

# Tool for Facilitating Dialogue among Occupational Rehabilitation Stakeholders

Intersectoral Occupational Health  
Mobilization Initiative of the  
Centre for Action in Work Disability  
Prevention and Rehabilitation –  
MIST-CAPRIT

Coutu, M.F., Durand, M.J.  
and the MIST-CAPRIT team

Copyright MIST-CAPRIT 2017



# TABLE OF CONTENTS

- Our Aim
- Our Process
- The Tool
- Terms and Definitions
- How to Cite the Tool
- Acknowledgements
- Contact Us



# OUR AIM



The aim of this tool is to facilitate dialogue among the many stakeholders who play a role in the return-to-work process of individuals who have been absent for a health problem:

- a musculoskeletal disorder;
- a common mental disorder;
- a chronic illness;
- a cancer.



# OUR PROCESS



In an effort to overcome the problem of lack of consensus and diverging interpretations, a group of researchers and partners from Québec, comprising:

- labour law representatives;
- insurers;
- employers;
- unions;
- patient associations; and
- work rehabilitation professionals and practitioners

worked together to reach a consensus on mutually acceptable definitions for terms used in the context of occupational rehabilitation.




# THE TOOL



This tool includes 80 terms and their definitions.

It complements existing tools and specific lexicons.

How to navigate the tool

- To find the definition of a term, select the term in the list. When you have finished, you can return to the list by clicking the 
- For French translation, click on the French term in the lower right corner.



# TERMS AND DEFINITIONS

1- Ability

2- Ability to work

3- Absenteeism

4- Aging worker

5- Biological Sex

6- Cancer survivor

7- Case management

8- Chronic

9- Chronicity

10- Common mental disorder

11- Cost-benefit analysis

12- Dependency

13- Disability

14- Disability insurance

15- Disability management

16- Disabling situation

17- Discrimination

18- Effectiveness

19- Efficiency

20- Emotional distress

21- Ethnicity

22- Ethnocultural

23- Evaluation of an intervention

24- Evidence-based practice

25- Functional limitation

26- Gender

27- Gradual return to work

28- Health determinant

29- Immigrant

30- Immigration

31- Impairment

32- Intervention

33- Job adaptation

34- Management practice

35- Mental disorder

36- Mental health

37- Mental health disorder

38- Mental illness

39- Motivation

40- Musculoskeletal disorder

41- Obstacle to the return to work

42- Organization of the work

43- Outcome

44- Participatory ergonomics

45- Partner

46- Performance

47- Prescribed tasks

48- Permanent work disability

49- Presenteeism

50- Prevention

51- Prevention of chronicity

52- Prevention of work disability

53- Productivity

54- Protective factor

55- Psychological disorder

56- Psychological health

57- Psychosocial factor

58- Psychosocial risk factor

59- Real tasks

60- Relapse

61- Residual capacity

62- Return to work

63- Risk factor

64- Risk factor for chronicity

65- Sick leave & Disability manage. prog.

66- Stakeholder

67- Staying at work

68- Stigmatization

69- Subjective work overload

70- Temporary work disability

71- Therapeutic return to work

72- Work accommodation

73- Work disability

74- Work environment

75- Work rehabilitation

76- Work reintegration

77- Worker in a vulnerable situation

78- Worker's contribution

79- Work-life balance

80- Workload

# Ability

- A person's capabilities to carry out a physical or mental activity.

([Source: Disability Creation Process Model\\*](#))

- \*This refers to a French model developed by Fougeyrollas (Fougeyrollas et al. (2019). The Disability Creation Process Model: A Comprehensive Explanation of Disabling Situations as a Guide to Developing Policy and Service Programs. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1)).



# Ability to work

- A person's capability to perform a job.

(Source: IRSST, Report R -703)





# Absenteeism

- Absence from the workplace when one's presence is expected.



# Aging worker

- A worker who is 45 years of age or older, mid-way through his/her working life and likely to run into difficulties performing his/her work or finding a job. Term often used interchangeably with older worker.



