



CONGRÈS
MONDIAL

CRÉER de la santé:
la FORCE du
savoir INFIRMIER

16 au 20 octobre 2022
OTTAWA / CANADA

GRAND PARTENAIRE



HÔTE DU CONGRÈS



PARTENAIRE MAJEUR



Réseau de recherche en interventions en sciences infirmières du Québec (RRISIQ)

Co-directrices:

José Côté, inf., PhD

Faculté des sciences infirmières, Université de Montréal
CR-CHUM

Céline Gélinas, inf., PhD

École des sciences infirmières Ingram, Université McGill
Centre de recherche en sciences infirmières, Hôpital general juif
CIUSSS Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal

RRISIQ

<https://rrisiq.com/fr/accueil>

CHERCHEURS RÉGULIERS



149

MEMBRES ASSOCIÉS



76

MEMBRES HONORAIRES



6

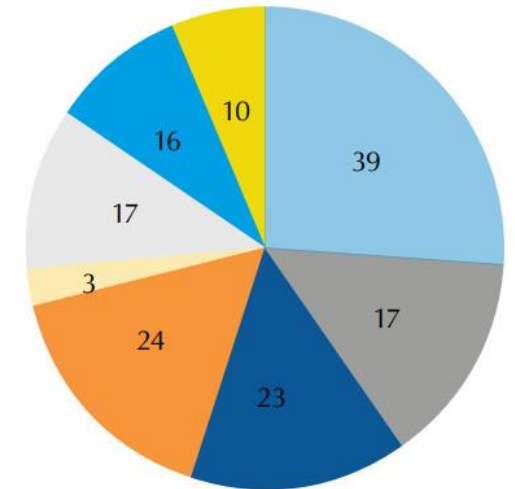
ÉTUDIANTS



475

RÉPARTITION DES CHERCHEURS RÉGULIERS PAR UNIVERSITÉ (N) :

Université de Montréal	39
Université McGill	17
Université de Sherbrooke	23
Université Laval	24
Université du Québec à Chicoutimi	3
Université du Québec à Trois-Rivières	17
Université du Québec en Outaouais	16
Université du Québec à Rimouksi	10



Mission et Objectifs du RRISIQ

Québec 

*Fonds de recherche
Santé*

Québec 

Mission

Développer et mobiliser des connaissances sur les pratiques infirmières innovantes en santé des personnes, les services de santé ainsi que la formation. Ces pratiques se déploient dans 3 champs d'application, soit:

- La pratique clinique
- L'organisation
- La formation

Objectifs

- Favoriser l'émergence d'espaces de rencontres et ainsi **potentialiser la créativité, le maillage d'idées et l'innovation** pour le développement et la mobilisation des connaissances (MC) sur les pratiques infirmières et en santé
- **Soutenir la recherche sur les pratiques infirmières** qui améliorent la santé des personnes, les services de santé, la formation infirmière tout en soutenant le **développement de la relève de chercheurs en sciences infirmières**
- Favoriser la **MC** afin d'influencer la prise de décisions aux niveaux clinique, organisationnel, éducatif, et socio-politique et **engager les utilisateurs et les dispensateurs de services** pour améliorer les soins et la santé
- **Offrir une plateforme commune de ressources** pour favoriser le développement et la mobilisation des connaissances avec des partenaires locaux, nationaux et internationaux.

Regroupements stratégiques et Plateforme

Regroupements Stratégiques

RS1 - Promotion de la santé et gestion des maladies chroniques



Christine Maheu, inf., PhD
Université McGill

RS2 - Accessibilité, continuité et sécurité des soins



Geneviève Roch, inf., PhD
Université Laval

RS3 - Soins des populations en situation de vulnérabilité



Marilyn Aita, inf., PhD
Université de Montréal

Plateforme

Mobilisation des connaissances

- Initiatives et activités (ex: webinaires, cafés scientifiques)
- Banque d'instruments de mesure BIRISI
- Revue internationale – Science infirmière et Pratiques en santé

<https://sips-snahp.ojs.umontreal.ca/index.php/sips-snahp/index>



Marie-Pierre Gagnon, PhD
Université Laval



Sonia Semenic, inf., PhD
Université McGill



Julie Houle, inf., PhD
Université du Québec
à Trois-Rivières



Sylvie Cossette, inf., PhD
Université de Montréal

Réalisations 2019–2021

- Financement de projets intégrateurs d'envergure (\$450K)
- Soutien aux demandes de financement externe
- Soutien financier à des projets COVID-19
- Soutien aux publications en libre accès
- Bourses aux étudiants (n=94) des 8 universités partenaires (\$300K)
- Revue internationale SIPS (depuis 2018) – libre accès gratuit
 - 9 numéros
 - Numéro spécial COVID-19 (Juin 2021)
 - Numéro spécial congrès SIDIEF (à venir)

Le cap vers la santé durable...

Un actif pour la société, la santé durable est une **approche globale alliant la santé physique et psychologique des personnes avec l'environnement** dans lequel elles évoluent. Elle **engage les individus et la collectivité** à déployer, à toutes les étapes de la vie, différentes interventions qui permettront un état optimal de la santé pour chaque individu, incluant les populations vulnérables et les générations futures. La santé durable vise donc un **bien-être** et une meilleure **qualité de vie** pour tous.

Fonds de recherche
Santé

Québec 

Présentations de la séance

1. Pandémie COVID-19: Ensemble pour un personnel infirmier en santé et des soins de qualité
2. Harmonisation des pratiques infirmières dans un établissement régional de santé: Modèle logique
3. La résilience d'équipe au travail en oncologie: Générer la santé au-delà de l'adversité
4. Soutenir le retour au travail après un cancer avec l'accès à des ressources appropriées
5. NEURON-QI: Étude pilote d'une intervention visant à optimiser le neurodéveloppement des prématurés

Le RRISIQ met le cap vers une santé durable

Innovation des pratiques professionnelles et soutien des équipes

PANDÉMIE COVID-19: ENSEMBLE POUR UN PERSONNEL INFIRMIER EN SANTÉ ET DES SOINS DE QUALITÉ

Céline GÉLINAS, inf., PhD
José CÔTÉ, inf., PhD

Mélanie LAVOIE-TREMBLAY, inf., PhD
Faculté des sciences infirmières, Université de Montréal
CIFI-AP et CRIUSMM

Contexte de l'enquête et méthodes utilisées

Enquête transversale anonyme;

Menée en collaboration avec les ordres professionnels des infirmières-iers (OIIQ) et des infirmières-iers auxiliaires du Québec (OIIAQ);

Utilisation de la plate-forme Qualtrics;

Évaluation des soins en contexte de pandémie, de la santé du personnel infirmier, de la satisfaction au travail et de l'intention de quitter.

2020						2021					
Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov
	1 ^{er} envoi		R1	R2 2 ^e vague		1 ^{er} envoi			R1	4 ^e vague	
Enquête 2020 (n = 1708)						Enquête 2021 (n = 405)					

Trois articles publiés et un quatrième en préparation

Received: 3 May 2021 | Revised: 1 August 2021 | Accepted: 23 August 2021
DOI: 10.1111/jonm.13462

ORIGINAL ARTICLE

WILEY

Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction and quality of care

Mélanie Lavoie-Tremblay RN, PhD, Associate Professor¹ |
Céline Gélinas RN, PhD, Full Professor¹ | Thalia Aubé RN, MSc, Research Assistant¹ |
Eric Tchouaket PhD, Associate Professor² |
Dominique Tremblay RN, PhD, Full Professor³ |
Marie-Pierre Gagnon PhD, Full Professor⁴ | José Côté RN, PhD, Full Professor⁵



Document généré le 3 sept. 2021 13:30

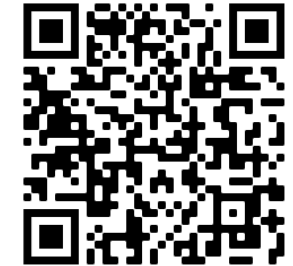
Science of Nursing and Health Practices
Science infirmière et pratiques en santé



Translation of the Fear of COVID-19 Scale into French-Canadian and English-Canadian and Validation in the Nursing Staff of Quebec

Traduction de l'échelle de la peur de la COVID-19 en langues franco et anglo-canadiennes et validation auprès du personnel infirmier du Québec

Céline Gélinas, Christine Maheu, Mélanie Lavoie-Tremblay, Mélissa Richard-Lalonde, Maria Cecilia Gallani, Émilie Gosselin, Maude Hébert, Eric Tchouaket Nguemeleu et José Côté



Received: 7 July 2021 | Revised: 12 January 2022 | Accepted: 30 January 2022
DOI: 10.1002/nop2.1199

RESEARCH ARTICLE

NursingOpen WILEY

Psychological distress, depression symptoms and fatigue among Quebec nursing staff during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study

José Côté^{1,2,3} | Marilyn Aita^{1,4} | Maud-Christine Chouinard¹ | Julie Houle^{5,6} |
Mélanie Lavoie-Tremblay^{7,8} | Lily Lessard^{9,10,11} | Geneviève Rouleau^{12,13} |
Céline Gélinas^{7,14}



Description des échantillons

2020 et 2021

	Année 2020 n = 1708	Année 2021 n = 405
Âge (moyenne, ÉT)	41 (11)	42 (12)
Femmes (n, %)	1487 (87%)	353 (87%)
Rôle professionnel (n, %)		
Infirmières-iers	792 (46%)	372 (92%)
Infirmières-iers auxiliaires	916 (54%)	31 (8%)
Années d'expérience (moyenne, ÉT)	14 (10)	17 (12)
Milieu (n, %)		
Soins aigus	511 (30%)	129 (32%)
De longue durée	561 (33%)	58 (15%)
Autres	636 (37%)	213 (53%)
A soigné des patients COVID-19 (n, %)	782 (46%)	218 (54%)
Au moins un patient décédé	468 (27%)	
A été infecté-e au travail (n, %)	201 (12%)	50 (12%)
Collègue infecté-e par la COVID-19 (n, %)	848 (50%)	263 (65%)

Résultats obtenus

2020 et 2021

	Année 2020 n = 1708	Année 2021 n = 405
Se dit mal préparé-e à offrir des soins (n, %)	520 (30%)	95 (24%)
Se dit dépassé-e au travail (n, %)	731 (43%)	178 (44%)
Perception générale de la qualité des soins ¹ (1-4; moyenne, ÉT)	3 (0,8)	3 (0,8)
Satisfaction au travail ² (1-7; médiane, rang interquartile)	4 (3-5)	5 (3-6)
A l'intention de quitter son établissement (n, %)	504 (30%)	107 (26%)
A l'intention de quitter sa profession (n, %)	393 (22%)	79 (20%)
Détresse psychologique sérieuse ³ (n, %)	339 (20%)	76 (19%)
Symptômes dépressifs modérés à sévères ⁴ (n, %)	450 (27%)	92 (23%)
Niveau de fatigue au travail ⁵ (0-90, moyenne, ÉT)	52 (23)	48 (21)
Niveau de peur de la COVID-19 ⁶ (7-35, moyenne, ÉT)	17 (6)	15 (5)

¹ Aiken et al., 2002; ² Échelle de Wanous et al., 1997; ³ D'après un score ≥ 13 à l'échelle *K6 psychological distress* (Kessler et al., 2002); ⁴ D'après un score ≥ 10 à l'échelle *PHQ-9 Patient Health Questionnaire* (Kroenke et al., 2001); ⁵ D'après la sous-échelle *Persistent fatigue* de l'échelle *Occupational Fatigue Exhaustion Recovery Scale* (Winwood et al., 2005); ⁶ D'après l'échelle *Fear of COVID-19 Scale* (Ahorsu et al., 2020).

L'étude a également permis de traduire et de valider en français et en anglais canadiens l'échelle *Fear of COVID-19 Scale* (Ahorsu et al., 2020)

La peur de la COVID-19

Est associée à...

Être de générations X ou Y;

Occuper un rôle d'inf. auxiliaire;

Travailler dans un milieu de soins de longue durée;

Se sentir peu préparé-e à offrir des soins;

Avoir offert des soins à un patient décédé de la COVID-19.

Gélinas et al. (2022)

Détresse psychologique, symptômes dépressifs et fatigue

Sont associés à...

Avoir offert des soins à une personne atteinte de la COVID-19;

Avoir un collègue atteint de la COVID-19;

Se sentir peu préparé-e à offrir des soins sécuritaires;

Se sentir dépassé-e par la situation;

Travailler dans des milieux de soins aigus et de longue durée;

Être de générations X ou Y;

S'identifier comme femme.

Côté et al. (2022)

L'intention de quitter son **établissement de soins**

Est associée à...

Fatigue chronique;
Faible satisfaction au travail;
Faible leadership;
Faible niveau d'expérience dans l'établissement;
Sentiment d'être dépassé-e au travail.

L'intention de quitter sa **profession**

Est associée à...

Fatigue chronique;
Faible satisfaction au travail;
Faible leadership;
Sentiment d'être peu préparé-e à offrir des soins;
Offrir des soins à un patient atteint de la COVID-19;
Faible perception de la qualité des soins.

Lavoie-Tremblay et al. (2022)

Discussion et recommandations

Besoin crucial de soutenir le personnel infirmier sur le plan...

Pour accéder à une synthèse de nos recommandations.



Personnel

Offrir des services de counseling, de psychothérapie et de soutien par les pairs;

Offrir des ateliers de gestion de stress, de conflits et de crises;

Développer des interventions qui ciblent les stresseurs, le manque d'informations et le faible sentiment de contrôle;

Accompagner le personnel infirmier pour se remettre de la crise.

Professionnel

Offrir de la formation sur la résilience;

Offrir de la formation pour améliorer le sentiment de préparation à la prise en charge de patients atteints de la COVID-19 et prévenir la transmission d'infections.

Dépister la peur de la COVID-19 chez le personnel infirmier;

Organisationnel

Offrir du matériel de protection suffisant contre la COVID-19;

Mettre en place des mesures de conciliation travail-famille;

Réévaluer les conditions de travail, entre autres les ratios inf./patients;

Miser sur une stratégie à long terme pour augmenter le recrutement et la rétention du personnel infirmier.

Recommandations

1. Élaborer une stratégie pancanadienne de gestion des ressources humaines infirmières axée sur le renforcement du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre infirmière.
2. Déterminer les modèles à privilégier en ce qui a trait à la charge de travail, à la dotation en personnel, à la répartition des catégories d'infirmières et aux modalités de rémunération.
3. Donner une plus grande voix au chapitre aux infirmières dans l'élaboration des politiques et de la planification



<https://rsc-src.ca/fr/covid-19-policy-briefing/investir-dans-la-main-d%E2%80%99%C5%93uvre-en-soins-infirmiers-au-canada-apr%C3%A8s-la>

Recommandations

4. Renforcer les partenariats intersectoriels authentiques.
5. Aborder les questions d'EDI, d'équité entre les sexes, et de racisme systémique ainsi que leur impact sur la main-d'œuvre.
6. Mettre en œuvre des stratégies de promotion du bien-être et de la sécurité au travail des infirmières.

Investir dans la main-d'œuvre en soins infirmiers au Canada après la pandémie : appel à l'action

Mai 2022



Une note de breffage de la SRC

<https://rsc-src.ca/fr/covid-19-policy-briefing/investir-dans-la-main-d%E2%80%99C5%93uvre-en-soins-infirmiers-au-canada-apr%C3%A8s-la>

Références

- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D. et Pakpour, A. H. (2022). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health Addiction*, 20(3), 1537-1545. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., et Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987-1993. . <https://doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
- Cote, J., Aita, M., Chouinard, M. C., Houle, J., Lavoie-Tremblay, M., Lessard, L., Rouleau, G. et Gelinas, C. (2022, May). Psychological distress, depression symptoms and fatigue among Quebec nursing staff during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 9(3), 1744-1756. <https://doi.org/10.1002/nop2.1199>
- Gélinas, C., Maheu, C., Lavoie-Tremblay, M., Richard-Lalonde, M., Gallani, M. G., Gosselin, E., Hébert, M., Tchouaket, E. et Côté, J. (2021). Translation of the fear of COVID-19 scale into French-Canadian and English-Canadian and validation in the nursing population of Québec. *Science Infirmière et Pratiques en Santé*, 4(1), 1-23. <https://doi.org/10.7202/1077985ar>
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., Walters, E. E. et Zaslavsky, A. M. (2002, Aug). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976. <https://doi.org/10.1017/s0033291702006074>
- Kroenke, K., Spitzer, R. L. et Williams, J. B. (2001, Sep). The PHQ-9: validity of a brief depression severity measure. *Journal of General Internal Medicine*, 16(9), 606-613. <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2001.016009606.x>
- Lavoie-Tremblay, M., Gelinas, C., Aube, T., Tchouaket, E., Tremblay, D., Gagnon, M. P. et Cote, J. (2022, Jan). Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 33-43. <https://doi.org/10.1111/jonm.13462>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. et Hudy, M. J. (1997, Apr). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Winwood, P. C., Winefield, A. H., Dawson, D. et Lushington, K. (2005). Development and Validation of a Scale to Measure Work-Related Fatigue and Recovery: The Occupational Fatigue Exhaustion/Recovery Scale (OFER). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 594-606. <http://www.jstor.org/stable/45009206>

Merci beaucoup!

Pour nous contacter

Céline Gélinas, inf., PhD

celine.gelinas@mcgill.ca

José Côté, inf., PhD

jose.cote@mcgill.ca

Mélanie Lavoie-Tremblay, inf., PhD

melanie.lavoie-tremblay@umontreal.ca

Le RRISIQ met le cap vers une santé durable

Innovation des pratiques professionnelles et soutien des équipes

SOUTENIR LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS CANCER AVEC L'ACCÈS À DES RESSOURCES APPROPRIÉES

Christine MAHEU, RN, Ph.D.

