnostic, au besoin l'envoyer en expertise et si l'employé est de nouveau capable d'occuper un poste dans l'entreprise, vérifier si cette décision est opportune pour la pérennité de l'entreprise ou seulement pour l'individu. Au-delà du rôle de bon citoyen corporatif, il faut s'assurer que la décision de réintégrer un employé au passé lourd n'handicaper pas l'équipe.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p>
	43 -	<p>1. L'employé doit revenir au travail ou écouler ses journées de vacances non utilisées. L'employé peut toutefois en appeler du jugement de l'assureur.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	44 -	<p>1. Nous le référons à l'assurance-emploi (maladie).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	45 -	<p>1. Oui, avec un droit de recours à l'arbitrage médical.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	46 -	<p>1. Un employé blessé alors qu'il participe à une compétition de sport extrême se verra refusé, par l'assureur, le paiement des prestations d'invalidité. Cet employé ne sera pas en mesure de revenir au travail en raison de sa blessure. Alors, il recevra des prestations de l'assurance-emploi. S'il est apte à revenir au travail, à effectuer ses fonctions, l'entreprise va considérer son retour au travail. À mon avis, chaque cas est particulier. Nous considérons l'aspect médical et la capacité du travailleur à effectuer ses tâches.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	47 -	<p>1. Cela ne s'est jamais produit dans notre entreprise. Toutefois, si cette situation se produisait et que l'assureur semblait avoir de bonnes raisons de refuser cette invalidité, nous serions enclins à demander à l'employé de revenir au travail. Une expertise médicale pourrait également être effectuée au préalable.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	48 -	<p>1. Je demande un certificat médical confirmant l'aptitude de l'employé à reprendre le travail. Je le réfère à l'assurance-emploi s'il n'est pas apte au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	49 -	<p>1. Nous regardons toutes les possibilités : vacances et heures supplémentaires accumulées, congés flottants, etc. Après cela, il faut envisager le retour au travail. Dans le cas d'un cadre, il y aura une certaine tolérance (quelques semaines). Nous en viendrons évidemment à exiger le retour au travail, et ce, pour tous les employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	50 -	<p>1. Non, l'employé est invalide, le médecin traitant doit autoriser par écrit le retour au travail. L'employeur doit attendre cette confirmation du médecin.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	51 -	<p>1. L'employé a quand même le droit de fournir des documents supplémentaires afin que son dossier soit réévalué par l'assureur. Si l'employé fait des démarches en ce sens, nous ne mettons pas de pression pour un retour au travail immédiat. Par contre, si l'employé ne fait rien (aucune démarche auprès de l'assureur), nous déterminons une date de retour au travail. Je tiens à préciser que chaque cas est unique et que plusieurs éléments peuvent influencer la démarche.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>
	52 -	<p>1. Concrètement, cela nous est déjà arrivé et nous avons fait parvenir une lettre recommandée à l'employé pour lui faire part que son absence était injustifiée et qu'il devait se présenter au travail dans les deux jours suivants sinon il perdait son ancienneté et son emploi (clause applicable selon la convention collective de travail dans un environnement syndiqué).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	53 -	<p>1. Nous nous assurons par une expertise médicale que l'employée est apte au travail. Si le diagnostic est positif, l'employé devra reprendre ses fonctions. Dans le cas d'un diagnostic négatif, l'employé demeure en invalidité. La période maximale est de trois ans.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	54 -	<p>1. Nous référons l'employé en expertise au bureau du médecin de l'entreprise. Dans le cas où le diagnostic du médecin traitant de l'employé et de celui de l'entreprise est le même, nous tentons une nouvelle approche auprès de l'assureur en lui faisant parvenir les résultats de l'évaluation médicale du médecin de l'entreprise. Dans le cas où le diagnostic n'est pas le même, c'est-à-dire que l'employé n'est pas considéré comme étant invalide totalement, nous appliquons les recommandations du médecin de l'entreprise quant à la date de retour au travail, les limitations, etc., dans le but éventuel de lui faire reprendre le travail normal le plus rapidement possible.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p>
