



Guide de l'employeur sur le

RETOUR AU TRAVAIL



WSCC Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

wsc.nt.ca 1.800.661.0792

wsc.nu.ca 1.877.404.4407

Coordonnées :

Bureau de la CSTIT à Yellowknife

5^e étage, Tour Centre Square
C.P. 8888
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3

Tél. : 867-920-3888
Sans frais : 1-800-661-0792
Télec. : 867-873-4596
Télec. sans frais : 1-866-277-3677

wsc.nt.ca

Bureau de la CSTIT à Iqaluit

2^e étage, Édifice Qamutiq
C.P. 669
Iqaluit (NU) X0A 0H0

Tél. : 867-979-8500
Sans frais : 1-877-404-4407
Télec. : 867-979-8501
Télec. sans frais : 1-866-979-8501

wsc.nu.ca

Ligne de signalement des incidents 24 h/24

1-800-661-0792



WSCCNTNU

Que contient le guide?

PARTIE 1 – INTRODUCTION AU RETOUR AU TRAVAIL

Quels sont les avantages du RAT?	1
Qu'est-ce qu'une procédure de RAT de base?	2
Qu'est-ce qu'un programme de RAT?	4

PARTIE 2 – ÉLABORATION D'UN PLAN DE RAT

Que doit comprendre le plan de RAT?	5
1. Nommer un coordonnateur ou comité de RAT	5
2. Créer une politique de RAT	6
3. Créer vos procédures de RAT	7
4. Attribuer les rôles et responsabilités	12
5. Donner de l'information sur le RAT	15
6. Examiner et évaluer le programme de RAT	16

PARTIE 3 – COMMENT MET-ON EN OEUVRE UN PROGRAMME DE RAT?

Soyez préparés	17
Faites le suivi des communications	18
Identifier les tâches modifiées convenables	19
Collaborez pour créer le plan de RAT du travailleur	22
Remettre le plan de RAT du travailleur à la CSTIT	23
Suivi du plan de RAT du travailleur	24

PARTIE 4 – RESSOURCES, EXEMPLES ET MODÈLES

Questions souvent posées sur le RAT	25
Définitions	28
Exemples et modèles	30

PARTIE 1

Introduction au retour au travail

Le retour au travail (RAT) est le processus réalisé lorsqu'un travailleur subit une blessure ou une maladie, dans le but de l'aider à retourner au travail sans risque, dès que possible sur le plan médical. Le processus peut se dérouler en même temps qu'un traitement médical et de réadaptation afin d'améliorer sa récupération sur le plan général.

Quels sont les avantages du RAT?

Le RAT tôt et sécuritaire présente nombre d'avantages tant pour les employeurs que les travailleurs :

Avantages pour l'employeur :

- Respect des exigences prévues par la loi, y compris le devoir d'adaptation en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*;
- Conservation des travailleurs expérimentés, compétents et avertis;
- Diminution du risque d'accidents semblables en identifiant et contrôlant les dangers;
- Hausse du moral des travailleurs et relations améliorées;
- Démonstration de la valeur des travailleurs aux yeux de l'entreprise;
- Constance sur le plan du traitement des travailleurs accidentés;
- Baisse de l'absence du travail, ce qui entraîne une réduction des réclamations avec perte de temps;
- Réduction des coûts d'embauchage et de formation;
- Amélioration de la culture de santé et de sécurité;
- Accroissement de l'image de marque.

Le saviez-vous?

Les travailleurs qui s'absentent pendant six mois en raison d'un accident n'ont que 50 % de chance de retourner à plein temps à leur emploi d'avant l'accident.

Avantages pour les travailleurs :

- Amélioration de la récupération et de la réadaptation, ainsi que prévention de l'invalidité;
- Maintien des avantages financiers (pension, assurance-emploi, assurance médicale et dentaire, avantages de vacances);
- Hausse du moral des travailleurs;
- Protection de l'employabilité des travailleurs;
- Maintien de la forme physique et de la santé cardiovasculaire.

Qu'est-ce qu'une procédure de RAT de base?

1. Obtention de premiers soins ou de soins médicaux :

- Prodiguier des premiers soins ou des soins médicaux.
- Au besoin, transporter le travailleur au centre médical le plus près.
- Au centre médical, le fournisseur de soins de santé remplira un *Premier rapport médical*, y compris la section *Capacités fonctionnelles*. Demander au travailleur une copie des renseignements sur ses capacités fonctionnelles. Si le travailleur n'est pas en mesure de les fournir, contacter la CSTIT.

