

 Yukon Workers' Compensation Health and Safety Board	Partie :	Réadaptation professionnelle et retour au travail		
	Approbation de la Commission :		Date d'entrée en vigueur :	1 ^{er} juillet 2012
	N° :	RE-01	Dernière mise à jour :	
	Ordonnance de la Commission :		Date de la révision :	

RETOUR AU TRAVAIL : GÉNÉRALITÉS

Lorsque l'on fait référence à l'une ou l'autre des politiques de retour au travail (RE-01 à RE-13), il est important de replacer les responsabilités de l'employeur et du travailleur dans le contexte du processus global de retour au travail. Ainsi, il convient d'envisager le modèle de retour au travail dans son intégralité, plutôt que seulement les lignes directrices particulières d'une politique prises isolément.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

La politique de retour au travail suit une approche proactive qui permet aux travailleurs accidentés¹ de retourner à leur poste dans un milieu de travail sécuritaire et productif dès que leurs aptitudes fonctionnelles leur permettent de le faire. Il s'agit d'une approche axée sur la collaboration à laquelle participent les employeurs, les travailleurs, les fournisseurs de soins de santé, les syndicats et la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon (CSSTY). La CSSTY fournit aux travailleurs accidentés des services et des programmes de retour au travail; leur but principal étant de permettre à ces derniers de retourner au travail de façon sécuritaire ou d'occuper un emploi comparable à celui qu'ils avaient avant la lésion et compatible avec leurs aptitudes fonctionnelles pendant le rétablissement. La CSSTY reconnaît que le retour au travail rapide et sécuritaire joue un rôle important dans la réussite du plan de réadaptation de la plupart des travailleurs accidentés. Lorsqu'il est possible de maintenir le travailleur en poste ou de lui permettre de retourner au travail pendant la période de guérison, les coûts sociaux et financiers liés à la lésion professionnelle sont réduits de façon importante.

¹ Dans le présent document, les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.

Il importe que les employeurs comprennent qu'en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, ils ont une obligation d'adaptation – sans causer de contraintes excessives – relativement aux travailleurs ayant une limitation fonctionnelle.

Il est également essentiel que les travailleurs s'efforcent de réduire autant que possible les répercussions financières et physiques de leur invalidité, conformément à l'article 14 de la *Loi sur les accidents de travail* L.Y. 2008 (ci-après la « *Loi* ») et à la politique RE-03 de la CSSTY, *Atténuation des pertes*.

OBJECTIF

La présente politique donne une vue d'ensemble du processus de retour au travail et des dispositions de la *Loi* à ce chapitre. Elle énonce les rôles des travailleurs, des employeurs et de la CSSTY en vue du retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs accidentés.

DÉFINITION

- 1. Équipe de gestion des cas :** Équipe qui soutient le travailleur accidenté dans son rétablissement, dans la mise en œuvre du plan de retour au travail rapide et sécuritaire et, au besoin, dans sa réadaptation professionnelle. Le travailleur accidenté et la CSSTY font toujours partie de l'équipe. Les employeurs ont l'obligation de collaborer au retour au travail rapide et sécuritaire du travailleur accidenté; par conséquent, on les encourage à participer à l'équipe de gestion des cas pour mieux s'acquitter de cette obligation. Deux représentants du travailleur accidenté² peuvent aussi faire partie de l'équipe (à la demande du travailleur), de même que le gestionnaire de l'invalidité et un représentant du milieu des soins de santé. D'autres membres pourront se joindre à l'équipe selon leurs responsabilités et rôles particuliers.

PRÉVENTION

La prévention des lésions professionnelles est la responsabilité de tous les intervenants du milieu du travail. Lorsque des blessures surviennent, il importe que les travailleurs et les employeurs en atténuent les répercussions en prenant les mesures suivantes :

² Nota : Les seules personnes autorisées à prendre des décisions au nom d'un travailleur sont un avocat engagé par ce dernier ou un représentant du travailleur muni d'une procuration ou d'une procuration relative au soin de la personne.

Président

- (1) lorsque cela est possible, maintenir le travailleur en poste dans un milieu de travail sécuritaire et productif; ou
- (2) permettre au travailleur de retourner à son poste dans un milieu de travail sécuritaire et productif dès que ses aptitudes fonctionnelles lui permettent de le faire.