Professeure agrégée
Université McGill

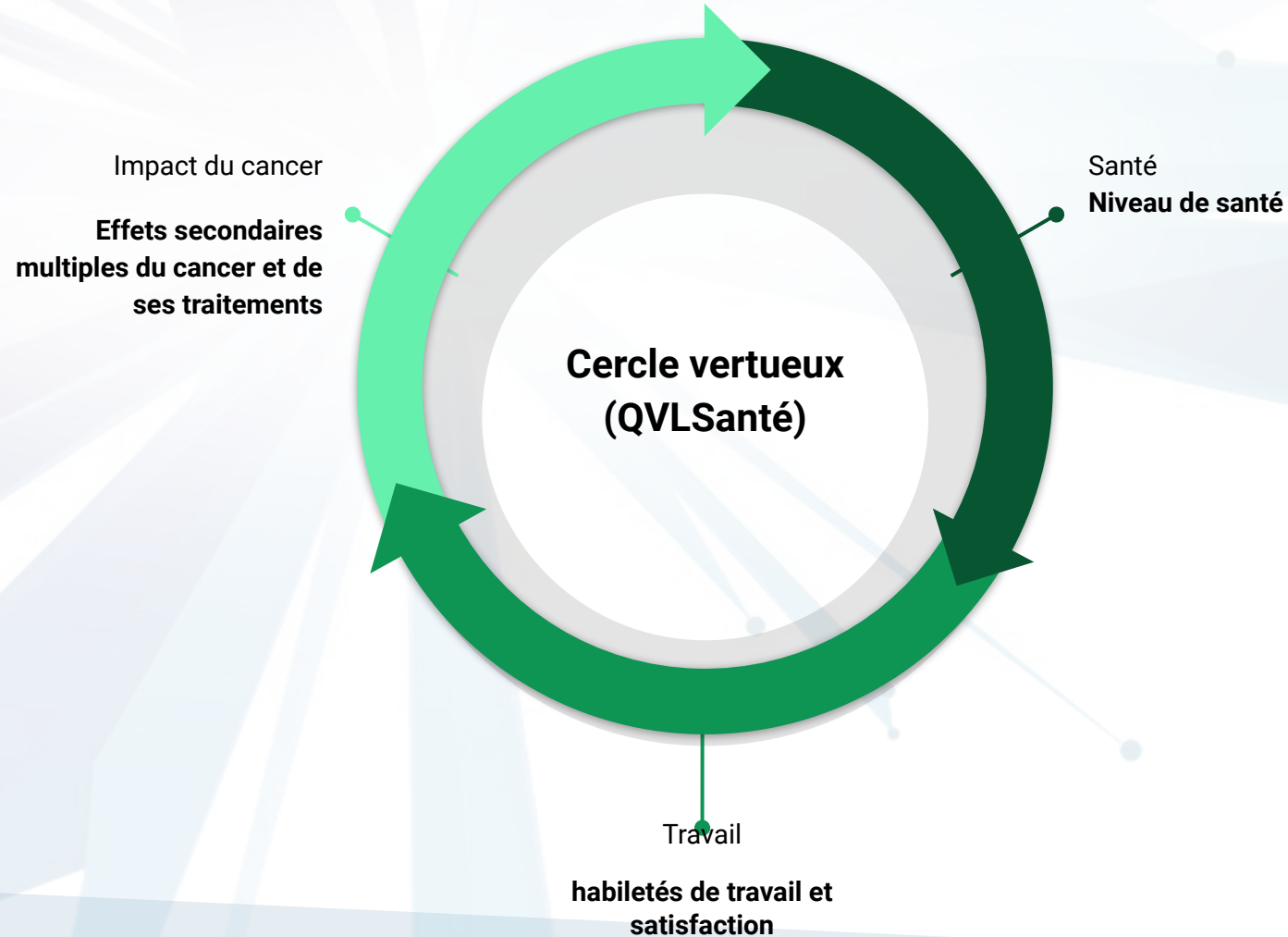
Canada

Aperçu de la présentation: Cancer et Travail, ressources et outils à votre portée

- Présentation du site web Cancer et travail
- Intervention **JeTravail / iCanWork**: dix étapes du retour au travail
- Test d'utilisabilité du site Cancer et Travail de contribuer à une santé durable



Le retour au travail (RAT) après un cancer facteur clé de la qualité de vie et aspect important dans la survivance au cancer



Statistiques Cancer et Travail

50%

Personnes diagnostiqués du cancer en âge de travailler

Sont de population active
(Short et al 2005)

37%

Risque de chômage chez les survivants du cancer comparer à la population sans cancer

Même avec un RAT de 63% dans la première année

Cause de perte d'emploi

- Problématique de santé à long-terme des suites du cancer et traitements: diminution capacité physique, mental, cognitifs et émotionnels.
- Changement de priorité chez la personne
- Poste restructuré durant congé de maladie

49%

pourcentage de survivants du cancer souffrant de fatigue liée au cancer

Autres effets tardifs qui affecte le RAT et la QVLSanté

- 44% changements cognitifs
- 49% anxiété et dépressions
- 67% problèmes fonctionnels
- 49% peur de la récive

SOUTENIR LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS CANCER AVEC L'ACCÈS À DES RESSOURCES APPROPRIÉES



www.cancerettravail.ca

- 500 pages de contenu
- 9 vidéos et autres à venir
- 8 outils en ligne
- 27 rédacteurs spécialisés
- Conçu pour les professionnels de la santé, les survivants du cancer et les employeurs
- Premier site Web canadien à proposer des liens vers des ressources au Canada et partout dans le monde
- Offert en anglais et en français
- 2018-2020 : Mention pratique exemplaire décernée par l'Organisation de normes en santé



Dre Christine Maheu
Co-directrice - responsable de recherche

Professeure agrégée à l'École de sciences infirmières Ingram de la Faculté de médecine de l'Université McGill

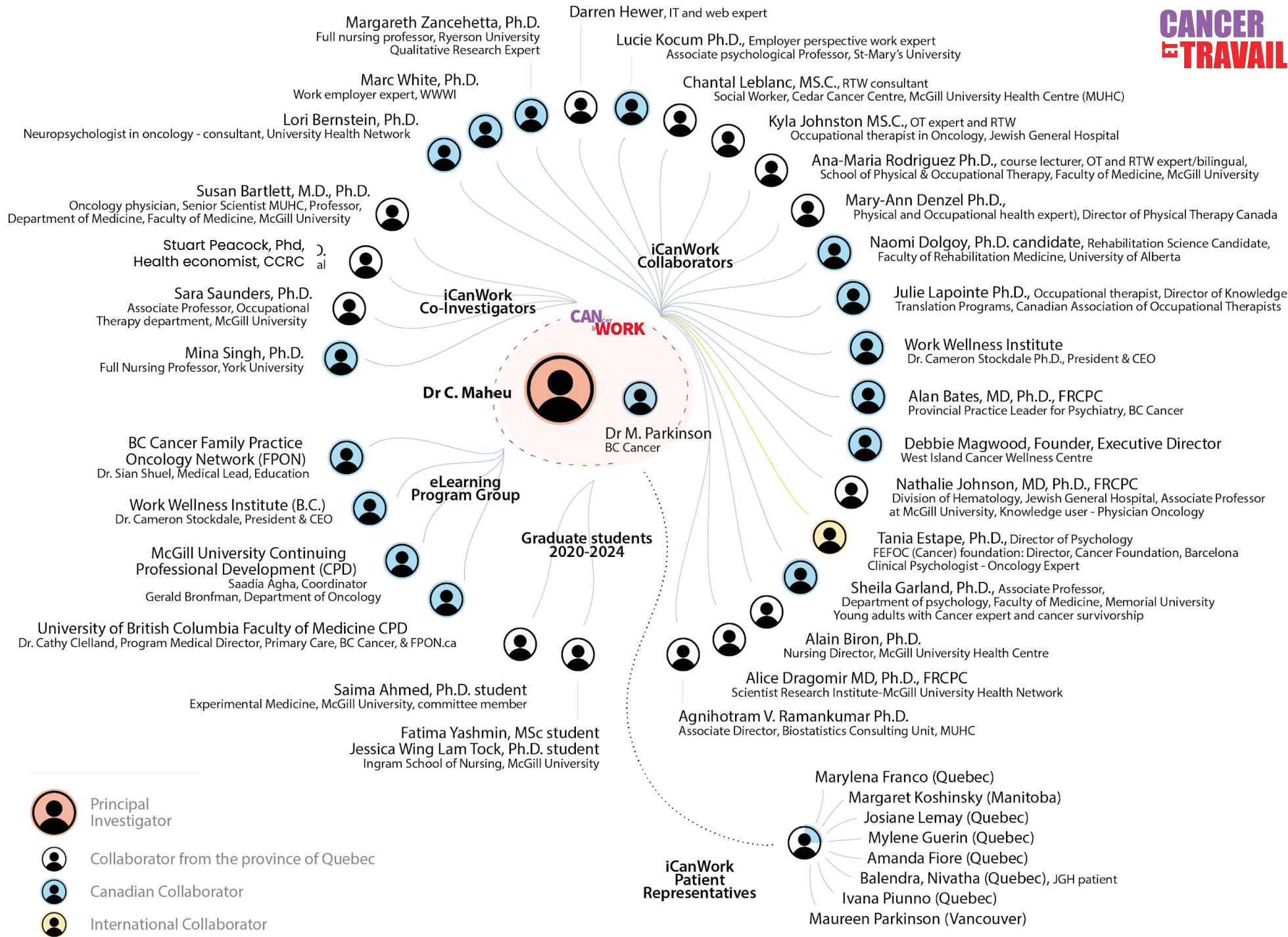


Ms Maureen Parkinson
Co-directrice - responsable de contenu

Conseillère en réadaptation professionnelle pour toute la province à BC Cancer Agency



Simon-Pierre Dupuis
Directeur des TI



Rédacteurs experts

Dr Alan Bates, **psychiatre** et chef de pratique provincial en psychiatrie, B.C. Cancer Agency, C.-B.

Dr Mark Katz, psychiatre, codirecteur médical, programme d'oncologie psychosociale et de soins palliatifs, Stronach Regional Cancer Center

Dr Douglas Ozier, chercheur et psychologue, B.C. Cancer Agency

Dr Christine Courbasson, psychologue, directrice de la thérapie cognitive, de la thérapie comportementale dialectique et de la thérapie humaniste, Ont.

Melanie McDonald, **travailleuse sociale**, B.C. Cancer Agency, C.-B.

Dr Amanda LaMarre, neuropsychologue, département de psychiatrie, Royal Columbian Hospital, C.-B.

Dr Michael Feuerstein, Professeur, Département de médecine et de **psychologie clinique**, Laboratoire de survie au cancer, Washington, USA

Jill Taylor Brown, travailleuse sociale, retraitée du poste de directrice des services de soutien aux patients et aux familles, Action cancer Manitoba, Man.

Amy Rappaport, travailleuse sociale, B.C. Cancer Agency, BC

Chantal Leblanc, travailleuse sociale, site d'oncologie, site Glen, Université McGill, QC

Kyla Johnson, **ergothérapeute**, Hôpital général juif, QC.

- Laura Bergstrom, **ergothérapeute**, Fondation Neil Squire, C.-B.
- Tammy Lee, **conseillère en réadaptation professionnelle**, Centre de réadaptation G.F. Strong, C.-B.
- Meghan Fitz-James, conseillère en réadaptation professionnelle, C.-B.
- Rosemary Cashman, **infirmière praticienne**, B.C. Cancer Agency, C.-B.
- Dr Daniel Santa Mina, **kinésiologie**, Université de Toronto, Ellisr, Ont.
- Faith E. Hayman, avocate, Faith Hayman Inc, C.-B.
- Jocelyn Beairsto, conseillère en développement de carrière, C.-B.
- Christy Brissette, diététicienne professionnelle et spécialiste en communication avec les médias, pratique privée, Ont.
- Melanie Dufour, gestionnaire de l'invalidité de groupe, Financière Sunlife, C.-B.
- Brenda Hockley, directrice de la santé, Financière Sunlife, C.-B.
- Nancy Elliott, avocate, représentante syndicale, Stockton Maxwell and Elliot, N.-É.
- James Heeney, Avocat, Robinson Heeney, Ont.
- Anastasios Kourus, Avocat industriel, Cameron Ballantyne et Yazbeck, Avocat, QC.
- Allison Buchanan, avocate, Robinson Heeney, Ont.
- Ella Forbes-Chillbeck, **avocate en droit du travail**, Raven Law, Ont.

Partenaires communautaires



Centre universitaire
de santé McGill



McGill University
Health Centre



WICWC.ORG



Coalition
Priorité Cancer
au Québec



Canadian
Cancer
Society



SHAVE FOR THE BRAVE



LEUKEMIA &
LYMPHOMA
SOCIETY OF
CANADA



CAOT - ACE

Canadian Association of Occupational Therapists
Association canadienne des ergothérapeutes



SYMBIOTIK

Équipe de
conception
informatique

www.cancerandwork.ca

Sujets abordés



Retourner/Rester au travail

Songez-vous à retourner à votre ancien travail? Dans cette section, les étapes du retour au travail, iCanWork, vous montre un plan de 11 étapes à suivre.

Impact du cancer sur le travail

Vous êtes fatigué, stressé, incapable de vous concentrer ou vous rencontrez d'autres défis liés au cancer ou à ses traitements? Servez-vous de notre liste pour comprendre de quels symptômes vous pourriez souffrir et comment les gérer au travail.

Communication et Travail d'équipe

Vous fournit des informations sur comment planifier votre retour au travail, incluant comment communiquer avec votre équipe de soins de santé, vos collègues et votre compagnie d'assurance.

Évaluation de votre aptitude au travail

Traite des évaluations qui peuvent vous aider à comprendre si vous êtes prêt à reprendre le travail, si vous avez besoin de plus de temps ou si un autre travail vous convient mieux.

Finances et Invalidité

Porte sur les congés de maladie payés et les ressources disponibles dans le cadre de ces programmes qui peuvent vous apporter du soutien pour votre retour au travail.

Bien-être sur le lieu de travail

Vous montrera comment se déstresser et prendre soin de vous-même, ce qui pourrait être utile au travail.

Aménagements du milieu de travail

Les aménagements sont des adaptations du milieu de travail qui peuvent vous aider à accomplir votre travail. Ceci peut vous donner quelques idées d'adaptations au travail en fonction des symptômes et des informations sur les aides et technologies d'adaptation.

Changement de travail et Recherche d'emploi

Offre des informations spécifiques au cancer sur l'exploration de carrière, l'adaptation à des priorités changeantes, l'arrêt du travail ou le départ à la retraite ainsi que des idées pour la recherche d'un emploi.

Informations destinées aux proches aidants

Prenez-vous soin d'un membre de la famille qui a été diagnostiqué d'un cancer? Cette section vous donne des idées sur comment prendre soin de vous, sur les ressources financières disponibles pour les proches aidants ainsi que sur les droits et responsabilités juridiques en matière d'emploi.

Informations sur les lois, les politiques et les pratiques

Avez-vous des questions sur vos droits juridiques en tant que survivant du cancer? Cette section fournit des réponses aux questions que la plupart des gens se posent au sujet de leurs droits et vous propose des liens vers des organismes des droits de la personne qui offrent des services gratuits ou à faible coût à travers le Canada.

Liens vers les services d'emploi et ressources

Fournit des liens à des programmes en matière d'emploi et des programmes de réadaptation professionnelle qui vous aideront à reprendre le travail.

www.cancerandwork.ca

Le site Web Cancer et Travail offre :

- 500 pages de contenu
- 9 vidéos éducatives
- 8 outils en ligne
- Contributions de 27 rédacteurs professionnels



Nous désirons vos commentaires et avis.

Votre contribution nous aidera à créer le site Web le plus utile possible pour vous et les autres survivants du cancer. Vous pouvez nous aider en partageant votre expérience. Contactez-nous à : Info@cancerandwork.ca

Nous vous encourageons également à vérifier notre section Recherche pour participer à l'une de nos toutes dernières études.

© Copyright: 18 April, 2021, Centre universitaire de santé McGill.

Section Survivants du cancer

Section Professionnels de la santé

Language / La langue: Français

Rechercher

Les survivants du cancer Professionnels Employeurs Outils Recherche Événements À propos de nous Contact Faire un don

Prenez part à notre étude et recevez des services GRATUITS d'orientation en réadaptation professionnelle!

- Les survivants du cancer
- + Reprendre le travail ou rester au travail
- + Le cancer et le travail : répercussions et stratégies
- + La communication et le travail d'équipe
- + Évaluation de votre aptitude au travail
- + L'invalidité et les finances
- + Aménagements du milieu de travail
- + Le changement de travail et la recherche d'emploi
- + Information sur les lois, les politiques et les pratiques

Vous êtes ici: Cancer et travail > Les survivants du cancer

Les survivants du cancer

Author: [Cancer and Work Development Team](#)



Vous envisagez de continuer à travailler ou de reprendre le travail après le diagnostic ou le traitement anticancéreux?

Le retour au travail constitue une décision très importante. En le planifiant soigneusement, vous éviterez certains problèmes.

Ce site Web, initialement financé par le Partenariat Canadien contre le cancer a été conçu pour vous aider dans vos démarches pour rester ou retourner au travail. Le site Web Cancer et travail est le fruit d'une collaboration entre des survivants du cancer, des fournisseurs de soins de santé, des spécialistes de la réadaptation professionnelle, des spécialistes des ressources humaines et d'autres experts. Cancer et Travail est maintenant maintenue par les deux co-directeurs Christine Maheu, Université de McGill, et Maureen Parkinson, BC Cancer.

Bien qu'il soit principalement axé sur le retour au travail après le traitement et le rétablissement, nombre de ses idées peuvent également aider les patients qui souhaitent continuer à travailler pendant cette période. Il propose également des conseils à l'intention des survivants qui ne travaillaient pas lors du diagnostic, ou encore qui souhaitent ou doivent changer d'emploi.

Par quoi aimeriez-vous démarrer?

[Les étapes du retour au travail >](#)

La planification du retour au travail compte des étapes bien distinctes. Cette section vous guidera à chacune d'entre elles.

[Le cancer et le travail : répercussions et stratégies >](#)

Chacun réagit à sa manière au cancer et à son traitement. Cette section présente certains des principaux symptômes pouvant être causés par le cancer ou votre traitement, classés par types.

Consultez le menu sur le côté pour lire d'autres articles informatifs.

Language / La langue: Français

Rechercher

Les survivants du cancer Professionnels Employeurs Outils Recherche Événements À propos de nous Contact Faire un don

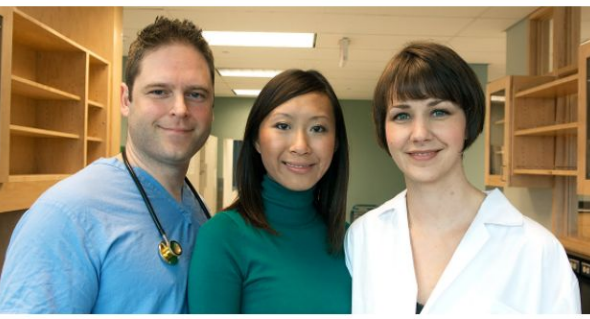
Prenez part à notre étude et recevez des services GRATUITS d'orientation en réadaptation professionnelle!

- Professionnels de la Santé
- NOUVEAU Cours en ligne "Offrir un soutien aux survivants du cancer dans leur retour au travail"
- + Le retour au travail et le maintien en poste
- + Le cancer et le travail : répercussions et stratégies
- + L'évaluation des aptitudes au travail
- + Le retour au travail : une affaire de communication et de collaboration en équipe
- + L'adaptation du lieu de travail
- + L'invalidité et les finances
- + Information sur les lois, les politiques et les pratiques

Vous êtes ici: Cancer et travail > Professionnels de la Santé

Professionnels de la Santé

Auteur(e)s: [Cancer et Travail Team](#)



Il y a de l'espoir pour les travailleurs qui apprennent qu'ils sont atteints du cancer. Environ 62 % d'entre eux reprennent le travail dans la première année et s'y maintiennent pendant un certain temps¹. Il arrive toutefois qu'ils peinent à se maintenir en poste et qu'ils aient besoin d'adaptation. Bien entendu le taux et la durée du retour au travail varie selon le type de cancer, les répercussions du traitement sur le patient et le milieu de travail.

Les professionnels de la santé jouent un rôle déterminant en aidant les survivants du cancer à rester ou à retourner au travail. Voici ce qu'ils leur apportent :

- Des soins qui améliorent ou alimentent le fonctionnement des patients.
- Des services de réadaptation pour améliorer la capacité au travail des survivants.
- Des conseils sur les limitations actuelles et potentielles au travail.
- Des recommandations visant l'adaptation temporaire ou permanente aux limitations.
- Les renseignements sur l'autogestion.

Les médecins, plus particulièrement, sont souvent des piliers du processus du retour au travail, car leurs recommandations ont une influence sur le plan juridique. La section du site Web Canceretravail consacrée aux fournisseurs de soins de santé donne des renseignements et des ressources sur le maintien en poste, le retour au travail ou la recherche d'un emploi après un diagnostic de cancer. Il est destiné aux professionnels suivants :

Les professionnels de la santé jouent de multiples rôles pour aider les survivants du cancer à rester ou à retourner au travail, ou à trouver un autre emploi.

