

Chapitre : Retour au travail

Fondement législatif : Article 116

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 les rôles et responsabilités des parties prenantes dans la réadaptation professionnelle.

Définitions

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

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.

Fournisseur de soins de santé :

- a) Médecin;
- b) Autre fournisseur de soins de santé reconnu par la Commission.

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

Si une personne subit une perte de capacité de gain à long terme par suite d'une blessure liée au travail et a besoin d'aide pour atténuer ou éliminer une déficience, ou encore réaliser ses activités quotidiennes, la Commission peut payer les frais d'une formation professionnelle ou académique ou encore de réadaptation, ou les deux, selon ce qu'elle estime indiqué.

La Commission encouragera 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, originales 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.

La Commission peut fournir des services de réadaptation professionnelle à une travailleuse ou un travailleur au titre du processus de retour au travail lorsque le retour au travail rapide et sécuritaire auprès du même employeur qu'au moment de la blessure ou d'un autre employeur n'a pas permis à la personne de retrouver sa capacité de gain et qu'elle a atteint, ou devrait atteindre, le degré maximal de rétablissement, sans être complètement rétablie.

La réadaptation professionnelle peut :

- a) prévoir une évaluation des aptitudes professionnelles;
- b) générer des options professionnelles et des débouchés;
- c) comprendre des conseils en vue du choix d'une option;
- d) inclure la préparation et l'application d'un plan de réadaptation professionnelle;
- e) permettre la surveillance et la modification du plan;
- f) intégrer l'aide nécessaire au retour à l'employabilité.

Le résultat souhaité de la réadaptation professionnelle est le retour à l'employabilité de la personne au même niveau de gains ou presque qu'au moment de la blessure liée au travail, si possible.

2. Évaluation des aptitudes professionnelles

Une évaluation des aptitudes professionnelles est effectuée lorsque le retour au travail rapide et sécuritaire auprès du même employeur qu'au moment de la blessure ou d'un autre employeur n'a pas permis à la personne de retrouver sa capacité de gain et qu'elle a atteint, ou devrait atteindre, le degré maximal de rétablissement, sans être complètement rétablie.

Cette évaluation tient compte des aptitudes, des compétences, des intérêts, de la culture, du genre, des débouchés professionnels, de l'âge, des prestations pour perte de gains et du profil d'emploi de la travailleuse ou du travailleur. Elle sert à déterminer si la personne doit acquérir de nouvelles compétences ou suivre une formation ou des cours pour travailler et toucher les mêmes gains qu'au moment de la blessure liée au travail, selon ses aptitudes fonctionnelles par suite de la blessure.

Si la travailleuse ou le travailleur n'a pas besoin d'un plan de réadaptation professionnelle, ou n'y a pas droit, on lui propose le programme d'amélioration de l'employabilité (voir la politique 4.16, Amélioration de l'employabilité).

3. Options de plans de réadaptation professionnelle

Lorsqu'il est établi qu'une travailleuse ou un travailleur doit acquérir de nouvelles compétences ou suivre une formation ou des cours, l'évaluation des aptitudes professionnelles servira à générer des options et des débouchés et étaiera la discussion entre la personne et l'équipe de gestion de cas. Dans le cadre de cette discussion, des délais raisonnables pour choisir un plan de réadaptation professionnelle et le mettre en œuvre, en tout ou en partie, seront fixés par la Commission et la travailleuse ou le travailleur.

Une option par défaut, et ses débouchés possibles selon les inducteurs de coûts pour la caisse, sera choisie et utilisée si aucune autre option n'est retenue dans le délai convenu.

4. Évaluation des options de réadaptation professionnelle

Les options de plans de réadaptation professionnelle seront analysées en fonction de tous les facteurs suivants :

- a) probabilité de retour au travail ou capacité de retourner au travail;
- b) offre d'emploi de l'employeur au moment de la blessure liée au travail, moyennant l'exécution du plan;
- c) offre d'emploi d'un autre employeur, moyennant l'exécution du plan;

- d) répercussions sur la travailleuse ou le travailleur;
- e) nécessité de suivre une formation ou un cours;
- f) coût pour la caisse.

Dans la majorité des cas, le coût pour la caisse est déterminé en comparant ce qui suit :

- g) le coût estimatif total des services de réadaptation requis, y compris toute allocation de formation supplémentaire déterminée par la Commission;
- h) le reste des prestations auxquelles la travailleuse ou le travailleur a droit;
- i) le coût estimatif des autres plans de réadaptation professionnelle;
- j) le coût estimatif des prestations en l'absence de plan de réadaptation professionnelle.

Dans la majorité des cas, les répercussions sur la travailleuse ou le travailleur seront déterminées par une analyse de facteurs comme :

- k) la possibilité de demeurer au Yukon;
- l) les habitudes de travail (temps plein ou emploi saisonnier);
- m) le soutien additionnel potentiellement requis pour appliquer le plan;
- n) les répercussions sur la famille.

La quantification de ces facteurs peut inclure les coûts directs et indirects pour la travailleuse ou le travailleur. Toutefois, ces facteurs ne sont pas tous quantifiables; il faut faire preuve de jugement et suivre la *Loi* et la présente politique.