	55 -	<p>1. Nous envoyons l'employé en expertise médicale et si l'expertise ne confirme aucune invalidité, nous forçons le retour au travail. Sinon, nous acceptons le billet médical détaillé du médecin traitant qui soutient l'arrêt de travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	56 -	<p>1. Lorsqu'un dossier est refusé par les assurances, nous référons le dossier médical au médecin de la compagnie. Si celui-ci juge l'arrêt de travail pertinent, nous faisons appel du côté de la compagnie d'assurance. Si le médecin confirme le refus, alors nous convoquons l'employé pour un retour au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	57 -	<p>1. Avec une note médicale confirmant que l'employé est inapte au travail pour une période de temps déterminée, il serait, je crois, illégal d'obliger l'employé de revenir au travail. L'employé doit se retourner vers l'assurance-emploi pour toucher des prestations pour cause de maladie.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	58 -	<p>1. Cette situation est arrivée à deux reprises. Nous avons référé ces personnes auprès de l'assurance-emploi. Il faut à ce moment faire un relevé d'emploi pour cause de maladie. Le lien d'emploi est toujours conservé. Le travailleur peut à ce moment bénéficier de 15 semaines de prestations.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	59 -	<p>1. Il faut vérifier s'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle. Si ce n'est pas le cas, l'employé doit reprendre le travail. Il peut toutefois, sur approbation de l'employeur, prendre un congé à même ses banques (vacances, congés mobiles ou autres).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	60 -	<p>1. Pour une invalidité à court terme, l'employé doit soumettre des preuves médicales satisfaisantes. S'il ne peut le faire, il doit revenir au travail ou il sera congédié. L'employé en invalidité à long terme refusé par l'assureur a trois mois pour soumettre une demande d'appel et les informations médicales prouvant son invalidité. S'il ne peut prouver son invalidité après cette période, il doit revenir au travail si son poste est disponible, sinon il est congédié.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	61 -	<p>1. Nous contactons l'employé et lui offrons un temps, déterminé ensemble, pour reprendre le travail avec les mêmes conditions qu'avant son départ. Le délai varie de un à trois mois maximum, selon le cas. Si l'employé de revient pas au travail tel que prévu, nous le congédions.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	62 -	<p>1. Si l'assureur refuse le rapport médical, nous envoyons un avis de retour au travail au travailleur dans les dix jours ouvrables. Si le travailleur nous envoie un autre rapport médical, nous allons l'envoyer en expertise médicale auprès de nos médecins.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>
	63 -	<p>1. L'employé refusé par l'assurance devrait se diriger vers l'assurance-emploi (maladie). Si le médecin déclare l'employé inapte à faire son travail, nous ne pouvons obliger le travailleur à revenir. Le médecin a le dernier mot.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	64 -	<p>1. L'employé possède tout de même un document signé par son médecin validant son absence. En conséquence, je le ferais expertiser et, basé sur le résultat de l'expertise, prendrais la décision en conséquences. Si l'expertise confirmait l'invalidité, alors je suivrais l'évolution de la maladie. Par contre, si l'expertise confirmait l'opinion de l'assureur, j'exigerais le retour immédiat du travailleur.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	65 -	<p>1. La question est intéressante ayant exactement ce problème à l'heure actuelle (et donc j'attends le résultat de cet Appel à tous avec impatience). Le médecin traitant de l'employée l'a déclarée totalement inapte au travail, mais l'assureur (sans parler au médecin de l'employée) considère qu'elle est apte à exercer certaines tâches. Jusqu'à présent (depuis six semaines environ), je paye l'employée au taux auquel elle aurait droit si elle était payée par l'assureur. J'ai demandé à l'employée de contester la décision de l'assureur et de faire évaluer ses tâches par son médecin traitant. Pour ma part, j'ai logé une plainte contre l'agent de l'assureur au dossier qui n'a même pas fait les démarches nécessaires pour valider sa décision auprès du médecin traitant, ce qui selon moi est totalement inacceptable éthiquement parlant et peut-être même illégal (mais je n'ai pas encore la confirmation de ce point). Une question sous-jacente à la vôtre concerne la légalité d'exiger de l'employée à reprendre le travail alors que le médecin traitant l'a considérée totalement inapte au travail. Félicitation pour cette initiative (Appel à tous), c'est très informatif et utile. J'espère que vous allez continuer. Une suggestion : serait-il envisageable que les membres puissent vous suggérer des questions pour cette formule?</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	66 -	<p>1. Oui, si l'employé est apte (selon les recommandations du médecin traitant).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	67 -	<p>1. Généralement, l'employé devra reprendre le travail. Un avis sera envoyé par courrier recommandé si on ne peut joindre le candidat. Si le travailleur ne se présente pas dans les délais demandés, son dossier sera réévalué et ceci pourrait mener à un congédiement selon les circonstances.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	68 -	<p>1. Puisque l'employé ne peut justifier son invalidité et qu'il n'a pas un avis de retour au travail de son médecin, il est donc en absence injustifiée et je mets un terme à son emploi pour des raisons administratives. Je l'ai fait dans le passé et l'employé a dû prendre des recours contre la compagnie d'assurance.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>