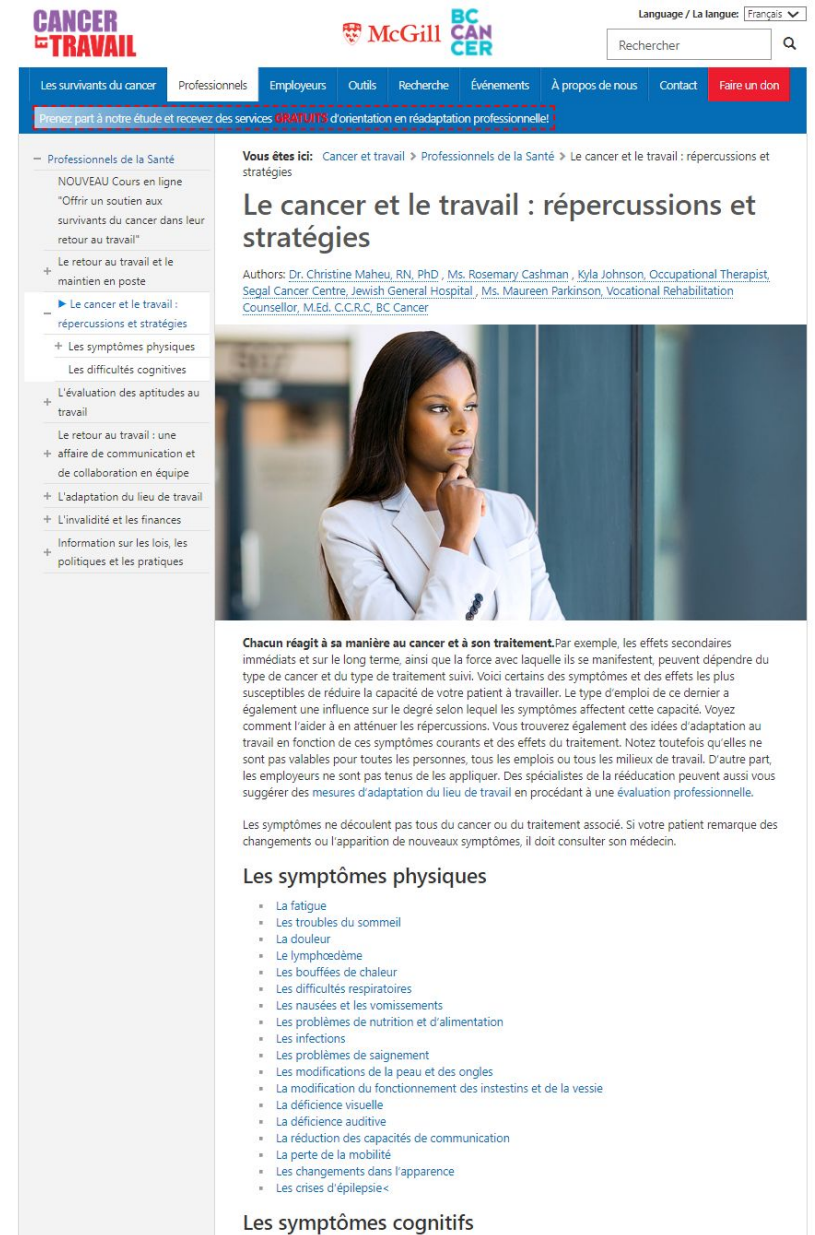
- Médecins de famille, oncologues et autres spécialistes.
- Personnel infirmier s'occupant de patients cancéreux, d'oncologie, d'ergothérapie ou d'autres spécialités.
- Intervenants sociaux, psychologues et conseillers professionnels.
- Conseillers en réadaptation professionnelle, ergothérapeutes, physiothérapeutes, kinésologues et autres professionnels de la réadaptation.
- Fournisseurs de services de la communauté spécialisés en oncologie, travaillant dans des hôpitaux communautaires ou de réadaptation, dans des organisations de soins à domicile ou dans des organismes communautaires.
- Tous les autres professionnels qui aident des survivants du cancer à rester ou à retourner au travail ou à trouver un emploi.

Contextes et conditions facilitant ou compliquant le

Section Survivants du cancer

Contenu pour chacun des 23 symptômes :

1. Description du symptôme
2. Conséquences sur le travail
3. Interventions possibles - solutions à votre portée (options d'autogestion)
4. Suggestions d'aménagements du milieu de travail



The screenshot shows the website 'Cancer et Travail' with a navigation menu and a search bar. The main content area features the article 'Le cancer et le travail : répercussions et stratégies' by Dr. Christine Maheu, Ms. Rosemary Cashman, Kyla Johnson, Segal Cancer Centre, Ms. Maureen Parkinson, and a BC Cancer counsellor. A sidebar on the left lists various topics related to cancer and work, such as 'Professionnels de la Santé', 'Le retour au travail', and 'Les symptômes physiques'. The article text discusses the impact of cancer and treatment on work and provides suggestions for workplace adaptations.

Exemples d'aménagements du milieu de travail

- **Retour graduel au travail** (commencer par un temps partiel, puis travailler de plus en plus jusqu'à atteindre une reprise à temps plein)
- **Modification des horaires de travail** (par exemple, commencer plus tard le matin et terminer plus tard le soir, prendre des heures de congé pour se rendre aux rendez-vous médicaux, passer à un temps partiel)
- **Tâches flexibles** (par exemple, possibilité pour l'employé de faire plus de pauses, de varier ses horaires de travail, de travailler de chez lui)

The screenshot shows the website 'Cancer et Travail' with a navigation menu and a sidebar. The main content area is titled 'Aménagements du milieu de travail' and includes a sub-header 'Vous êtes ici: Cancer et travail > Les survivants du cancer > Aménagements du milieu de travail'. Below this is a photo of a woman working at a computer. The text explains that work environment adjustments are adaptations or modifications of tasks, schedules, or work environment to help employees with disabilities work safely and productively. It lists examples such as gradual return to work, flexible hours, and flexible tasks.

Language / La langue: Français

Rechercher

Les survivants du cancer Professionnels Employeurs Outils Recherche Événements Vidéos À propos de nous Contact

Faire un don Prenez part à notre étude et recevez des services **GRATUITS** d'orientation en réadaptation professionnelle!

— Les survivants du cancer

- Reprendre le travail ou rester au travail
- JeTravail: les 10 étapes du retour au travail pour les survivants du cancer
- Le cancer et le travail : répercussions et stratégies
- La communication et le travail d'équipe
- Évaluation de votre aptitude au travail
- L'invalidité et les finances
- Aménagements du milieu de travail
- Aménagements du milieu de travail pour les personnes atteintes d'un cancer
- Responsabilités en matière d'aménagement
- Technologie d'aide adaptative
- Le bien-être au travail
- Le changement de travail et la recherche d'emploi
- Information sur les lois, les politiques et les pratiques

Vous êtes ici: Cancer et travail > Les survivants du cancer > Aménagements du milieu de travail

Aménagements du milieu de travail

Auteur(e)s: [Cancer et Travail Team](#)

Qu'est-ce que l'aménagement du milieu de travail?

Parfois, pour que vous puissiez retourner travailler sur votre lieu de travail, **il se peut qu'il faille modifier certains aspects de votre poste.**

L'aménagement du milieu de travail est une adaptation ou une modification des tâches, des horaires de travail ou du milieu de travail qui permet à employé atteint d'un handicap de faire son travail en toute sécurité et de façon productive. Vous ne pensez peut-être pas au cancer comme à un handicap. Pourtant, si les effets du cancer ou les traitements anticancéreux restreignent vos capacités à accomplir un aspect de votre travail, alors le cancer peut être considéré comme un handicap, en vertu de la Loi sur les droits de la personne. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez [notre section sur les droits de la personne.](#)

Exemples d'aménagements du milieu de travail

- Retour graduel au travail (commencer par un temps partiel, puis travailler de plus en plus jusqu'à atteindre une reprise à temps plein)
- Modification des horaires de travail (par exemple, commencer plus tard le matin et terminer plus tard le soir, prendre des heures de congé pour se rendre aux rendez-vous médicaux, passer à un temps partiel)
- Tâches flexibles (par exemple, possibilité pour l'employé de faire plus de pauses, de varier ses horaires de travail, de travailler de chez lui)
- Mise à disposition d'une pièce calme pour que l'employé puisse se reposer
- Mise à disposition de meubles ou d'équipement particuliers (par exemple, un clavier adapté, une chaise offrant un bon maintien du dos)
- Utilisation de technologies d'aide (par exemple, assistant numérique personnel pour le rappel des rendez-vous, téléphone mains libres)
- Modification du milieu de travail pour éliminer les obstacles (par exemple, rapprocher le bureau de la salle de bain, remplacer des marches par une rampe)
- Changement des tâches professionnelles (par exemple, réorganiser les processus de travail, remplacer les tâches physiques par d'autres tâches moins exigeantes physiquement, déléguer certaines tâches)
- Transfert à un autre poste sur le même lieu de travail

Un diagnostic de cancer a de profondes répercussions sur la santé mentale et physique et il entraîne des changements dans les sentiments, les rôles, les relations et les finances.

- Les survivants du cancer
 - Reprendre le travail ou rester au travail
 - JeTravail: les 10 étapes du retour au travail pour les survivants du cancer
 - Le cancer et le travail : répercussions et stratégies
 - + Les symptômes physiques
 - Les difficultés cognitives
 - **Impact émotionnel et psychologique**
 - Les changements d'humeur
 - Le stress et l'anxiété
 - La dépression
 - + La communication et le travail d'équipe
 - + Évaluation de votre aptitude au travail
 - + L'invalidité et les finances
 - + Aménagements du milieu de travail
 - + Le changement de travail et la recherche d'emploi
 - + Information sur les lois, les politiques et les pratiques

Vous êtes ici: Cancer et travail > Les survivants du cancer > Le cancer et le travail : répercussions et stratégies > Impact émotionnel et psychologique

Impact émotionnel et psychologique

Authors: [Dr. Alan Bates, MD, PhD, FRCPC](#), [Dr. Mark Katz](#), [Dr. Christine Maheu, RN, PhD](#), [Ms. Rosemary Cashman](#), [Kyla Johnson, Occupational Therapist, Segal Cancer Centre, Jewish General Hospital](#)



Un diagnostic de cancer peut avoir un effet profond sur notre santé mentale et physique et entraîner des changements dans nos sentiments, nos rôles, nos relations et nos finances.

L'expérience du cancer peut être une expérience qui change profondément la vie et qui peut nous amener à avoir de nouvelles priorités et à voir la vie d'une manière différente à certains moments. Cette nouvelle façon de voir la vie peut apporter des changements positifs dans nos vies, mais elle peut aussi être perturbatrice et douloureuse, et il n'est pas rare de se sentir bouleversé, anxieux et triste. Il est important de prendre le temps de réfléchir à l'impact émotionnel et psychologique que votre cancer a eu sur vous.

La dépression et l'anxiété sont courantes chez les personnes récemment traitées contre un cancer qui tentent d'effectuer une transition vers le travail dans le cadre d'un retour à la « nouvelle normalité ». En fait, certains patients atteints d'un cancer qui ont été émotionnellement forts face à des traitements douloureux comme la chirurgie, la radiothérapie et la chimiothérapie peuvent faire face à de grandes difficultés avec la dépression et l'anxiété une fois qu'ils auront terminé le traitement et récupéré physiquement. C'est tellement courant qu'il existe certaines théories sur la raison pour laquelle cela se

- Les survivants du cancer
 - + Reprendre le travail ou rester au travail
 - + Le cancer et le travail : répercussions et stratégies
 - **► La communication et le travail d'équipe**
 - + La communication avec votre équipe de soins
 - + La communication avec votre milieu de travail
 - + La communication avec votre assureur
 - + Le rôle des professionnels
 - + Évaluation de votre aptitude au travail
 - + L'invalidité et les finances
 - + Aménagements du milieu de travail
 - + Le changement de travail et la recherche d'emploi
 - + Information sur les lois, les politiques et les pratiques

Vous êtes ici: Cancer et travail > Les survivants du cancer > La communication et le travail d'équipe

La communication et le travail d'équipe

Auteur(e)s: [Cancer et Travail Team](#)



Les échanges sur vos plans de retour au travail : impliquer votre équipe de soignants, votre compagnie d'assurance et votre employeur

En amorçant très tôt les échanges sur votre retour au travail avec toutes les parties concernées, vous éviterez les déceptions inutiles entourant la recherche de solutions à cet égard. La planification du retour au travail relève d'un processus consistant à recueillir de l'information sur les aptitudes actuelles et projetées, et de discuter des solutions aux problèmes prévus et continus. Dans ce domaine, la collaboration est un facteur de réussite du retour au travail.

Par où commencer?

- ► La communication et le travail d'équipe
- + La communication avec votre équipe de soins
- + La communication avec votre milieu de travail
- + La communication avec votre assureur
- + Le rôle des professionnels



Information sur les lois, les politiques et les pratiques

- Droits de la personne
- **Questions d'ordre juridique : réponses aux questions fréquentes**
- Ressources juridiques sur les droits de la personne
- Lois en matière de normes d'emploi
- Aide des syndicats aux patients atteints de cancer
- Indemnisation des travailleurs

Selon toutes les lois canadiennes sur les droits de la personne, le motif de discrimination illicite pour cause de cancer relève du handicap physique ou mental. Veuillez noter que, dans ces réponses, le terme « handicap » est celui employé dans le langage juridique. Il ne traduit d'aucune manière les capacités réelles d'une personne qui était ou qui est atteinte du cancer.

**CANCER
ET TRAVAIL**

Liste de questions :

- **L'entrevue d'embauche**
 - Ai-je l'obligation de dire que je souffre du cancer durant une entrevue d'embauche?
 - Pendant une entrevue, dois-je dire que j'aurai besoin de temps pour mes rendez-vous médicaux ou parler de mes besoins en adaptation?
- **Lors de l'embauche**
 - L'employeur peut-il exiger que je fasse des heures supplémentaires? Que se passera-t-il si je le peux pas à cause du cancer?
 - Il s'agit d'un nouvel emploi. Vais-je devoir payer le coût des mesures d'adaptation?
- **L'emploi**
 - Quelles sont mes obligations envers mon employeur en matière de divulgation concernant le cancer?
 - Quels sont les droits à l'information de mon employeur?
 - Mon employeur est-il légalement tenu de protéger la confidentialité des renseignements sur mon état de santé?
 - Quels sont les éléments que j'ai le droit de ne pas divulguer?
 - Quels sont mes recours si mes collègues me harcèlent à cause de mon cancer ou parce que je ne suis plus aussi efficace qu'avant de tomber malade?
 - Puis-je perdre mon emploi parce que je souffre du cancer?
 - Puis-je perdre mon emploi parce que j'ai besoin de temps pour des soins médicaux pendant ma journée de travail?
- **Les absences**
 - Quelles sont les informations auxquelles l'employeur a droit lorsque je demande à m'absenter à cause du cancer?
 - Que faire si un supérieur m'appelle pendant un congé de maladie pour me demander de travailler?
 - Que faire si un superviseur m'appelle pendant un congé de maladie pour me demander de reprendre le travail plus tôt?
 - L'employeur peut-il me licencier pendant un congé de maladie ou d'invalidité de longue durée?
 - Pourrais-je toujours toucher mes prestations d'invalidité de longue durée en cas de licenciement? Si oui, pendant combien de temps?
 - Combien de temps mon employeur est-il tenu de garder mon emploi à ma disposition?
 - À partir de quand mes absences rendent-elles le contrat de travail inexécutable?
 - Quels sont mes recours si l'employeur me dit qu'il n'y a plus de poste disponible quand je souhaite reprendre le travail?
- **La reprise du travail**
 - En quoi consiste l'obligation d'adaptation de l'employeur?
 - Que se passera-t-il si je ne peux plus effectuer mes tâches?
 - Que se passera-t-il si je peux travailler à temps partiel seulement ou de manière moins productive qu'avant?
 - Mon employeur est-il tenu de me rendre mon emploi, mon salaire et mes avantages sociaux à mon retour au travail?
 - Dois-je accepter n'importe quel emploi proposé par mon employeur?
 - Quels sont les droits à l'information de mon employeur concernant mon diagnostic si je ne demande aucune mesure d'adaptation à mon retour?
 - Si je demande des mesures d'adaptation, quelles sont les informations auxquelles l'employeur a le droit d'accéder?

Ressources juridiques sur les droits de la personne

Organismes sans but lucratif donnant des renseignements généraux sur les droits de la personne ou la représentation juridique de particuliers

Dans chaque province ou territoire, des organismes informent sur les droits de la personne en général, sans toutefois donner de conseils juridiques sur des cas précis. Ce dernier service est assuré gratuitement par certaines organisations provinciales, qui peuvent aussi représenter leurs clients sans frais. Si vous êtes membre d'un syndicat, adressez-vous à votre délégué avant de déposer une plainte en vertu des lois sur les droits de la personne.

Canada



Pour des renseignements généraux sur les droits de la personne dans les secteurs d'activité de compétence fédérale uniquement (p. ex., employés de banques à charte, de stations de télévision ou de radio, de sociétés de téléphone, de ministères ou d'organismes du gouvernement fédéral) : Commission canadienne des droits de la

personne

Par province ou territoire :

- Colombie-Britannique
- Alberta
- Saskatchewan
- Manitoba
- Ontario
- Québec
- Nouveau-Brunswick
- Nouvelle-Écosse
- Île-du-Prince-Édouard
- Terre-Neuve-et-Labrador
- Territoires du Nord-Ouest
- Nunavut
- Yukon

Colombie-Britannique



Pour des renseignements généraux sur les droits de la personne : BC Human Rights Tribunal, People's Law School

Pour la représentation juridique de particuliers à faible revenu et des renseignements généraux sur les droits de la personne : BC Human Rights Clinic, Grande région de Victoria : The Law Centre, Université de Victoria

Alberta



Pour des renseignements généraux sur les droits de la personne : Alberta Human Rights Commission (demandes par téléphone et non par courriel), Centre for Public Legal Education

Le changement de travail et la recherche d'emploi

Authors: Ms. Maureen Parkinson, Vocational Rehabilitation Counsellor, M.Ed., C.C.R.C., BC Cancer , Dr. Christine Maheu, RN, PhD , Dr. Margaret Oldfield, M.E.Des., PhD

— ► Le changement de travail et la recherche d'emploi

Le changement des priorités concernant le travail

+ La recherche d'emploi

L'exploration de carrière

+ Devrais-je arrêter de travailler?



Il est évident que le cancer modifie la vision de la vie. Souvent, le survivant réévaluera son attitude par rapport au travail, se demandera s'il souhaite le même emploi ou la même carrière, et pourra même remettre en question sa volonté de travailler.

Outils interactifs Cancer et Travail

www.cancerandwork.ca

The screenshot shows the website interface for 'Outils' (Tools). At the top, there is a navigation menu with links: Les survivants du cancer, Professionnels, Employeurs, Outils, Recherche, Événements, Vidéos, À propos de nous, and Contact. Below the menu is a red banner with the text 'Faire un don' and 'Prenez part à notre étude et recevez des services GRATUITS d'orientation en réadaptation professionnelle!'. The main content area is titled 'Outils' and lists several interactive tools, each with a small image and a link to the tool.

Vous êtes ici: Cancer et travail > Outils

Outils

Auteur(e)s: Cancer et Travail Team

- Cancer et travail Analyse**
Cancer et travail Analyse d'emploi
Cancer et travail Analyse d'emploi : version de l'employeur
- Planificateur de retour au travail**
Planificateur de retour au travail
- Outil d'identification des éléments énergisants et drainants**
Outil d'identification des éléments énergisants et drainants
- Outil de création de pensées utiles**
Outil de création de pensées utiles
- Outil de suivi – Cancer et fatigue due au travail**
Lorsque vous avez terminé, entrez vos résultats dans le [générateur de rapports](#).
Outil de suivi – Cancer et fatigue due au travail
- Remplir une fiche d'analyse des tâches**
Remplir une fiche d'analyse des tâches
- Liste de vérification des symptômes cognitifs au travail**
Liste de vérification des symptômes cognitifs au travail
- Pamphlet Cancer et Travail**
Pamphlet Cancer et Travail

- + Les survivants du cancer
- + Professionnels de la Santé
- + Employeurs

Vous êtes ici: Cancer et travail > Outils > Cancer et travail Analyse d'emploi

Cancer et travail Analyse d'emploi

Authors: Ms. Maureen Parkinson, Vocational Rehabilitation Counsellor, M.Ed. C.C.R.C. BC Cancer, Cancer and Work Development Team

Votre employeur ou votre compagnie d'assurance peut demander à votre médecin de remplir des formulaires concernant votre capacité de travail et votre intention de retourner au travail. Une analyse de travail aidera votre médecin à mieux comprendre votre capacité à faire votre ancien emploi ou tout autre emploi proposé par votre employeur. Votre analyse d'emploi peut également aider votre médecin à préciser les limites qui devront être prises en compte. Selon les recommandations de votre médecin, votre employeur déterminera si oui ou non un emploi est prêt pour vous ou s'ils peuvent apporter les modifications nécessaires pour que vous puissiez retourner au travail. L'évaluation de votre médecin est également utile pour déterminer l'admissibilité à l'assurance.

Une **analyse d'emploi** est une description approfondie d'un emploi particulier. Il décompose les tâches spécifiques du travail ainsi que les attentes et les exigences de l'employé qui le fait. Cela peut inclure des informations détaillées sur les tâches du travail, les conditions de travail, les exigences du travail, y compris les aptitudes, les attitudes, les compétences, les tempéraments, ainsi que les exigences physiques, psychologiques et cognitives. Des analyses d'emplois sont souvent créées pour aider au recrutement, à la formation, au retour au travail et à la planification des ressources humaines. Dans le cas du retour au travail suite à un handicap ou une maladie comme le cancer, une analyse d'emploi est un outil utile pour fournir des informations sur un emploi afin d'évaluer si quelqu'un est prêt à retourner au travail ou à savoir quelles parties de l'emploi doivent être modifiées pour permettre à quelqu'un de travailler à nouveau.

