

Ébauche de politiques sur le retour au travail rapide et sécuritaire : Un aperçu



Ontario

Office of the Employer Adviser

Michael Zacks,
Avocat général, BCE

Le Bureau des conseillers des employeurs

- Organisme autonome d'aide aux employeurs aux prises avec des problèmes relatifs à la CSPAAT.
- Indépendant de la CSPAAT.
- Conseille, représente et forme les employeurs.
- Équipe de 29 personnes.
- Bureaux partout en Ontario.
- www.employeradviser.ca
 - Fiches de renseignements sur des questions diverses en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail.
 - Guide à l'intention des petites entreprises.
 - Outils pratiques pour les employeurs.

Poursuite des consultations sur le retour au travail

- Six nouvelles politiques.
- La date limite de soumission des observations écrites est fixée au 15 février 2007.
- La CSPAAT met à l'essai des politiques pilotes dans certaines régions de la Province.
 - Les interventions menées dans le cadre des politiques pilotes ne sont pas passibles de pénalités.
- Les politiques sont fournies dans le site Internet de la CSPAAT
- http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/Public/fr_esrtwconsult

Concepts et définitions clés

- Le retour au travail (RT) en tant que **processus (document 19-02-02)**
 - qui démarre au moment où l'employeur apprend qu'un employé a été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;
 - qui se poursuit pendant toute la durée du rétablissement et de l'incapacité liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle;
 - qui s'adapte aux changements de situation qui surviennent.

Retour rapide au travail

- Le retour «rapide» au travail
 - Processus déclenché immédiatement ou peu après la survenue de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle
 - A lieu sitôt que le travailleur est fonctionnellement apte à reprendre une forme de travail approprié.
 - Encourage un retour actif sur le lieu de travail.
- Dans les cas où le travailleur n'a pas les capacités fonctionnelles requises pour accomplir tout type de travail que ce soit (p. ex. lorsque la période de rétablissement est longue)
 - Aucun travail offert n'est jugé approprié,
 - Les parties intéressées du lieu de travail doivent rester en communication.

Travail approprié (document 19-02-02)

- Obligation juridique
 - S'efforcer de fournir au travailleur un emploi approprié, **disponible et compatible avec ses capacités fonctionnelles** et qui si possible lui permet de retrouver le salaire qu'il percevait avant l'accident de travail
- Obligation aux termes des projets de politiques
 - Un travail approprié s'entend d'un travail offert à l'employé suite à l'accident subi, qui est sécuritaire, **productif**, compatible avec ses capacités fonctionnelles et si possible lui permet de retrouver le salaire qu'il percevait avant l'accident de travail.
- Ce projet de politique ajoute le concept de travail productif.
- Le principe de travail durable reste applicable dans le cas du travail modifié à long terme (clauses non définies).

Travail sans danger

- S'entend d'un travail qui ne présente pas de risque accru pour la santé ou la sécurité du travailleur (soit un travail non susceptible de causer de nouveau la blessure ou d'en provoquer une autre) ou de ses collègues.
- Le travail est accompli sur un lieu régi par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou par le *Code canadien du travail*.
- Le travailleur a la capacité fonctionnelle nécessaire pour se rendre en toute sécurité sur le lieu de travail proposé et en revenir.

Le déplacement, un facteur de sécurité

- La lésion ou la maladie du travailleur limite-t-elle sa capacité de se déplacer en toute sécurité?
 - Par exemple, un travailleur souffrant d'une fracture de la jambe et appuyé sur des béquilles ne pourra pas se déplacer en toute sécurité sur un sol recouvert de glace.
- Le mode de transport utilisé par le travailleur pour se rendre sur le lieu de travail proposé présente-il un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour le public?
 - Par exemple, un travailleur souffrant d'une fracture du pied droit n'est vraisemblablement pas en mesure de conduire un véhicule automobile en toute sécurité.

Travail à domicile

- La CSPAAT n'approuve que les ententes de travail à domicile *convenues par toutes les parties* et uniquement dans des circonstances bien définies.
- Cette option ne sera pas acceptée si les conditions de travail à domicile ne répondent pas aux normes du lieu de travail applicables au type d'emploi offert.
- Les ententes de travail à domicile sont considérées comme une solution à court terme envisageable jusqu'à ce que le travailleur soit physiquement en mesure de se rendre sur le lieu de travail ou jusqu'à ce que la fréquence des périodes de repos prescrites diminue.
- Les parties intéressées du lieu de travail doivent démontrer à la CSPAAT que le travail est sans danger et **productif**.

