

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 le processus 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.

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

Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur

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.

Médicalement apte : État d'une travailleuse ou d'un travailleur qui est apte à s'acquitter de ses fonctions et possède les aptitudes fonctionnelles pour le faire.

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'employeur d'une travailleuse ou d'un travailleur qui ne peut travailler par suite d'une blessure liée au travail et qui, à la date de survenance de la blessure, avait une relation d'emploi continu depuis au moins une année, doit offrir de la ou le réemployer conformément à l'article 118 de la *Loi* et à la présente politique.

Cette obligation ne vise que les employeurs qui emploient 20 personnes ou plus. Elle ne s'applique pas à certains employeurs et travailleuses et travailleurs.

Les employeurs sont tenus de respecter les dispositions susmentionnées jusqu'à celle des dates suivantes qui est antérieure aux autres :

- a) La date qui suit de deux ans la date de la blessure liée au travail;
- b) La date qui suit d'un an le moment où la travailleuse ou le travailleur est médicalement apte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi occupé au moment de la blessure liée au travail;
- c) La date à laquelle la travailleuse ou le travailleur atteint l'âge auquel elle ou il est admissible à présenter une demande de prestations sous le régime de la partie I de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* (Canada).

Les employeurs ont aussi l'obligation, aux termes de la *Loi sur les droits de la personne*, de prendre des mesures d'adaptation, pourvu que cette obligation n'entraîne pas de contrainte excessive.

Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur

Lorsque la travailleuse ou le travailleur est médicalement apte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi occupé au moment de la blessure, l'employeur assujéti à l'obligation de réemploi procède de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- d) Il offre de la ou le réemployer au poste occupé à la date de la blessure;
- e) Il offre de lui fournir un autre emploi qui, quant à la nature et aux gains, est comparable à celui qu'elle ou il occupait à la date de la blessure (voir la politique 4.7, Autre emploi comparable à celui occupé au moment de la blessure liée au travail).

Lorsque la travailleuse ou le travailleur est médicalement apte à exécuter un travail convenable, mais incapable d'accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle ou il occupait au moment de la blessure liée au travail, l'employeur assujéti à l'obligation de réemploi doit lui offrir le premier choix d'accepter un emploi convenable qui peut devenir disponible chez l'employeur.

L'employeur doit adapter le travail ou le milieu de travail pour la travailleuse ou le travailleur dans la mesure déterminée par la Commission (voir la politique 4.8, Adaptation du travail ou du lieu de travail).

La planification du retour au travail doit se faire suivant une hiérarchie d'objectifs, qui vise à permettre à la travailleuse ou au travailleur d'occuper le même emploi qu'au moment de la blessure, avec prise de mesures d'adaptation si nécessaire, ou à lui trouver un emploi convenable qui rétablit ses gains d'avant la blessure, si possible (voir la section « Hiérarchie des objectifs de retour au travail » de la politique 4.2, Obligation de collaborer, partie 1 de 4 : Plan de retour au travail rapide et sécuritaire).

2. Exceptions à l'application des dispositions sur le réemploi

Les dispositions sur le réemploi de l'article 118 de la *Loi* ne s'appliquent pas aux personnes et organismes suivants :

- a) L'employeur qui emploie régulièrement moins de 20 travailleuses et travailleurs;
- b) La personne ou l'organisme assimilé à un employeur en application du paragraphe 79(2), (3) ou (4);
- c) Les travailleuses et travailleurs suivants :
 - i. Les stagiaires;

Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur

- ii. Les personnes désignées à titre de travailleuses et travailleurs à l'emploi du gouvernement du Yukon en application de l'article 82;
 - iii. Les députées et députés de l'Assemblée législative;
 - iv. La mairesse ou le maire ou les conseillères et conseillers d'une municipalité;
 - v. Les personnes assimilées à une travailleuse ou un travailleur en application du paragraphe 79(1), (3) ou (4);
 - vi. Les administratrices et administrateurs d'une personne morale;
- d) Tout autre employeur ou travailleuse ou travailleur que détermine la Commission.

3. Détermination de l'incapacité à travailler

Pour que l'obligation de réemploi s'applique, la travailleuse ou le travailleur doit avoir été incapable de travailler en raison d'une blessure liée au travail.

On considère qu'une travailleuse ou un travailleur est incapable de travailler à cause d'une blessure liée au travail lorsqu'elle ou il :

- a) est incapable d'accomplir les fonctions essentielles de l'emploi occupé au moment de la blessure liée au travail;
- b) a besoin de mesures d'adaptation ou d'appareils fonctionnels pour accomplir les fonctions essentielles de l'emploi occupé au moment de la blessure (voir la section « Technologies d'adaptation » de la politique 4.2, Obligation de collaborer, partie 1 de 4 : Plan de retour au travail rapide et sécuritaire).