2. Signalement de la blessure :

- Remplir le *Rapport d'incident de l'employeur* et le soumettre à la CSTIT (dans un délai de trois jours). Fournir une copie au travailleur.
- Rappeler au travailleur de remplir le *Rapport de blessure du travailleur* et de le soumettre à la CSTIT.

3. Communication et collaboration :

- Communiquer avec le travailleur le plus rapidement possible après la blessure et garder le contact pendant sa récupération.
- Communiquer avec la CSTIT de façon périodique pour la tenir informée de la progression du travailleur et des options de travail convenable.

4. Identification du travail convenable et création du plan de RAT du travailleur :

- Parler des capacités fonctionnelles et du pronostic de rétablissement avec le travailleur et la CSTIT afin d'identifier le travail convenable.
- Documenter le travail convenable identifié dans un plan de RAT personnalisé pour le travailleur. Le travailleur et l'employeur doivent signer le plan de RAT et le soumettre à la CSTIT.

5. Mise en œuvre et suivi du plan de RAT du travailleur :

- Le travailleur retourne au travail.
- Consulter le travailleur pour suivre et évaluer son plan de RAT.
- Informer la CSTIT toutes les deux semaines.
- Communiquer les progressions ou préoccupations à la CSTIT.

6. Retour au travail réussi :

- Le travailleur est complètement rétabli et retourne à son emploi d'avant l'accident; ou
- Le travailleur atteint un rétablissement maximal et nécessite une adaptation permanente.

7. Évaluation du RAT :

- Pour améliorer les processus internes des situations de RAT à venir, déterminer ce qui s'est bien et moins bien passé.

Qu'est-ce qu'un programme de RAT?

Le programme de RAT aide les travailleurs blessés à retourner à un travail convenable dès que possible sur le plan médical. Il permet de documenter l'engagement de l'employeur, les mesures à prendre lorsqu'un travailleur est blessé, les rôles et responsabilités, ainsi que la manière de créer et de mettre en place des plans de RAT personnalisés.

Un plan de RAT personnalisé aborde les besoins particuliers du travailleur accidenté. Il prend en considération les limitations fonctionnelles, la réadaptation et le traitement, les compétences et les aptitudes du travailleur, ainsi que le travail convenable disponible.

Le saviez-vous?

Un accident ne se traduit pas toujours par une absence du travail. Un programme de RAT efficace cherche à aider les travailleurs à retourner au travail sans risque, dès que possible sur le plan médical.

PARTIE 2

Élaboration d'un plan de RAT

Que doit comprendre le plan de RAT?

Un programme de RAT officialisé comprend des procédures et documents justificatifs sur mesure pour votre entreprise.

Pour faire un programme de RAT, vous devez :

1. nommer un coordonnateur ou comité de RAT;
2. créer une politique de RAT;
3. créer vos procédures de RAT;
4. attribuer les rôles et responsabilités;
5. donner de l'information sur le RAT;
6. procéder à un examen et à une évaluation.

1. Nommer un coordonnateur ou comité de RAT

Attribuer la responsabilité vis-à-vis de votre programme de RAT. Selon la taille et la structure de l'entreprise, choisir un coordonnateur ou créer un comité.

Pour un comité, il faut inclure :

- les cadres;
- les travailleurs;
- les représentants syndicaux (le cas échéant).

Le coordonnateur ou le comité administre le programme de RAT.

Ses responsabilités peuvent comprendre :

- la création et la mise en œuvre des politiques et procédures du programme de RAT;
- la cueillette et le maintien des documents pertinents au RAT;
- l'évaluation du programme de RAT;
- la mise en place des changements au programme de RAT et la communication avec le personnel;

- l'action en tant que médiateur pour régler les différends découlant du RAT;
- l'aide à la création de plans de RAT individualisés;
- l'identification des nouvelles tendances sur le plan des incidents et blessures, et la collaboration avec le personnel de sécurité pour réduire les risques;
- l'élaboration et le maintien de listes de tâches convenables.

Un coordonnateur ou membre du comité de RAT peut aider le travailleur lors de son rétablissement en expliquant le processus et en fournissant de l'information sur les ressources externes telles qu'un programme d'aide aux employés (PAE).