# Biological Sex

- Biological categories defining a man or a woman (reproductive organs, hormones, etc.).



# Cancer Survivor

- A person who has completed active treatment for his/her cancer.



# Case management

- Joint process that consists of studying, planning, implementing, coordinating, supervising, and evaluating the options and services required to meet an individual's health needs.



# Chronic

- Characterizes a persistent and ongoing pathological condition, as opposed to a recurrent illness or injury that gives rise to repeated relapses interspersed with periods of remission.



# Chronicity

- Persistence of a health condition that can affect a worker's ability to return to work and stay at work.



# Common mental disorder

- Mental disorder occurring frequently in the population. Includes mood, anxiety and adjustment disorders.





# Cost-benefit analysis

- Method that compares two health strategies (policies, interventions, therapies) by looking at the similarities and differences in their costs and benefits (monetary or non-monetary).



# Dependency

- Psychological and/or physical condition manifested in an irrepressible and recurrent need that is never truly met. May be related to product consumption (alcohol, tobacco, psychotropic drugs, etc.) or to a behaviour (gambling, Internet use, etc.).



# Disability

- Restriction in ability to perform an activity in a particular way or within limits that are considered normal for a human being.



# Disability insurance

- Physical or mental inability, either temporary or permanent, experienced by a person following an illness or accident and that prevents him/her from carrying out all or some of his/her occupational activities and from receiving remuneration for them.



# Disability management

- All the actions needed to ensure follow-up during a period of sick leave for health reasons.



# Disabling situation

- Situation resulting from the interaction between personal factors (e.g. impairment, disability) and environmental factors.
- ([Source: Disability Creation Process Model\\*](#))
- \*This refers to a French model developed by Fougeyrollas (Fougeyrollas et al. (2019). The Disability Creation Process Model: A Comprehensive Explanation of Disabling Situations as a Guide to Developing Policy and Service Programs. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1)).



# Discrimination

- Occurs when a distinction, exclusion or preference based on certain characteristics enumerated in the Charters of Human Rights and Freedoms such as handicap, ethnic origin, sex or age nullifies or impairs the rights and freedoms of an individual or group of individuals.



# Effectiveness

- Obtention of the outcomes anticipated.





# Efficiency

- Relationship between the outcomes obtained and the means used.



# Emotional distress

- Condition of a person who feels overwhelmed by a request to adapt or by any other situation. May be exhibited in the form of a depressive or anxious mood, irritability, or difficulty paying attention and concentrating.



# Ethnicity

- Ethnic or cultural identity that characterizes a group or an individual and the cultural models that may represent them/him/her; the fact of belonging to such a group. Identity may be confirmed (self-/collective awareness), assigned or institutional.



# Ethnocultural

- Related to ethnicity.



# Evaluation of an intervention

- Rigorous and systematic process of data collection and analysis that leads to a judgment of an intervention and its components, ultimately to assist in decision making. May concern the relevance, effectiveness and efficiency, cost effectiveness, implementation, or impact of the intervention. An intervention may consist of a policy, program or project.



# Evidence-based practice

- Conscientious, explicit and sound use of the best available knowledge when making decisions about interventions or the management approach to be used with a given individual.



# Functional limitation

- Physical or psychological restriction, either temporary or permanent, likely to impair a person's usual way of functioning or to aggravate his/her condition.



# Gender

- Correlation between sexual identity and the construction of social roles. May bring to light phenomena such as the sexual division of labour and unequal power relationships.





# Gradual return to work

- Period of rehabilitation that allows a worker to perform all the tasks involved in the job he/she held prior to his/her disability, but according to a different schedule and using different work methods, thus enabling him/her to reintegrate into work on a gradual basis.



# Health determinant

- Factor that influences the health of a population, without necessarily being a direct cause of specific problems or illnesses. Associated with personal and collective behaviours as well as living and environmental conditions.