Créer une analyse d'emploi cancer et le travail

Cancer et travail : Formulaire d'analyse d'emploi

1. **Comprendre les attentes professionnelles** : Cancer et travail et l'évaluation du travail
2. **Comprendre les tâches de l'emploi** : Cancer et travail et l'analyse des tâches
3. **Réviser et résumer** : Cancer et travail et le sommaire de l'analyse d'emploi
4. **Communication avec votre médecin et avec votre équipe de soins**



Télécharger

Cancer et travail Analyse d'emploi (PDF)

Obtenez le formulaire gratuit d'analyse d'emploi cancer et travail! En complétant ce petit PDF simplifié, vous découvrirez les défis probables qui peuvent être rencontrés lors d'un retour au travail suite à un cancer.

Télécharger 1.2 MB

Remarque : Si vous êtes sur un appareil mobile (par exemple, iOS, Android), vous aurez besoin de l'application gratuite Adobe Acrobat Reader pour pouvoir remplir le formulaire.

Faire un don | Prenez part à notre étude et recevez des services gratuits d'orientation en réadaptation professionnelle!

- + Les survivants du cancer
- + Professionnels de la Santé
- + Employeurs

Vous êtes ici: Cancer et travail > Outils > Cancer et travail Analyse d'emploi

Cancer et travail Analyse d'emploi

Authors: Ms. Maureen Parkinson, Vocational Rehabilitation Counsellor, M.Ed. C.C.R.C. BC Cancer, Cancer and Work Development Team

Votre employeur ou votre compagnie d'assurance peut demander à votre médecin de remplir des formulaires concernant votre capacité de travail et votre intention de retourner au travail. Une analyse de travail aidera votre médecin à mieux comprendre votre capacité à faire votre ancien emploi ou tout autre emploi proposé par votre employeur. Votre analyse d'emploi peut également aider votre médecin à préciser les limites qui devront être prises en compte. Selon les recommandations de votre médecin, votre employeur déterminera si oui ou non un emploi est prêt pour vous ou s'ils peuvent apporter les modifications nécessaires pour que vous puissiez retourner au travail. L'évaluation de votre médecin est également utile pour déterminer l'admissibilité à l'assurance.

Une **analyse d'emploi** est une description approfondie d'un emploi particulier. Il décompose les tâches spécifiques du travail ainsi que les attentes et les exigences de l'employé qui le fait. Cela peut inclure des informations détaillées sur les tâches du travail, les conditions de travail, les exigences du travail, y compris les aptitudes, les attitudes, les compétences, les tempéraments, ainsi que les exigences physiques, psychologiques et cognitives. Des analyses d'emplois sont souvent créées pour aider au recrutement, à la formation, au retour au travail et à la planification des ressources humaines. Dans le cas du retour au travail suite à un handicap ou une maladie comme le cancer, une analyse d'emploi est un outil utile pour fournir des informations sur un emploi afin d'évaluer si quelqu'un est prêt à retourner au travail ou à savoir quelles parties de l'emploi doivent être modifiées pour permettre à quelqu'un de travailler à nouveau.

Créer une analyse d'emploi cancer et le travail

Cancer et travail : Formulaire d'analyse d'emploi

1. Comprendre les attentes professionnelles : Cancer et travail et l'évaluation du travail
2. Comprendre les tâches de l'emploi : Cancer et travail et l'analyse des tâches
3. Réviser et résumer : Cancer et travail et le sommaire de l'analyse d'emploi
4. Communication avec votre médecin et avec votre équipe de soins



Cancer et travail Analyse d'emploi (PDF)

Obtenez le formulaire gratuit d'analyse d'emploi cancer et travail! En complétant ce petit PDF simplifié, vous découvrirez les défis probables qui peuvent être rencontrés lors d'un retour au travail suite à un cancer.

Télécharger 1.2 MB

Remarque : Si vous êtes sur un appareil mobile (par exemple, iOS, Android), vous aurez besoin de l'application gratuite Adobe Acrobat Reader pour pouvoir remplir le formulaire.

Télécharger

Cancer et Travail: Créer son évaluation professionnelle



Comprendre les exigences du poste
Cancer et Travail
Évaluation de l'emploi

Comprendre les tâches de l'emploi
Cancer et Travail
Analyse des tâches

Revoir et résumer Cancer et Travail
Résumé de l'analyse du travail

Revoir et résumer Cancer et Travail
Résumé de l'analyse du travail

Domaines d'évaluation :

1. Force physique
2. Exigences physiques
3. Tempéraments
4. Exigences psychologiques et cognitives
5. Conditions du milieu

2. Exigences physiques

Jamais : Ne fait pas partie de vos tâches Occasionnellement : De 1 à 2 h par jour
Fréquemment : De 3 à 5 h par jour Constamment : Au moins 6 h par jour

- 1. Utilisation des doigts**
 Ramasser, pincer ou travailler avec les doigts plutôt qu'avec la main entière ou le bras, comme dans la manutention.
 Indispensable : Jamais Occasionnellement Fréquemment Constamment
 Tolérance actuelle : Capable Capable en partie Incapable S.O.
- 2. Manipulation**
 Saisir, tenir, attraper, tourner ou travailler avec une ou deux mains. Les doigts ne participent à la tâche qu'en tant que prolongement de la main, comme pour tourner un commutateur ou changer de vitesse au volant.
 Indispensable : Jamais Occasionnellement Fréquemment Constamment
 Tolérance actuelle : Capable Capable en partie Incapable S.O.
- 3. Extension**
 Étendre la main et le bras, avec pleine extension du coude. Le mouvement peut être dirigé vers l'avant, en hauteur, sur le côté et transversalement par rapport au corps.
 Indispensable : Jamais Occasionnellement Fréquemment Constamment
 Tolérance actuelle : Capable Capable en partie Incapable S.O.
- 4. Toucher**
 Percevoir les attributs d'objets, comme le volume, la forme, la température ou la texture en les touchant avec la peau, principalement du bout des doigts.
 Indispensable : Jamais Occasionnellement Fréquemment Constamment
 Tolérance actuelle : Capable Capable en partie Incapable S.O.

Exemple Partie 2 sur 3 : Compréhension du poste

Tâches essentielles :					
Description de la tâche	% du quart	Caractéristiques	Physiques	Psychologiques et cognitives	Problème potentiel
Prendre les commandes	30 %	Adaptation Interaction avec les autres Travail sous pression	Travail léger (debout) Utilisation des doigts (écrire à la main) Vision Audition	Contraintes de temps Facilité verbale Distractions (autres personnes arrivant ou formulant des demandes) Exposition à des situations conflictuelles	Aucun
Servir les clients	30 %	Comme ci-dessus	Intensité légère : Lever jusqu'à 9 kg (20 lb) Fréquent : Marche, station debout, manipulation et sensations	Comme ci-dessus	Fatigue Problème : Ne peut pas rester debout/marcher pendant plus d'une heure

Débarasser les tables	30 %	Travail sous pression	Comme ci-dessus		Comme ci-dessus
Tâches non essentielles :					
Description de la tâche	% du quart	Caractéristiques	Physiques	Psychologiques et cognitives	Problème potentiel
Ranger les plats dans les placards	5 %		Intensité légère : Se tenir debout, étirer le corps, lever des objets au-dessus de la tête		Incapable de lever des objets au-dessus de la tête
Faire du café	5 %		Intensité légère : Se tenir debout et étirer le corps		Aucun

Outil de suivi de la fatigue Cancer et travail

Fatigue liée au cancer : effet secondaire le plus courant du cancer et du traitement

Objectif de l'outil de suivi de la fatigue Cancer et travail :

1. Faire le suivi de votre fatigue pendant quatre semaines
2. Transmettre votre calendrier à votre équipe soignante

Outil de suivi – Cancer et fatigue au travail

Authors: [Cancer and Work Development Team](#)

Instructions : Après avoir rempli votre outil de suivi – cancer et fatigue au travail pendant quatre semaines, entrez ci-dessous les valeurs inscrites.

Aucune fatigue	Fatigue très légère	Fatigue légère	Fatigue modérée	Fatigue extrême
0	1	2	3	4
Fatigue bénigne		Fatigue moyenne		Fatigue aiguë

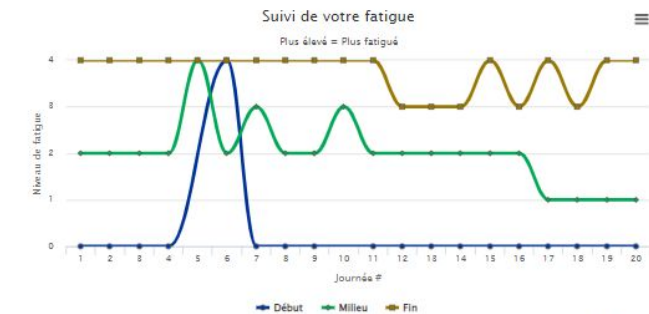
Symptômes de fatigue minimum
Capacité à effectuer vos activités quotidiennes (soins personnels, ménage, travail, loisirs, etc.)

Symptômes provoquant une détresse modérée à élevée
Réduction des activités physiques quotidiennes, altération des fonctions physiques

Fatigue quotidienne importante, besoin impératif de s'asseoir ou de dormir, obstacle important aux activités quotidiennes, coups de fatigue soudains, essoufflement au repos, pouls rapide ou saignements



Cancer et fatigue due au travail		Journée 1	Journée 2	Journée 3	Journée 4	Journée 5
Entrez un chiffre de 0 à 4 pour chaque partie de la journée						
Semaine 1	Début de journée	0	0	0	0	
	Milieu de journée	2	2	2	2	4
	Fin de journée	4	4	4	4	4
Semaine 2	Début de journée	4	0	0	0	
	Milieu de journée	2	3	2	2	3
	Fin de journée	4	4	4	4	4
Semaine 3	Début de journée	0	0	0	0	0
	Milieu de journée	2	2	2	2	2
	Fin de journée	4	3	3	3	4
Semaine 4	Début de journée	0	0	0	0	0
	Milieu de journée	2	1	1	1	1
	Fin de journée	3	4	3	4	4



Imprimer Enregistrer (PDF)

Prochaines étapes:

Examinez l'outil de suivi - Cancer et fatigue due au travail avec votre médecin.

Faire un don Prenez part à notre étude et recevez des services GRATUITS d'orientation en réadaptation professionnelle

- Les survivants du cancer
- Professionnels de la Santé
- Employeurs

Outil d'identification des éléments énergisants et drainants

Une façon de mesurer comment vos activités affectent votre niveau d'énergie au cours de vos activités quotidiennes. Cela peut vous aider à vous donner des idées pour mieux gérer votre énergie. À l'aide de l'outil interactif d'identification des éléments énergisants et drainants, vous pouvez évaluer votre énergie tout au long de la journée. Cet outil est tiré du guide Cancer and Returning To Work: A Practical Guide for Cancer Patients.

Instructions : Entrez ci-dessous certaines de vos activités quotidiennes et votre niveau d'énergie avant et après (de très faible à très élevé) ; vous générerez un tableau qui vous aidera à identifier vos éléments énergisants et drainants.

Version PDF alternative disponible : Télécharger la feuille de travail PDF Énergisants et drainants

Exemple de tableau : Afficher un exemple de tableau rempli

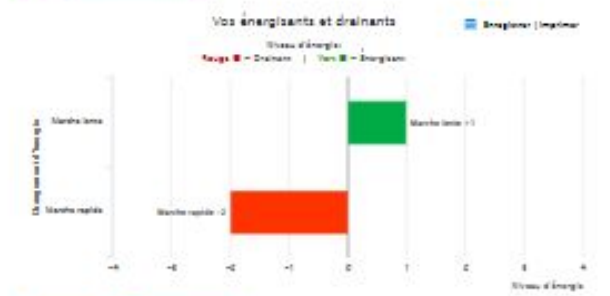
Activité: Marche rapide Énergie avant: Modéré Énergie après: Très faible

Activité: Marche lente Énergie avant: Modéré Énergie après: Élevé

+ Ajouter une activité

Lorsque vous aurez terminé d'entrer vos activités:

Régénérer le tableau



Imprimer Enregistrer (PDF)

Prochaines étapes:

Maintenant que vous avez généré votre tableau, utilisez cette information pour vous faciliter la vie!

Si vous connaissez le moment de la journée lorsque vous avez un faible niveau d'énergie, essayez d'effectuer des tâches moins demandantes durant ces moments. Si vous savez que certaines tâches vous prennent plus d'énergie (par exemple: se concentrer sur des chiffres, travailler sur des tâches qui sont plus physiquement demandantes), essayez de les réaliser lorsque vous vous sentez le plus énergique!

Version PDF alternative disponible : Télécharger la feuille de travail PDF Énergisants et drainants

Exemple de tableau : Afficher un exemple de tableau rempli

Activité: ordinateur travailler Énergie avant: Modéré Énergie après: Modéré

Activité: lecteur sur ordinateur Énergie avant: Modéré Énergie après: Très faible

+ Ajouter une activité

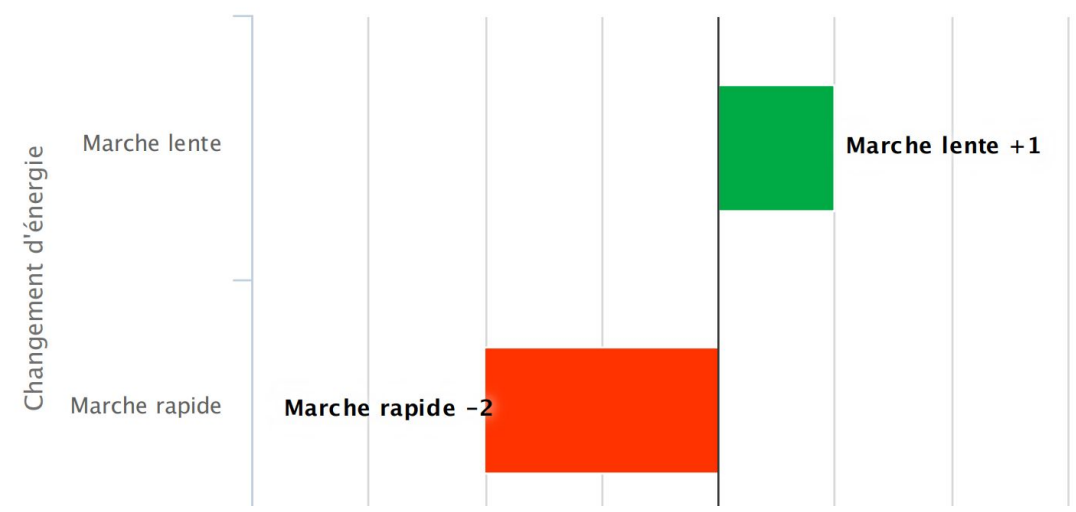
Lorsque vous aurez terminé d'entrer vos activités:

Générer mon tableau



Vos énergisants et drainants

Niveau d'énergie: Rouge = Drainant | Vert = Énergisant





Cognitive Symptoms at Work Checklist

Cognitive Symptoms at Work Checklist

Liste de vérification des symptômes cognitifs au travail

Auteur(e)s: [Cancer et Travail Team](#)

Adapté à partir de : Ottati A, Feuerstein M. Brief self-report measure of work-related cognitive limitations in breast cancer survivors. J Cancer Surviv. 2013 Jun;7(2):262-73. doi: 10.1007/s11764-013-0275-9. Epub 2013 Apr 4.

Instructions : Si vous craignez que des défis cognitifs n'affectent votre capacité à retourner ou à rester au travail avec succès de manière sécuritaire, productive et compétitive, cet outil et les résultats qu'il vous procurera pourront vous aider à avoir une discussion éclairée entre les parties concernées (patient, fournisseurs de soins de santé, employeur et assureur). Cet outil a été validé par des personnes qui travaillent activement. Cependant, vos réponses peuvent également vous aider dans le cas où vous préparez votre retour au travail à identifier, anticiper et relever les défis.

À l'étape 1, répondez oui ou non aux questions portant sur les défis cognitifs.

À l'étape 2, vous serez invité à évaluer le niveau de difficulté pour chaque question à laquelle vous avez répondu oui.

Super!

Step 2: How much of a concern is this for you?

- 1 = Très bas
- 2 = Bas
- 3 = Modéré
- 4 = Élevé
- 5 = Très élevé

Difficulté	Concern (1-5)
Se souvenir de mes pensées pendant que je parle	5
Se souvenir du contenu de conversations téléphoniques	5
Se souvenir du contenu des conversations et/ou des réunions	5
Se souvenir d'un mot que je souhaite dire	4
Se souvenir du nom d'un objet familier ou d'une personne	3

Étape 1 : Répondez par **Oui** ou par **Non** aux 21 difficultés cognitives potentielles au travail.

Étape 2 : Pour chaque réponse positive, évaluez votre niveau de **préoccupation**.

- 1 = Très faible
- 2 = Faible
- 3 = Modéré
- 4 = Élevé
- 5 = Très élevé

Exemple de question portant sur une difficulté cognitive

Pour chacune des affirmations suivantes...

Prévoyez-vous que ce sera un problème pour vous?

3. Se souvenir du contenu de conversations téléphoniques

OUI **NON**

Vous avez présentement complété 9%

Planification du retour au travail Une approche en ligne en 10 étapes

Étape 1

Six Key Elements Planning Tool:

1 > 2 > 3 > 4 > 5 > 6

1 Anticipated start and end dates

Why is this important?

1) What is the **employee's name** and/or employee number?

Christine Maheu



2) What date is the return to work plan anticipated to **begin**?

10/22/2016 MM/DD/YYYY

3) What date is the return to work plan anticipated to **end**?

11/05/2016 MM/DD/YYYY

Next >

Étape 3

Six Key Elements Planning Tool:

1 > 2 > 3 > 4 > 5 > 6

3 Essential Tasks & Duties

Why is this important?

A description of essential tasks & duties your employee must complete.

1) What essential tasks and duties will the employee be resuming within the duration of this return to work plan?

You can **prioritize** the tasks by rearranging them. Click and drag the boxes to rearrange!

#1: Task: Complete quarterly reports Remove

#2: Task: Remove

+ Add a Task

< Previous

Next >

Étape 5

Six Key Elements Planning Tool:

1 > 2 > 3 > 4 > 5 > 6

5 Workplace accommodations

Why is this important?

Workplace accommodations are modifications to a job or the workplace environment that allow qualified job applicants/employees with an illness, injury or disability to participate in the job application process or to perform the essential tasks of the job.



Essential tasks are the duties that absolutely must be done as part of the job and cannot be given away or delegated.

Workplace accommodations can include changes to the physical environment, changes to an individual's work tasks and duties, flexible scheduling, adaptive technologies, strategies to ensure job success, and supports such as a co-worker or job coach.

For more information on workplace accommodations and why they are necessary, explore the Return to Work Accommodations area of this website.

1) First, identify accommodations that have been recommended or that you have identified as beneficial to facilitating the employees successful return to work.

Limit periods of standing and sitting

2) Now based on the accommodations you just listed, identify which of the tasks you listed earlier will require accommodations.

Task: **Writing reports** Needs accommodation? Yes No

Describe the accommodation(s) required, and the reason(s) for needing them:

a walk to change your environment.
Speech-to-type dictation programs may be helpful.

Task: **teaching** Needs accommodation? Yes No

Describe the accommodation(s) required, and the reason(s) for needing them:

Use a stand-lean chair if possible; if not, keep a rest chair nearby.