2. Créer une politique de RAT


Inclure une politique de RAT afin d'indiquer les objectifs et cibles de l'entreprise. Cette politique jette les fondations du programme de RAT. Posséder une politique démontre l'engagement de l'employeur à prendre soin des travailleurs accidentés. **Voir l'exemple de modèle de politique à la fin du document.**

Une politique doit être claire, facile à comprendre, et doit répondre à quatre questions :

- **Qu'est-ce que** l'entreprise tente d'accomplir?
- **Pourquoi** tente-t-elle de l'accomplir?
- **Comment** procédera-t-elle pour y parvenir?
- **Qui** sera concerné?

En tant qu'employeur, vous devez :

- veiller à ce que le responsable le plus haut placé de l'entreprise signe la politique;
- examiner la politique et les procédures tous les ans;
- rendre la politique accessible à l'ensemble des travailleurs en l'affichant dans le lieu de travail.

 **Clé du succès** : obtenir l'engagement et l'appui de tous les échelons hiérarchiques.

Conseil

N'oubliez pas d'afficher ce qui suit à des endroits bien visibles à la grandeur du milieu de travail :

- Copie actuelle de la politique et des procédures de RAT
- Coordonnées du coordonnateur ou du comité de RAT

3. Créer vos procédures de RAT

Pour assurer leur efficacité, les procédures de RAT doivent être propres aux besoins uniques de votre entreprise. Vous devez les communiquer à tous les travailleurs avant qu'un accident se produise pour une mise en œuvre rapide afin d'aider le travailleur à retourner au travail sans risque, dès que possible sur le plan médical.

Le tableau ci-dessous vous aide à commencer à rédiger vos propres procédures. N'oubliez pas, pour chaque étape il faut préciser les questions **Qui**, **Quand** et **Comment** et les consigner dans vos procédures.


EXEMPLE DE SOUS-TITRE	EXEMPLE DE PROCÉDURE DE BASE :	PRÉCISER :
1. Obtenir des soins médicaux	Le travailleur obtient les premiers soins d'un secouriste ou des soins médicaux d'un infirmier sur place ou d'un fournisseur de soins de santé.	<ul style="list-style-type: none">• Avez-vous une liste des secouristes et infirmiers sur place, et savez-vous comment communiquer avec eux?
	Au besoin, l'employeur doit transporter le travailleur à un établissement de santé et le ramener au travail ou chez lui selon ce qui est approprié.	<ul style="list-style-type: none">• Qui au sein de votre entreprise est disponible en situation d'accident pour organiser ou fournir le transport?
	Le fournisseur de soins de santé remplit au complet, puis remet le Premier rapport médical. Il faut lui demander de fournir au travailleur une copie du formulaire Capacités fonctionnelles du travailleur.	<ul style="list-style-type: none">• Qui rappelle au travailleur de demander ce formulaire?• Avez-vous une lettre du fournisseur de soins de santé qui indique cette demande?
2. Déclarer une blessure ou une maladie	Le travailleur déclare la blessure ou la maladie.	<ul style="list-style-type: none">• À qui? À son superviseur, aux Ressources humaines, etc.?• Quand?
	Il faut s'assurer de respecter les exigences prévues par la loi concernant la déclaration des incidents.	<ul style="list-style-type: none">• Consultez les Lois sur la sécurité, les Lois sur la santé et la sécurité dans les mines, les Lois sur les accidents du travail et leurs règlements connexes• Avez-vous une procédure distincte de déclaration des accidents? Prenez le temps de la consulter.

EXEMPLE DE SOUS-TITRE	EXEMPLE DE PROCÉDURE DE BASE :	PRÉCISER :
	Le travailleur remplit le <i>Rapport de blessure du travailleur</i> et le soumet à la CSTIT le plus tôt possible.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quand?</i> • <i>Comment soumet-il le rapport?</i>
	L'employeur remplit au complet le <i>Rapport d'incident de l'employeur</i> et le soumet à la CSTIT (fournir une copie au travailleur).	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui remplit et soumet le rapport de la part de l'employeur? Est-ce le superviseur, les ressources humaines, le propriétaire, etc.?</i> • <i>Quelqu'un doit-il le vérifier avant la soumission?</i> • <i>Conservez une copie pour vos dossiers.</i>
	Le travailleur fournit à l'employeur une copie du formulaire <i>Capacités fonctionnelles</i> du fournisseur de soins de santé.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>À qui doit-on le fournir?</i> <i>Conseil : une lettre à un fournisseur de soins de santé peut l'informer qu'il s'agit d'une blessure professionnelle et montrer votre engagement à offrir des tâches convenables selon les renseignements fournis sur les capacités fonctionnelles.</i>
3. Communiquer et collaborer	<i>Il faut communiquer avec le travailleur dans les plus brefs délais après l'accident.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui a fait la communication et comment?</i>
	Si le travailleur ne peut pas retourner au travail dans l'immédiat, l'employeur et le travailleur communiquent ensemble de façon périodique tout au long de l'absence du travail (au moins toutes les deux semaines ou selon ce qui est convenu). Il faut consigner les communications dans un registre des communications.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui garde le contact avec votre travailleur en son absence?</i> • <i>Quelle méthode de communication utiliserez-vous (le téléphone de préférence)?</i>