Travail productif

- S'entend d'un travail dont les tâches apportent un *avantage objectif pour l'entreprise de l'employeur*.
 - L'employeur doit associer l'emploi proposé à des retombées profitables aux produits ou aux services de l'entreprise.
- Un travail présente un avantage objectif lorsque :
 - Il entre dans les activités courantes de l'entreprise;
 - il permet au travailleur d'acquérir de nouvelles aptitudes professionnelles;
 - il génère des revenus (et réduit également les coûts liés à la CSPAAT);
 - il accroît l'efficacité ou contribue à l'essor de l'entreprise.
- Les employeurs doivent évaluer en quoi les composantes du travail modifié apporteront un avantage objectif pour leur entreprise.

Travail disponible

- S'entend d'un poste actuel sur le lieu de travail où l'accident s'est produit ou sur un lieu de travail comparable et organisé par l'employeur.
- L'employeur n'a pas à créer de poste.
- Les lieux de travail comparables répondent à des critères spécifiques.

Critères applicables au lieu de travail comparable

- Les déplacements ou les affectations sur des lieux de travail différents sont pratique courante dans l'entreprise.
- Les déplacements ou les affectations sur un lieu de travail autre que celui où s'est produit l'accident sont prévus au contrat de travail.
- Le travailleur accepte généralement des affectations dans divers secteurs géographiques.
- L'emplacement du lieu de travail a changé après la survenue de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle affectant le travailleur (par exemple, du fait du déménagement, de la fusion ou de la décentralisation de l'entreprise).
- Le lieu de travail est régi par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou par le *Code canadien du travail*.

Facteurs relatifs aux lieux de travail comparables

- L'incapacité dont il est affectée limite-t-elle l'aptitude du travailleur à se déplacer en toute sécurité?
- Le lieu de travail comparable se trouve-t-il dans un rayon de déplacement raisonnable attendu des employés?
 - Une distance raisonnable se situe à environ 50 à 60 kilomètres à l'aller et au retour de la résidence principale du travailleur.
 - *Sauf* si le travailleur parcourt dans le cadre normal de son emploi une distance de déplacement de plus de 50 à 60 kilomètres de sa résidence dans chaque sens.
- De quels moyens de transport le travailleur dispose-t-il pour se rendre sur le lieu de travail comparable?
 - Par exemple, véhicule personnel ou loué, transport en commun, covoiturage.
- Dans les cas où plusieurs emplois sont disponibles, l'employeur propose-t-il au travailleur le poste disponible sur le lieu de travail le plus proche de sa résidence principale?

Le retour au travail, une responsabilité partagée

- La CSPAAT élargit la notion de responsabilité partagée en associant au processus de retour au travail d'autres interlocuteurs au rôle important.
 - Le supérieur immédiat du travailleur
 - Un **représentant syndical** ou un **représentant autorisé du travailleur**
 - Un **représentant autorisé de l'employeur**
 - Les professionnels de la santé concernés
 - La CSPAAT
 - Les collègues de travail
- Tous les interlocuteurs doivent s'employer à assurer la réintégration du travailleur dans un poste approprié le plus comparable en termes de fonctions et de rémunération à celui qu'il occupait avant l'accident de travail.

Obligations de collaboration des parties intéressées du lieu de travail

- Les parties intéressées du lieu de travail *sont tenues de collaborer* au processus de RT en observant les mesures suivantes (énoncées à l'article 40 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*) :
 - communiquer avec le travailleur dès que possible après l'accident;
 - maintenir le contact pendant toute la durée de son rétablissement et de son incapacité;
 - tenter de lui trouver un emploi disponible sécuritaire et approprié;
 - fournir à la CSPAAT tous les renseignements pertinents concernant le retour au travail du travailleur et;
 - informer la CSPAAT de tous différends ou litiges se rapportant au retour au travail du travailleur.

Exigences en matière de communications

Travailleur

- Communiquer avec l'employeur dès que possible après l'accident de travail.
- Communiquer avec l'employeur dès que possible après avoir reçu les premiers soins médicaux.
- Répondre aux communications écrites ou téléphoniques de l'employeur «dans un délai raisonnable».
- Se rendre disponible pour communiquer avec l'employeur pendant les heures normales de travail.
- Assister aux réunions et rendez-vous convenus avec l'employeur.

Employeur

- Communiquer avec le travailleur dès que possible après l'accident de travail.
- Fournir au travailleur/à la CSPAAT la liste des personnes de l'entreprise concernées, telles :
 - le supérieur immédiat, l'infirmière de l'entreprise.
- Répondre aux communications écrites ou téléphoniques du travailleur «dans un délai raisonnable».
- Se rendre disponible pour communiquer avec le travailleur pendant les heures normales de travail.
- Assister aux réunions et rendez-vous convenus avec le travailleur.