< Previous

Next >

*La communication est le pilier central de l'intervention

JeTravail

L'évaluation

- 1 Comprendre les facteurs qui ont un impact sur le travail
- 2 Évaluer la fonction
- 3 Comprendre les exigences de l'emploi

Relever les défis

- 4 Identifier, traiter et orienter vers du soutien
- 5 Encourager les survivants à prendre leur view en main

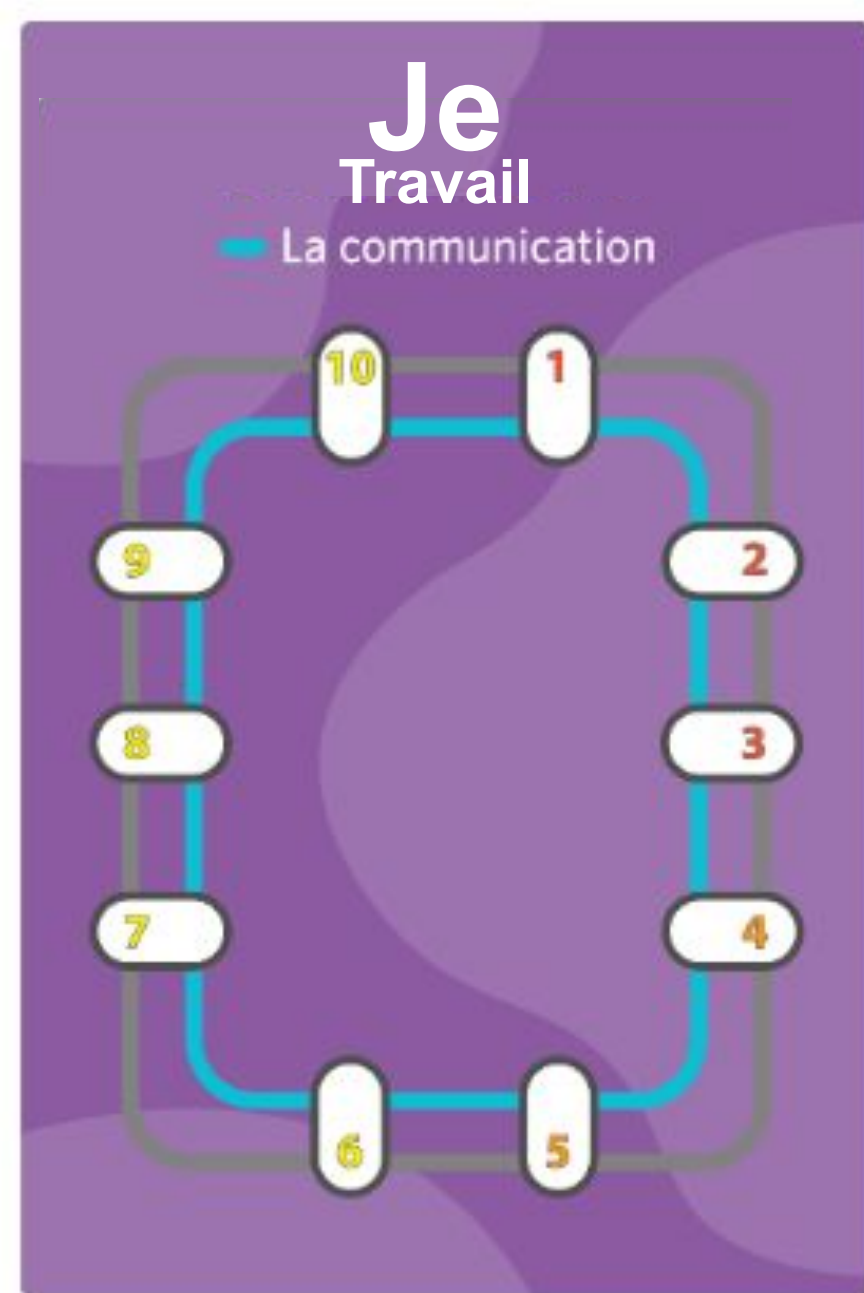
La transition vers le lieu de travail

- 6 Identifier et favoriser le soutien du lieu de travail
- 7 Contribuer à l'élaboration d'un plan de retour au travail
- 8 Préparer les survivants à un retour au travail imminent
- 9 Gérer les attentes professionnelles
- 10 Surveiller la situation au travail

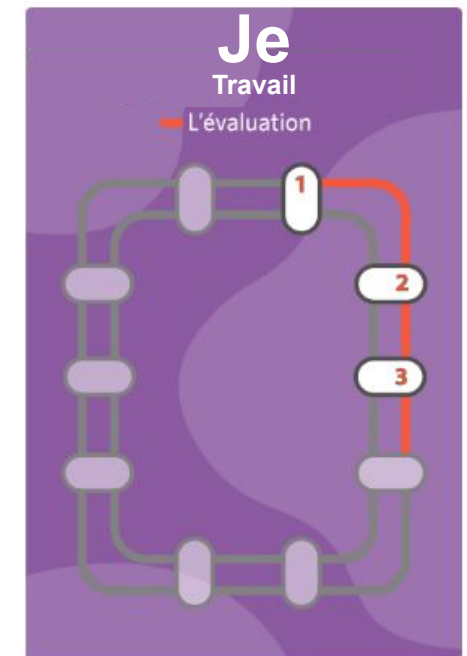
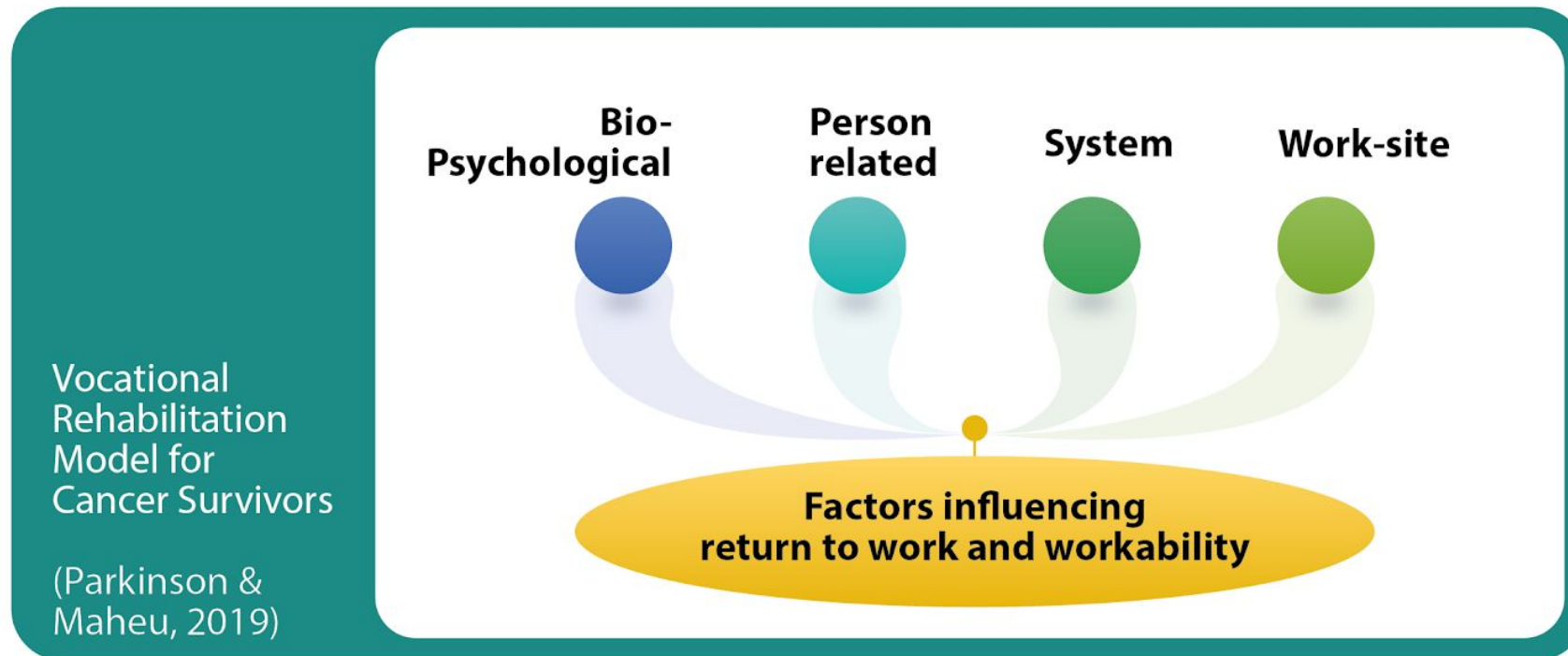


Communiquer sur le retour au travail

- **Professionnel de santé**
- **Milieu de travail**
- **Assurance**



Étape 1 : Connaître les facteurs ayant une incidence au travail



Étape 2 : Évaluer les capacités de fonctionnement et les défis qui ont un impact sur le travail

- **Physique**
- **Psychologique**
- **Cognitif**



CANCER ET TRAVAIL McGill BC CANCER

Language / La langue: Fran

Rechercher

Les survivants du cancer Professionnels Employeurs Outils Recherche Événements À propos de nous Contact

Faire un don Prenez part à notre étude et recevez des services GRATUITS d'orientation en réadaptation professionnelle!

Vous êtes ici: Cancer et travail > Les survivants du cancer

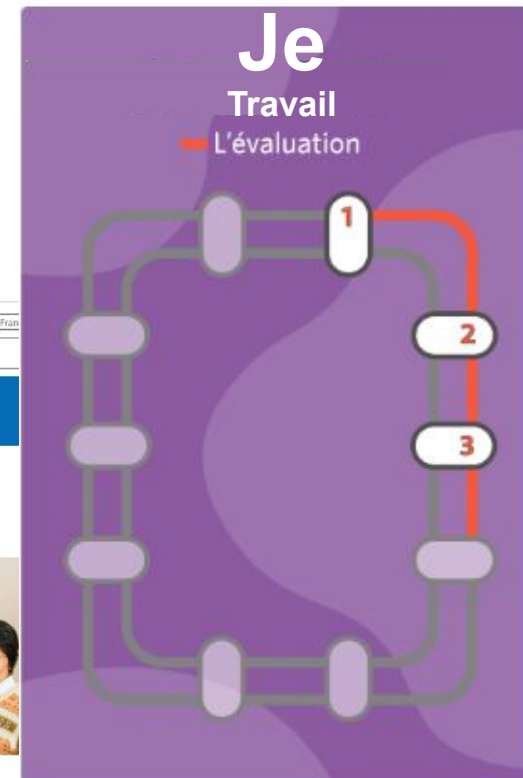
Les survivants du cancer

Author: Cancer and Work Development Team

Vous envisagez de continuer à travailler ou de reprendre le travail après le diagnostic ou le traitement anticancéreux?

Le retour au travail constitue une décision très importante. En le planifiant soigneusement, vous éviterez certains problèmes.

Ce site Web, initialement financé par le Partenariat Canadien contre le cancer a été conçu pour vous aider dans vos démarches pour rester ou retourner au travail. Le site Web Cancer et travail est le fruit



Étape 2 : Évaluer les capacités de fonctionnement

- Physique
- Psychologique
- Cognitif

01/16/2017

Cognitive symptoms at work checklist | Cancer and Work

Cancer and Work
McGill

You are here: Cancer and Work > Interactive Tools > Cognitive symptoms at work checklist

Cognitive symptoms at work checklist

Author(s): [Cancer and Work Team](#)

Modified from: Ottati A, Feuerstein M. Brief self-report measure of work-related cognitive limitations in breast cancer survivors. *J Cancer Surviv.* 2013 Jun;7(2):262-73. doi: 10.1007/s11764-013-0275-9. Epub 2013 Apr 4.

Instructions: If there are concerns whether cognitive challenges may affect your ability to successfully return or stay at work in a safe, productive, and competitive way, completing this tool and showing the results can inform a discussion between relevant parties (patient, healthcare provider, employer, and insurance provider). This tool has been validated in those actively working. However, your answers may also help those anticipating your return to work to identify, anticipate and address challenges.

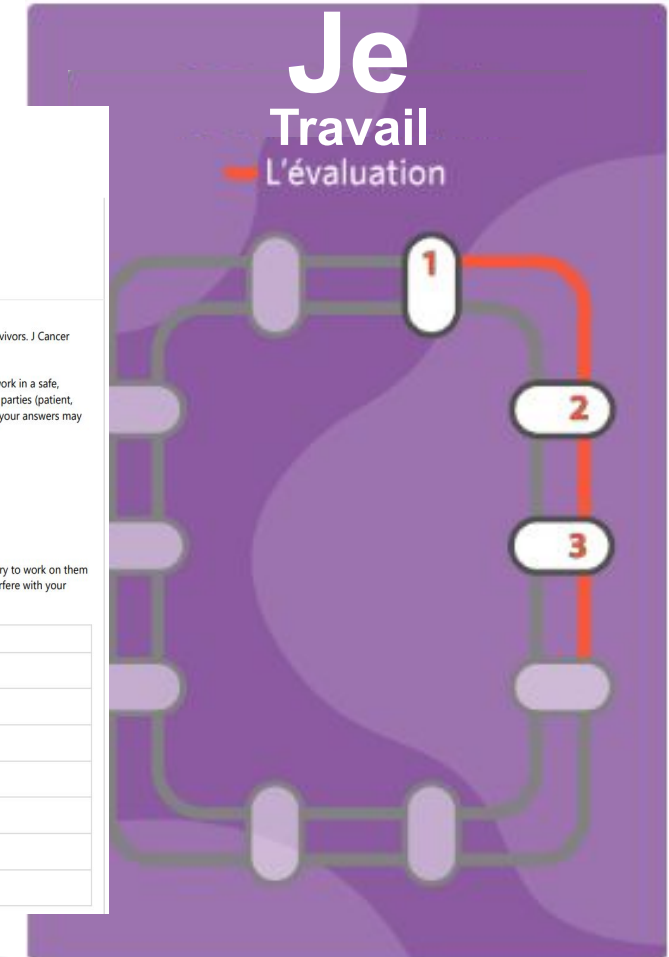
In step 1, you say yes or no to the sample of cognitive challenges questions.

In step 2, you will be prompted to rate the level of difficulty for each question answered yes.

Done! Here are your results:

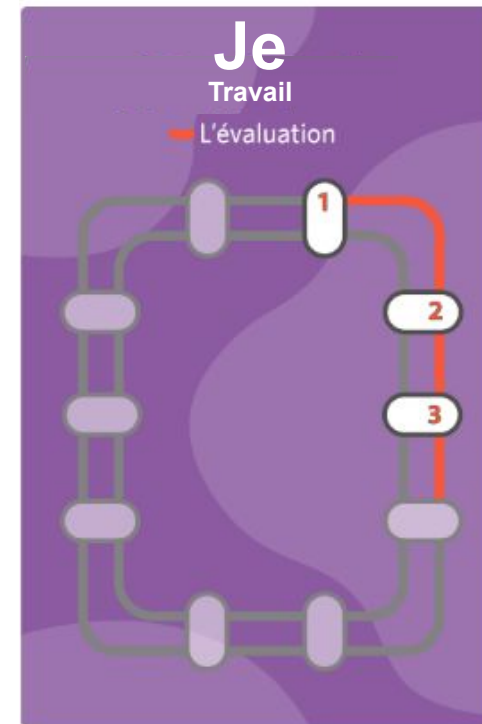
The scores below give you an idea of which tasks you have said gives you the most difficulty. Keep an eye on these and try to work on them or think about getting some help from co-workers, supervisor or professional counselor, especially if these concerns interfere with your ability to get work done in the way you or your workplace expects.

Score	Difficulty
5 <input type="text"/>	Remembering the name of a familiar object or person
5 <input type="text"/>	Completing all steps of a task or activity
4 <input type="text"/>	Remembering my train of thought as I am speaking
4 <input type="text"/>	Remembering the content of conversations and/or meetings
4 <input type="text"/>	Following the flow of events
4 <input type="text"/>	Staying with a task until completion
3 <input type="text"/>	Remembering what I intended to write



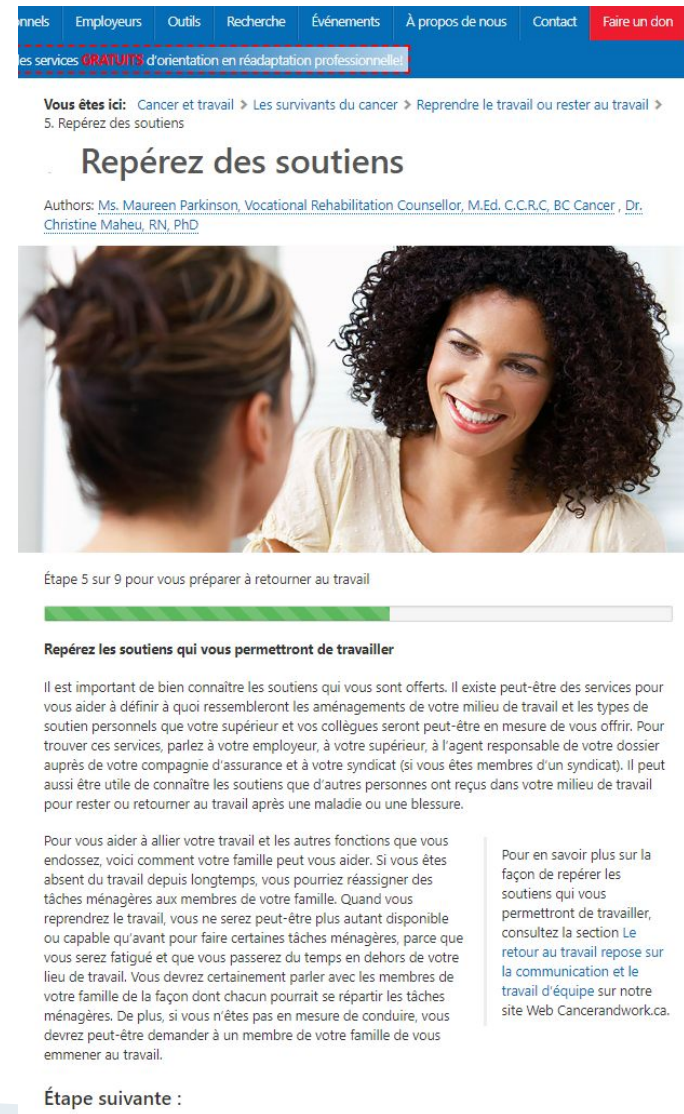
Étape 3 : Comprendre les exigences de l'emploi

- **Obtenez les exigences professionnelles de l'employeur**
- **Faites une analyse du travail**
- **Effectuez une analyse du travail avec un professionnel de la santé**



Étape 4 : Rechercher et obtenir de l'aide

- **Soutien médical, de réadaptation et psychologique**
- **Recherchez de l'aide auprès des services destinés aux personnes ayant un cancer, dans le réseau de santé, le secteur privé et la communauté**




nnels Employeurs Outils Recherche Événements À propos de nous Contact Faire un don

les services **GRATUITS** d'orientation en réadaptation professionnelle

Vous êtes ici : Cancer et travail > Les survivants du cancer > Reprendre le travail ou rester au travail > 5. Repérez des soutiens

Repérez des soutiens

Authors: [Ms. Maureen Parkinson, Vocational Rehabilitation Counsellor, M.Ed. C.C.R.C. BC Cancer](#), [Dr. Christine Maheu, RN, PhD](#)



Étape 5 sur 9 pour vous préparer à retourner au travail

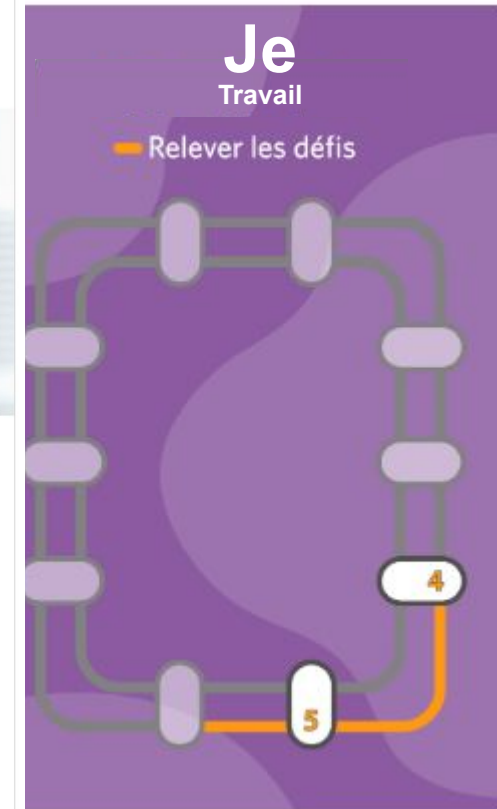
Repérez les soutiens qui vous permettront de travailler

Il est important de bien connaître les soutiens qui vous sont offerts. Il existe peut-être des services pour vous aider à définir à quoi ressembleront les aménagements de votre milieu de travail et les types de soutien personnels que votre supérieur et vos collègues seront peut-être en mesure de vous offrir. Pour trouver ces services, parlez à votre employeur, à votre supérieur, à l'agent responsable de votre dossier auprès de votre compagnie d'assurance et à votre syndicat (si vous êtes membres d'un syndicat). Il peut aussi être utile de connaître les soutiens que d'autres personnes ont reçus dans votre milieu de travail pour rester ou retourner au travail après une maladie ou une blessure.

Pour vous aider à allier votre travail et les autres fonctions que vous endossez, voici comment votre famille peut vous aider. Si vous êtes absent du travail depuis longtemps, vous pourriez réassigner des tâches ménagères aux membres de votre famille. Quand vous reprendrez le travail, vous ne serez peut-être plus autant disponible ou capable qu'avant pour faire certaines tâches ménagères, parce que vous serez fatigué et que vous passerez du temps en dehors de votre lieu de travail. Vous devrez certainement parler avec les membres de votre famille de la façon dont chacun pourrait se répartir les tâches ménagères. De plus, si vous n'êtes pas en mesure de conduire, vous devrez peut-être demander à un membre de votre famille de vous emmener au travail.