EXEMPLE DE SOUS-TITRE	EXEMPLE DE PROCÉDURE DE BASE :	PRÉCISER :
	<p>Vous devez communiquer avec la CSTIT de façon périodique (toutes les deux semaines) pour donner de l'information sur le pronostic du travailleur et les options de travail modifiées. N'oubliez pas de consigner les communications.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui au sein de l'entreprise a la responsabilité de communiquer avec la CSTIT?</i>
	<p>S'il y a une analyse des exigences de travail ou encore une description du travail concernant l'emploi de votre travailleur ou un travail convenable possible, veuillez la remettre à la CSTIT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui fournira l'analyse des exigences ou la description du travail?</i>
<p>4. Repérer des tâches adaptées et créer un plan de RAT</p>	<p>Examiner les capacités fonctionnelles, l'analyse des exigences de travail et les compétences polyvalentes de façon à cerner les options de travail modifiées qui conviennent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui au sein de l'entreprise dégage les options de travail modifiées convenables?</i> • <i>Est-ce une équipe ou une personne?</i>
	<p>Rencontrer le travailleur et le permanent syndical (le cas échéant) pour parler des objectifs, des échéanciers et du travail convenable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui organise les rencontres et qui y assiste?</i>
	<p>Discuter des capacités fonctionnelles, objectifs de travail convenable et échéanciers avec la CSTIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Identifiez des tâches modifiées convenables.</i>
	<p>Documenter le plan de RAT et veiller à ce que l'employeur, le travailleur et le permanent syndical (le cas échéant) le signent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Avez-vous un modèle à utiliser?</i> • <i>Qui le signe au nom de l'employeur?</i>
	<p>Remettre le plan de RAT à la CSTIT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui remet le plan et comment?</i>

EXEMPLE DE SOUS-TITRE	EXEMPLE DE PROCÉDURE DE BASE :	PRÉCISER :
<p>5. Mettre en œuvre et suivre le plan de RAT</p>	<p>Si le travailleur a besoin d'équipement ou d'outils différents, ou d'autres changements dans son travail, discutez-en avec la CSTIT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui coordonne le tout?</i> • <i>Qui en parle avec la CSTIT?</i>
	<p>Le travailleur retourne au travail et commence un travail convenable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Votre entreprise a-t-elle besoin que le travailleur communique avec quelqu'un à son premier jour? Par exemple : Ressources humaines ou service de la paie?</i>
	<p>Le travailleur et l'employeur se rencontrent régulièrement (au départ tous les jours, puis toutes les semaines au minimum) dans le but de parler du plan de RAT et de l'évaluer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui, pour l'employeur, doit rencontrer le travailleur?</i>
	<p>Les fournisseurs de soins de santé surveillent et évaluent la récupération et la réadaptation de votre travailleur. L'employeur peut demander de l'information actualisée sur les capacités fonctionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui communique avec la CSTIT pour demander une mise à jour de l'information sur le pronostic ou les capacités fonctionnelles? (Les travailleurs peuvent aussi fournir des formulaires Capacités fonctionnelles à la suite de leurs rendez-vous.)</i>
	<p>Ajuster le plan de RAT selon le processus de rétablissement et les activités. Remettre toute actualisation du plan à la CSTIT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Que fait-on en cas de préoccupations?</i> • <i>Qui consigne les changements et les remet à la CSTIT?</i>
	<p>Déclarer la progression, les heures travaillées et les préoccupations à la CSTIT au moins toutes les deux semaines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui communique avec la CSTIT?</i>

