

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 explique les obligations de réemploi.

Définitions

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

Emploi convenable : Emploi qui répond aux critères suivants :

- a) L'emploi correspond aux 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.

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*).

Médicalement apte à exécuter : Travailleuse ou travailleur en mesure d'accomplir les fonctions de l'emploi parce qu'elle ou il possède les aptitudes fonctionnelles nécessaires.

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'article 118 de la *Loi* énonce les obligations de réemploi des employeurs. Si la Commission établit qu'un employeur a contrevenu à ces obligations, elle peut faire des paiements à la travailleuse ou au travailleur pendant une période maximale d'un an comme si la travailleuse ou le travailleur avait droit à des prestations pour perte de gains en vertu de la *Loi* (paragraphe 118(13)).

Lorsqu'une personne est médicalement apte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail, l'employeur assujéti à une obligation de réemploi doit :

- a) offrir de la réemployer au poste occupé avant la blessure;
- b) lui offrir un autre emploi qui, quant à la nature et aux gains, est comparable à celui occupé au moment de la blessure liée au travail (voir la politique 4.7, Autre emploi comparable à celui occupé au moment de la blessure liée au travail).

Toutefois, lorsqu'une personne est médicalement inapte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail, mais peut exécuter un travail convenable, l'employeur doit lui offrir le premier choix d'accepter un emploi convenable pouvant devenir disponible (voir la section *Détermination d'un emploi convenable* de la politique 4.6, Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur).

L'employeur doit adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins de la travailleuse ou du travailleur dans la mesure que détermine la Commission (voir le paragraphe 118(6) de la *Loi* et la politique 4.8, Adaptation du travail ou du lieu de travail).

2. Durée de l'obligation de réemploi

L'employeur obligé de réemployer une travailleuse ou un travailleur en application de l'article 118 de la *Loi* doit le faire jusqu'à la première des dates suivantes :

- a) Deux ans après la blessure liée au travail;
- b) Un an après que la personne soit médicalement apte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail (voir la section *Détermination de l'incapacité à travailler* de la politique 4.6, Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur);
- c) La date où la travailleuse ou le travailleur atteint l'âge où elle ou il peut demander les prestations prévues à la partie 1 de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* (Canada).

2.1 Avis de capacité à travailler de la travailleuse ou du travailleur

Selon la *Loi* et les politiques de la Commission, une travailleuse ou un travailleur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour fournir à la Commission les renseignements sur la santé et autres renseignements qu'elle exige et aviser aussitôt cette dernière de tout changement de circonstances qui influe ou peut influencer sur son droit à indemnisation, en plus de maintenir une communication avec son employeur durant tout le processus de retour au travail (voir la politique 2.5, Atténuation des pertes).

Vu ces exigences, la travailleuse ou le travailleur doit aviser aussitôt la Commission et l'employeur lorsqu'elle ou il :

- a) est apte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle ou il occupait au moment de la blessure liée au travail;
- b) peut occuper un emploi convenable.

La Commission s'attend alors à ce que l'employeur offre de réemployer la personne au titre du processus de retour rapide et sécuritaire au travail.

2.2 Avis de capacité à travailler de la Commission

Si l'employeur et la travailleuse ou le travailleur n'arrivent pas à s'entendre au départ sur la capacité à travailler ou sont en désaccord par la suite, la Commission donnera avis (verbalement, si possible, et par écrit) de la capacité à reprendre le travail.

2.3 Changement de la capacité à travailler

Si une travailleuse ou un travailleur est apte à exécuter un travail convenable et ultérieurement, à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle ou il occupait au moment de la blessure liée au travail, elle ou il doit informer immédiatement la Commission et l'employeur de

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

Respect de l'obligation de réemploi

l'amélioration de ses aptitudes. Ce dernier doit offrir à la personne de la réemployer au poste occupé au moment de la blessure liée au travail ou à un autre emploi qui, quant à la nature et aux gains, est comparable à celui occupé au moment de la blessure.

La Commission donnera avis (verbalement, si possible, et par écrit) du changement de capacité à travailler seulement si la travailleuse ou le travailleur et l'employeur ne s'entendent pas sur cette capacité.

Un avis de capacité à travailler ou de changement de capacité émanant de la Commission contiendra ce qui suit :

- a) L'obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur et d'aviser aussitôt la Commission s'il met fin à l'emploi dans les six mois;
- b) La responsabilité de la travailleuse ou du travailleur d'accepter une offre de réemploi présentée conformément aux dispositions applicables de la *Loi* et des politiques de la Commission, et d'aviser aussitôt la Commission s'il est mis fin à son emploi dans les six mois par l'employeur.

3. Détermination de la conformité

La Commission peut, ou doit à la demande d'une travailleuse ou un travailleur, déterminer si l'employeur a respecté ses obligations de réemploi.

Pour ce faire, elle analysera l'information pertinente avec l'employeur et la travailleuse ou le travailleur afin d'obtenir les faits en l'espèce et tiendra compte de ces faits pour déterminer si l'employeur :

- a) a offert de réemployer la travailleuse ou le travailleur;
- b) a offert à la travailleuse ou au travailleur un emploi compatible avec sa capacité de reprendre le poste qu'elle ou il occupait au moment de la blessure liée au travail ou un emploi comparable ou convenable;
- c) était prêt à adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins de la travailleuse ou du travailleur;
- d) a offert de réemployer la travailleuse ou le travailleur pendant la période visée par l'obligation de réemploi.

3.1 Demande d'enquête d'une inobservation présentée par la travailleuse ou le travailleur

Les travailleuses et travailleurs dont l'emploi prend fin dans les six mois du réemploi ont 30 jours, à partir de la date de fin d'emploi, pour demander à la Commission d'enquêter sur une allégation d'inobservation de l'obligation de réemploi. Passé ce délai, la Commission n'est pas

tenue d'enquêter.

3.2 Sanctions administratives en cas d'inobservation

Avant qu'une sanction administrative soit imposée à un employeur pour inobservation de l'obligation de réemploi, celui-ci pourra expliquer ses motifs à la Commission.

Si la Commission détermine que l'employeur n'a pas respecté son obligation de réemploi sans raison légitime, elle l'informerá (verbalement, si possible, et par écrit) du montant de la possible sanction administrative (voir la politique 4.10, Sanctions et versements associés au réemploi).

Si l'employeur n'a pas rectifié la situation dans la semaine suivant l'avis d'inobservation, la Commission peut lui imposer une sanction administrative. Lorsqu'il y a des preuves que l'employeur a déjà été formellement avisé par écrit de son obligation de coopération (même demande d'indemnisation ou une autre), la Commission ne transmettra pas d'autre avis.

Si l'employeur a besoin de temps pour se conformer pour une raison hors de son contrôle, un délai raisonnable lui sera accordé avant qu'une sanction lui soit imposée pour la même demande d'indemnisation ou une autre.

Historique

RE-07-1 – Compliance with the Re-Employment Obligation (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

RE-07-1 – Compliance with the Re-Employment Obligation (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)