Travail approprié et disponible

- La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* oblige les employeurs à s'efforcer de fournir au travailleur un emploi approprié, disponible et compatible avec ses capacités fonctionnelles et qui si possible lui permet de retrouver le salaire qu'il percevait qu'avant l'accident.
- Le travailleur a l'obligation, s'il lui est prescrit ou demandé de le faire, *d'aider l'employeur* à déterminer un emploi approprié disponible et compatible avec ses capacités fonctionnelles.

Ordre de priorité du retour au travail

1. Reprise de l'emploi occupé avant l'accident (mêmes responsabilités et objectifs d'ensemble).
2. Reprise de l'emploi occupé avant l'accident avec des accommodements.
3. Travail comparable en nature et en salaire à l'emploi occupé avant l'accident (avec des accommodements, le cas échéant).
4. Autre emploi (avec des accommodements, le cas échéant).

Facilitation du retour au travail

- La politique reconnaît le bien-fondé des *tâches combinées* proposées par l'employeur.
- La notion de «travail» englobe l'association de tâches et de fonctions qui, combinées, constituent un emploi temporaire ou permanent et couvre également les programmes de formation accélérée débouchant sur un poste chez l'employeur du travailleur accidenté (document 19-02-02).

Accommodements

- Les employeurs ont l'obligation d'adapter le travail ou le lieu de travail en vue de réintégrer le travailleur accidenté au travail
 - Obligations de réemploi en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*,
 - *Code des droits de la personne de l'Ontario* ou *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Les règlements de la CSPAAT ne prévoient pas d'obligation statutaire particulière en matière du devoir d'adapter requis pour le retour au travail rapide et sécuritaire.

Attentes de la CSPAAT en matière d'accommodements

- La CSPAAT s'attend à ce que les employeurs, les syndicats et les travailleurs se conforment à la législation et aux politiques relatives aux droits de la personne.
 - En l'absence d'obligation de réemploi, faire des efforts raisonnables pour adapter le travail ou le lieu de travail à l'incapacité ou à l'invalidité préexistante et liée au travail du travailleur;
 - En présence d'**obligation de réemploi**, prendre des mesures propres à adapter le travail ou le lieu de travail aux capacités du travailleur sans causer de préjudice injustifié à l'employeur.
- En l'absence d'obligation de réemploi, si des modifications du lieu de travail ou l'installation d'appareils et d'accessoires fonctionnels s'avèrent susceptibles de permettre la réintégration du travailleur dans un emploi approprié, la CSPAAT peut aider les **employeurs qui en ont besoin** à financer ces accommodements (document 19-02-03).

Activités exigées du *travailleur* en matière de RT

- Fournir à l'employeur les renseignements demandés sur ses capacités fonctionnelles.
- Déterminer les possibilités d'emploi qui lui semblent compatibles avec ses capacités fonctionnelles.
- Se rendre sur le lieu de travail et essayer de s'acquitter des tâches estimées sécuritaires par les deux parties.
- Discuter du type d'accommodements appropriés à apporter au lieu de travail ou à l'emploi disponible.
- Informer son supérieur immédiat de toutes difficultés survenant au cours du processus de RT.

Activités exigées de l'*employeur* en matière de RT ...

- Offrir un travail approprié disponible dans l'entreprise (les raisons de ne pas le faire doivent être légitimes) – ce qui sous-entend l'établissement d'une offre écrite.
- En l'absence d'obligation de réemploi, l'employeur doit **faire des efforts raisonnables pour adapter le travail ou le lieu de travail à l'incapacité ou à l'invalidité préexistante et liée au travail du travailleur.**
- Présenter une offre de travail claire et précise spécifiant :
 - le type de travail proposé;
 - la nature du travail (*tâches/fonctions précises du poste*);
 - les heures de travail;
 - le salaire correspondant au poste;
 - l'emplacement du lieu de travail.

... Activités exigées de l'*employeur* en matière de RT

- Discuter du *type* d'adaptions appropriées du lieu de travail ou de l'emploi disponible et des accommodements que l'employeur est en mesure d'offrir.
- Discuter des *postes* appropriés disponibles dans l'entreprise.
- *Suivre* les progrès du travailleur pendant le processus de retour au travail.
- Les parties intéressées du lieu de travail essaient de façon continue de déterminer et d'assurer un emploi approprié le plus comparable en nature et en salaire à celui occupé par le travailleur avant son accident.
 - Un emploi jugé approprié au moment du retour au travail peut ne pas être l'emploi le plus comparable quelques semaines plus tard.
 - Un emploi inapproprié au moment du retour au travail (p. ex. celui occupé avant l'accident) peut devenir approprié au fur et à mesure que le travailleur retrouve ses capacités fonctionnelles.