# Immigrant

- Person who has left his/her country of origin to settle in another country for an indefinite time. In Canada, refers to a person born abroad who has been granted permission to settle here permanently (landed immigrant, permanent resident).



# Immigration

- Phenomenon in which a person/group of people leaves their country of origin to settle in another country.



# Impairment

- Loss, absence or change in a structure or a psychological, physiological or anatomical function.



# Intervention

- Taking action or participating in an action to resolve a problem.



# Job adaptation

- Work rehabilitation measure that may be granted to a worker to enable him/her to perform his/her job, an equivalent job, or another job deemed to be suitable.



# Management practice

- All the practices, programs and behaviours adopted by an organization to provide a framework for and optimize each worker's contribution to the organization.





# Mental disorder

- Illness characterized by a clinically significant disturbance in a person's cognition, emotional regulation or behaviour and that reflects the presence of a dysfunction in his/her psychological, biological or developmental processes.



# Mental health

- Ability of the mental structures to function harmoniously, comfortably and effectively and to cope flexibly with difficult situations, allowing balance to be restored.



# Mental health disorder

- Term used interchangeably with mental illness or mental disorder.



# Mental illness

- Alterations in thoughts, mood or behaviour (or a combination of all three), accompanied by persistent dysfunction over a long period. Symptoms vary from mild to serious, depending on the type of mental illness, the person, his/her family and the socio-economic environment.



# Motivation

- Psychological and physical processes responsible for triggering, maintaining and stopping a behaviour, as well as the incentive or disincentive value attributed to the aspects of the environment on which the behaviour acts.



# Musculoskeletal disorder

- All symptoms and inflammatory or degenerative lesions of the locomotor system affecting a variety of anatomical structures (such as tendons, muscles, ligaments or joints).



# Obstacle to the return to work

- Risk factor or problem/situation that currently hinders the return-to-work process.



# Organization of the work

- Refers to the way in which the work activities are structured and combined and in which jobs are managed within an organization in line with its mission and objectives.





# Outcome

- Quantification or evaluation of the effects.



# Participatory ergonomics

- Said of a process focused on analysis of the work, generally by an ergonomist in the workplace, and requiring the involvement of the workers and other concerned actors in the development and implementation of solutions.



# Partner

- Actor (individual or group) that joins forces with another to attain a common objective, whether they are stakeholders or not.



# Performance

- All the individual behaviours that an organization expects of a worker and that have a positive impact on the attainment of objectives: productivity, creativity, profitability, growth, quality, customer satisfaction.



# Prescribed tasks

- The expected requirements for performing work. Work to be done within a set timeframe and under certain conditions.



# Permanent work disability

- Inability to perform an occupational activity for good (permanently).



# Presenteeism

- Phenomenon in which an employee is present at work when his/her physical or mental condition does not allow him/her to work to full capacity.



# Prevention

- Processes designed to prevent, limit or deal with the scope and severity of the consequences of the materialization of a risk or danger.





# Prevention of chronicity

- All the actions that help reduce risk or act on factors that may contribute to rendering a worker unable to return to work on a long-term basis.



# Prevention of work disability

- All the actions designed both to reduce the occurrence of work disability and to resolve it (or make it disappear).



# Productivity

- Relationship between output and the resources used.



# Protective factor

- Personal or environmental resource or condition that helps preserve people's health.



# Psychological disorder

- Mental illness or condition that disturbs a person's behaviour.



# Psychological health

Term used in the context of psychological health in the workplace. Depending on how it is defined, may be used interchangeably with mental health.



# Psychosocial factor

- Cognitive, affective, relational or environmental factor likely to have an impact on workers' health.



# Psychosocial risk factor

- Risk factor pertaining to how the work is organized, management practices, working conditions, and social relations that may have an adverse effect on the psychological or physical health of the individuals exposed.
- [Source: INSPQ \(2016\). \*Risques psychosociaux au travail : Définitions Modules 1 et 2\*, training module, Gouvernement du Québec \(in French only\).](#)





# Real tasks

- The work actually performed.



