

Chapitre : Retour au travail

Fondement législatif : Article 118

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 fournit de l'information sur les obligations des employeurs en matière de mesures d'adaptation.

Définitions

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

Emploi convenable : Emploi qui répond aux critères suivants :

- a. L'emploi cadre avec les aptitudes fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur.
- b. La travailleuse ou le travailleur possède les aptitudes nécessaires pour exécuter le travail, ou peut raisonnablement les acquérir.
- c. L'emploi ne présente aucun risque pour la santé ou la sécurité de la travailleuse ou du travailleur ou de ses collègues.
- d. L'emploi rétablit les gains de la travailleuse ou du travailleur, si possible.

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

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2022

Adaptation du travail ou du lieu de travail

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.

Tâches modifiées : Modification des tâches associées au poste afin de tenir compte des limitations fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur résultant de la blessure liée au travail. La modification des tâches peut supposer de transformer ou d'éliminer certaines tâches.

Technologies d'adaptation :

- a) Appareil fonctionnel : Appareil ou accessoire spécialement conçu pour la travailleuse ou le travailleur ou dont elle ou il a besoin pour effectuer ses tâches.
- b) Modification : Changement apporté à l'horaire de travail, à l'équipement, aux appareils et accessoires fonctionnels, à l'organisation du travail ou aux installations.

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

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation vise à donner des chances et un accès égaux en matière d'emploi aux travailleuses et travailleurs victimes d'une blessure liée au travail, qui, autrement, auraient peut-être de la difficulté à se trouver un emploi à cause de cette blessure. Elle contribue également à prévenir les blessures liées au travail ainsi que leur récurrence.

Pour faciliter le retour au travail, la Commission s'appuie sur une hiérarchie d'objectifs, dont le but est d'assurer le retour sécuritaire de la travailleuse ou du travailleur au moyen du processus en la matière ou par l'imposition de l'obligation de réemploi, ou d'offrir des services de réadaptation professionnelle pour que les travailleuses et travailleurs aient les connaissances, compétences et aptitudes nécessaires pour réintégrer le marché du travail et atténuer ou éliminer leur perte de gains (voir la politique 4.1, Retour au travail – Survol). Si cette hiérarchie sert de guide dans la plupart des cas, il arrive à l'occasion que la méthode de retour au travail la plus efficace (même emploi ou emploi comparable ou convenable) diffère en raison des particularités d'un cas donné.

Adaptation du travail ou du lieu de travail

2. Obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les employeurs ayant une obligation de réemploi en vertu de l'article 118 (Obligation de l'employeur de réemployer le travailleur)

Les employeurs qui doivent se plier à l'obligation de réemploi en vertu de l'article 118 de la *Loi* sont tenus d'adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins de la personne ayant subi une blessure liée au travail, dans la mesure déterminée par la Commission.

Les mesures d'adaptation au travail pour cause de blessure peuvent notamment prendre les formes suivantes :

- a) Équipement spécial ou réorganisation de l'espace de travail pour répondre aux besoins de la travailleuse ou du travailleur;
- b) Affectation à d'autres tâches, substitution des tâches ou répartition des tâches entre les membres du personnel.

3. Obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la législation sur les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* oblige tous les employeurs à offrir des mesures d'adaptation aux travailleuses et travailleurs handicapés. Elle interdit la discrimination fondée sur les incapacités physiques ou mentales. Les mesures d'adaptation visent à garantir que les travailleuses et travailleurs aptes à travailler puissent le faire. Concrètement, cela signifie que les employeurs doivent, sans toutefois s'imposer de contraintes excessives, faire le nécessaire pour que la travailleuse ou le travailleur puisse travailler.

3.1 Détermination de ce que constitue une contrainte excessive

Dans la plupart des cas, les mesures d'adaptation sont simples et abordables. Cependant, il peut arriver qu'une mesure d'adaptation donnée entraîne une contrainte excessive pour l'employeur; celui-ci doit alors prouver que la prise de mesures d'adaptation se traduit par une contrainte excessive. Les constats généraux et les hypothèses ne suffisent pas pour étayer des allégations de contrainte excessive.

La preuve doit plutôt reposer sur une évaluation de la situation entourant la mesure d'adaptation visée. Pour pouvoir invoquer une contrainte excessive, l'employeur tenu de prendre des mesures d'adaptation doit en faire la preuve. Il ne revient pas à la travailleuse ou au travailleur ni à la Commission de prouver qu'il est possible de prendre la mesure d'adaptation visée sans entraîner de contrainte excessive. La Commission est consciente que les entreprises n'ont pas toutes le même contexte financier et opérationnel, et que ce qui constitue une contrainte excessive pour une ne l'est pas nécessairement pour une autre.

Lorsqu'il y a invocation de contrainte excessive, la Commission fait enquête et prend en compte les facteurs qui suivent pour trancher la question.

3.2 Santé et sécurité

Degré auquel la mesure d'adaptation mettrait en péril la santé et la sécurité de la travailleuse ou du travailleur, des autres membres du personnel ou du public.

3.3 Perturbation du public

Degré auquel la mesure d'adaptation aurait une incidence sur les besoins opérationnels légitimes de l'employeur et provoquerait des perturbations pour le public.

3.4 Obligations contractuelles

L'incidence sur les obligations contractuelles est aussi prise en compte. Cependant, les conventions collectives et autres ententes contractuelles ne peuvent faire obstacle à la prise de mesures d'adaptation (voir la politique 4.12, Dispositions sur le réemploi dans les conventions collectives).

3.5 Coûts

Degré auquel les coûts avérés de la mesure d'adaptation affecteraient la viabilité financière des activités de l'employeur.

3.6 Efficience opérationnelle

Degré auquel la mesure d'adaptation aurait une incidence sur la capacité de l'employeur à mener ses activités. Les grands employeurs auront plus de latitude que les petits employeurs pour réorganiser les tâches et s'ajuster aux autres modifications des méthodes de travail habituelles.

3.7 Facteurs exclus

Les inconvénients pour l'entreprise, le moral du personnel et les préférences de la clientèle ne peuvent être invoqués pour prouver qu'il y a contrainte excessive. Les inconvénients pour l'entreprise ne constituent pas, en soi, des arguments valables pour se soustraire à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. S'il est avéré qu'une diminution de la productivité ou des pertes d'efficacité entraînent des coûts, ceux-ci peuvent être pris en compte dans l'évaluation de la contrainte excessive à la lumière de la norme sur les coûts, pourvu qu'ils soient quantifiables et que leur lien avec la mesure d'adaptation puisse être prouvé.

L'employeur ne peut invoquer l'argument de la contrainte excessive en se fondant sur les préférences de la clientèle ou du personnel, ou sur les craintes ou préjugés que pourraient susciter le handicap ou la blessure de la travailleuse ou du travailleur.

Historique

RE-06 – Accommodating Work or a Workplace (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

RE-06 – Accommodating Work or a Workplace (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)