Plan écrit de retour au travail

- Les parties sont encouragées à établir et à appliquer un plan écrit de retour au travail qui facilitera le suivi du processus de retour au travail.
 - Dans les cas où le processus de RT présente des probabilités de fréquents changements.
 - Dans les cas où l'entreprise est dotée d'un programme de retour progressif au travail.
- Le plan écrit de retour au travail devrait prévoir des dates d'examen formelle à intervalles réguliers où tous les interlocuteurs pourront :
 - discuter des progrès du travailleur;
 - gérer les changements résultant des nouveaux renseignements concernant l'évolution des capacités fonctionnelles du travailleur;
 - déterminer les obstacles et les solutions susceptibles d'y remédier;
 - procéder à des adaptations/accommodements du travail ou du lieu de travail;
 - modifier le plan en fonction des circonstances.

Communications exigées de la CSPAAT de la part du *travailleur*

- L'informer de toute difficulté ou de tout différend concernant sa collaboration avec l'employeur.
- L'informer des offres de travail approprié proposées et lui fournir les précisions demandées le cas échéant .
- Lui fournir, à sa demande, les renseignements pertinents et/ou des copies des échanges consignés par écrit.
- L'informer de toute augmentation/diminution des heures de travail et/ou du salaire.
- L'informer de toute modification importante de sa condition physique (amélioration ou détérioration).
- Répondre aux communications écrites ou téléphoniques de la CSPAAT dans un délai raisonnable.
- Communiquer avec la CSPAAT pendant les heures normales de travail.

Communications exigées de la CSPAAT de la part de l'employeur ...

- Lui fournir la liste des personnes-ressources de l'entreprise associées au retour au travail du travailleur, telles :
 - le supérieur immédiat, l'infirmière de l'entreprise, etc.
- L'informer de toute difficulté ou de tout différend concernant la collaboration avec le travailleur dans le processus de retour au travail.
- L'informer des offres de travail appropriées proposées au travailleur.
 - Lui fournir les précisions demandées le cas échéant.
- Lui fournir, à sa demande, les renseignements pertinents et/ou des copies des échanges consignés par écrit tels :
 - des transcriptions de négociations, des plans de retour au travail, la description écrite de l'emploi offert.

... Communications exigées de la CSPAAT de la part de l'*employeur*

- L'informer de toute augmentation/diminution des heures de travail et/ou du salaire.
- L'informer de toute modification importante de la condition physique du travailleur (amélioration ou détérioration).
- Répondre aux communications écrites ou téléphoniques de la CSPAAT dans un délai raisonnable et se rendre disponible pour communiquer avec la Commission pendant les heures normales de travail.

Travail *durable*

- Pour être approprié à long terme, le travail modifié doit être un travail durable.
- Si le travailleur présente un état d'incapacité permanente (actuelle ou susceptible de le devenir)
 - Son état physique est stable.
 - Il ne peut réintégrer l'emploi occupé avant son accident.
 - Il peut réintégrer l'emploi occupé avant son accident, mais uniquement avec des accommodements.
- Les parties et la CSPAAT déterminent si le travail actuel est un travail durable
 - en examinant dans quelle mesure il rapportera sur le long terme au travailleur le niveau de salaire qu'il percevait avant l'accident de travail.
- Généralement, en tenant compte de toutes les circonstances, à moins d'être durable, l'emploi occupé après l'accident n'offrira pas les retombées les plus optimales escomptées par le retour au travail.

Travail *non durable*

- Des accommodements importants du travail ou du lieu de travail ont été effectués.
- Le taux de rémunération est notablement supérieur aux salaires versés par l'employeur pour des emplois similaires.
- Le niveau de productivité demandé au travailleur est notablement inférieur au rendement normalement attendu.
- Le poste a été créé spécialement pour le travailleur.
- Si l'emploi n'est plus disponible, le travailleur aura des difficultés à retrouver un emploi sur le marché conventionnel du travail dans des conditions similaires d'incapacités cliniques ou d'accommodements requis.
- La CSPAAT envisagera dans ces cas de procéder à une évaluation de la réintégration au marché du travail (RMT).

Rôle de la CSPAAAT dans le retour au travail

- Informer et sensibiliser les lieux de travail et les parties intéressées du lieu de travail sur les points ci-après
 - Leurs rôles et responsabilités dans le processus de retour au travail.
 - Leurs obligations de collaboration en matière de retour au travail ou de réemploi (le cas échéant).
 - Les sanctions auxquelles ils s'exposent (pénalités) faute de remplir leurs obligations juridiques.
 - Les bonnes pratiques pertinentes et les ressources disponibles en matière de retour au travail.

Démarche axée sur la gestion de cas

- Processus de concertation
 - La CSPAAT évalue, planifie, met en œuvre, coordonne et surveille les prestations et les services.
 - La CSPAAT collabore avec le travailleur, l'employeur et les professionnels de la santé concernés.
- Cette démarche laisse entendre que la CSPAAT s'intéressera nettement davantage au processus de RT en vue de trouver un débouché optimal pour le travailleur.
- Elle garantira du respect des obligations de collaboration (document 19-02-06).