# Relapse

- Recurrence of a sick leave for the same reason as for a prior sick leave within a given period.



# Residual capacity

- Physical and psychological capacities a worker is left with following an injury or illness and after completing rehabilitation.



# Return to work

- The moment when the person resumes his/her job.



# Risk factor

- A person's attribute, characteristic or exposure that increases the probability of him/her contracting an illness or sustaining an injury.



# Risk factor for chronicity

- Factor likely to compromise a worker's long-term ability to return to his/her work.



# Sick leave and disability management program

- All the actions required to prevent, reduce, and monitor employees' sick leave for a health problem.



# Stakeholder

- Actor (individual or group) concerned by a given situation or phenomenon and that may play an active or passive role in it.





# Staying at work

- Actively at work, being present at work, participating in a productive activity.



# Stigmatization

- Phenomenon in which a stigma is attributed, i.e. an identity or attribute that debases the person to whom it is attributed.



# Subjective work overload

- A person's perception that the amount of work required is greater than his/her capacity allows.



# Temporary work disability

- Inability to perform an occupational activity for a short time (temporarily).



# Therapeutic return to work

- Measure involving the gradual resumption of tasks, offered in the context of a work rehabilitation program in the real workplace and under the weekly supervision of an occupational therapist and/or interdisciplinary team.



# Work accommodation

- Employer's obligation to put in place reasonable measures that will allow a person to perform a job, by eliminating any reasons for claims of discrimination on the grounds of excessive demands, and the obligation of the parties concerned to participate in these measures in accordance with Québec's *Charter of Human Rights and Freedoms*.



# Work disability

- Inability to perform an occupational activity.



# Work environment

- All the physical, psychological and social conditions in which the worker performs his/her job and makes his/her contribution.





# Work rehabilitation

- All the actions taken to enable an individual to “re-establish” a fit between his or her capacities and the demands of his or her work environment.



# Work reintegration

- All the actions taken to facilitate a person's return to work, following a period of disability.



# Worker in a vulnerable situation

- A person who, based on sociodemographic or occupational characteristics and the potentially related work contexts, runs a higher risk of occupational injury or long-term disability.



# Worker's contribution

- Contribution made by each worker to the results achieved by an organization, in exchange for remuneration. Defined on the basis of the person's job description.



# Work-life balance

- Search for balance between demands associated with work-related responsibilities and those associated with personal, family or social responsibilities and activities.



# Workload

- Amount of cognitive, physical and/or emotional effort expended by a worker to perform his/her job.



# HOW TO CITE THE TOOL

Coutu, M.F., Durand, M.J. and the MIST-CAPRIT team (2017). *Tool for Facilitating Dialogue among Occupational Rehabilitation Stakeholders*, University of Sherbrooke. Found at

[https://www.usherbrooke.ca/caprit/fileadmin/user\\_upload/Outil\\_dialogue\\_MIST-CAPRIT\\_final.pdf](https://www.usherbrooke.ca/caprit/fileadmin/user_upload/Outil_dialogue_MIST-CAPRIT_final.pdf)

The MIST-CAPRIT team is composed by:

- Principal investigators: Marie-France Coutu<sup>1</sup> et Marie-José Durand<sup>1</sup>
- Co-investigators: Daniel Côté<sup>2</sup>, France St-Hilaire<sup>1</sup>, Iuliana Nastasia<sup>2</sup>, Chantal Sylvain<sup>1</sup>, Dominique Tremblay<sup>1</sup>, Hélène Sultan-Taïeb<sup>3</sup>, Karine Bilodeau<sup>1</sup>, Marie-Michelle Gouin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Université de Sherbrooke, Quebec, Canada; <sup>2</sup> Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST); <sup>3</sup> Université du Québec à Montréal (UQAM), Quebec, Canada



# ACKNOWLEDGEMENTS

- The MIST-CAPRIT team wishes to thank Canada's Social Sciences and Humanities Research Council and the Canadian Institutes of Health Research for their financial support.
- The team also wishes to thank all the individuals who helped develop this tool.





