

 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-02-3	Dernière mise à jour :	
	Ordonnance de la Commission :		Date de la révision :	

OBLIGATION DE COLLABORER, PARTIE 3 DE 4 : APTITUDES FONCTIONNELLES

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

En vertu de la *Loi sur les accidents de travail* L.Y. 2008 (ci-après la « Loi »), les employeurs et les travailleurs¹ ont l'obligation de collaborer afin d'assurer le retour rapide et sécuritaire du travailleur accidenté dans un poste convenable et disponible pendant la période de guérison des lésions professionnelles.

La Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon (CSSTY) fournit aux travailleurs accidentés des services et des programmes de retour au travail; leur but 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.

OBJECTIF

La présente politique énonce la responsabilité juridique d'un fournisseur de soins de santé de communiquer, sur demande, des renseignements relatifs aux capacités fonctionnelles du travailleur accidenté à la CSSTY, au travailleur et à l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 42 de la *Loi*.

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

DÉFINITIONS

- 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.
- 2. Capacités fonctionnelles :** Désigne les limitations ou les capacités physiques du travailleur accidenté (ce qu'il est capable et incapable de faire) à la suite de la lésion professionnelle.
- 3. Évaluation des capacités fonctionnelles :** Série d'examens qui fournissent une évaluation objective et un exercice de simulation des exigences physiques essentielles pour accomplir les tâches, des estimations fiables de la capacité d'endurance physique du travailleur et de sa capacité à répéter des efforts physiques.

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 :

- 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.

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.

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.

Les fournisseurs de soins de santé communiquent les renseignements relatifs aux capacités fonctionnelles aux travailleurs, aux employeurs et à la CSSTY. Généralement, ces renseignements ne sont pas directement liés aux fonctions du travailleur, sauf si le fournisseur de soins de santé possède une connaissance particulière desdites fonctions, qu'il est compétent pour fournir une telle évaluation et que l'employeur, le travailleur, la CSSTY ou, dans le cas d'un appel, l'agent enquêteur ou le Tribunal d'appel des accidents du travail (ci-après le « Tribunal ») a demandé expressément des renseignements de cette nature.

Les renseignements communiqués serviront à l'élaboration du plan de retour au travail rapide et sécuritaire du travailleur accidenté. L'objectif est de s'assurer que le retour au travail rapide et sécuritaire du travailleur respecte la hiérarchie des objectifs de retour au travail (voir la politique RE-01 de la CSSTY – *Retour au travail : Généralités*) tout en tenant compte des aptitudes fonctionnelles du travailleur.

1. Renseignements sur les capacités fonctionnelles

À la demande de l'employeur, du travailleur ou de la CSSTY, le fournisseur de soins de santé qui traite le travailleur leur communique les renseignements relatifs aux capacités fonctionnelles du travailleur.

Les renseignements relatifs aux aptitudes fonctionnelles d'un travailleur donné peuvent être communiqués par écrit au moyen :

- a) du formulaire « Détermination des capacités fonctionnelles » de la CCSTY; et
- b) d'un formulaire produit par l'employeur et conçu en fonction du lieu de travail particulier, s'il le souhaite; ou
- c) au besoin, une évaluation plus approfondie des aptitudes fonctionnelles, comme une évaluation des capacités fonctionnelles.

Bien que, en général, le médecin de famille assure le traitement continu du travailleur, il peut arriver qu'on demande à d'autres fournisseurs de soins de santé

Président

qui traitent le travailleur ou l'évaluent de communiquer des renseignements relatifs aux aptitudes fonctionnelles.

2. Paiement des dépenses liées aux renseignements relatifs aux aptitudes fonctionnelles

La CSSTY paie les fournisseurs de soins de santé pour les renseignements relatifs aux aptitudes fonctionnelles :

- a) qu'ils fournissent au moyen du formulaire de la CSSTY « Détermination des capacités fonctionnelles »;
- b) qui, selon la CSSTY, sont nécessaires pour faciliter l'élaboration du plan de retour au travail rapide et sécuritaire (ex. : évaluation des capacités fonctionnelles).

La CSSTY verse au fournisseur de soins de santé un montant fixé par elle pour la communication des renseignements prévue à l'article 42 de la *Loi*.

Lorsque l'employeur utilise son propre formulaire relatif aux capacités fonctionnelles ou que l'équipe de gestion des cas souhaite obtenir une autre évaluation des capacités fonctionnelles que la CSSTY n'a pas sollicitée ni approuvée, l'employeur assume les frais pour réaliser cette évaluation ou remplir le formulaire. Il est également tenu d'obtenir du travailleur un consentement distinct pour la divulgation des renseignements, puisque le consentement donné à la CSSTY par le travailleur lorsqu'il a présenté sa demande d'indemnité ne vise que la divulgation des renseignements contenus dans les formulaires de la CSSTY.

La demande de l'employeur relativement à la communication de renseignements sur les capacités fonctionnelles se limite aux renseignements nécessaires pour aider le travailleur à retourner au travail. Lorsque l'équipe de gestion des cas recommande de procéder à une évaluation plus approfondie des capacités fonctionnelles et que, selon que l'estime la CSSTY, une telle évaluation est nécessaire, la CSSTY en assume les frais.

3. Confidentialité des renseignements

Avec le consentement du travailleur, l'employeur ou ses représentants peuvent communiquer les renseignements relatifs aux capacités fonctionnelles fournis par le fournisseur de soins de santé à une personne qui assiste le travailleur dans le processus de retour au travail.

Toute personne qui communique des renseignements confidentiels sans un

Président

consentement écrit contrevient aux dispositions relatives à la confidentialité et est passible d'une amende maximale de cinq mille dollars (5 000 \$) ou d'une peine d'emprisonnement maximale de six mois, ou les deux, conformément à l'article 110 de la *Loi*.

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 procédure 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 de la CSSTY, *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 CCSTY, 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 au paragraphe 52 de la *Loi*.

RÉFÉRENCES À LA LOI

Articles 14, 42, 52, 53 et 110

RÉFÉRENCES AUX POLITIQUES

RE-01 – *Retour au travail : Généralités*

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

Président

HISTORIQUE DES VERSIONS

RE-02-3 – *Return to Work, Duty to Co-operate: Part 3 of 4: Functional Abilities*,
entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010; abrogée le 1^{er} juillet 2012

RE-02-3 – *Return to Work, Duty to Co-operate: Part 3 of 4: Functional Abilities*,
entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008; abrogée le 1^{er} janvier 2010