4. Détermination du nombre de travailleuses et travailleurs régulièrement employés

Le nombre de travailleuses et travailleurs régulièrement employés doit être d'au moins 20 pour que l'obligation de réemploi s'applique. En général, on considère que ce nombre correspond au nombre de travailleuses et travailleurs employés à la date où est survenue la blessure liée au travail.

Si la travailleuse ou le travailleur, l'employeur ou la Commission met en doute la justesse du nombre de travailleuses et travailleurs régulièrement employés, la Commission :

- a) détermine le nombre moyen de travailleuses et travailleurs employés pour chacun des 12 mois précédant la blessure;

Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur

- b) détermine les sept mois présentant le nombre moyen de travailleuses et travailleurs le plus élevé;
- c) calcule le nombre moyen de travailleuses et travailleurs pour cette période de sept mois. Le résultat représente le nombre de travailleuses et travailleurs régulièrement employés.

4.1 Emploi saisonnier

Lorsqu'il est question d'activités saisonnières et que la travailleuse ou le travailleur, l'employeur ou la Commission met en doute la justesse du nombre de travailleuses et travailleurs régulièrement employés à la date de la blessure, la Commission analyse alors les pratiques d'embauche passées de l'employeur.

Elle détermine le nombre moyen de travailleuses et travailleurs employés pour chacun des mois (tout au plus 12) qui forment la saison d'activité normale de l'employeur avant la date de la blessure. Par « saison d'activité normale », on entend les mois (les parties de mois sont considérées comme des mois complets) où l'employeur produit le bien ou fournit le service couvert par la *Loi*.

Si au moins 20 travailleuses et travailleurs sont employés pendant la majorité des mois de la saison normale complète, l'employeur est alors assujéti à l'obligation de réemploi.

4.2 Travailleuses et travailleurs contractuels et nommés pour une période déterminée

Les travailleuses et travailleurs dont le travail est de nature occasionnelle, par exemple à court terme quelques heures par jour pendant le mois, sont pris en compte dans le calcul du nombre moyen de travailleuses et travailleurs pour le mois visé, qui sert à déterminer le nombre de personnes régulièrement employées. Ces travailleuses et travailleurs ne sont comptés qu'une seule fois, même s'ils travaillent occasionnellement pour le même employeur à plus d'une reprise pendant le mois.

5. Détermination des fonctions essentielles

Il revient aux parties du lieu de travail de déterminer en quoi consistent les fonctions essentielles de l'emploi qu'occupait la travailleuse ou le travailleur au moment de la blessure liée au travail. En cas de désaccord, la Commission tranche la question en prenant en compte les tâches nécessaires pour s'acquitter du mandat :

- a) Fréquence à laquelle chaque tâche est effectuée;
- b) Temps consacré à chaque tâche;
- c) Conséquences de l'élimination d'une tâche;

- d) Incidence sur le processus précédant ou suivant une tâche si elle est éliminée;
- e) Description du poste en vigueur;
- f) Productivité attendue pour l'emploi.

Au besoin, la Commission consultera des spécialistes ayant les compétences requises.

5.1 Mandat

Le mandat s'entend du but général de l'emploi quant à la production du bien final ou à la prestation du service.

5.2 Productivité normale

Par « productivité normale », on entend l'échelle ou le taux de productivité attendu pour l'emploi.

6. Détermination d'un emploi convenable

L'employeur d'une travailleuse ou d'un travailleur qui ne peut, en raison de la blessure liée au travail, accomplir les fonctions essentielles de l'emploi occupé au moment de la blessure, mais qui est médicalement apte à exécuter un travail convenable, doit lui offrir le premier choix d'accepter un emploi convenable qui peut devenir disponible dans son milieu de travail.

Dans l'évaluation du caractère adéquat de l'emploi, les parties du milieu de travail et la Commission tiennent compte de la définition d'un emploi convenable et de ce qui suit :

- a) Aptitudes fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur (voir la politique Obligation de collaborer, partie 3 de 4 : Aptitudes fonctionnelles)
- b) Capacités cognitives de la travailleuse ou du travailleur;
- c) Gravité de la déficience de la travailleuse ou du travailleur et pronostic pour la blessure;
- d) Capacité de la travailleuse ou du travailleur à s'acquitter des tâches et fonctions du poste.