# ACKNOWLEDGEMENTS

The MIST-CAPRIT team would like to thank all the partners involved :

## Labour law and Insurers representatives

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Financière Sun Life
- Melançon Marceau Grenier et Sciortino

## OHS professionals and practitioners

- Fédération des cliniques privées de physiothérapie du Québec (FCPPQ)
- Ordre des ergothérapeutes du Québec (OEQ)

## Employers and unions representatives

- Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU)
- Conseil du patronat du Québec
- Hydro-Québec
- Normandin Beaudry

## Patients associations

- Association canadienne pour la santé mentale
- Société canadienne de la sclérose en plaques
- Société canadienne du cancer



# CONTACT US

Université de Sherbrooke, Longueuil Campus  
Centre for Action in Work Disability Prevention and  
Rehabilitation

150 Place Charles Le-Moyne, bureau 200  
Longueuil, Québec, CANADA  
J4K 0A8

Telephone: 450-463-1835

Toll-free: 1 -888-463-1835

Fax: 450-463-6592

Email: [caprit@usherbrooke.ca](mailto:caprit@usherbrooke.ca)

Website: <https://www.usherbrooke.ca/caprit/>



# **French definitions**



# Absentéisme

- Absent du lieu de travail alors que la présence est attendue.



# Accommodement au travail

- Obligation de l'employeur de mettre en place des mesures permettant à une personne de réaliser un travail en éliminant les motifs de discrimination sous réserve de contraintes excessives et l'obligation des parties concernées d'y participer conformément aux chartes des droits et libertés.



# Adaptation de poste

- Mesure de réadaptation au travail pouvant être accordée à un travailleur pour lui permettre d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable.



# Analyse coût-avantage

- Méthode qui compare deux stratégies de santé (politiques, interventions, thérapies) en mettant en relation les coûts et les gains (monétaires ou non monétaires) de ces stratégies.



# Capacité

- Aptitude d'une personne à accomplir une activité physique ou mentale  
([Source : Modèle de processus de production du Handicap\\*](#)).
- \*Ceci réfère au modèle développé par Fougeyrollas (Fougeyrollas et al. (2019). The Disability Creation Process Model: A Comprehensive Explanation of Disabling Situations as a Guide to Developing Policy and Service Programs. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1)).





# Capacité au travail

- Capacité d'une personne à réaliser un travail  
([Source : IRSST, Rapport R-703](#)).



# Capacité résiduelle

- Capacités physiques et psychiques restantes du travailleur à la suite d'une lésion ou d'une maladie et une fois sa réadaptation achevée.



# Charge de travail

- Quantité d'efforts cognitifs, physiques ou émotifs fournis par le travailleur pour réaliser sa tâche.



# Chronicité

- Persistance d'un état de santé pouvant affecter la capacité de retourner au travail ou de se maintenir au travail.



# Chronique

- Qualification d'un état pathologique persistant et durable, par opposition à une maladie ou une blessure récurrente donnant lieu à des rechutes répétées et entrecoupées de périodes de rémission.



# Conciliation travail-vie personnelle

- Recherche de l'équilibre entre les exigences liées aux responsabilités professionnelles et celles liées aux responsabilités ou activités personnelles, familiales et sociales.



# Contribution du travailleur

- Apport de chaque travailleur aux résultats d'une organisation en échange d'une rémunération; elle est définie en fonction de la description du poste occupé.



# Déficiences

- Perte, absence ou altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique.





# Dépendance

- État psychologique et/ou physique qui se manifeste par un besoin irrépressible et répété, jamais réellement assouvi. Elle peut être liée à une consommation de produits (alcool, tabac, psychotropes...) ou à un comportement (jeu, Internet...).