Pour en savoir plus sur la façon de repérer les soutiens qui vous permettront de travailler, consultez la section [Le retour au travail repose sur la communication et le travail d'équipe](#) sur notre site Web [Cancerandwork.ca](#).

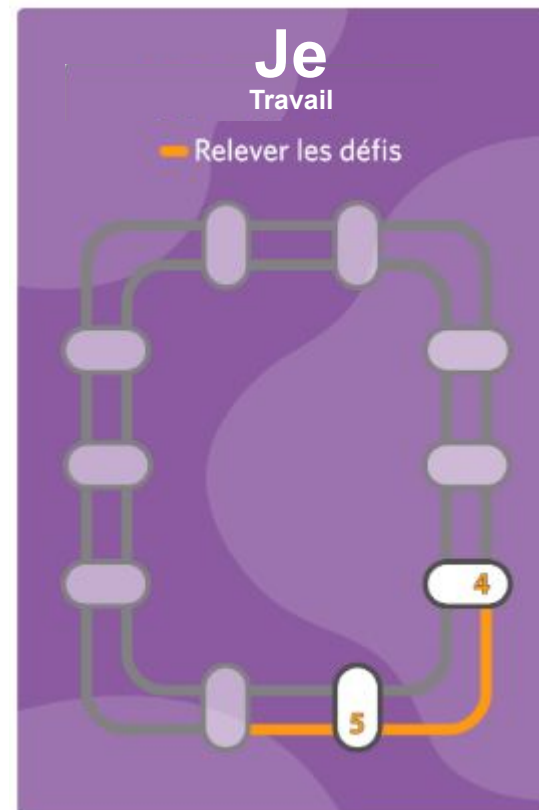
Étape suivante :



Les dix étapes du retour au travail

Étape 5 : Prendre sa vie en main

- Sachez à quoi vous attendre
- Découvrez des moyens de soulager vos symptômes
- Familiarisez-vous avec les ressources destinées aux survivants du cancer
- Explorez des ressources utiles non liées au cancer



MindShift® CBT

Free Evidence-Based Anxiety Relief

Is anxiety getting in the way of your life? MindShift® CBT uses scientifically proven strategies based on Cognitive Behavioural Therapy (CBT) to help you learn to relax and be mindful, develop more effective ways of thinking, and use active steps to take charge of your anxiety. A new feature, the Community forum, now enables you to find and offer peer-to-peer support.

Get the tools to tackle:

- Worry
- Panic
- Perfectionism
- Social Anxiety
- Phobias



MindShift® CBT Features:

CBT-BASED TOOLS

Interactive cognitive-based tools to help you reorient your thinking, and behavioural strategies to help you take action and make lasting positive change.

QUICK RELIEF

When you need anxiety help fast, use these quick and easy tools to help you take a breath, ground yourself, shift your thinking, and take steps to cope.

NEW COMMUNITY FORUM

A forum where you can share stories and learn from others' mutual experiences in a safe, moderated space while providing and receiving peer-to-peer support.

THOUGHT JOURNAL

Transform your worries into balanced and helpful thoughts by identifying and challenging thinking that keeps you trapped in anxiety.

COPING CARDS

Ease your anxiety in the moment by re-adjusting your thinking with helpful coping statements.

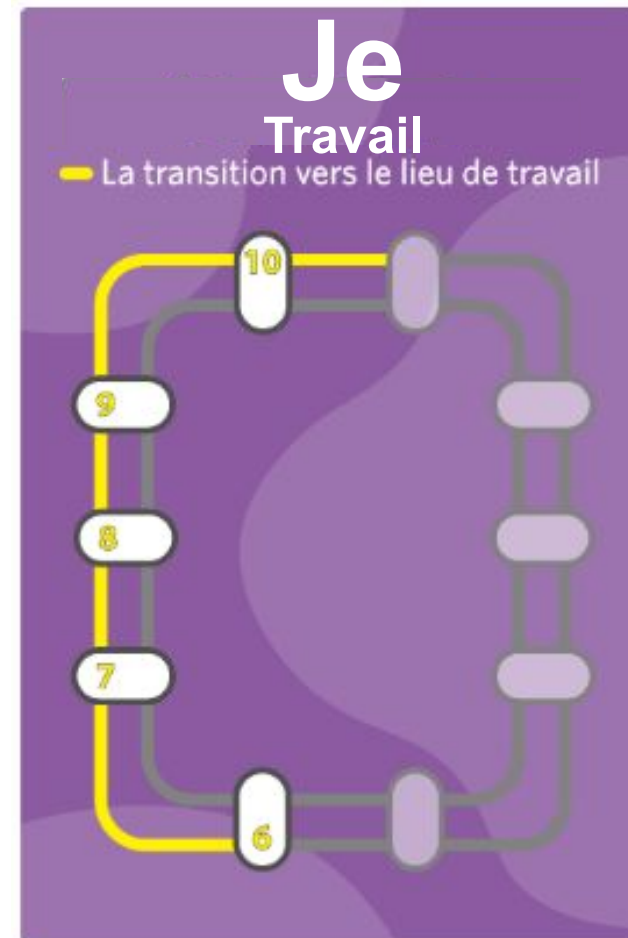
BELIEF EXPERIMENTS



Les dix étapes du retour au travail

Étape 6 : Identifier et favoriser le soutien du lieu de travail

- Examinez les soutiens au travail comme les aménagements de poste et le soutien au retour au travail.
- Maintenez des contacts positifs avec vos collègues



Étape 7 : Contribuer à l'élaboration d'un PLAN DE RETOUR AU TRAVAIL

- Communiquez votre évaluation, vos observations, vos préoccupations au spécialiste qui oriente le retour au travail (RAT)
- Envisager différentes possibilités d'aménagements pour le poste

Je Travail
— La transition vers le lieu de travail

10
9
8
7
6

CANCER ET TRAVAIL
McGill BC CANCER
Language / La langue: français

Les survivants du cancer Professionnels Employeurs Outils Recherche Événements À propos de nous Contact Faire un don

Prenez part à notre étude et recevez des services GRATUITS d'orientation en réadaptation professionnelle

Vous êtes ici: Cancer et travail > Les survivants du cancer > Reprendre le travail ou rester au travail > 6. Établir un plan de retour au travail officiel

Établir un plan de retour au travail officiel

Auteurs: Ms. Maureen Parkinson, Vocational Rehabilitation Counsellor, M.Ed. C.C.R.C. BC Cancer - Dr. Christine Maheu, RN, PhD

Étape 6 sur 9 pour vous préparer à retourner au travail

Établir un plan de retour au travail officiel

Quand un employeur pense à des solutions pour un employé qui planifie de reprendre le travail, il commence généralement par organiser ces solutions dans un certain ordre. Il cherche ensuite à savoir si chacune des solutions est possible avant d'étudier la suivante.

L'employeur se posera certainement les questions suivantes :

1. L'employé peut-il reprendre son ancien poste sans avoir besoin d'aide?
2. Le poste peut-il être modifié de façon temporaire?
3. Le poste peut-il être modifié de façon permanente?
4. Certaines tâches peuvent-elles être attribuées à un autre employé?
5. L'employé peut-il être muté à un autre poste sur le même lieu de travail?
6. L'employé peut-il être formé pour occuper un autre poste sur le même lieu de travail?

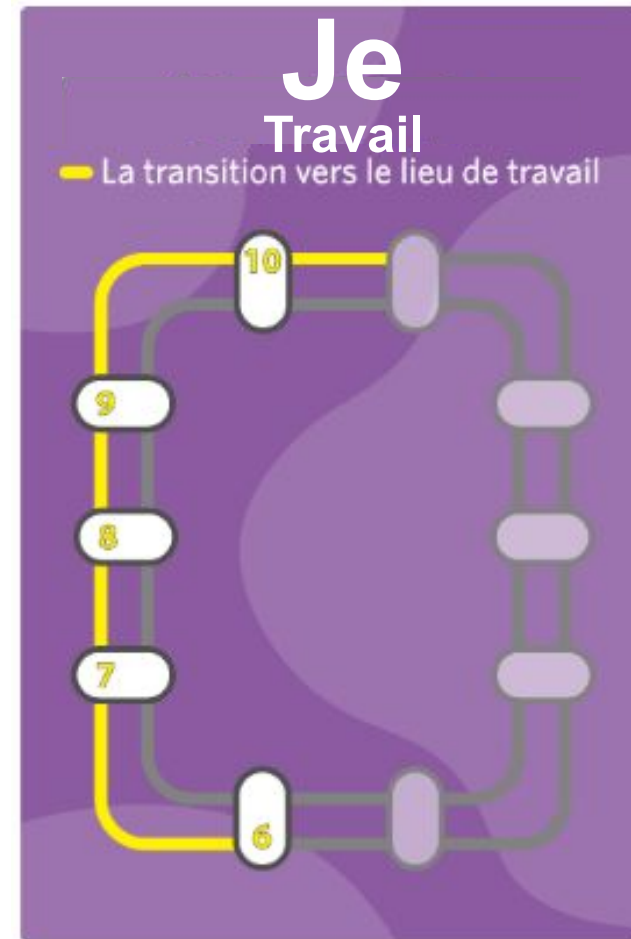
REMARQUE : Chaque employeur a des manières et des capacités très différentes d'approcher ces solutions. La solution 6, qui consiste à former l'employé pour qu'il occupe un autre poste, est souvent le dernier recours et elle est rarement offerte.

Questions utiles pour établir un plan de retour au travail

Maintenant que vous et votre équipe médicale sentez que vous êtes prêts à retourner au travail, vous êtes prêts à rédiger un plan de retour au travail avec votre employeur. Voici des questions qui peuvent vous orienter dans votre processus de reprise du travail.

Étape 8 : Se préparer à un retour au travail imminent

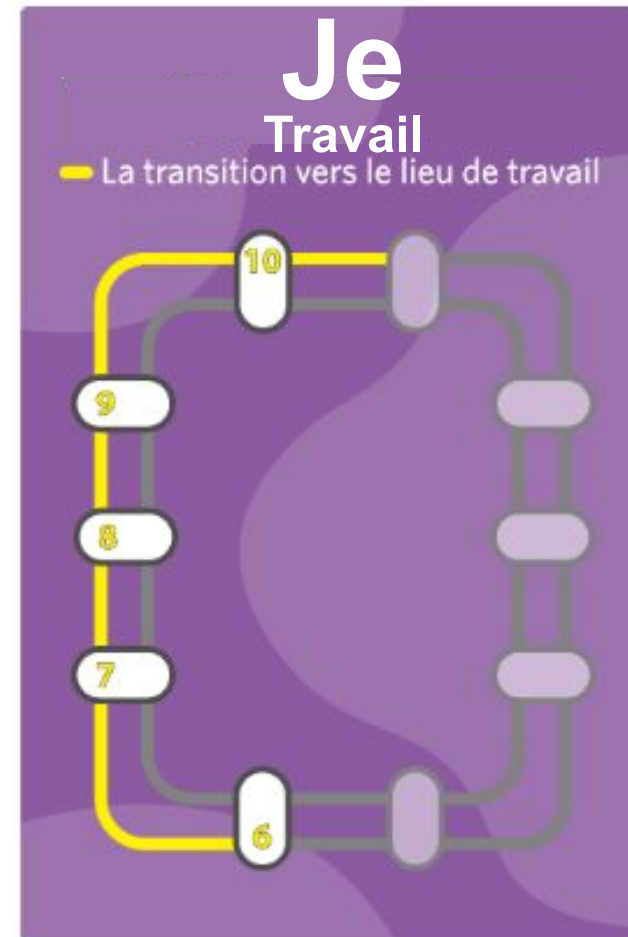
- Obtenez les dernières informations sur les stratégies d'autogestion pour gérer les effets tardifs et à long terme du cancer sur le lieu de travail (ex. fatigue liée au cancer)
- Faites une simulation du travail



Les dix étapes du retour au travail

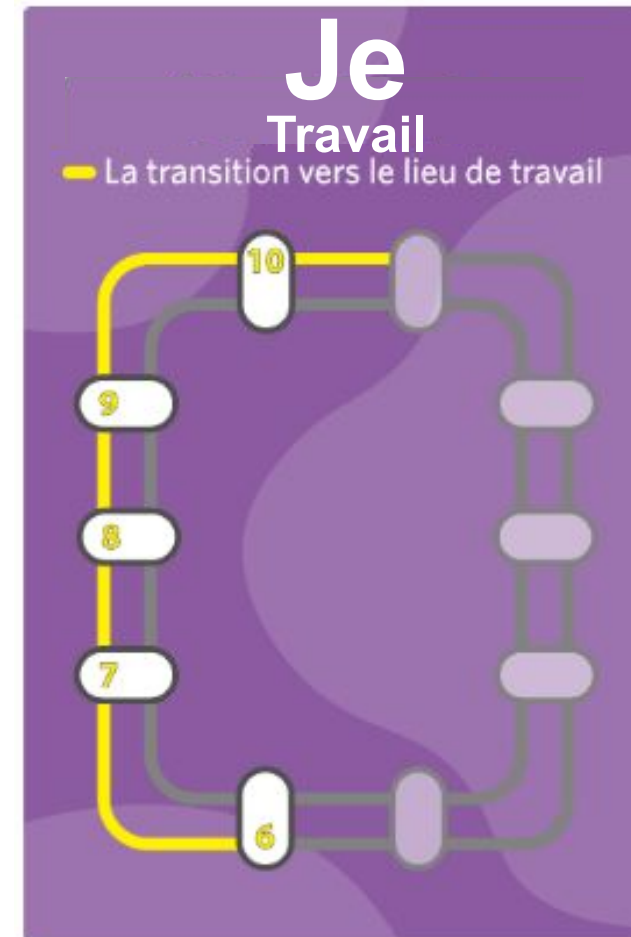
Étape 9 : Contribuer à gérer les attentes au travail

- Obtenez des informations médicales sur ce à quoi s'attendre
- Soyez réaliste quant à votre capacité à travailler au fil du temps et prévoyez une recommandation du médecin pour l'employeur
- Préparez votre famille

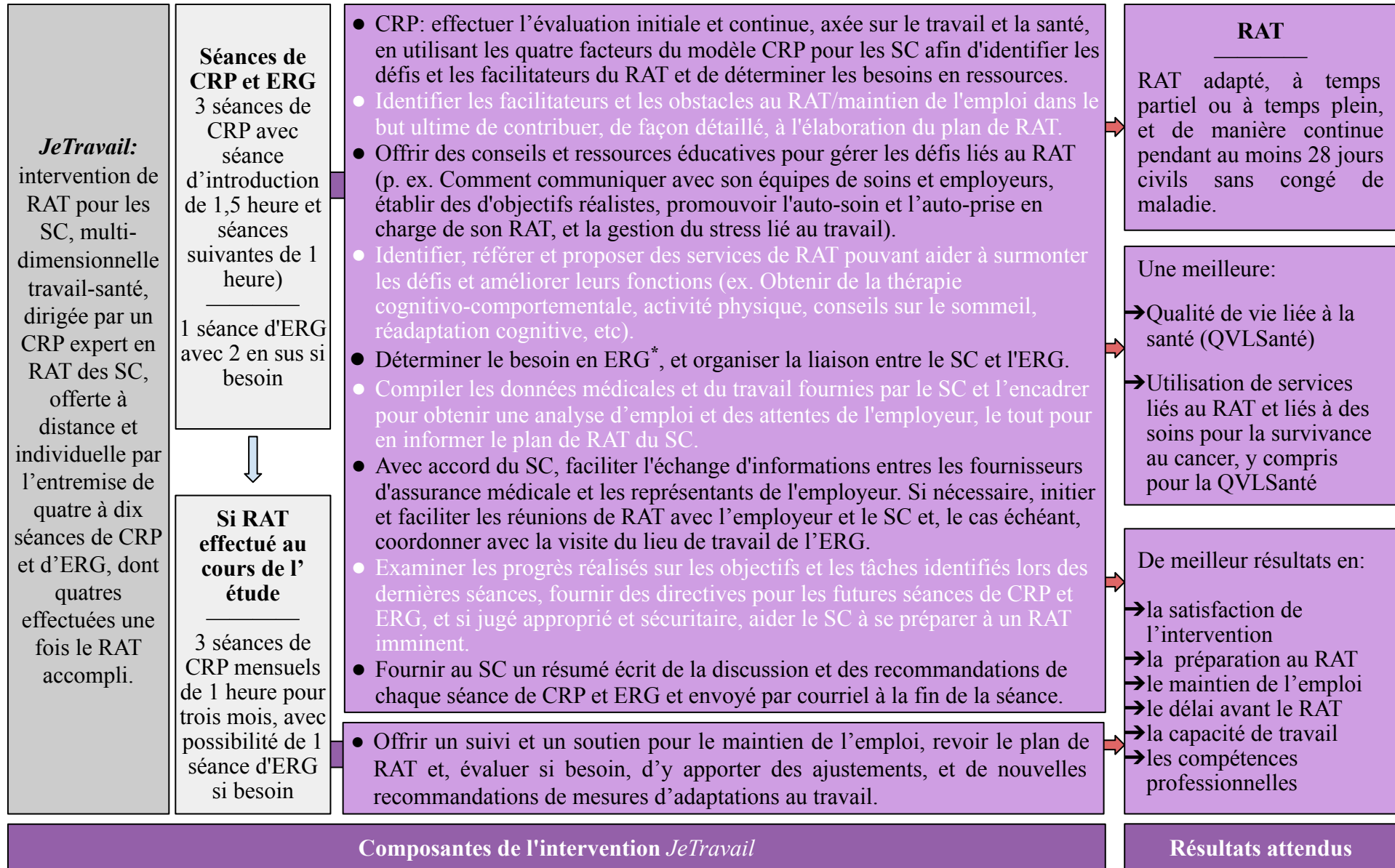


Étape 10 : Surveiller la situation au travail

- Organisez une réunion avec le médecin lors du retour au travail
- Prévoyez des réunions régulières avec votre superviseur pour aborder les difficultés et revoir le besoin d'ajuster le plan de RAT



Les Composantes de l'intervention *JeTravail* et les Résultats Attendus



Module de formation accrédité en ligne pour professionnels de la santé

Offrir un soutien aux survivants du cancer dans leur retour au travail



Accueil / Mes cours / Retour au travail

EN To view this course in English at any time, use the language menu in the top-right corner of your webpage



Crédits : Jusqu'à 1,0 crédit Mainpro+

Durée : Jusqu'à 1 heure

Public cible : Médecins de famille, infirmières praticiennes / infirmiers praticiens et autres fournisseurs de soins primaires

Objectifs d'apprentissage :

À la fin de ce cours, les apprenant.e.s seront en mesure de :

1. Identifier les facteurs qui ont un impact sur la capacité d'un.e survivant.e du cancer à retourner ou à rester au travail
2. Reconnaître les façons, au moment opportun, de surmonter les obstacles au retour au travail et à améliorer la capacité de travail
3. Identifier les moyens de communiquer avec les parties prenantes (survivant.e.s du cancer, fournisseurs de soins de santé, employeurs et représentant.e.s des assurances) pour soutenir le processus de retour au travail des survivant.e.s du cancer
4. Définir le rôle des fournisseurs de soins primaires qui viennent en aide aux survivant.e.s du cancer pour retourner au travail et pour continuer à travailler
5. Appliquer une boîte à outils d'information et de ressources pratiques, comme iCanWork : Les étapes du retour au travail pour aider les survivant.e.s du cancer à retourner au travail et à continuer à travailler

Mention de reconnaissance : L'élaboration du contenu de ce cours a été dirigée par Maureen Parkinson, MEd, CCRC - Conseillère en réadaptation professionnelle, BC Cancer et Christine Maheu, Inf., PhD - Professeure associée, École des sciences infirmières Ingram de l'Université McGill dans le cadre de leur collaboration sur le projet Cancer et travail. La conception du cours a été dirigée par le Département du Développement de la Formation Continue de l'Université de la Colombie-Britannique. La production de ce cours a été rendue possible grâce à la collaboration et au soutien financier du Partenariat canadien contre le cancer et de Santé Canada. Les opinions exprimées ici ne représentent pas nécessairement les opinions de Santé Canada ou du Partenariat canadien contre le cancer.