Petites entreprises

- Reconnaissance du fait que les petites entreprises auront besoin d'être davantage soutenues.
- Les petites entreprises auront vraisemblablement besoin d'une aide et d'une participation plus soutenues de la CSPAAT pour atteindre leurs objectifs de retour au travail du travailleur.
- La CSPAAT est à l'écoute des besoins des petites entreprises pendant le processus de retour au travail.
- Toutefois, les petites entreprises font l'objet des mêmes obligations et pénalités que les autres : ces dispositions ne précisent pas par quels moyens la Commission se montrera plus sensible à leurs besoins.

Règlement des différends

- Les travailleurs sont encouragés à essayer d'exercer l'emploi offert.
- Si le travailleur juge que l'emploi n'est pas approprié, il devrait soutenir les efforts de l'employeur en essayant de s'acquitter des fonctions appropriées et sécuritaires rattachées à l'emploi (document 19-02-05).
- Si l'emploi (ou des composantes du poste) n'est pas approprié, le travailleur en informe l'employeur *et lui en expose les raisons (2/4)*.
- Les parties discutent de la question et s'attachent à trouver d'autres accommodements.
- Si les parties ne s'entendent pas, elles en informent la CSPAAT et lui fournissent les renseignements pertinents.

Rôle de la CSPAAAT dans les cas de différends

- Examiner l'offre de travail approprié avec les parties.
- Déterminer si les parties disposent de l'information pertinente.
- Envisager une évaluation ergonomique susceptible de fournir d'autres renseignements pertinents nécessaires au règlement du différend.
- Envisager le recours à la médiation.

Médiation

- Prépondérance marquée de la médiation en matière de retour au travail.
- Option de recours employée lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le retour au travail.
- La participation est volontaire (c.-à-d. consentie par le travailleur et par l'employeur).
- Si les parties n'acceptent pas ce recours ou si la médiation ne débouche pas sur une entente, la CSPAAT statuera sur le différend dans les 60 jours suivants (document 19-02-03).

Lorsque le travail est jugé «approprié»

- Si la CSPAAT détermine que l'emploi offert est approprié et juge que le travailleur est apte à de remplir cet emploi approprié et à percevoir le salaire afférent à ce poste, la CSPAAT :
 - informe verbalement les deux parties de sa décision;
 - **rajuste les prestations pour pertes de gains du travailleur;**
 - confirme sa décision par écrit.
- Le rajustement des prestations pour perte de gains du travailleur entre généralement en vigueur à la date fixée de retour au travail.
- Lorsque la date du rajustement est arrêtée, la perte de gains du travailleur est rajustée en déduisant les revenus du salaire associé au travail approprié des revenus touchés avant l'accident et ce, que le travailleur ait accepté ou non l'offre d'emploi approprié (document 19-02-05).

Rajustement des prestations pour perte de gains

- Tant que les parties intéressées du lieu de travail collaborent dans tous les autres aspects de leur processus de retour au travail rapide et sécuritaire, le rajustement des prestations consécutif au refus d'un travail approprié est décidé aux termes de la politique en matière de différends (document 19-02-05) et non aux termes de la politique en matière de pénalités.
- Dans les cas d'absence de collaboration du travailleur, les prestations pour perte de gains sont rajustées aux termes de la politique en matière de pénalités (document 19-02-06).
- Bien que ses prestations pour perte de gains soient réduites, le travailleur n'est pas pénalisé pour absence de collaboration.

Processus de pénalités pour absence de collaboration

- Lorsque la CSPAAT prévoit arrêter une décision d'absence de collaboration, elle informe d'abord verbalement la partie intéressée du lieu de travail :
 - des raisons pour lesquelles l'instance décisionnaire prévoit arrêter une décision d'absence de collaboration;
 - des comportements et des activités que la partie intéressée du lieu de travail doit modifier;
 - des sanctions encourues advenant que la partie intéressée du lieu de travail ne modifie pas ces comportements ou activités;
 - de toutes raisons légitimes que la partie intéressée du lieu de travail est en droit d'avancer pour justifier son absence de collaboration au processus de retour au travail.
- La CSPAAT confirme la conclusion de la discussion par écrit.

Absence légitime de collaboration du *travailleur*

- Les dispositions d'une convention collective.
- Des motifs personnels justifiés, tel un décès dans la famille.
- La survenue imprévue de maladies ou d'accidents.
- Les prestations pour perte de gains restent susceptibles de rajustement dans les cas où l'employeur a offert un travail approprié et que la perte de gains subséquente n'est pas uniquement due à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle.