# Déterminants de la santé

- Facteurs qui influencent l'état de santé de la population, sans nécessairement être des causes directes de problèmes particuliers ou de maladies; ils sont associés aux comportements individuels et collectifs, aux conditions de vie et aux environnements.



# Détresse émotionnelle

- État d'une personne se sentant dépassée par une demande d'adaptation ou toute autre situation. Elle peut se manifester par une humeur dépressive, anxieuse, de l'irritabilité ou des difficultés d'attention et de concentration.



# Discrimination

- La discrimination est une distinction, exclusion ou préférence envers un individu ou un groupe d'individus en raison de certaines caractéristiques énumérées aux chartes des droits et libertés dont le handicap, l'origine ethnique, le sexe et l'âge.



# Efficacité

- Obtention des résultats escomptés.



# Efficienne

- Rapport entre les résultats obtenus et les moyens utilisés.



# Environnement de travail

- Ensemble des conditions physiques, psychologiques et sociales dans lequel évolue et contribue le travailleur.



# Ergonomie participative (ou centrée sur l'activité)

- Se dit d'une démarche centrée sur l'analyse du travail, généralement conduite par un ergonomiste en milieu de travail et qui requiert l'implication des travailleurs et des autres acteurs concernés dans le développement de solutions et leur mise en œuvre.





# Ethnicité

- Identité ethnique et culturelle qui caractérise un groupe ou un individu et les modèles culturels qui peuvent le représenter; il est question d'appartenance d'un individu à tel groupe. L'identité peut être affirmée (conscience de soi/nous), assignée ou institutionnelle.



# Ethnoculturel

- Relatif à l'ethnicité.



# Évaluation d'intervention

- Démarche rigoureuse et systématique de collecte et d'analyse des données qui consiste à porter un jugement sur une intervention et ses composantes pour aider à la prise de décision. Elle peut aborder la pertinence, l'efficacité et l'efficience, la rentabilité, la mise en œuvre ou encore l'impact de l'intervention. Une intervention peut être une politique, un programme ou un projet.



# Facteur de protection

- Ressource ou condition individuelle ou environnementale permettant de préserver la santé des individus.



# Facteur de risque

- Attribut, caractéristique ou exposition d'une personne qui augmente la probabilité de développer une maladie ou de souffrir d'un traumatisme.



# Facteur de risque de chronicité

- Facteur susceptible de compromettre la capacité à long terme d'un travailleur à reprendre son travail.



# Facteur de risque psychosocial

- Facteurs de risque liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion (management), aux conditions d'emploi et aux relations sociales pouvant porter atteinte à la santé psychologique ou physique des personnes exposées.
- [Source : INSPQ \(2016\). Risques psychosociaux au travail : Définitions Modules de formation 1 et 2, Gouvernement du Québec.](#)



# Facteur psychosocial

- Élément d'ordre cognitif, affectif, relationnel ou environnemental qui est susceptible d'influencer la santé des individus.





# Genre

- Corrélat entre l'identité sexuelle et la construction des rôles sociaux. Le genre peut mettre en lumière des phénomènes comme la division sexuelle du travail, des rapports inégalitaires de pouvoir, etc.



# Gestion de cas

- Processus concerté qui consiste à étudier, planifier, mettre en œuvre, coordonner, surveiller et évaluer les options et les services nécessaires pour répondre aux besoins d'une personne en matière de santé.



# Gestion de l'invalidité

- Ensemble des actions qui sont nécessaires afin d'assurer le suivi d'une période d'absence du travail pour motif de santé.



# Immigrant

- Personne qui a quitté son pays d'origine pour s'installer dans un autre pour une durée indéterminée. Au Canada, se dit d'une personne née à l'étranger qui a reçu l'autorisation de s'installer en permanence (immigrant reçu, résident permanent).



# Immigration

- Phénomène où une personne/groupe de personnes quitte son pays d'origine pour s'installer dans un autre.



# Incapacité

- Restriction dans les capacités à réaliser une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain.



