

Chapitre : Retour au travail

Fondement législatif : Article 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 explique le processus de retour au travail rapide et sécuritaire.

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 du même employeur et dans le même lieu de travail au moment où survient la blessure liée au travail, ou dans un autre lieu proposé par l'employeur, qui est comparable au lieu de travail antérieur. Pour déterminer si le lieu de travail proposé est comparable au lieu de travail antérieur, la Commission vérifie notamment si :

- a) l'affectation dans un autre lieu de travail fait partie du contrat de travail;
- b) le déplacement qu'effectue la travailleuse ou le travailleur pour se rendre au lieu de

travail proposé respecte les critères habituels de déplacement qui s'appliquent aux travailleuses et travailleurs;

- c) la travailleuse ou le travailleur et l'employeur s'entendent sur la nature acceptable 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 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.

Mesure d'adaptation : Adaptation des tâches ou utilisation de technologies d'adaptation pour permettre à la travailleuse ou au travailleur de retourner au travail à la suite d'une blessure liée au travail. Il peut s'agir, sans toutefois s'y limiter, de l'une ou l'autre des solutions énoncées dans la présente politique ou d'une combinaison appropriée de celles-ci.

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 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. Adaptation des tâches

L'adaptation des tâches peut se traduire par ce qui suit :

- a) Nouvelles tâches : Tâches qui sont compatibles avec les aptitudes fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur.
- b) Nouvel emploi : Emploi convenable ou ensemble de tâches qui diffère de l'emploi ou des tâches que propose l'employeur pour tenir compte des limitations fonctionnelles temporaires ou permanentes de la travailleuse ou du travailleur qui ont été causées par la blessure. Cette solution peut être mise à l'essai afin d'établir les aptitudes fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur.
- c) Retour progressif, rapide et sécuritaire au travail : Retour progressif au travail s'articulant autour de l'augmentation progressive des heures de travail pendant une période donnée, convenue par les parties, en tenant compte de l'information relative aux aptitudes fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur. Bien que le nombre d'heures de travail puisse varier, la travailleuse ou le travailleur aura idéalement les mêmes tâches. Au besoin, il est possible de combiner des tâches modifiées et le retour progressif, rapide et sécuritaire au travail afin de tenir compte des aptitudes fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur.
- d) 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'en éliminer une partie ou la totalité.

3. Technologies d'adaptation

Parmi les technologies d'adaptation figure ce qui suit :

- 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, à l'organisation du travail ou aux installations pour permettre à la travailleuse

ou au travailleur d'effectuer ses tâches.

4. Hiérarchie des objectifs de retour au travail

Le plan de retour au travail rapide et sécuritaire est élaboré 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.

L'objectif premier du plan de retour au travail rapide et sécuritaire est de permettre à la travailleuse ou au travailleur d'occuper un emploi convenable et disponible. Lorsque le plan de retour au travail vise au départ un objectif moindre que l'objectif premier, le plan doit alors viser le retour aux fonctions que la travailleuse ou le travailleur occupait au moment de la blessure. Le plan doit tenir compte des aptitudes fonctionnelles diminuées qui découlent de la blessure et, au besoin, mettre l'accent sur la réadaptation professionnelle pour permettre la guérison.

5. Processus de retour au travail rapide et sécuritaire

Lorsque la travailleuse ou le travailleur a droit à des prestations pour perte de gains en raison d'une incapacité liée au travail, la ou le gestionnaire de cas doit consulter la travailleuse ou le travailleur et l'employeur pour discuter d'un plan de retour au travail rapide et sécuritaire. Ce

processus doit être enclenché le plus rapidement possible après la survenance de la blessure liée au travail, et s'articuler autour de l'information sur les aptitudes fonctionnelles fournie par le fournisseur de soins de santé (voir la politique 4.4, Obligation de collaborer, partie 3 de 4 : Aptitudes fonctionnelles). À la demande de la travailleuse ou du travailleur, de l'employeur ou de la Commission, l'équipe de gestion de cas peut s'adjoindre d'autres membres dont la contribution peut faciliter l'élaboration, l'exécution, le suivi ou la modification du plan de retour au travail.