Absence légitime de collaboration de l'*employeur*

- Les dispositions d'une convention collective
- Fermeture de l'entreprise pendant l'été ou les jours fériés
- Mises à pied générales, grèves ou lock-out
- Restructuration de l'entreprise
- Difficultés financières

Pénalité pour absence de collaboration

- Il est peu probable qu'un acte ou un comportement particulier suffise à conclure à une absence de collaboration.
- Généralement, la CSPAAT examine le *type* d'actions et de comportements caractéristique de la partie intéressée du lieu de travail.
- Pour qu'une pénalité pour absence de collaboration soit imposée, la CSPAAT doit être convaincue, selon toute probabilité, que la partie intéressée du lieu de travail :
 - avait connaissance de son obligation en matière de retour au travail,
 - avait la capacité de s'en acquitter (à savoir qu'elle n'avait aucun motif légitime justifiant ce manquement),
 - ne s'est pas acquittée de son obligation.

Notification écrite d'absence de collaboration

- La pénalité pour absence de collaboration est appliquée à partir de la date d'entrée en vigueur de la notification *écrite* (document 19-02-06).
- La notification écrite entre en vigueur cinq «jours ouvrables de la CSPAAT» après la date indiquée dans ladite notification :
 - les «jours ouvrables de la CSPAAT» sont du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et des congés déclarés.

Pénalités applicables au travailleur

- La CSPAAT réduit les prestations pour perte de gains du travailleur de 50 % :
 - à partir de la date d'entrée en vigueur de la notification écrite;
 - jusqu'à la fin du **dixième jour ouvrable** suivant cette date;
 - jusqu'au moment où le travailleur recommence à collaborer, le premier des cas prévalant.
- Si l'absence de collaboration se poursuit au-delà du dixième jour ouvrable suivant la date d'entrée en vigueur de la notification écrite, la CSPAAT suspend les prestations pour perte de gains du travailleur.

Pénalités applicables à l'employeur

- Pénalité initiale de 50 % du coût des prestations pour pertes de gains
 - À partir de la date d'entrée en vigueur de la notification écrite.
 - Jusqu'à la fin du **dixième jour ouvrable** suivant cette date.
 - Jusqu'au moment où l'employeur recommence à collaborer, le premier des cas prévalant.
- Si l'absence de collaboration se poursuit au-delà du dixième jour, la CSPAAT imposera une pénalité de :
 - 100 % du coût des prestations pour perte de gains, **plus**
 - 100 % du coût des services de réintégration sur le marché du travail.
- Le montant intégral de la pénalité est imposé jusqu'au moment où :
 - l'employeur recommence à collaborer;
 - les services de réintégration sur le marché du travail ont été fournis sans présenter de perte de gains possible;
 - jusqu'à 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la notification écrite, le premier des cas prévalant.

Tableau des pénalités

La pénalité est appliquée 5 jours après la date indiquée dans la notification écrite.	Pénalité initiale applicable aux dix premiers jours de manquement	Pénalité continue applicable à partir du onzième jour de manquement et jusqu'à 12 mois
Travailleur	50 % du coût des prestations pour perte de gains	100 % du coût des prestations pour perte de gains
Employeur	50 % du coût des prestations pour perte de gains	100 % du coût des prestations pour perte de gains + 100 % du coût des services de réintégration sur le marché du travail

Pénalités rétroactives

- La CSPAAT s'attend à ce que les parties commencent à collaborer à partir de la date de l'accident ou de la déclaration de maladie.
- Si, à défaut de collaboration, la CSPAAT détermine que :
 - la partie intéressée du milieu de travail avait connaissance de son obligation de collaborer et la capacité de s'en acquitter;
 - n'avait aucun motif légitime justifiant l'inobservation de ses obligations de collaboration en matière de retour au travail;
 - ne s'est pas acquittée de ses obligations de collaboration en matière de retour au travail;
- la CSPAAT peut conclure rétroactivement à une absence de collaboration.
- La période rétroactive de manquement ne serait passible que de 50 % de pénalité.
- La CSPAAT a-t-elle le pouvoir d'imposer une pénalité avant l'arrêt d'un jugement la justifiant?

Pénalité intégrale

- L'employeur se voit appliquer une notification subséquente de manquement à ses obligations dans le cadre de la même réclamation.
- La CSPAAT impose dès le début une pénalité de 100 % (5/7 du document 19-02-06).

Obligations concomitantes de l'employeur

- Certains employeurs ont à la fois des obligations en matière de retour au travail et en matière de réemploi.
 - L'obligation de collaborer au processus de retour au travail débute à la date de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle.
 - L'obligation de réemploi débute à partir du moment où le travailleur est médicalement apte à s'acquitter des fonctions essentielles rattachées à l'emploi qu'il occupait avant l'accident ou à un emploi approprié.
- Si l'employeur manque à ces deux obligations et que les manquements se rapportent à différents actes ou inobservations, la CSPAAT peut imposer des pénalités sur les deux catégories d'obligations.