	69 -	<p>1. Il reprend le travail seulement s'il a un avis médical confirmant qu'il est apte à travailler. S'il ne l'obtient pas de son médecin, nous l'envoyons en expertise chez l'un de nos médecins. S'il est apte à revenir au travail, nous l'attendrons dès le lendemain. S'il ne se présente pas, des mesures disciplinaires s'enclenchent.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	70 -	<p>1. Non. Si son médecin ne change pas d'avis et qu'il recommande toujours un arrêt de travail en dépit de l'avis de l'assureur. L'employé et l'entreprise vérifient conjointement auprès de l'assureur les motifs du refus. Durant la période de réévaluation, nous suggérons à l'employé de faire une demande d'assurance-emploi (maladie) qui couvrira une période maximale de 15 semaines. Durant cette période, l'employé a le temps avec ou sans l'aide de l'entreprise de faire progresser son dossier auprès de l'assureur, souvent grâce à un meilleur diagnostic du médecin traitant.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	71 -	<p>1. S'il est invalide et qu'il a un certificat médical, il pourrait faire une demande auprès de l'assurance-emploi (maladie). S'il est accepté, il aura droit à 15 semaines de prestation sans délai. Cela lui donnera le temps de contester le refus de son assureur. Après les 15 semaines, s'il n'est toujours pas reconnu invalide par son assureur, il devra reprendre le travail, sinon il pourra continuer la contestation, mais sans aucune entrée d'argent. Il pourrait négocier avec son employeur l'exécution de tâches adaptées à son invalidité.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	72 -	<p>1. Nous nous fions à l'expertise du médecin de l'entreprise. Nous ne « forçons » pas un retour au travail sans une expertise médicale. Lorsqu'il y a deux médecins (celui de l'assureur et celui de l'employeur) qui sont d'accord pour le retour au travail, nous demandons à notre médecin d'entrer en contact avec le médecin traitant. Tant que nous avons des justifications médicales valides (avec limitations, nature de l'invalidité, pronostic, etc.) vs des billets de complaisance, nous n'exigeons pas un retour au travail, mais nous ferons des démarches parallèles avec le médecin traitant.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	73 -	<p>1. Nous avons eu un cas difficile de diabète avec complications. En revenant au travail après une longue absence, cet employé avait besoin de trois demi-journées par semaine pour des traitements en dialyse. L'assureur, bien désolé, nous a dit qu'il ne pouvait considérer cette absence régulière comme qualifiante pour le court terme. Cela signifiait que notre entreprise devait assumer les coûts de cette absence en entier, ce que nous avons fait durant six mois. Par la suite, nous avons demandé à l'employé s'il envisageait de prendre sa retraite. Il prévoyait le faire dans un an. Il a alors décidé de prendre les trois demi-journées par semaine en congé mobile, annuel ou en absence à ses frais selon le cas. Cette entente est loin d'être parfaite et ne pourrait probablement pas s'appliquer à un employé plus jeune.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	74 -	<p>1. Généralement, je demande l'opinion du médecin de la compagnie afin de protéger la santé et sécurité de mon employé et de m'assurer qu'il n'a réellement pas de problème de santé qui pourrait m'occasionner un accident de travail par exemple. Selon l'opinion médicale, je peux demander une expertise. Généralement, l'employé reprend le travail sous haute surveillance de la part de l'employeur.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	<p>75 -</p> <p>1. When an employee is refused for disability coverage, there is no choice but to reintegrate the employee in the workforce. While the employee may not be able to perform his or her former job, they have been deemed able to work. The task of the Human Resources Specialist is to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Co-ordinate a review of available company positions 2. Analyse the physical and mental skills required for each of the positions compared with 3. A medical analysis of the employee's current physical and mental capabilities 4. Scheduling information meetings with the supervisor/s of positions that are identified as possible matches 5. Developing a training program to help in the integration of the employee in the position that has been identified as most appropriate for him/her 6. Carry out weekly reviews on successes and failures of the employee in the different positions. <p>All of the above steps should be fully documented for later discussions with the union, insurance company, etc.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>76 -</p> <p>1. L'employé dont la maladie est refusée par notre assureur a droit à un appel. Il a trente jours pour fournir les infos. S'il fournit d'autres informations et que son dossier est encore refusé, il aura droit encore à trente jours d'appel. Il est donc très difficile de demander à un employé de réintégrer le travail avant plusieurs mois. Cependant, lorsque l'employé ne fournit aucune information supplémentaire, nous lui faisons parvenir une lettre lui demandant de réintégrer ses fonctions en donnant un délai raisonnable. La plupart du temps, l'employé remet sa démission</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	<p>77 -</p> <p>1. Non. Je fais expertiser l'employé d'abord par mon médecin qui me dira s'il est apte à effectuer son travail. Si oui, je le reprends. Sinon, je le refuse.