# Incapacité au travail

- Impossibilité d'exercer une activité professionnelle.



# Incapacité au travail permanente

- Impossibilité d'exercer une activité professionnelle de façon définitive.





# Incapacité au travail temporaire

- Impossibilité d'exercer une activité professionnelle de façon momentanée (passagère).



# Intervention

- Agir, prendre part à une action pour régler un problème.



# Invalidité

- État d'incapacité physique ou mentale, à caractère temporaire ou permanent, dans lequel se trouve une personne à la suite d'une maladie ou d'un accident et qui l'empêche d'exercer, en tout ou en partie, ses activités professionnelles et d'en recevoir la rémunération.



# Limitation fonctionnelle

- Restrictions physiques ou psychologiques, temporaires ou permanentes, susceptibles d'affecter le fonctionnement habituel d'un individu ou d'occasionner une aggravation de sa condition.



# Maintien au travail

- Se garder actif en milieu de travail, être présent au travail, participer à une activité productive.



# Maladie mentale

- Altération de la pensée, de l'humeur ou du comportement (ou une combinaison des trois) accompagnée d'un dysfonctionnement persistant sur une longue période. Les symptômes varient de légers à graves, selon le type de maladie mentale, la personne, la famille et l'environnement socio-économique.



# Mesure de résultats (outcome)

- Quantification ou évaluation des effets.



# Motivation

- Processus psychologiques et physiques responsables du déclenchement, de l'entretien et de la cessation d'un comportement, ainsi que de la valeur appétitive ou aversive conférée aux éléments du milieu sur lesquels s'exerce ce comportement.





# Obstacle au retour au travail

- Facteur de risque ou problème/situation qui entrave actuellement la démarche de retour au travail.



# Organisation du travail

- Se rapporte à la manière dont les activités de travail sont structurées et agencées et dont les postes de travail sont gérés dans une organisation alignée avec sa mission et ses objectifs.



# Partenaire

- Acteur (individuel ou collectif) qui s'allie en vue d'atteindre un objectif commun, qu'il soit une partie prenante ou non.



# Partie prenante

- Acteur (individuel ou collectif) concerné par une situation ou un phénomène donné et qui peut y jouer un rôle actif ou passif.



# Performance

- Ensemble de comportements individuels, attendu de la part d'une organisation, qui influence positivement la réalisation d'objectifs : productivité, créativité, profitabilité, croissance, qualité, satisfaction des clients.



# Pratique de gestion

- Ensemble des politiques, programmes et comportements adopté par une organisation afin d'encadrer et optimiser la contribution de chaque travailleur à celle-ci.



# Pratique fondée sur les données probantes

- Utilisation consciencieuse, explicite et judicieuse des meilleures connaissances disponibles pour la prise de décisions concernant les interventions ou la gestion à privilégier pour un individu donné.



# Présentéisme

- Phénomène selon lequel un employé est à son lieu de travail de façon assidue, alors que son état de santé physique ou mental ne lui permet pas d'être pleinement productif.





# Prévention

- Démarches qui cherchent à éviter, limiter ou composer avec l'étendue et la gravité des conséquences de la réalisation d'un risque ou d'un danger.



# Prévention de la chronicité

- Ensemble d'actions qui permettent de réduire le risque ou d'agir sur les facteurs qui peuvent contribuer à ce qu'un travailleur soit incapable à long terme de retourner au travail.



# Prévention de l'incapacité au travail

- Ensemble d'actions visant à la fois la réduction de la survenue de l'incapacité au travail et également sa résolution (ou disparition).



# Productivité

- Rapport entre la production et les ressources mises en œuvre.



# Programme de gestion de l'absence et de l'invalidité

- Ensemble des actions qui sont nécessaires afin de prévenir, réduire et suivre les périodes d'absence du travail du personnel en raison d'un problème de santé.



# Réadaptation au travail

- Ensemble d'actions posées pour permettre à un individu de « rétablir » la congruence entre ses capacités et les exigences de son environnement de travail.