Double pénalité (exemple)

- L'employeur qui ne maintient pas le contact avec le travailleur accidenté après la survenue de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle est passible d'une pénalité pour absence de collaboration.
- Lorsque le travailleur devient apte à s'acquitter des fonctions essentielles rattachées à l'emploi qu'il occupait avant son accident et que l'employeur ne lui offre pas de reprendre le même emploi ou d'intégrer un autre poste comparable en nature et en salaire à celui qu'il occupait avant son accident, la CSPAAT peut également lui imposer une pénalité pour inobservation de son obligation de réemploi.

Même acte de manquement – une seule pénalité

- Si l'employeur manque à ses deux obligations et que chacun de ces manquements se rapportent au *même* acte ou à la *même* inobservation.
 - Par exemple, ne pas offrir un travail approprié disponible dans l'entreprise
- la CSPAAT n'imposera qu'une seule pénalité.
- La CSPAAT choisit d'imposer la pénalité la plus susceptible d'offrir le meilleur débouché de retour au travail pour le travailleur accidenté.
- La CSPAAT prend en compte :
 - la durée restante de l'obligation de réemploi;
 - les gains moyens nets du travailleur avant son accident.

Politique en matière de droits de la personne (document 19-02-07)

- Énoncé clair à l'effet que si la CSPAAT n'a pas le pouvoir de faire exécuter les statuts ou les politiques provinciales et du gouvernement fédéral en matière de droits de la personne, la CSPAAT encourage le respect de ces obligations dans toute la mesure du possible.
- Les employeurs qui n'ont pas d'obligation de réemploi et ne fournissent pas d'accommodement du lieu de travail ne devraient pas être passibles de pénalités.

Accommodements relatifs au retour au travail

- Forte prépondérance de l'obligation de toutes les parties de se conformer aux dispositions du *Code*.
- Les dispositions qui suivent concernent l'obligation des syndicats (document 19-02-07)
 - Dans les lieux de travail syndiqués, les employeurs et les syndicats peuvent avoir à adapter ou à modifier l'application de la convention collective si cette mesure s'avère nécessaire pour répondre à une demande légitime d'accommodement des conditions de travail.
 - Les accommodements doivent aussi prendre en compte l'ancienneté du travailleur et les postes disponibles dans d'autres sections syndicales du même lieu de travail.
- Les employeurs qui n'observent pas les obligations prévues au *Code* s'exposent à des plaintes relevant des droits de la personne.
- En l'absence d'obligation de réemploi, la CSPAAT attend des employeurs qu'ils fassent des efforts raisonnables pour adapter le travail ou le lieu de travail à l'incapacité ou à l'invalidité préexistante (même si elle ne se rapporte pas à l'emploi) et liée à l'emploi du travailleur.
- Le manquement à cette attente sera-t-il passible de pénalité pour absence de collaboration?

Incapacité consécutive à un accident non lié au travail

- Dans le cadre du **processus de RT**, l'employeur doit tenir compte de **toute incapacité ou invalidité consécutive à un accident non lié au travail** dont le travailleur est affecté (4/8 du document 19-02-07).
- La CSPAAT pourra contribuer aux accommodements si ces mesures permettent au travailleur de retrouver un poste dans l'entreprise qui l'employait ou d'achever les activités menées en vue de sa réintégration sur le marché du travail.
- La perte de gains associée à un accident de travail est calculée uniquement en fonction des limitations ou des capacités fonctionnelles préexistantes et liées au travail du travailleur.

Conseils pratiques en matière de RT rapide et sans danger ...

- Élaborer/réviser les descriptions de poste (tâches avant l'accident et tâches modifiées).
- Préparer des analyses des exigences physiques des divers postes.
- Dresser la liste des ressources en matière d'accommodements (voir la brochure sur les ressources).
- Prévoir le lieu où se fera le travail modifié, c.-à-d. un lieu régi par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou le *Code canadien du travail*.
- Tenir compte de la capacité fonctionnelle du travailleur de se déplacer en toute sécurité.
- Revoir les postes de travail modifiés.
- Recenser les postes disponibles dans d'autres emplacements dans les limites des directives.
- S'assurer que le plan de retour au travail est souple et pour cela, revoir l'ordre de priorité du retour au travail à partir des nouveaux renseignements concernant l'évolution des capacités fonctionnelles du travailleur.