Il est également très important de prévenir une récurrence de la lésion liée au travail et de prendre des mesures pour empêcher que le travailleur se blesse à nouveau après être retourné au travail suivant son rétablissement.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La CSSTY incite les travailleurs accidentés, les fournisseurs de soins de santé, les employeurs et les autres parties à collaborer en tant qu'équipe de gestion des cas, et à explorer toutes les solutions raisonnables, originales et flexibles pour élaborer des plans qui favorisent le maintien au travail, lorsque cela est possible, ou le retour au travail rapide et sécuritaire, quand le maintien en poste n'est pas possible pour des raisons d'aptitudes fonctionnelles.

1. Retour au travail rapide et sécuritaire

Le processus de retour au travail suivant une lésion professionnelle s'amorce avec l'étape de rétablissement du plan de retour au travail rapide et sécuritaire. Dans le cadre de cette étape, les travailleurs accidentés et leur employeur collaborent avec la CSSTY et d'autres parties compétentes en tant que membres de l'équipe de gestion des cas afin d'adapter le milieu de travail aux aptitudes fonctionnelles des travailleurs accidentés pendant la période de guérison de leur lésion professionnelle. En vertu de l'article 40 de la *Loi*, les travailleurs accidentés et leur employeur ont l'obligation de collaborer au retour au travail rapide et sécuritaire. L'étape de rétablissement est axée sur les mesures d'adaptation du milieu de travail en vue de permettre au travailleur accidenté de retourner à son poste, et ce, dans le respect de la hiérarchie des objectifs de retour au travail énoncés ci-après.

2. Hiérarchie des objectifs de retour au travail

Les services de retour au travail sont offerts suivant la hiérarchie séquentielle des objectifs de retour au travail, laquelle vise à ce que le travailleur puisse à nouveau occuper :

- a) l'emploi qu'il avait avant la lésion;

Président

- b) l'emploi qu'il avait avant la lésion, moyennant certaines modifications ou l'utilisation d'appareils et d'accessoires fonctionnels (ces modifications excluent des changements aux fonctions de l'emploi);
- c) l'emploi qu'il avait avant la lésion, moyennant des changements aux fonctions de l'emploi (y compris des fonctions différentes tout en conservant jusqu'à la moitié des fonctions qu'il remplissait auparavant);
- d) l'emploi qu'il avait avant la lésion dans le cadre d'un retour progressif, rapide et sécuritaire au travail (la principale mesure d'adaptation étant une réduction des heures de travail);
- e) un emploi différent auprès du même employeur;
- f) un emploi comparable ou différent avec un autre employeur (en ce qui concerne le retour au travail, la *Loi* n'impose aucune obligation relativement au choix de l'autre employeur);
- g) une combinaison de n'importe laquelle des possibilités susmentionnées, selon les circonstances.

Les statistiques sur le retour au travail montrent que la majorité des travailleurs accidentés se rétablissent et sont capables d'occuper de nouveau l'emploi qu'ils avaient avant la lésion. Dans le cadre du plan de réadaptation professionnelle, la CSSTY pourrait envisager d'aider le travailleur, pendant la période de guérison, à perfectionner ses compétences actuelles, lorsqu'un retour au travail rapide et sécuritaire est impossible en raison de la lésion professionnelle (voir la politique RE-10 de la CSSTY, *Vocational Rehabilitation*).

Les politiques suivantes de la CSSTY présentent de plus amples renseignements sur le plan de retour au travail rapide et sécuritaire :

Obligation de collaborer, Partie 1 de 4 : Plans de retour au travail rapide et sécuritaire

Obligation de collaborer, Partie 2 de 4 : Rôles et responsabilités

Obligation de collaborer, Partie 3 de 4 : Aptitudes fonctionnelles

Obligation de collaborer, Partie 4 de 4 : Sanction pour défaut de collaboration

3. Réadaptation professionnelle

Lorsque le travailleur a atteint (ou est censé atteindre) son degré maximal de rétablissement, mais qu'il est incapable de travailler et de recevoir des gains d'emploi comparables à ceux d'avant la lésion, on peut lui offrir de se soumettre à une

Président

évaluation professionnelle dans le but de recenser ses aptitudes et compétences actuelles, et de déterminer les mesures qui pourraient l'aider à avoir un travail et des gains d'emploi, de préférence comparables à ceux d'avant la lésion, en fonction des capacités fonctionnelles préservées à la suite de la lésion.

