

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 donne un aperçu de l'obligation, pour l'employeur, de proposer à la travailleuse ou au travailleur un autre emploi qui, quant à la nature et aux gains, est comparable à celui occupé au moment de la blessure liée au travail.

Définitions

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

Emploi disponible : Poste existant auprès de l'employeur au moment de la blessure liée au travail et offert au même lieu ou à un endroit comparable. Pour déterminer si l'endroit proposé est comparable à celui du moment de la blessure liée au travail, il faut notamment tenir compte de ceci :

- a) Le contrat de travail permet l'affectation ailleurs;
- b) Le déplacement respecte les critères attendus en la matière;
- c) La travailleuse ou le travailleur et l'employeur conviennent de la pertinence des conditions de travail.

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

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

Autre emploi comparable à celui occupé au moment de la blessure liée au travail

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.

Gains moyens : Gains moyens d'une travailleuse ou un travailleur déterminés par la Commission.

Médecin s'entend des personnes suivantes :

- 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

Lorsqu'un employeur est tenu d'offrir de réemployer une travailleuse ou un travailleur au poste occupé au moment de la blessure liée au travail, mais que ce poste n'est pas disponible, il doit offrir de lui fournir un autre emploi qui, quant à la nature et aux gains, est comparable à celui occupé au moment de la blessure.

L'employeur et la travailleuse ou le travailleur doivent déterminer si l'autre emploi est, par sa nature et ses gains, comparable à celui occupé au moment de la blessure. S'ils ne peuvent s'entendre, c'est la Commission qui tranche.

2. Déterminer si l'autre emploi est comparable

2.1 Nature comparable

Pour établir si l'emploi occupé au moment de la blessure liée au travail est comparable à l'autre, l'employeur, la travailleuse ou le travailleur et la Commission peuvent tenir compte de ce qui suit :

- a) Fonctions à accomplir;
- b) Compétences, qualités et expérience recherchées;
- c) Degré d'effort physique et cognitif;
- d) Niveau de responsabilité et de supervision d'autrui;
- e) Droits et privilèges associés au poste;
- f) Salaires et avantages sociaux;
- g) Conditions d'emploi, heures de travail et droit de faire des heures supplémentaires;
- h) Emplacement du lieu de travail;
- i) Possibilités d'avancement et de promotion;
- j) Existence d'une convention collective régissant l'emploi;
- k) Autres critères pertinents.

2.2 Emplacement

Les facteurs suivants seront pris en compte pour déterminer si l'emplacement de l'autre emploi est comparable :

- a) Les déplacements ou les affectations à différents endroits sont monnaie courante dans l'industrie;
- b) Le contrat de travail prévoit des déplacements ou des affectations ailleurs qu'au lieu où la blessure a été subie;
- c) La travailleuse ou le travailleur accepte généralement des affectations dans diverses régions;
- d) Les déplacements vers l'autre emploi entrent dans les paramètres ordinaires attendus;
- e) L'offre est raisonnable.

2.3 Gains comparables

Les gains bruts de l'autre emploi doivent représenter au moins 90 % des gains bruts de l'emploi occupé au moment de la blessure liée au travail pour être considérés comme étant comparables (voir la politique 3.1, Prestations pour perte de gains, pour déterminer les gains, et

la politique 4.9, Respect de l'obligation de réemploi).

Aux fins du présent paragraphe, les gains de l'emploi occupé au moment de la blessure liée au travail et ceux de l'autre emploi comparable ne sont pas assujettis aux gains annuels maximaux.

Historique

RE-05 – Alternative Employment Comparable to Pre-Injury Employment (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

RE-05 – Alternative Employment Comparable to Pre-Injury Employment (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)