Lorsque la travailleuse ou le travailleur a atteint le degré maximal de rétablissement pour la blessure et est médicalement apte à exécuter un travail convenable, mais incapable d'accomplir les fonctions essentielles de l'emploi occupé au moment de la blessure, l'employeur doit lui offrir un emploi convenable qui est disponible. Dans l'évaluation de la capacité de la travailleuse ou du travailleur à accomplir les tâches, il faut tenir compte des mesures d'adaptation qui pourraient être mises en place.

Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur

L'employeur est tenu d'offrir à la travailleuse ou au travailleur le premier choix d'accepter un emploi convenable qui peut devenir disponible pendant la période visée par l'obligation de réemploi, conformément au calendrier d'examen convenu par les parties et la Commission dans le plan de retour au travail (voir la politique 4.2, Obligation de collaborer, partie 1 de 4 : Plan de retour au travail rapide et sécuritaire).

Comme l'obligation d'offrir un emploi convenable s'applique durant toute la période, l'employeur est tenu d'offrir à la travailleuse ou au travailleur l'emploi qui lui convient le mieux.

Par exemple, dans le cas où un emploi convenable a été offert et accepté par la travailleuse ou le travailleur, le plan de retour au travail comporte un calendrier prévoyant l'examen du plan aux quatre semaines. Si, à la date d'examen, un emploi qui convient davantage à la travailleuse ou au travailleur est disponible, l'employeur doit le lui offrir. Cette obligation doit être observée tout au long de la période visée par l'obligation de réemploi.

Il revient aux parties (travailleuse ou travailleur et employeur) de décider si un emploi donné qui devient disponible convient à la travailleuse ou au travailleur. Si elles ne parviennent pas à s'entendre, la Commission prend la décision finale.

7. Détermination de ce qu'est une relation d'emploi continu

Les travailleuses et travailleurs embauchés au moins un an avant la blessure liée au travail sont considérés comme étant continuellement employés, à moins que l'année ait été interrompue par une cessation de travail, à l'initiative de la travailleuse ou du travailleur ou de l'employeur, dans le but de mettre fin à la relation d'emploi.

7.1 Travailleuses et travailleurs saisonniers

On considère qu'une travailleuse saisonnière ou un travailleur saisonnier est continuellement employé lorsqu'il est démontré que cette personne est réembauchée d'une saison à l'autre et que rien n'indique que la relation d'emploi a officiellement pris fin, sans intention de réembaucher cette personne pour la prochaine saison.

Par exemple, un travailleur travaille durant huit mois (avril à novembre) pendant trois années consécutives pour le même employeur, sans contrat officiel. Entre les périodes de travail saisonnier, il reçoit des prestations d'assurance-emploi. Au cours de la troisième saison, il se blesse au travail et ne peut travailler pendant un certain temps. L'employeur conteste l'obligation de réemploi, soutenant que le travailleur n'a pas été employé pendant 12 mois consécutifs avant la blessure. À la lumière des habitudes de travail du travailleur, des prestations d'assurance-emploi qui lui sont versées ainsi que de l'entente informelle entre l'employeur et lui, la Commission conclut que la cessation de travail de quatre mois ne visait pas, tant du côté du travailleur que de l'employeur, à mettre fin à la

Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur

relation d'emploi. Le travailleur est donc considéré comme employé pour 12 mois consécutifs et l'employeur, assujéti aux dispositions de l'article 118 de la Loi.

7.2 Cessation de travail

Rupture de la relation d'emploi

En cas de cessation de travail, les facteurs suivants sont pris en compte pour déterminer si l'une ou l'autre des parties avait l'intention de mettre fin à la relation d'emploi :

- a) Période où la travailleuse ou le travailleur était à l'emploi de l'employeur;
- b) Durée et motif de toute cessation de travail;
- c) Toute entente contractuelle entre les parties;
- d) Habitudes de travail de la travailleuse ou du travailleur et de ses collègues;
- e) Opinions et attitude des parties;
- f) Mesure dans laquelle certains aspects de la relation d'emploi sont maintenus par l'employeur (ex. avantages sociaux).