Groupe consultatif

- Maureen Parkinson, MEd, CCRC
- Christine Maheu, RN, PhD
- Naomi Dolgoy, MOT (C), PhD
- Lori J. Bernstein, PhD, CPsych
- Philippa Hawley, BMed, FRCPC (PM)
- Cathy Clelland, BMed, MD, CCFP, FCFP
- Sian Shuel, MD, CCFP (PC), FCFP
- Alan Bates, MD, PhD, FRCPC
- Colleen Riley, MN-FP (F), BSN
- Anita Marie Brown-Johnson, BSc, MDCM, CCFP
- Alexandra Ginty, MD CCFP(EM) FCFP
- Lauren Hayward, MD, CCFP
- John Steven A. Simpson, PhD
- Nathaniel Bouganim, MDCM
- Mina Singh, RN, PhD
- Stephanie Robins

Étude pilote JeTravail

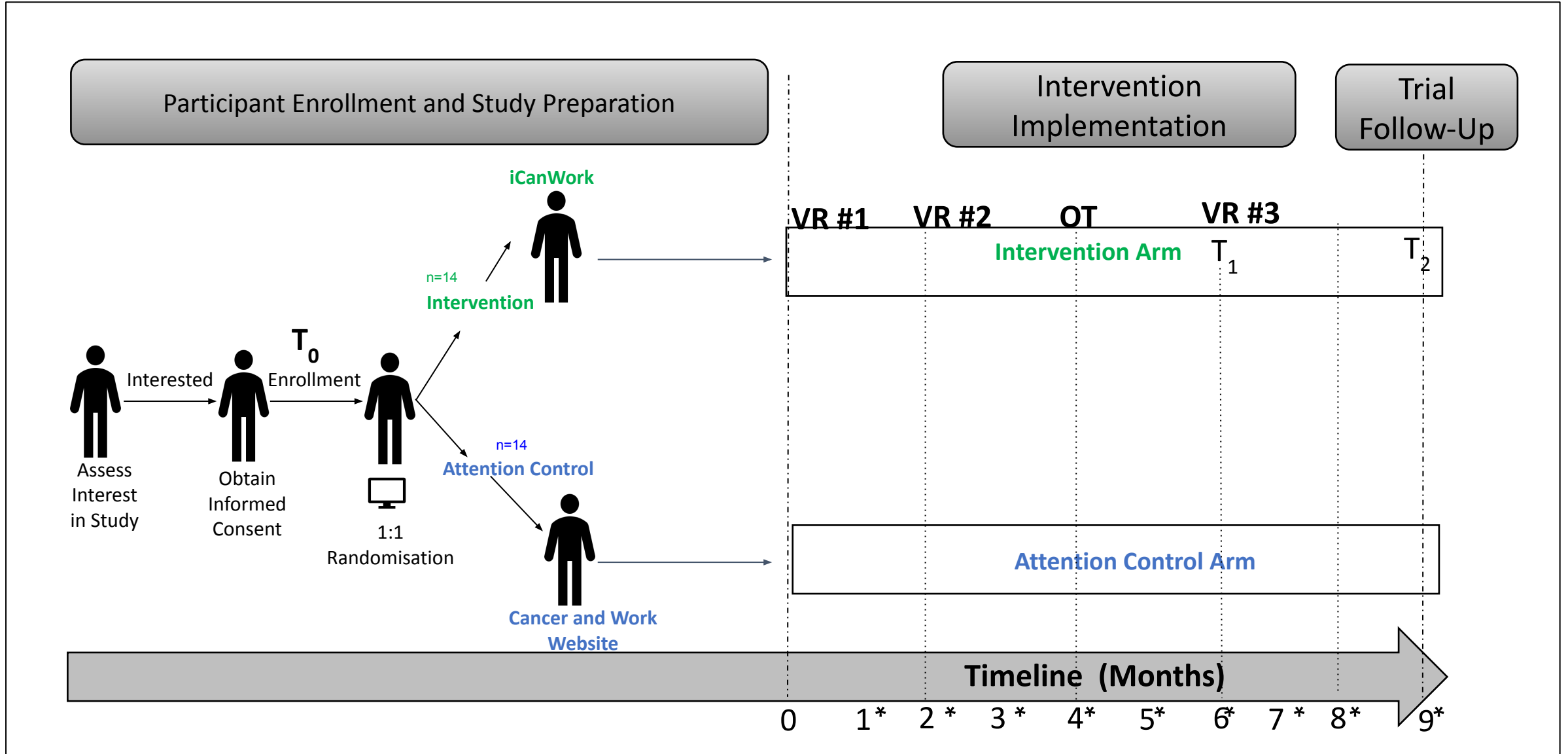


Figure 1. Architecture of proposed pilot trial to assess feasibility and preliminary efficacy of *iCanWork* compared to attention control, the timing of vocational rehabilitation (VR) and occupational therapy (OT) and timing of baseline and follow-up measures (T_0 to T_2). *Sick days in the last 4 weeks.

Tests d'utilisabilité du site web Cancer et Travail en cours grâce au fonds du



Réseau
RRISIQ
Network

Réseau de recherche en interventions
en sciences infirmières du Québec

Quebec Network on Nursing
Intervention Research



Buts et objectifs

Accroître l'utilisation, la convivialité et la satisfaction du site Web et, ce faisant, de favoriser un meilleur accès au bon contenu par les parties prenantes à tout moment.

Évaluation acceptabilité, utilisabilité et satisfaction du nouveau site Web Cancer et Travail

Indicateurs	T1 Nov 2022	Sortie du nouveau site web Février	T2 Février- mars 2023	Attentes
E- Acceptabilité 10 items (Tariman 2011)				<ul style="list-style-type: none"> objectifs des utilisateurs atteints avec succès (identifier lacunes en contenus) confort dans l'utilisation et les ressources du site web
Utilisabilité (SUS) 6 items (Bangor 2008)				<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de l'utilité du temps sur page d'informations
Satisfaction 12 items				<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de la satisfaction générale avec contenu, visuel, navigation, ressources
Utilisation du site web Google analytic				<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des interactions avec le site web
Entretiens sélectionnés avec 6 utilisateurs				<ul style="list-style-type: none"> Analyse thématique

Tests A/B en collaboration avec les patients-partenaires de la



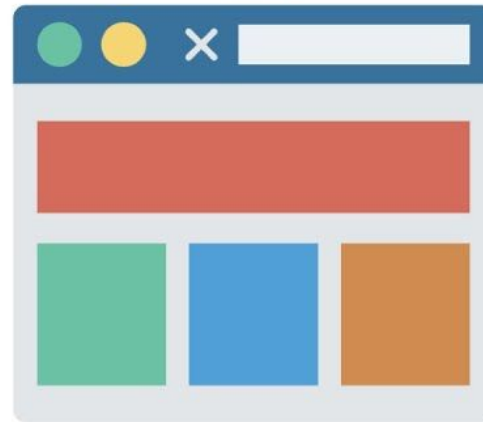
Coalition
Priorité Cancer
au Québec

COLLECTIF WEB

A



B



Analyse de cartes de densité de clics



- Page d'accueil
- Pages de contenu texte
- Page de contenu vidéo
- Outils interactifs
- Les 10 étapes *Je Travail*

Améliorations de l'Interface-Utilisateur et de l'Expérience-Utilisateur (UI/UX)



Language / La langue: Français ▾

Les survivants du cancer Professionnels Employeurs Outils Recherche Événements Vidéos À propos de nous Contact

Faire un don Prenez part à notre étude et recevez des services **GRATUITS** d'orientation en réadaptation professionnelle!



CANCER ET TRAVAIL Survivants du cancer Professionnels de la santé Employeurs 🔍

Faire un don Menu ☰ FR

Je suis un(e) survivant(e)	Le rôle des professionnels	Le changement de travail et la recherche d'emploi
Reprendre ou rester au travail	Évaluation de votre aptitude au travail	Lois, politiques et les pratiques
Répercussions et stratégies	L'invalidité et les finances	Outil « iCanWork »
La communication et le travail d'équipe	Aménagement du milieu de travail	

CANCER ET TRAVAIL

À propos
Notre équipe
Événements
Outils
Partenaires
Contact

f t in

Charte graphique définie



Violet, couleur principale issue du logo qui peut-être utilisée pour différents éléments tel que les boutons, des aplats de couleurs ou dans les illustrations.



Bleu, ce bleu clair et lumineux peut-être utilisé pour des aplats ou boutons.



Orangé-saumon, couleur chaude qui vient réchauffer et compléter le bleu.



Jaune, utilisé uniquement pour mettre en évidence de petits éléments spécifiques.



Rouge, issue du logo cette couleur peut être utilisée pour faire “popper” des éléments dans les illustrations. À utiliser avec parcimonie.

Allégement de la lecture du texte avec des icônes et illustrations

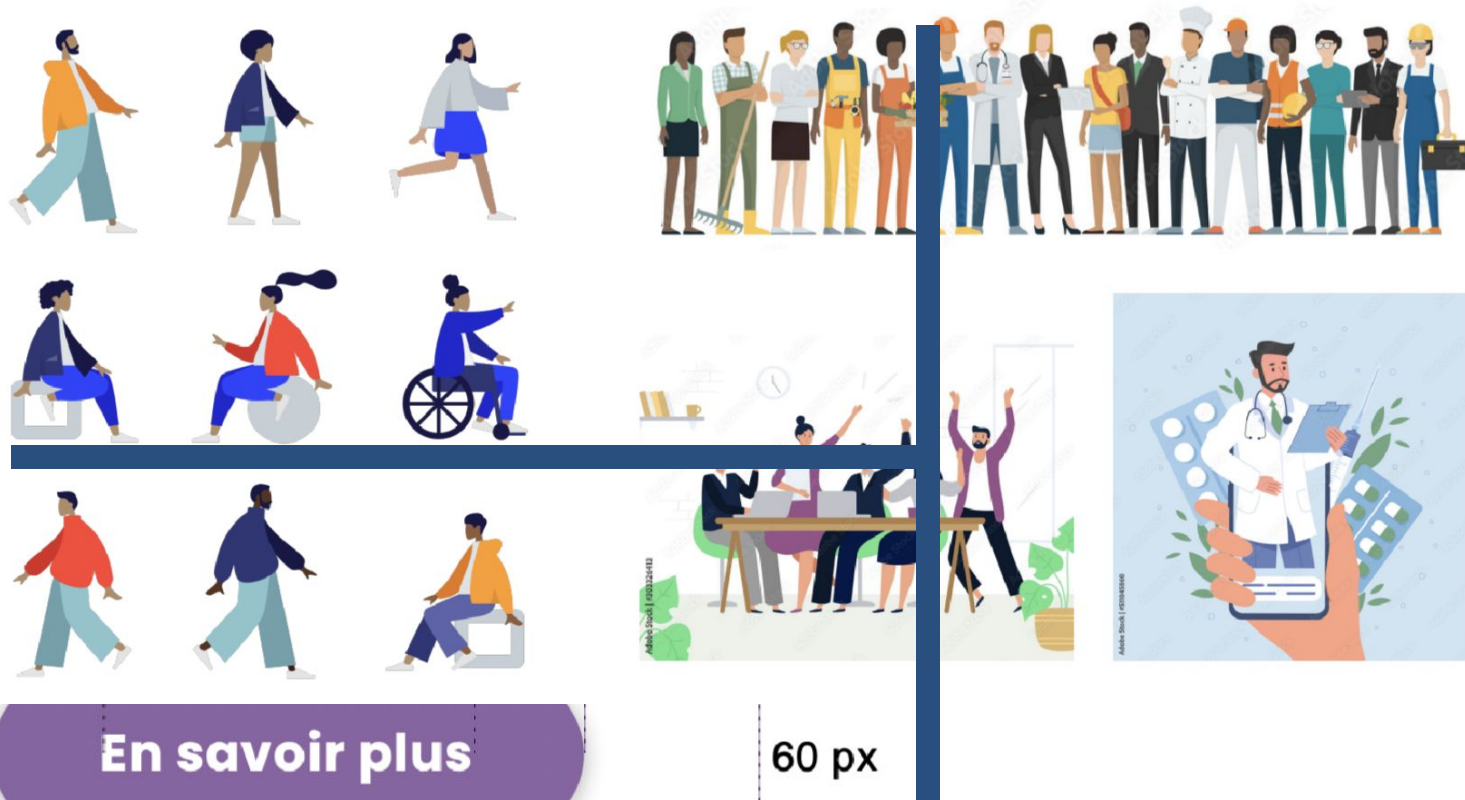
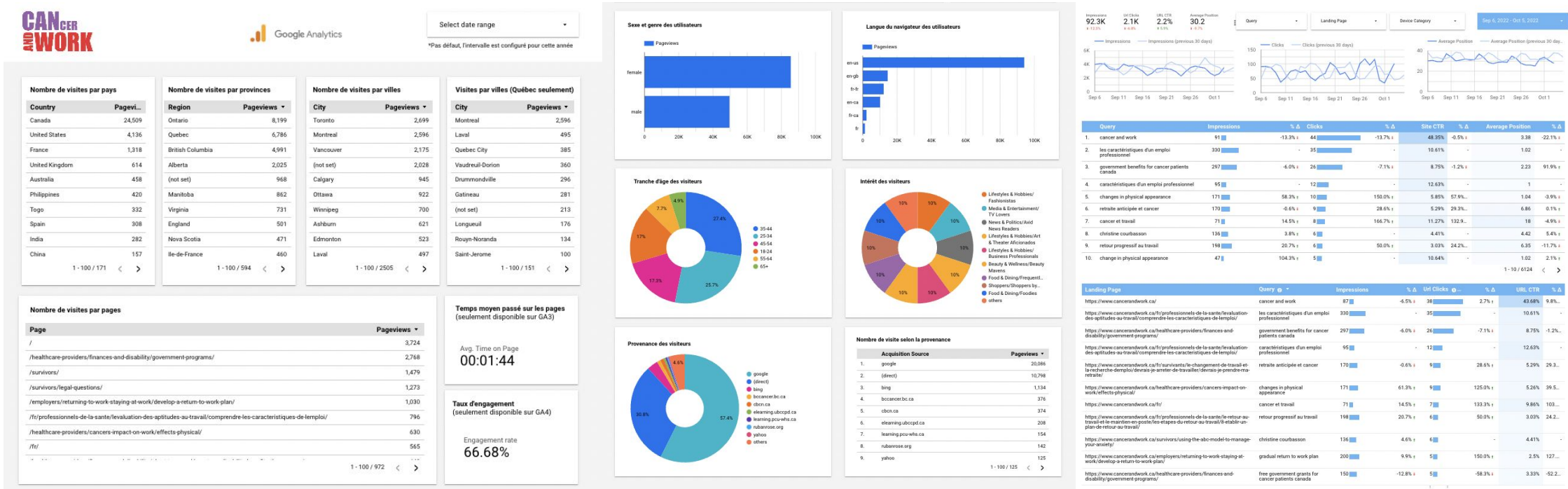


Tableau de bord Google Analytics amélioré pour faciliter le suivi des interactions



Vous êtes ici: Cancer et travail > Vidéos

Vidéos

Auteur(e)s: [Cancer et Travail Team](#)

TÉMOIGNAGE DE FRÉDÉRIC



Nouveautés à venir - recommandations des ateliers

Tous disponibles en anglais et en français

- 6 interviews de témoignages de survivants du cancer
- Vidéo de navigation
- chatbox
- dépliant du site web

Outils interactifs

Pour consulter les outils interactifs, allez à : www.cancerandwork.ca



Outil d'analyse d'emploi

Vous aidera vous et votre employeur, à identifier les exigences de votre poste, ce qui pourra vous aider à décider si vous êtes prêt à travailler.

Outil de planification de retour au travail

Partager cet outil de planification de retour au travail avec votre employeur pour élaborer conjointement un horaire de retour au travail graduel.



Outil sur les sources d'énergie et de fatigue

Aide les survivants du cancer à identifier dans quelle mesure certaines activités affectent leur niveau d'énergie et de quelles façons les aborder dans le milieu de travail.

Outil de suivi de la fatigue

Permet de consigner votre niveau de fatigue. Savoir à quel moment de la journée vous êtes fatigué vous aidera à établir un plan de retour au travail éclairé.

Outil pour nourrir la positivité

Vous aidera à identifier vos peurs et à gérer vos pensées concernant votre retour au travail.



Outil de symptômes cognitifs au travail

Vous aidera à identifier de quelles façons cela pourrait avoir un impact sur votre travail et il vous guidera dans vos démarches pour informer votre employeur, vos fournisseurs de soins de santé et votre compagnie d'assurance.

Outil d'analyses des tâches

Vous aidera à analyser vos tâches au travail. Ceci comprend l'identification des tâches qui sont prioritaires et celles qui ne le sont pas.



CAN_{CER} ET TRAVAIL

Le site Web **Cancer et Travail** aide les survivants du cancer à trouver un travail, à retourner au travail ou à rester en mesure de travailler.

Allez à : www.cancerandwork.ca pour obtenir des informations répondant aux besoins particuliers des survivants du cancer, des fournisseurs de soins de santé et des employeurs.



Retourner/Rester au travail

Songez-vous à retourner à votre ancien travail? Dans cette section, les étapes du retour au travail, iCanWork, vous montre un plan de 11 étapes à suivre.

Impact du cancer sur le travail

Vous êtes fatigué, stressé, incapable de vous concentrer ou vous rencontrez d'autres défis liés au cancer ou à ses traitements? Servez-vous de notre liste pour comprendre de quels symptômes vous pourriez souffrir et comment les gérer au travail.

Communication et Travail d'équipe

Vous fournit des informations sur comment planifier votre retour au travail, incluant comment communiquer avec votre équipe de soins de santé, vos collègues et votre compagnie d'assurance.

Évaluation de votre aptitude au travail

Traite des évaluations qui peuvent vous aider à comprendre si vous êtes prêt à reprendre le travail, si vous avez besoin de plus de temps ou si un autre travail vous convient mieux.

Finances et Invalidité

Porte sur les congés de maladie payés et les ressources disponibles dans le cadre de ces programmes qui peuvent vous apporter du soutien pour votre retour au travail.

Bien-être sur le lieu de travail

Vous montrera comment se déstresser et prendre soin de vous-même, ce qui pourrait être utile au travail.

Aménagements du milieu de travail

Les aménagements sont des adaptations du milieu de travail qui peuvent vous aider à accomplir votre travail. Ceci peut vous donner quelques idées d'adaptations au travail en fonction des symptômes et des informations sur les aides et technologies d'adaptation.

Changement de travail et Recherche d'emploi

Offre des informations spécifiques au cancer sur l'exploration de carrière, l'adaptation à des priorités changeantes, l'arrêt du travail ou le départ à la retraite ainsi que des idées pour la recherche d'un emploi.

Informations destinées aux proches aidants

Prenez-vous soin d'un membre de la famille qui a été diagnostiqué d'un cancer? Cette section vous donne des idées sur comment prendre soin de vous, sur les ressources financières disponibles pour les proches aidants ainsi que sur les droits et responsabilités juridiques en matière d'emploi.

Informations sur les lois, les politiques et les pratiques

Avez-vous des questions sur vos droits juridiques en tant que survivant du cancer? Cette section fournit des réponses aux questions que la plupart des gens se posent au sujet de leurs droits et vous propose des liens vers des organismes des droits de la personne qui offrent des services gratuits ou à faible coût à travers le Canada.

Liens vers les services d'emploi et ressources

Fournit des liens à des programmes en matière d'emploi et des programmes de réadaptation professionnelle qui vous aideront à reprendre le travail.

www.cancerandwork.ca

Le site Web Cancer et Travail offre :

- 500 pages de contenu
- 9 vidéos éducatives
- 8 outils en ligne
- Contributions de 27 rédacteurs professionnels



Nous désirons vos commentaires et avis.

Votre contribution nous aidera à créer le site Web le plus utile possible pour vous et les autres survivants du cancer. Vous pouvez nous aider en partageant votre expérience. Contactez-nous à : Info@cancerandwork.ca

Nous vous encourageons également à vérifier notre section Recherche pour participer à l'une de nos toutes dernières études.

Résultats à venir de l'étude utilisabilité Cancer et Travail en cours grâce au fonds du RRISIQ



Christine Maheu, RN Ph.D., Inf. – Ph.D.,
professeure agrégée, Ingram School
of Nursing, Université McGill, co
directrice responsable de la
recherche pour Cancer et Travail
christine.maheu@mcgill.ca

Mme Maureen Parkinson, M.Ed.
C.C.R.C, conseillère provinciale en
réadaptation professionnelle B.C.
Cancer, co directrice Cancer et
travail Responsable du contenu

Le RRISIQ met le cap vers une santé durable

Innovation des pratiques professionnelles et soutien des équipes

SOUTENIR LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS CANCER AVEC L'ACCÈS À DES RESSOURCES APPROPRIÉES

Christine MAHEU, RN, Ph.D.