6. Plan de retour au travail rapide et sécuritaire

Le plan de retour au travail rapide et sécuritaire doit comprendre les éléments clés suivants :

- a) Choix des membres de l'équipe de gestion de cas;
- b) Renseignements sur les aptitudes fonctionnelles (jointés au plan);
- c) Détermination d'un emploi convenable et disponible qui respecte la hiérarchie des objectifs de retour au travail (y compris les buts et le calendrier des étapes de progression);
- d) Les mesures d'adaptation, appareils fonctionnels, tâches modifiées et horaire de travail spécial, le cas échéant, qui sont nécessaires compte tenu des aptitudes fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur;
- e) Toute autre évaluation nécessaire avant ou pendant l'exécution du plan (ex. évaluations ergonomiques, évaluation du poste de travail ou des exigences physiques, etc.);
- f) Calendrier des traitements dont le plan doit tenir compte (ex. rendez-vous de physiothérapie);
- g) Date de rétablissement prévue;
- h) Renseignements sur la rémunération de la travailleuse ou du travailleur pour la durée du plan (voir la politique 4.3, Obligation de collaborer, partie 2 de 4 : Rôles et responsabilités);
- i) Dates des examens, calendrier de l'équipe, responsabilités des membres et étapes importantes.

Les études montrent que pratiquement toutes les possibilités de retour au travail favorisent la guérison rapide de la plupart des blessures. En collaboration avec la travailleuse ou le travailleur, l'employeur et les autres membres de l'équipe de gestion de cas, le cas échéant, le personnel de la Commission conçoit et met en place un plan de retour au travail rapide et sécuritaire qui tient compte des besoins particuliers de la travailleuse ou du travailleur ainsi que des répercussions du retour au travail sur le milieu de travail.

7. Détermination des besoins en matière de mesures d'adaptation et d'appareils fonctionnels

Pour établir les besoins en matière de mesures d'adaptation et d'appareils fonctionnels, la Commission tient compte des facteurs suivants :

- a) Les tâches ou activités devant être exécutées;
- b) Les aptitudes fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur;
- c) Tout handicap, blessure ou problème de santé non lié au travail;
- d) Toute mesure d'adaptation ou tout appareil fonctionnel nécessaires à l'exécution des tâches ou des activités professionnelles;
- e) Les autres facteurs liés au milieu de travail ayant une incidence sur la capacité de la travailleuse ou du travailleur à s'acquitter de ses fonctions.

8. Coûts des mesures d'adaptation ou des appareils fonctionnels

Lorsqu'il est convenu que la Commission prend en charge le coût des mesures d'adaptation, cela comprendra les coûts d'achat, d'installation et d'entretien, et peut également comprendre les coûts de réparation ou de remplacement des appareils fonctionnels ainsi que des modifications nécessaires, au besoin. Les mesures d'adaptation et les appareils fonctionnels demeurent la propriété de la Commission, laquelle peut les récupérer auprès de l'employeur.

9. Clôture du plan de retour au travail rapide et sécuritaire

C'est la Commission qui décide de mettre fin au plan de retour au travail rapide et sécuritaire, en consultation avec l'équipe de gestion de cas et à la lumière des facteurs suivants :

- a) Les objectifs de retour au travail ont été atteints, comme en témoignent les résultats du rapport d'étape, l'évaluation, les résultats d'analyse et les données médicales, ce qui confirme que la travailleuse ou le travailleur est apte à reprendre l'emploi occupé avant la blessure.
- b) La travailleuse ou le travailleur ne tirera aucun bénéfice du maintien des services de retour au travail, de l'avis de l'équipe de gestion de cas.
- c) La travailleuse ou le travailleur a atteint son degré maximal de rétablissement, sans toutefois avoir atteint les objectifs de retour au travail (c'est-à-dire occuper l'emploi d'avant la blessure ou avoir des gains comparables à ceux d'avant la blessure).
- d) La travailleuse ou le travailleur refuse de collaborer ou cesse de suivre le plan de retour au travail rapide ou sécuritaire.
- e) La travailleuse ou le travailleur refuse un emploi convenable.
- f) La travailleuse ou le travailleur a décidé de déménager à un endroit qui restreint considérablement la capacité de la Commission à appliquer les dispositions du plan.
- g) La travailleuse ou le travailleur quitte son emploi de son plein gré ou est congédié pour un motif valable.

La clôture du plan de retour au travail rapide et sécuritaire peut donner lieu à d'autres étapes du processus d'indemnisation, notamment :

- h) Préparation à l'emploi;
- i) Détermination de ce qu'est un emploi convenable et de la capacité de gain;
- j) Réadaptation professionnelle, s'il y a lieu;
- k) Réaffectation.

Historique

- RE-02-1 – Obligation de collaborer, partie 1 de 4 : Plans de retour au travail rapide et sécuritaire (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)
- RE-02-1 – Obligation de collaborer, partie 1 de 4 : Plans de retour au travail rapide et sécuritaire (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)
- RE-02-1 – Obligation de collaborer, partie 1 de 4 : Plans de retour au travail rapide et sécuritaire (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008 et abrogée le 1^{er} janvier 2010)
- CS-11 – Réhabilitation (entrée en vigueur le 12 février 2007 et abrogée le 1^{er} juillet 2008)