Maintien de la relation d'emploi

Généralement, on considère que les types de cessations de travail suivants ne mettent pas fin à la relation d'emploi :

- g) Grèves et lock-out;
- h) Congés sabbatiques, congés de maladie, congés parentaux, congés autorisés, assurance invalidité et vacances;
- i) Blessures liées au travail entraînant un arrêt de travail;
- j) Mises à pied pour moins de trois mois, si la travailleuse ou le travailleur retourne travailler pour l'employeur dans le cadre d'une offre de réemploi au moment de la mise à pied ou d'un processus passant par un bureau d'embauchage;
- k) Mises à pied de plus de trois mois, si la travailleuse ou le travailleur retourne travailler pour l'employeur dans le cadre d'une offre de réemploi ou d'un processus passant par un bureau d'embauchage, et si :
 - i. une date de rappel est établie et que le rappel a bel et bien lieu;
 - ii. l'employeur continue de rémunérer la travailleuse ou le travailleur;

Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur

- iii. l'employeur continue de verser des prestations à la travailleuse ou au travailleur, conformément aux dispositions du régime de retraite, de pension ou d'assurance de la travailleuse ou du travailleur; ou
- iv. l'employeur a reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires ou y avait droit.

8. Emploi occasionnel ou travail sur demande

Pour bénéficier de l'obligation de réemploi, les travailleuses et travailleurs occasionnels ou sur demande doivent figurer sur la liste de rappel depuis au moins un an au moment de la blessure liée au travail, sans nécessairement avoir travaillé continuellement pendant cette période. Aux termes de la présente politique, les travailleuses et travailleurs provenant d'agences de placement temporaire peuvent être considérés comme des travailleuses et travailleurs occasionnels ou sur demande.

8.1 Fonctions essentielles

Les fonctions essentielles d'une travailleuse ou d'un travailleur occasionnel sont les suivantes :

- a. les fonctions de l'emploi occupé au moment de la blessure liée au travail;
- b. toute autre fonction qui incombe normalement à la travailleuse ou au travailleur ou pouvant lui être attribuée.

8.2 Capacité à accomplir les fonctions essentielles

On considère que les employeurs qui emploient des travailleuses et travailleurs occasionnels respectent l'obligation de réemploi s'ils offrent à la personne concernée l'emploi qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail ou un emploi comparable si elle est capable d'en accomplir les fonctions essentielles, et s'ils la réinscrivent sur la liste de rappel du personnel occasionnel en vue de la rotation normale des affectations.

Le fait de réinscrire la travailleuse ou le travailleur sur la liste de rappel du personnel occasionnel ne satisfait pas, en soi, à l'obligation de réemploi. La travailleuse ou le travailleur doit aussi bénéficier d'affectations similaires à celles d'avant la blessure.

8.3 Capacité à exécuter un travail convenable

Lorsqu'un employeur emploie des travailleuses et travailleurs occasionnels qui sont en mesure d'exécuter un travail convenable, on considère qu'il respecte l'obligation de réemploi s'il inscrit la personne concernée sur la liste de rappel du personnel occasionnel et lui propose tout emploi convenable disponible en tenant compte de la rotation normale des affectations.

Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur

8.4 Date de réemploi

La date de réemploi correspond à la date où le nom de la travailleuse ou du travailleur est inscrit sur la liste de rappel du personnel occasionnel.

8.5 Droit aux prestations

La réintégration des travailleuses et travailleurs à leur ancienne position sur les listes de rappel n'élimine pas nécessairement leur droit à des prestations pour perte de gains. L'admissibilité aux prestations dépend de l'existence d'une perte de capacité de gain découlant de la blessure liée au travail.

9. Emploi contractuel ou d'une durée déterminée

Le paragraphe 118(3) de la *Loi* oblige les employeurs à offrir aux travailleuses et travailleurs médicalement aptes à accomplir les fonctions essentielles de leur emploi de les réemployer au poste occupé à la date de la blessure liée au travail, ou à leur offrir un autre emploi qui, quant à la nature et aux gains, est comparable.

Pour les travailleuses et travailleurs ayant un emploi contractuel ou d'une durée déterminée, embauchés pour une période précisée au moment de l'embauche, la durée du contrat ou de la période de travail doit être prise en compte pour déterminer le statut du poste occupé à la date de la blessure liée au travail. L'obligation de réemploi que prévoit la *Loi* n'a pas pour objectif de prolonger la période d'emploi convenue au moment de l'embauche.

Dans les cas où plusieurs périodes de travail sont prévues dans le cadre de l'emploi contractuel ou d'une durée déterminée, la Commission analyse les habitudes de la relation de travail pour déterminer s'il existe une relation d'emploi continu entre la travailleuse ou le travailleur et l'employeur.

9.1 Fonctions essentielles et autre emploi

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur a un emploi contractuel ou à durée déterminée signe un contrat de travail pour une période donnée, l'employeur est simplement tenu de la ou le réemployer au poste occupé à la date de la blessure liée au travail, ou de lui offrir un autre emploi qui, quant à la nature et aux gains, est comparable à ce poste, pour la durée restante de la période de travail ou du contrat interrompu par la blessure.

