

Chapitre : Retour au travail

Fondement législatif : Articles 91, 116 et 117

Énoncé de prévention

La prévention des blessures est essentielle en milieu de travail. La Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs (la « Loi ») définit ce que chacun doit faire sur le lieu de travail pour assurer la santé et la sécurité physiques et psychologiques du personnel. En cas de blessure, la collaboration doit se poursuivre avec l'employeur pour que la personne blessée puisse guérir et reprendre le travail de façon sécuritaire le plus rapidement possible.

Objet

La présente politique fait le survol du processus de retour au travail.

Définitions

Commission : Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs.

Employeur : Association, personne morale, particulier, société de personnes, personne, société ou organisme sans personnalité morale ou autre organisme ayant à son service dans une industrie au moins une travailleuse ou un travailleur (au sens de l'article 77 de la *Loi*).

Équipe de gestion de cas : Équipe aidant la travailleuse ou le travailleur à se rétablir, à reprendre le travail rapidement et de façon sécuritaire, et si nécessaire, à se réadapter professionnellement. Font toujours partie de cette équipe la travailleuse ou le travailleur et la Commission. Les employeurs doivent contribuer au retour au travail rapide et sécuritaire de leur personnel et sont encouragés à faire partie de l'équipe de gestion de cas à cette fin. L'équipe peut aussi comprendre jusqu'à deux représentantes ou représentants de la travailleuse ou du travailleur (choisis par elle ou lui), la ou le gestionnaire de cas et les fournisseurs de soins de santé. D'autres membres peuvent s'y greffer selon leurs rôles et responsabilités.

Fournisseur de soins de santé :

- a) Médecin;
- b) Autre fournisseur de soins de santé reconnu par la Commission.

Médecin :

- a) Personne autorisée à exercer la médecine au Yukon selon la *Loi sur la profession médicale*;

- b) Personne autorisée à exercer la médecine selon les lois d'une autre province.

Travailleuse ou travailleur : Personne exécutant un travail ou un service pour un employeur au titre d'un contrat de services ou d'apprentissage, écrit ou oral, exprès ou implicite (au sens de l'article 77 de la *Loi*).

Énoncé de politique

1. Généralités

La Commission encourage les travailleuses et travailleurs, les fournisseurs de soins de santé, les employeurs et les autres parties à former une équipe de gestion de cas pour analyser les solutions raisonnables, inédites et flexibles de conception de plans qui favoriseront le maintien en poste, lorsque possible, ou le retour au travail rapide et sécuritaire, quand le maintien en poste n'est pas possible pour des raisons fonctionnelles.

Lorsque l'employeur ou la travailleuse ou le travailleur ne respecte pas ses obligations relatives au processus de retour au travail rapide et sécuritaire, le système fait défaut et cesse de fonctionner efficacement. La participation active de toutes les parties est donc cruciale pour prévenir l'invalidité. La Commission remédie à ce manque d'efficacité dans l'intérêt supérieur de l'employeur et de la travailleuse ou du travailleur, et prend des mesures correctives pour inciter au respect des obligations.

2. Retour au travail rapide et sécuritaire

Le processus de retour au travail suivant une blessure liée au travail s'amorce avec l'étape de rétablissement, qui fait partie du plan de retour au travail rapide et sécuritaire. À cette étape, la travailleuse ou le travailleur et son employeur collaborent avec la Commission et d'autres parties compétentes pour former l'équipe de gestion de cas, afin d'adapter le milieu de travail aux aptitudes fonctionnelles de la personne blessée pendant la période de rétablissement. En vertu de l'article 117 de la *Loi*, les travailleuses et travailleurs et les employeurs sont tenus de collaborer au retour au travail rapide et sécuritaire. Cette étape est axée sur la prise de mesures d'adaptation dans le milieu de travail, dans le respect de la hiérarchie des objectifs de retour au travail (voir ci-dessous).