Certains travailleurs accidentés auront besoin d'une réadaptation professionnelle (amélioration de l'employabilité, perfectionnement scolaire, recyclage professionnel, formation en milieu de travail) afin de pouvoir, dans la plus grande mesure possible, avoir un travail et des gains d'emploi, de préférence comparables à ceux d'avant la lésion.

Les politiques de retour au travail de la CSSTY, *Vocational Rehabilitation et Vocational and Academic Assistance for Surviving Spouse*, présentent de plus amples renseignements sur la réadaptation professionnelle.

4. Estimation de la capacité de gains

L'obligation de la CSSTY à l'égard des travailleurs accidentés est de voir à ce qu'ils retrouvent, dans la plus grande mesure possible, la situation d'employabilité qu'ils avaient avant la lésion. Cet objectif est atteint dans le cadre du retour au travail (retour au travail rapide et sécuritaire, obligation de réemploi, amélioration de l'employabilité, évaluation de la réadaptation professionnelle, plans de réadaptation professionnelle), combiné aux soins de santé, aux produits et aux services appropriés qui ont été déterminés par la CSSTY.

Dans certaines circonstances, la CSSTY doit estimer la capacité de gains du travailleur lorsque ce dernier a atteint son degré maximal de rétablissement, mais qu'il n'a pas de travail ni de gains d'emploi comparables à ceux d'avant la lésion, bien qu'il puisse travailler.

Ce processus est expliqué plus en détail dans la politique RE-13 de la CSSTY, *Determining Suitable Employment and Earnings Capacity Loss*.

5. Employabilité

Lorsque la CSSTY estime qu'un travailleur accidenté peut travailler, mais qu'il n'occupe pas l'emploi qu'il avait auprès de son employeur, ce travailleur peut être admissible à un programme d'employabilité et d'indemnisation dont le but est d'améliorer la capacité du travailleur à réintégrer avec succès le marché du travail.

Président

La politique RE-12 de la CSSTY, *Employment Readiness*, présente de plus amples renseignements sur le programme.

APPLICATION

La présente politique s'applique au conseil d'administration, au président ou directeur général, de même qu'au personnel de la CSSTY et du Tribunal d'appel des accidents du travail. Elle s'applique également à tous les travailleurs et employeurs assujettis à la *Loi*, quelle que soit la date de la blessure.

CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Lorsque les circonstances particulières d'un cas sont telles que les dispositions de la présente politique ne peuvent s'appliquer, ou que leur application entraînerait un résultat injuste ou non voulu, la CSSTY prendra une décision en fonction du bien-fondé et de l'équité du cas conformément à la politique EN-02, *Merits and Justice of the Case*. Une telle décision ne visera que le cas en question et n'établira aucun précédent.

APPEL

Les décisions de la CSSTY rendues en vertu de la présente politique peuvent être portées en appel sur demande écrite à l'agent enquêteur de la CSSTY, conformément au paragraphe 53(1) de la *Loi*. Toute décision rendue en vertu du paragraphe 14(2) de la *Loi* peut être portée en appel par le travailleur directement au Tribunal d'appel des accidents du travail.

L'avis d'appel doit être déposé dans un délai maximal de 24 mois de la date à laquelle la décision a été rendue par la CSSTY, conformément à l'article 52 de la *Loi*.

RÉFÉRENCES AUX LOIS

Articles 14, 40, 41, 52 et 53 de la *Loi sur les accidents du travail*
Loi sur les droits de la personne, L.Y. 2009

RÉFÉRENCES AUX POLITIQUES

EN-02 – *Merits and Justice of the Case*

Président

- RE-02-1 – *Obligation de collaborer, Partie 1 de 4 : Plans de retour au travail rapide et sécuritaire*
- RE-02-2 – *Obligation de collaborer, Partie 2 de 4 : Rôles et responsabilités*
- RE-02-3 – *Obligation de collaborer, Partie 3 de 4 : Aptitudes fonctionnelles*
- RE-02-4 – *Obligation de collaborer, Partie 4 de 4 : Sanction pour défaut de collaboration*
- RE-03 – *Atténuation des pertes*
- RE-10 – *Vocational Rehabilitation*
- RE-11 – *Vocational and Academic Assistance for Surviving Spouse*
- RE-12 – *Employment Readiness*
- RE-13 – *Determining Suitable Employment and Earnings Capacity Loss*

HISTORIQUE DES VERSIONS

- RE-01 – *Return to Work: Overview*, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010; abrogée le 1^{er} juillet 2012
- RE-01 – *Return to Work: Overview*, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008; abrogée le 1^{er} janvier 2010