9.2 Emploi convenable

Concernant les emplois contractuels ou d'une durée déterminée, les employeurs doivent offrir le premier emploi convenable qui devient disponible aux travailleuses et travailleurs qui ne sont pas médicalement aptes à accomplir les fonctions essentielles du poste occupé à la date de la blessure liée au travail.

9.3 Date de réemploi

La date de réemploi sert à déterminer si l'employeur a honoré l'obligation de réemploi pour la durée restante du contrat ou de la période de travail. La date de réemploi correspond à la date où la travailleuse ou le travailleur réintègre le poste qu'elle ou il occupait au moment de la blessure liée au travail, ou intègre un poste contractuel ou à durée déterminée ou un autre emploi convenable.

9.4 Droit aux prestations

Pour les travailleuses et travailleurs ayant un emploi contractuel ou d'une durée déterminée, l'admissibilité aux prestations pour perte de gains dépend de l'existence d'une perte de capacité de gain découlant de la blessure liée au travail.

10. Obligation de réemploi pour les affectations temporaires

Le paragraphe 118(3) de la *Loi* oblige les employeurs à offrir aux travailleuses et travailleurs médicalement aptes à accomplir les fonctions essentielles de leur emploi de les réemployer au poste occupé à la date de la blessure liée au travail, ou à leur offrir un autre emploi qui, quant à la nature et aux gains, est comparable.

Pour les travailleuses et travailleurs qui se blessent pendant une affectation temporaire à durée déterminée, il faut prendre en compte la durée de l'affectation pour déterminer le statut du poste occupé à la date de la blessure liée au travail. L'obligation de réemploi que prévoit la *Loi* n'a pas pour objectif de prolonger la période d'affectation temporaire convenue par les parties au début de ladite période.

L'obligation de réemploi que prévoit l'article 118 de la *Loi* vise les affectations temporaires en vigueur à la date de la blessure liée au travail, pour la durée restante de l'affectation interrompue par la blessure. Pour la période de réemploi restante visée, cette obligation concerne le poste d'attache qu'occupait la travailleuse ou le travailleur avant la blessure.

11. Obligation de réemploi en cas de récurrence de la blessure

Les employeurs peuvent être tenus de réemployer une travailleuse ou un travailleur pendant la période visée par l'obligation si celle-ci ou celui-ci connaît une récurrence de la blessure liée au travail (voir la politique 2.9, Récurrence de la blessure).

Lorsque l'employeur est le même au moment de la récurrence, il est tenu de réemployer la travailleuse ou le travailleur (voir la section « Durée de l'obligation de réemploi » dans la politique 4.9, Respect de l'obligation de réemploi).

Obligation de l'employeur de réemployer la travailleuse ou le travailleur

Il se peut que l'employeur demeure assujéti à l'obligation de réemploi concernant la blessure initiale liée au travail, même si la travailleuse ou le travailleur est à l'emploi d'un autre employeur au moment de la récidence. Cette situation peut se produire, par exemple, lorsque l'employeur n'avait pas d'emploi convenable à lui offrir : il demeure quand même tenu de lui présenter une offre, si un tel emploi devient disponible pendant la période visée par l'obligation de réemploi.

Lorsque l'employeur n'est plus le même au moment de la récidence, il n'est alors pas tenu de réemployer la travailleuse ou le travailleur en lien avec cette récidence.

12. Départ volontaire

L'employeur est tenu d'offrir de réemployer la travailleuse ou le travailleur pour respecter l'obligation de réemploi. Toutefois, si la travailleuse ou le travailleur et l'employeur conviennent d'un départ volontaire, on considère que l'obligation a été honorée lorsqu'une offre a été faite et refusée (voir la politique 4.10, Sanctions et versements associés au réemploi).

13. Sanctions administratives

Les sanctions pour non-respect des dispositions sur le réemploi sont détaillées dans la politique 4.10, Sanctions et versements associés au réemploi. De plus, le non-respect de ces dispositions pourrait donner lieu à une violation de l'article 117 (Retour au travail), qui pourrait entraîner l'imposition de sanctions administratives, comme en fait état la politique 4.5, Obligation de collaborer, partie 4 de 4 : Sanctions pour défaut de collaboration.

Historique

RE-04 – Employer's Obligation to Re-Employ – Overview (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

RE-04 – Employer's Obligation to Re-Employ – Overview (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)