

**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 traite de la détermination du respect, par l'employeur, de son obligation de réemploi s'il licencie une personne dans les six mois de son réemploi.

---

## Définitions

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

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).

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 Loi prévoit que si un employeur réemploie une travailleuse ou un travailleur en conformité avec l'article 118, puis met fin à l'emploi dans les six mois, il est présumé ne pas s'être acquitté de ses obligations au titre dudit article. L'employeur peut réfuter cette présomption en établissant qu'il a mis fin à l'emploi pour des raisons étrangères à la blessure liée au travail.

### 2. Contravention aux dispositions sur l'obligation de réemploi

La Commission doit s'assurer que la cessation d'emploi est bel et bien un licenciement (rupture de la relation d'emploi) et non une cessation temporaire ne visant pas le licenciement.

La présomption voulant que l'employeur ne se soit pas acquitté de son obligation de réemploi n'a aucune incidence sur l'obligation, pour la Commission, de recueillir l'information nécessaire pour prendre la bonne décision.

La Commission peut déterminer de son propre chef que l'employeur ne s'est pas acquitté de cette obligation, ou une travailleuse ou un travailleur peut lui demander de trancher la question.

Pour ce faire, la Commission examinera ce qui suit :

- a) les conditions de la convention collective applicable, le cas échéant (voir la politique 4.12, Dispositions sur le réemploi dans les conventions collectives);
- b) les politiques écrites applicables de l'employeur;
- c) les pratiques établies de l'employeur;
- d) les autres éléments de preuve pertinents.

La preuve servira à déterminer si l'obligation de réemploi a été respectée. Si les faits ne vont pas dans le sens de la décision de l'employeur de licencier la travailleuse ou le travailleur, la Commission présumera qu'il n'a pas rempli cette obligation.

La Commission n'est pas tenue d'examiner la demande d'une personne réemployée dont il est mis fin à l'emploi dans les six mois si cette demande est présentée plus de 30 jours après le licenciement.

### *2.1 Licenciement après six mois de réemploi*

Si un licenciement survient plus de six mois après un réemploi, la présomption ne s'applique pas et la Commission doit déterminer si l'employeur a contrevenu à son obligation de réemploi en examinant les circonstances du licenciement, si elle le juge pertinent.

### *2.2 Conséquences d'une contravention*

Si la Commission établit que l'employeur a contrevenu à l'article 118 de la *Loi*, elle peut lui imposer une sanction administrative et verser des prestations de réemploi à la travailleuse ou au travailleur (voir la politique 4.9, Respect de l'obligation de réemploi, et la politique 4.10, Sanctions et versements associés au réemploi).

---

## Historique

RE-07-3 – Termination after Re-Employment (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2022)

RE-07-2 – Termination after Re-Employment (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2012)