Les renseignements de la Classification nationale des professions et d'Emploi-Avenir, ainsi que l'information sur le marché du travail national et territorial, seront utilisés à des fins de référence.

5. Plan de réadaptation professionnelle

Suivant l'évaluation des aptitudes professionnelles, un plan de réadaptation professionnelle est préparé en vue du retour à un emploi convenable autre que celui occupé au moment de la blessure liée au travail. Le plan, qui sera préparé en consultation avec la travailleuse ou le travailleur et signé par l'équipe de gestion de cas, doit comprendre :

- a) un ou des objectifs;

- b) des mesures;
- c) des échéances et une ou des options par défaut;
- d) un plan d'action (ce qui doit être fait, par qui, quand).

Le plan sera régulièrement revu. La travailleuse ou le travailleur peut faire part de ses préoccupations concernant l'application du plan à la Commission entre les examens, par exemple le défaut des autres membres de l'équipe de gestion de cas de respecter leurs obligations prévues dans le plan. Avec l'aval de l'équipe, ce non-respect donnera lieu à une révision du plan et des échéances.

Les prestations pour perte de gains sont établies et versées conformément à la politique 3.1, Prestations pour perte de gains.

Une allocation de formation supplémentaire peut être versée à la travailleuse ou au travailleur si la Commission l'estime indiqué, et si elle est jugée nécessaire selon l'analyse du coût pour la caisse effectuée pour déterminer si la personne a droit à un plan de réadaptation professionnelle. Cette allocation ne dépassera pas la prestation pour perte de gains à court terme et ne sera versée que si la travailleuse ou le travailleur participe activement et fructueusement aux activités de son plan de réadaptation professionnelle.

La Commission peut consentir une aide financière additionnelle afin de couvrir les coûts du matériel requis pour suivre une formation ou un cours au titre du plan.

Le défaut, par la travailleuse ou le travailleur, de respecter une obligation prévue dans le plan d'action peut mener à l'interruption ou à l'annulation du plan de réadaptation professionnelle, conformément à la section « Fin des services de réadaptation professionnelle » de la présente politique, sauf si le plan est modifié avec le consentement du personnel de la Commission faisant partie de l'équipe de gestion de cas, d'après une analyse du coût pour la caisse des options restantes.

5.1 Interruption d'un plan de réadaptation professionnelle

Lorsqu'un motif légitime (ex. grossesse à haut risque ou crise cardiaque) oblige une travailleuse ou un travailleur à interrompre son plan de réadaptation professionnelle, la Commission :

- a) examinera le motif pour établir si l'interruption aura des conséquences sur le résultat attendu de la réadaptation professionnelle ou la fin de la réalisation du plan, et s'il n'y en a pas, les prestations pour perte de gains ne seront pas modifiées;
- b) analysera les circonstances de l'interruption et déterminera si la travailleuse ou le travailleur pourra reprendre le plan une fois la situation rétablie, auquel cas :
 - i. elle pourrait suspendre les prestations pour perte de gains pendant l'interruption du plan;

Réadaptation professionnelle

- ii. elle verra comment aider la travailleuse ou le travailleur à raccourcir de façon sécuritaire l'interruption (ex. inscription à un cours en ligne si la session a été interrompue et que la personne est en mesure de reprendre le plan avant la session suivante);
- c) analysera les autres options prévues à la section 3 de la présente politique, et s'il y a lieu, en appliquera une;
- d) pourra mettre fin aux services de réadaptation professionnelle conformément à la section 6 de la présente politique si les options préétablies ne sont plus valables et qu'il y a peu de chances qu'un plan de réadaptation professionnelle adéquat soit mis en place.

6. Fin des services de réadaptation professionnelle

La Commission mettra fin aux services de réadaptation professionnelle, en consultation avec l'équipe de gestion de cas, dans les situations suivantes :

- a) les objectifs de la réadaptation sont atteints, comme le démontrent le rapport de progrès, l'évaluation, les résultats d'examen et la preuve d'ordre médical, confirmant que la personne peut reprendre le travail;
- b) la travailleuse ou le travailleur ne tirera aucun profit du prolongement de la réadaptation professionnelle, selon l'équipe de gestion de cas;
- c) la travailleuse ou le travailleur ne suit pas son plan de réadaptation professionnelle ou l'a laissé tomber;
- d) la travailleuse ou le travailleur a choisi de déménager à un endroit limitant de façon importante la capacité de la Commission de poursuivre l'application du plan de réadaptation professionnelle.

6.1 Prochaines étapes

La fin du plan de réadaptation professionnelle peut déboucher sur d'autres étapes du processus d'indemnisation, notamment :

- a) l'amélioration de l'employabilité;
- b) un emploi convenable et des prestations pour perte de capacité de gain;
- c) une suspension ou une réduction de l'indemnité;
- d) un déménagement.

Historique

RE-10 – Vocational Rehabilitation (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

RE-10 – Vocational Rehabilitation (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)

RE-10 – Vocational Rehabilitation (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008 et abrogée le 1^{er} janvier 2010)

CS-11 – Rehabilitation (entrée en vigueur le 12 février 2007 et abrogée le 1^{er} juillet 2008)