... Conseils pratiques en matière de RT rapide et sans danger

- Déterminer en quoi les postes apportent une valeur ajoutée aux biens et aux services produits.
 - En quoi chaque composante ajoute-t-elle de la valeur?
 - Si ces tâches n'étaient pas exécutées, cela pourrait-il nuire à l'entreprise?
 - Avez-vous déjà engagé quelqu'un pour accomplir ces fonctions, p. ex. un travail de bureau ou de classement ou un travail administratif, dans le passé?
- Vérifier qu'il existe un processus ou une personne en poste pour assurer la réalisation des activités exigées, c'est-à-dire établir et maintenir le contact avec le travailleur, fournir les renseignements pertinents à la CSPAAT, entre autres.
- Élaborer un modèle ou une liste de vérification pour s'assurer que la CSPAAT obtienne tous les renseignements requis.
- Consigner par écrit toutes les activités et particulièrement tous les contacts pris et toutes les conversations échangées avec le travailleur et le personnel de la CSPAAT.

... Conseils pratiques en matière de RT rapide et sans danger

- Favoriser une entente mutuelle.
- S'assurer que l'offre d'emploi suit l'ordre de priorité du retour au travail.
- Pouvoir répondre aux demandes de justification ci-après.
 - Pourquoi l'employeur ne peut-il apporter les accommodements qui permettraient au travailleur de réintégrer le poste occupé avant l'accident?
 - Pourquoi l'employeur ne peut-il offrir au travailleur un emploi comparable?
- Élaborer ou mettre à jour un programme de retour au travail et s'y conformer.
- Revoir le document *Retour au travail – Guide d'auto-évaluation pour les lieux de travail de l'Ontario*, élaboré par la CSPAAT (www.wsib.on.ca).

... Conseils pratiques en matière de RT rapide et sans danger


- S'assurer que les travailleurs connaissent leurs responsabilités en matière de retour au travail.
- Préparer à l'intention des travailleurs une trousse d'information sur les procédures à appliquer suite à un accident de travail.
- Comprendre vos obligations en matière de droits de la personne énoncées dans les *Politiques et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* de la Commission ontarienne des droits de la personne, fournis à l'adresse <http://www.ohrc.on.ca/french/publications/disability-policy.pdf> et former les membres du personnel concernés à cet égard.

*Ressources sur les questions relatives au retour au travail, à l'accommodement
du travail et à l'incapacité*

Politiques et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement de la Commission ontarienne des droits de la personne	www.ohrc.on.ca/french/publications
Ressources en matière de retour au travail (CSPAAT)	www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/public/EmployersESRW
Institut de recherche sur le travail et la santé	www.iwh.on.ca
L'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail (L'INRGIT)	www.nidmar.ca
«Troubles musculo-squelettiques : Guide et outils pour le retour au travail»	www.santepub-mtl.qc.ca/omrt/tools.html
Ressources humaines et Développement social Canada (fusion des ministères Développement social Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada)	www.sdc.gc.ca
«Réseau handicap» : liens vers les sites de programmes et services aux personnes handicapées	www.disabilityweblinks.ca
Enablelink	www.enablelink.org
« Mettre le cap sur le monde»	www.equalopportunity.on.ca
Réseau d'accommodement	http://janweb.icdi.wvu.edu
En route vers l'égalité des chances pour les employés handicapés	www.equalopportunity.on.ca
Typing Injury FAQ (FAQ sur les lésions dues au travail de secrétariat)	www.tifaq.com
CTS (Carpal Tunnel Syndrome) Place (site sur le syndrome du canal carpien)	www.ctsplace.com
Computer Related Repetitive Strain Injury (site sur les micro-traumatismes répétés dus au travail sur ordinateur)	http://eeshop.unl.edu/rsi.html

*Sites de commissions d'indemnisation des travailleurs canadiens victimes
d'accidents du travail et de maladies professionnelles*

Association des commissions des accidents du travail du Canada	www.awcbc.org
British Columbia Workers' Compensation Board	www.worksafebc.com
Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec	www.csst.qc.ca
Manitoba Workers' Compensation Board	www.wcb.mb.ca
La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick	www.whscc.nb.ca
Nova Scotia Workers' Compensation Board	www.wcb.ns.ca
Saskatchewan Workers' Compensation Board	www.wcbsask.com
Workers' Compensation Board of Alberta	www.wcb.ab.ca
Commission des accidents du travail des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut	www.wcb.nt.ca
Workers' Compensation Board of Prince Edward Island	www.wcb.pe.ca
Workplace Health, Safety & Compensation Commission of Newfoundland and Labrador	www.whscc.nf.ca
Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT), Ontario	www.wsib.on.ca
Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon	www.wcb.yk.ca



Ébauche de politiques
sur le retour au travail
rapide et sécuritaire :
Un aperçu

DES QUESTIONS?