# Rechute

- Récurrence d'une absence du travail pour un même motif à l'intérieur d'une période donnée.



# Réinsertion au travail

- Ensemble d'actions réalisées pour favoriser la reprise d'un travail pour une personne, à la suite d'un état d'invalidité de celle-ci.





# Retour au travail

- Moment de reprise de l'activité professionnelle.



# Retour progressif au travail

- Période de réadaptation permettant au travailleur d'accomplir toutes les fonctions reliées au poste qu'il occupait avant le début de son invalidité, mais selon un horaire et des modalités différentes, lui permettant de réintégrer le travail progressivement.



# Retour thérapeutique au travail

- Mesure de reprise progressive des tâches, offerte dans le cadre d'un programme de réadaptation au travail en milieu réel et sous la supervision hebdomadaire d'un ergothérapeute et/ou équipe interdisciplinaire.



# Santé mentale

- Aptitude des structures mentales à fonctionner de façon harmonieuse, agréable, efficace et à faire face avec souplesse aux situations difficiles, en étant capable de retrouver son équilibre.



# Santé psychologique

- Terminologie utilisée en contexte de santé psychologique au travail. Lorsque définie, est utilisée de façon interchangeable avec santé mentale.



# Sexe

- Construction biologique définissant un homme ou une femme (organes reproducteurs, hormones, etc.).



# Situation de Handicap

- Situation résultant de l'interaction entre ce qui relève de la personne (ex. : déficiences, incapacités, ...) et ce qui relève de son environnement.
- ([Source : Modèle de processus de production du Handicap\\*](#))
- \*Ceci réfère au modèle développé par Fougeyrollas (Fougeyrollas et al. (2019). The Disability Creation Process Model: A Comprehensive Explanation of Disabling Situations as a Guide to Developing Policy and Service Programs. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1)).



# Stigmatisation

- Phénomène d'attribution d'un stigmaté, c'est-à-dire une identité ou un attribut qui jette un discrédit sur la personne qui le porte.





# Surcharge subjective de travail

- Perception d'une personne que la quantité de travail qui lui est demandée est supérieure à ses ressources.



# Survivant du cancer

- Personne qui a terminé un traitement actif pour son cancer.



# Tâches prescrites

- Les exigences attendues pour réaliser un travail. Travail à faire dans un temps déterminé et à certaines conditions.



# Tâches réelles

- Travail réellement effectué.



# Travailleur en situation de vulnérabilité

- Personne qui, sur la base de caractéristiques sociodémographiques ou professionnelles et des contextes de travail qui peuvent y être associés, court un plus grand risque de lésions professionnelles ou d'incapacité prolongée.



# Travailleur vieillissant

- Travailleur âgé d'au moins 45 ans qui se trouve en mi-parcours professionnel et qui est susceptible de rencontrer des difficultés de réalisation de sa profession ou d'obtention d'emploi. Cette terminologie est souvent utilisée de façon interchangeable avec travailleur âgé.



# Trouble de santé mentale

- Terminologie utilisée de manière interchangeable avec maladie mentale ou trouble mental.



# Trouble mental

- Syndrome caractérisé par une perturbation cliniquement significative de la cognition d'un individu, de sa régulation émotionnelle ou de son comportement, et qui reflète l'existence d'un dysfonctionnement dans les processus psychologiques, biologiques ou développementaux.





# Trouble mental commun ou courant

- Ensemble de troubles mentaux fréquemment rencontrés dans la population. Il s'agit des troubles : de l'humeur, anxieux et de l'adaptation.



# Trouble musculosquelettique

- Ensemble de symptômes et de lésions inflammatoires ou dégénératives de l'appareil locomoteur touchant diverses structures (par exemple, les tendons, muscles, ligaments et articulations).



# Trouble psychologique

- Désigne des maladies ou affections mentales qui perturbent le comportement d'un individu.