Professeure agrégée
Université McGill
Canada

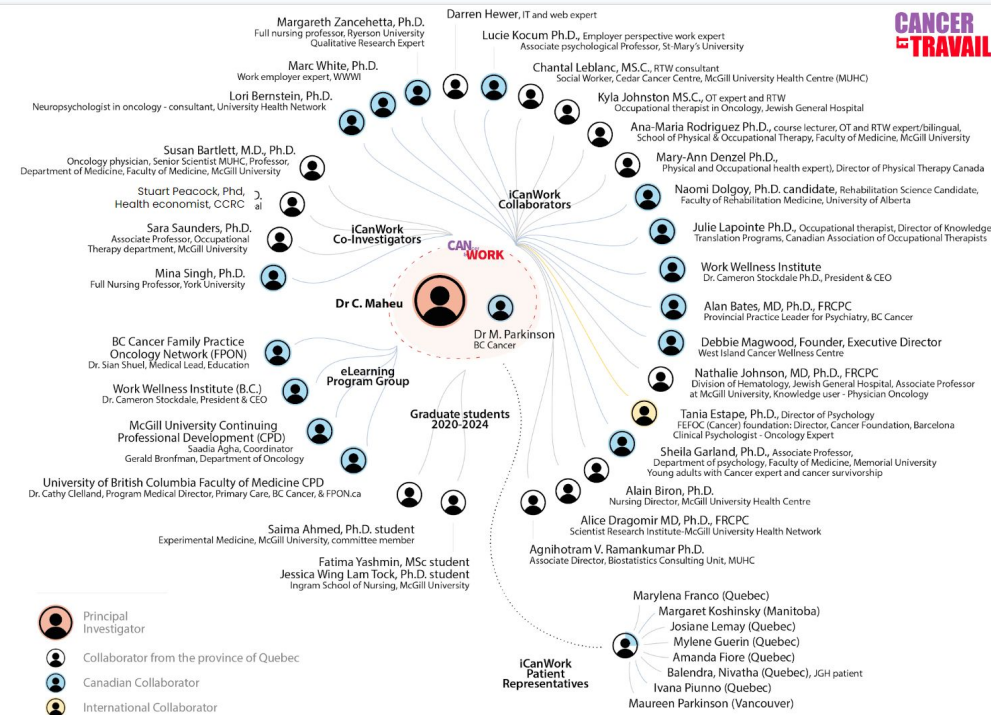
Dr Christine Maheu
Co-directrice - responsable de recherche

Professeure agrégée à l'École de sciences infirmières Ingram de la Faculté de médecine de l'Université McGill

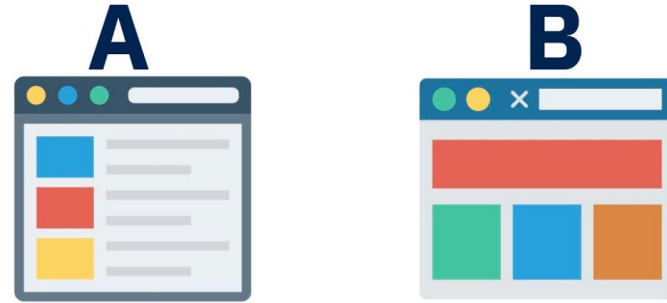
Ms Maureen Parkinson
Co-directrice - responsable de contenu

Conseillère en réadaptation professionnelle pour toute la province à BC Cancer Agency

Simon-Pierre Dupuis
Directeur des TI



Tests A/B en collaboration avec les patients-partenaires de la Coalition Priorité Cancer au Québec



COLLECTIF WEB

Partenaires communautaires

www.cancerandwork.ca

www.cancerandwork.ca



NeuroN-QI

Étude pilote d'une intervention visant à optimiser le neurodéveloppement des prématurés



Marilyn Aita, inf., PhD & Marjolaine Héon, inf., Ph.D.
Faculté des sciences infirmières, Université de Montréal

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Faculté des sciences infirmières

Université  de Montréal **et du monde.**

 **CHU Sainte-Justine**
Research Center
Mother and Child
University Hospital Center


 **McGill University**
Health Centre
Centre universitaire
de santé McGill

 **McGill**

- Gabriel Altit, MD, CUSM
- Sylvie Le May, inf., Ph.D., UdeM
- Sarah Lippé, Ph.D., UdeM
- Janet Rennick, inf., Ph.D., McGill
- Audrey Larone Juneau, inf., M.Sc., CHU Sainte-Justine
- Elissa Remmer, inf., M. Ed., CUSM
- Gwenaëlle De Clifford-Faugère, inf., Ph.D., UQAT
- Andréane Lavallée, inf., Ph.D., UdeM
- Louise Boyer, inf., Ph.D., UdeM
- Geneviève Laporte, inf., Ph.D. (cand.), UdeM
- Sophie Tremblay, MD, CHU Sainte-Justine
- Thierry Ducruet, biostatisticien

Soutien financier:

Santé
et **Services sociaux**

Québec



Réseau
RRISIQ
Network

Réseau de recherche en interventions
en sciences infirmières du Québec
Quebec Network on Nursing
Intervention Research



INTRODUCTION

- Les **atteintes neurodéveloppementales** demeurent élevées chez les prématurés ⁽¹⁾;
- **Plus de 25% des prématurés** canadiens nés <32 semaines d'âge gestationnel [AG] ont des séquelles neurodéveloppementales à l'âge de 2 ans, et cette proportion atteint **plus de 40% à l'âge de 10 ans**⁽²⁾;
- Le défi actuel en néonatalogie est d'implanter des interventions visant à **optimiser le neurodéveloppement** [ND] des nouveau-nés prématurés.

PROBLÈME

- Dès leur hospitalisation à l'unité des soins intensifs néonataux [USIN], **les structures cérébrales** des prématurés se développent rapidement et sont sensibles **aux expériences néonatales** ⁽³⁾ qui façonnent leur ND;
- **Expériences néonatales** ^(4,5):

Stimulation sensorielle
inappropriée
(i.e. éclairage et bruit)

Privation de
stimulation sensorielle
(i.e. *auditive,*
olfactive)

Manque de
proximité physique
et émotionnelle

Les **interventions** devraient cibler ces **expériences néonatales** spécifiques pour influencer **positivement** la trajectoire du **ND** des prématurés pendant leur hospitalisation à l'USIN.

REVUE SYSTÉMATIQUE

Aita et al. *BMC Pediatrics* (2021) 21:210
<https://doi.org/10.1186/s12887-021-02559-6>


BMC Pediatrics

RESEARCH ARTICLE

Open Access

Effectiveness of interventions on early neurodevelopment of preterm infants: a systematic review and meta-analysis



Marilyn Aita^{1,2,3*} , Gwenaëlle De Clifford Faugère^{1,2}, Andréane Lavallée^{1,2}, Nancy Feeley^{3,4,5}, Robyn Stremler^{6,7}, Émilie Rioux^{1,8} and Marie-Hélène Proulx¹

- 1^{ère} revue systématique ⁽⁶⁾;
- Conclusions principales:
 - ✓ Peu d'évidence
 - ✓ Interventions significatives pour le ND **combinent différentes composantes**;
 - ✓ Aucune étude n'a combiné la **proximité maternelle**, la **stimulation positive**, avec une **réduction de la stimulation inappropriée**.

A photograph of a woman with dark hair and a light blue hospital gown holding a premature baby. The baby is wearing a white diaper and has its hands near its face. The woman is looking down at the baby with a gentle expression. The background is a blurred hospital room.

NeuroN-QI

Une intervention (I) composée:

de périodes de soins (Nurturing) entre la mère et le prématuré (contact peau à peau [CPP] et stimulation auditive) pour favoriser la proximité et l'implication maternelles

et d'une période calme (Quiet) (niveaux de lumière et de bruit contrôlés et stimulation olfactive dans les incubateurs)

et qui vise à favoriser le neurodéveloppement des prématurés (Neuro) et à réduire le stress et l'anxiété des mères.



OBJECTIFS DE L'ÉTUDE PILOTE

- Les **objectifs primaires** de cette étude pilote sont d'évaluer la **faisabilité et l'acceptabilité de l'intervention NeuroN-QI et des procédures de l'étude**.
- Les **objectifs secondaires** sont:
 - **Estimer les effets préliminaires** de l'intervention NeuroN-QI sur le ND des prématurés à 36 semaines d'âge gestationnel ainsi que sur le stress et l'anxiété des mères.
 - Évaluer la **faisabilité et l'acceptabilité de l'intervention NeuroN-QI par les infirmières**;
 - Évaluer **les besoins de formation des infirmières** relatifs aux composantes de l'intervention NeuroN-QI.



MÉTHODE

Devis. Étude pilote d'un essai clinique randomisé.

Milieux. 2 USIN

- Chambres individuelles
- Nombre similaire d'admissions nécessitant des niveaux de soins similaires;

Échantillon.

- **30 dyades mère-prématuré** (26 à 31^{6/7} semaines; n= 12 recrutées) randomisées dans un groupe expérimental [EG] [NeuroN-QI] ou un groupe contrôle [CG] [soins standards]
- **50 infirmières** (n=50 recrutées)



MÉTHODE CRITÈRES D'INCLUSION

Les **prématurés** sont éligibles s'ils naissent entre 26 et 31^{6/7} semaines d'AG,

Le **CPP** est encouragé dès la 26^e semaine de gestation⁽⁴⁹⁾

Mères:

- acceptent de réaliser 3 CPP/semaine de 2 heures incluant une période de 10 minutes de stimulation auditive (lecture de conte);
- expriment du lait maternel;
- parlent, lisent et écrivent en français ou en anglais.

Infirmières:

- ont 6 mois d'expérience à l'USIN;
- parlent, lisent et écrivent le français ou l'anglais.



MÉTHODE

CRITÈRES D'EXCLUSION

Prématurés:

- ont des troubles génétiques ou des malformations congénitales;
- ont une HIV > grade II;
- reçoivent un soutien respiratoire;
- sont transférés dans une autre USIN

Mères:

- sont âgées de <18 ans;
- ont une condition physique qui ne permet pas le CPP;
- ont un problème de consommation de drogues/alcool;
- ne souhaitent pas allaiter.



MÉTHODE GROUPE

Expérimental. NeuroN-QI:

- CPP 3 fois/sem X 2 heures + 10 min. de stimulation auditive suivi d'une période de calme x 1 heure avec stimulation olfactive avec des niveaux d'éclairage et de bruit contrôlés.

Témoin.

- Seulement CPP 3 fois/sem. d'une durée de 2 heures.



MÉTHODE MESURES - VARIABLES

Variable primaire:

- **Faisabilité et acceptabilité de l'intervention et des procédures de l'étude** par les mères.

Variables secondaires:

- **Estimation préliminaire des effets** de l'intervention sur le neurodéveloppement des prématurés ainsi que le stress et l'anxiété des mères.
- **Faisabilité et acceptabilité** de l'intervention par les infirmières;
- **Besoins de formation** des infirmières.

MÉTHODE

MESURES

Objectifs	Questions de recherche
Primaires	
Faisabilité et acceptabilité de l'intervention NeuroN-QI et des procédures de l'étude	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'intervention NeuroN-QI est-elle administrée comme prévue ? ▪ Quels sont les taux de recrutement et de rétention ? ▪ Les données sont-elles collectées comme prévu (questionnaires des mères et le ND des prématurés) ? ▪ Les mères trouvent-elles que les composantes de l'intervention NeuroN-QI acceptables ? (i.e. 3 séances CPP de 2 heures/semaine dont 10 de stimulation auditive, période de calme, stimulation olfactive et niveaux de lumière et de bruit contrôlés) ? ▪ Quelle est l'appréciation des mères (i.e. satisfaction, facilité, utilité, difficulté, défis) de l'intervention NeuroN-QI ? ▪ L'intervention est-elle délivrée sans biais de contamination entre le groupe expérimental et le groupe témoin ?
Secondaires	
Estimation des effets de l'intervention NeuroN-QI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quelle est la différence préliminaire estimée entre les groupes d'étude pour la ND des prématurés ainsi que les niveaux d'anxiété et de stress maternels ?
Faisabilité et acceptabilité de l'intervention NeuroN-QI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les infirmières trouvent-elles les composantes de l'intervention NeuroN-QI faisables et acceptables ?
Besoins de formation des infirmières	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quels sont les besoins de formation des infirmières sur les composantes de l'intervention NeuroN-QI ?

MÉTHODE

MESURES - INDICATEURS

Faisabilité et acceptabilité de l'intervention NeuroN-QI et procédures de l'étude	
Variables	Indicateurs
Faisabilité de l'intervention NeuroN-QI et procédures de l'étude	
NeuroN-QI et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % du temps où l'intervention NeuroN-QI est administrée comme prévu (dose, fréquence et durée) ▪ % d'infirmières qui trouvent les composantes du NeuroN-QI faisables et acceptables
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % d'acceptation des dyades éligibles/nombre total ▪ Temps nécessaire pour recruter l'échantillon total
Attrition/rétention	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de dyades qui se retireront/ par rapport au nombre total de dyades éligibles et consentantes
Contamination	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % des mères du GE qui partagent des informations sur l'intervention du NeuroN-QI
Collecte de données	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de données collectées comme prévu (questionnaires des mères et ND des prématurés)
Acceptabilité de l'intervention NeuroN-QI et des procédures de l'étude	
NeuroN-QI et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % d'acceptabilité par les mères liée à la dose, la fréquence et la durée du CPP ainsi que des composantes de l'intervention (auditive, olfactive, contrôle de l'environnement lumineux et sonore, période de calme) ▪ % d'acceptation par les infirmières des composantes de l'intervention NeuroN-QI
Appréciation de l'intervention NeuroN-QI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de mères satisfaites de l'intervention NeuroN-QI et qui ont estimé l'intervention facile, utile, difficile et les défis
Collecte de données	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % d'acceptabilité des mères qui ont complété les questionnaires ▪ % des mères acceptent que leur prématuré soit filmé ▪ % d'infirmières qui acceptent d'être filmées pour la collecte de données



MÉTHODES MESURES

- La **faisabilité et l'acceptabilité de l'intervention et des procédures de l'étude** par les mères sont évaluées au moyen d'un questionnaire à 36 semaines d'AG de leur prématuré ;
- La **faisabilité, l'acceptabilité et les besoins de formation des infirmières** concernant les composants du NeuroN-QI ont été évalués par des questionnaires;
- Les taux qui seront indicatifs de la faisabilité et de l'acceptabilité sont de **80 %**.



MÉTHODE MESURES

Effets du NeuroN-QI sur le ND des prématurés:

- À 36 semaines d'AG avec l'Assessment of Preterm Infant Behavior [APIB] qui permet une évaluation du développement et de la maturation du système nerveux central:
- APIB: 6 scores variant de 1 à 9. Des scores plus bas indiquent des comportements bien organisés ⁽⁸⁾.



MÉTHODE MESURES

Effets du NeuroN-QI estimés sur le stress et l'anxiété des mères:

- **Stress maternel** est évalué par le Parental Stressor Scale: NICU composé de 50 items, où un score plus élevé indique un stress plus élevé (51).
- **Anxiété maternelle** est évaluée par le State-Trait Anxiety Inventory (52) composé de 20 items où un score plus élevé indique une anxiété plus élevée.



RÉSULTATS À VENIR...

- Il est attendu que l'intervention NeuroN-QI sera faisable et acceptable
- Toutefois...
 - Réflexions sur l'étude pilote

CONCLUSION



Les composantes de l'intervention **NeuroN-QI** peuvent **facilement être mises en œuvre** dans les unités néonatales



Les résultats vont guider un **essai clinique randomisé à plus large échelle.**



Ultimement:
guider
les soins néonataux.

Publication du protocole:

Aita, M., Héon, M., Lavallée, A., De Clifford-Faugère, G., Altit, G., Le May, S., Dorval, V., Lippé, S., Larone Juneau, A., Remmer, E., & Rennick, J. (2021). Nurturing and Quiet Intervention (NeuroN-QI) on Preterm Infants' Neurodevelopment and Maternal Stress and Anxiety: Protocol of a Pilot Randomized Clinical Trial. *Journal of Advanced Nursing*.
<https://doi.org/10.1111/jan.14819>.⁽⁵⁶⁾

Received: 11 November 2020 | Accepted: 2 February 2021
DOI: 10.1111/jan.14819

Check for updates

PROTOCOL

JAN **WILEY**
Leading Global Nursing Research

Nurturing and quiet intervention (NeuroN-QI) on preterm infants' neurodevelopment and maternal stress and anxiety: A pilot randomized clinical trial protocol

Marilyn Aita^{1,2,3} | Marjolaine Héon^{1,3} | Andréane Lavallée^{1,2,3} |
Gwenaëlle De Clifford Faugère^{1,2} | Gabriel Altit^{4,5,6} | Sylvie Le May^{1,2,3} | Véronique Dorval⁷ |
Sarah Lippé^{2,8} | Audrey Larone Juneau⁹ | Elissa Remmer¹⁰ | Janet E. Rennick^{3,5,6,11,12}

¹Faculty of Nursing, Université de Montréal, Montréal, Canada

Abstract

Références

1. Rogers CE, Lean RE, Wheelock MD, & Smyser CD. (2018). Aberrant structural and functional connectivity and neurodevelopmental impairment in preterm children. *Journal of Neurodevelopmental Disorders*, 10(1):38.
2. Johnston, K. M., Gooch, K., Korol, E., Vo, P., Eyawo, O., Bradt, P., & Levy, A. (2014). The economic burden of prematurity in Canada. *BMC Pediatrics*, 14, 93. <https://doi.org/10.1186/1471-2431-14-93>
3. Volpe JJ. (2009). Brain injury in premature infants: a complex amalgam of destructive and developmental disturbances. *Lancet Neurology*, 8(1):110-24.
4. Pickler, R. H., McGrath, J. M., Reyna, B. A., McCain, N., Lewis, M., Cone, S., Wetzell, P., & Best, A. (2010). A model of neurodevelopmental risk and protection for preterm infants. *The Journal of perinatal & neonatal nursing*, 24(4), 356–365. <https://doi.org/10.1097/JPN.0b013e3181fb1e70>
5. Santos, J., Pearce, S. E., & Stroustrup, A. (2015). Impact of hospital-based environmental exposures on neurodevelopmental outcomes of preterm infants. *Current opinion in pediatrics*, 27(2), 254–260. <https://doi.org/10.1097/MOP.0000000000000190>
6. Aita, M., De Clifford Faugère, G., Lavallée, A., Feeley, N., Stremmler, R., Rioux, É., & Proulx, M. H. (2021). Effectiveness of interventions on early neurodevelopment of preterm infants: a systematic review and meta-analysis. *BMC Pediatrics*, 21(1), 210. <https://doi.org/10.1186/s12887-021-02559-6>
7. Larone Juneau, A., Grou, B., Semenic, S., & Aita, M. (2018). Le Kangourou« kangourou-o-thon » : événement mobilisateur pour les six unités de soins intensifs néonataux. *Perspectives infirmières*, 15(5), 20-21.
8. Als, H., Butler, S., Kosta, S., & McAnulty, G. (2005). The Assessment of Preterm Infants' Behavior (APIB): furthering the understanding and measurement of neurodevelopmental competence in preterm and full-term infants. *Mental retardation and developmental disabilities research reviews*, 11(1), 94–102. <https://doi.org/10.1002/mrdd.20053>
- 9.. Miles, M. S., Funk, S. G., & Carlson, J. (1993). Parental Stressor Scale: neonatal intensive care unit. *Nursing Research*, 42(3), 148-152.
10. Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1970). *STAI Manual for the state-trait anxiety inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- 11.. Richardson, D. K., Corcoran, J. D., Escobar, G. J., & Lee, S. K. (2001). SNAP-II and SNAPPE-II: Simplified newborn illness severity and mortality risk scores. *Journal of Pediatrics*, 138(1), 92-100. doi:10.1067/mpd.2001.109608

A close-up photograph of two baby feet, one in the foreground and one slightly behind it. The feet are pinkish and have a wrinkled texture. The background is blurred, showing what appears to be a white cloth or blanket.

Merci!

QUESTIONS ?