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	<p>78 -</p> <p>1. Non. L'avis du médecin traitant prédomine jusqu'à ce que l'avis d'un « médecin neutre » soit entendu. En cas de doute, nous demandons à un expert de notre choix de voir le travailleur. Nous transmettons ensuite au médecin du travailleur une copie de l'expertise afin de connaître ses commentaires (avec l'aide d'un médecin conseil, les réponses nous parviennent avec plus de facilité...). Si ensuite un litige persiste, nous nous entendons (avec le syndicat ou le travailleur, selon le cas) sur la nomination d'un médecin neutre qui verra le travailleur. Sa décision faisant foi de la tendance dans le dossier.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés.</p>
	<p>79 -</p> <p>1. Dans le passé, nous faisons part à l'employé de la décision et souvent lorsqu'il apprenait qu'il ne recevrait pas de rémunération, il revenait au travail.</p> <p>Mais dans la plupart des cas, l'absence des employés était de courte durée et l'employeur assumait les coûts (versait le salaire selon un pourcentage à l'employé).</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	<p>80 -</p> <p>1. La question suppose que nous croyons que l'employé est apte à reprendre son travail immédiatement. Cependant, si l'assureur refuse le dossier d'un employé, cela ne veut pas dire automatiquement que l'employé est apte à faire son travail. Le dossier peut être refusé parce que :</p> <ul style="list-style-type: none"> -- le dossier est incomplet; -- l'agent réviseur croit que la période normale de rétablissement est écoulée; -- le bureau médical de la compagnie d'assurances croit qu'il est apte à retourner au travail selon les renseignements fournis au dossier. <p>Dans le premier cas, nous demandons à l'employé de faire compléter son dossier par son médecin afin que son dossier démontre qu'il souffre d'une incapacité totale temporaire. Dans le second cas, l'assureur lui demande des informations additionnelles qui peuvent provenir de son médecin traitant ou d'un médecin spécialiste pour justifier la poursuite de sa période d'invalidité et ainsi poursuivre les paiements. Dans le dernier cas, la compagnie d'assurances peut lui demander de se présenter chez un médecin expert afin d'obtenir des informations additionnelles. Dans tout ce processus, il est important de statuer sur la capacité de l'employé de faire son travail avant de lui demander de reprendre son travail. Un employé peut ne pas être indemnisé par une compagnie d'assurances et être inapte à reprendre son travail comme un employé peut être inapte à faire son travail et vouloir le reprendre (par exemple, pour des raisons financières). Si l'employé est considéré apte à reprendre son travail, une lettre lui sera envoyée par messagerie afin de l'informer que, si à une date déterminée, il ne se présente pas au travail, il sera considéré comme ayant démissionné de son travail, à moins qu'il puisse faire la preuve de son incapacité à reprendre son travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>81 -</p> <p>1. Oui. À moins qu'il décide de contester la décision de l'assureur. Dans ce cas, nous attendons la décision à la suite de la contestation. Cependant, si l'employé est apte à retourner au travail durant cette période, il doit revenir.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>82 -</p> <p>1. Oui. Cependant, il est possible que nous accordions un congé sans solde à l'employé à sa demande.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1 001 à 5 000 employés.</p>
	<p>83 -</p> <p>1. Pour revenir au travail, l'employé doit fournir un billet médical stipulant qu'il est apte au travail. Sinon, en fonction de sa banque personnelle de congés maladie, il peut à son choix utiliser ses congés ou faire une demande auprès de l'assurance-emploi (maladie).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>
	<p>84 -</p> <p>1. Non. L'employé doit être apte totalement à revenir au travail. C'est du cas par cas, si l'invalidité est refusée par l'assureur, elle pourrait aussi être traitée avec l'IVAC ou bien la SAAQ, si applicable.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Que faites-vous de l'employé invalide dont le dossier est refusé par l'assureur? Cet employé doit-il reprendre le travail immédiatement?</p> <p>Taille de l'entreprise</p>	85 -	<p>1. Si le refus mentionne que l'employé n'est pas considéré inapte au travail, nous communiquons avec lui pour lui dire de reprendre le travail et lui fixons par écrit un délai de quelques jours pour se présenter au travail, sans quoi on interprétera son refus comme un abandon volontaire de son poste (démission). Dans un cas de grossesse, nous sommes plus flexibles parce que l'assurance-emploi les accepte et nous traitons cette absence comme un congé sans solde.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1 000 employés.</p>