3. Hiérarchie des objectifs de retour au travail

Les services de retour au travail sont fournis suivant la hiérarchie séquentielle des objectifs de retour au travail, laquelle vise à ce que la travailleuse ou le travailleur puisse occuper :

- a) l'emploi qu'elle ou il avait au moment de la blessure liée au travail;
- b) l'emploi qu'elle ou il avait au moment de la blessure, avec certaines modifications ou l'utilisation d'appareils fonctionnels;
- c) l'emploi qu'elle ou il avait au moment de la blessure avec certains changements aux fonctions (y compris la possibilité d'occuper des fonctions différentes tout en conservant jusqu'à la moitié des fonctions antérieures);
- d) l'emploi qu'elle ou il avait avant la blessure dans le cadre d'un retour progressif, rapide et sécuritaire au travail;
- e) un emploi différent auprès du même employeur;
- f) un emploi similaire ou différent auprès d'un nouvel employeur;
- g) un emploi reposant sur une combinaison des possibilités susmentionnées, selon les circonstances.

Les statistiques sur le retour au travail montrent que la majorité des travailleuses et travailleurs blessés se rétablissent et sont capables d'occuper de nouveau leur emploi d'avant la blessure. Dans le cadre du plan de réadaptation professionnelle, la Commission peut envisager d'aider la travailleuse ou le travailleur, pendant la période de rétablissement, à se perfectionner, lorsqu'un retour au travail rapide et sécuritaire est impossible en raison de la blessure (voir la politique 4.14, Réadaptation professionnelle).

Les politiques suivantes expliquent plus en détail ce qu'est un retour au travail rapide et sécuritaire :

- 4.2 – Obligation de collaborer, partie 1 de 4 : Plan de retour au travail rapide et sécuritaire;
- 4.3 – Obligation de collaborer, partie 2 de 4 : Rôles et responsabilités;
- 4.4 – Obligation de collaborer, partie 3 de 4 : Aptitudes fonctionnelles;
- 4.5 – Obligation de collaborer, partie 4 de 4 : Sanctions pour défaut de collaboration.

4. Réadaptation professionnelle

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur a atteint (ou devrait atteindre) le degré maximal de rétablissement, mais qu'elle ou il est incapable de retrouver les gains d'emploi d'avant la blessure, on peut lui offrir de se soumettre à une évaluation professionnelle dans le but d'établir ses aptitudes et compétences actuelles, de même que les mesures qui pourraient l'aider à

reprendre son travail d'avant la blessure et, idéalement, retrouver des gains d'emploi comparables, en fonction des capacités fonctionnelles préservées à la suite de la blessure.

Certaines travailleuses et certains travailleurs auront besoin d'une réadaptation professionnelle (amélioration de l'employabilité, perfectionnement scolaire, recyclage professionnel, formation en milieu de travail) pour occuper, dans la mesure du possible, un travail qui donnera lieu à des gains comparables à ceux d'avant la blessure, idéalement auprès du même employeur.

5. Estimation de la capacité de gain

L'obligation de la Commission à l'égard des travailleuses et travailleurs blessés est de voir à ce qu'ils retrouvent, dans la mesure du possible, la situation d'employabilité qu'ils avaient avant la blessure. Ce but est atteint grâce au processus de retour au travail (retour au travail rapide et sécuritaire, obligation de réemploi, amélioration de l'employabilité, évaluation de la réadaptation professionnelle, plans de réadaptation professionnelle), combiné aux soins de santé, aux produits et aux services que la Commission juge nécessaires.

Dans certains cas, la Commission doit estimer la capacité de gain de la travailleuse ou du travailleur lorsqu'elle ou il a atteint son degré maximal de rétablissement, mais n'a pas de gains d'emploi comparables à ceux d'avant la blessure, même si elle ou il peut travailler.

Ce processus est présenté dans la politique 4.17, Détermination d'un emploi convenable et de la perte de capacité de gain.

6. Amélioration de l'employabilité

Lorsque la Commission estime qu'une travailleuse ou un travailleur peut travailler, mais qu'elle ou il n'occupe pas l'emploi qu'elle ou il avait auprès de son employeur, cette personne peut être admissible à un programme d'employabilité et d'indemnisation dont le but est d'améliorer sa capacité à réintégrer le marché du travail.

La politique 4.16, Amélioration de l'employabilité fournit de plus amples renseignements sur ce programme.

Historique

RE-01 – Retour au travail : Généralités (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

RE-01 – Retour au travail : Généralités (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)

RE-01 – Retour au travail : Généralités (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008 et abrogée le 1^{er} janvier 2010)