EXEMPLE DE SOUS-TITRE	EXEMPLE DE PROCÉDURE DE BASE :	PRÉCISER :
6. Conclure le RAT	Le travailleur est complètement rétabli, respecte son plan de RAT et retourne à ses tâches d'avant l'accident.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Votre entreprise a-t-elle besoin que le travailleur communique avec les Ressources humaines ou le service de la paie?</i>
	Parfois, un travailleur peut nécessiter des restrictions permanentes en raison de son accident. Dans un tel cas, l'employeur doit discuter avec la CSTIT. L'employeur évalue les adaptations et, si possible, en fournit de façon permanente ou à long terme.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qui discute des restrictions permanentes avec la CSTIT?</i>
7. Examiner et évaluer	Évaluer le plan de RAT et le processus dans son ensemble : ce qui s'est bien passé et mal passé, analyser comment les participants ont surmonté les épreuves et formuler des recommandations visant à améliorer les plans à venir et le programme de RAT général.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comment souhaitez-vous l'évaluer? Utiliser un formulaire, tenir une rencontre, etc.? Les représentants du travailleur et de l'employeur échangent des commentaires.</i>

 **Clé du succès :** suivre le processus de façon uniforme et obtenir le soutien des collègues de travail visant à créer une culture qui permet d'adapter le RAT.

Rappel

Les étapes du RAT peuvent se dérouler rapidement. Il n'y a pas de contraintes de temps et, selon l'accident, le travailleur peut être en mesure de retourner au travail le même jour.

4. Attribuer les rôles et responsabilités

Un programme de RAT comprend une équipe de personnes dédiées au retour sécuritaire d'un travailleur accidenté à un travail convenable, dès que possible sur le plan médical.

L'équipe comprend :

- la direction;
- le travailleur accidenté;
- les fournisseurs de soins de santé;
- le syndicat (le cas échéant);
- la CSTIT.

Attribuer et communiquer les responsabilités assure l'uniformité de la procédure de RAT.

Travailleur accidenté

1. Communiquer avec l'employeur dans les plus brefs délais après l'accident;
2. Remplir et remettre le *Rapport de blessure du travailleur* à la CSTIT;
3. Communiquer régulièrement avec l'employeur pour le tenir au courant de l'évolution des capacités fonctionnelles tout au long de la récupération;
4. Participer au traitement et aux programmes de réadaptation prescrits;
5. Aider l'employeur à identifier du travail convenable et disponible, conforme aux capacités fonctionnelles et, si possible, qui permet de gagner le même salaire qu'avant l'accident;
6. Informer le fournisseur de soins de santé concernant le travail convenable disponible;
7. Accepter le travail convenable désigné;
8. Fournir de l'information à la CSTIT à propos du plan de RAT;
9. Composer avec les limitations ou restrictions identifiées;
10. Collaborer avec l'employeur et la CSTIT pour aborder les préoccupations pouvant survenir.

Employeur

Selon l'entreprise, il peut s'agir des responsabilités du propriétaire, du directeur, des ressources humaines, de la haute direction, du coordinateur de la sécurité, etc.

1. Communiquer avec le travailleur dans les plus brefs délais après l'accident. S'il est approprié de le faire, discuter de la disponibilité de tâches modifiées ou différentes;
2. Remplir et remettre le *Rapport d'incident de l'employeur* dans les trois jours qui suivent l'incident;
3. Communiquer avec le travailleur, le représentant syndical et la CSTIT tout au long de la période de récupération;
4. Maintenir un registre des communications et les documenter;
5. En collaboration avec votre travailleur et le représentant syndical (le cas échéant), identifier et fournir un travail convenable conforme aux capacités fonctionnelles du travailleur et, si possible, permettre au travailleur de toucher les mêmes gains qu'avant l'accident;
6. Fournir à la CSTIT une copie du plan de RAT signé de votre travailleur;
7. Superviser le plan de RAT;
8. Soumettre les heures travaillées au moins toutes les deux semaines à la CSTIT;
9. Collaborer avec le travailleur, la CSTIT et le syndicat (le cas échéant) dans le but d'aborder les préoccupations;
10. Fournir de l'information sur le programme d'aide aux employés (PAE) (le cas échéant).

Fournisseurs de soins de santé

1. Diagnostiquer et soigner la blessure ou la maladie;
2. Remettre un *Premier rapport médical* dans les trois jours qui suivent le traitement du travailleur. Fournir le formulaire *Capacités fonctionnelles* au travailleur;
3. Fournir au travailleur des conseils médicaux et un soutien médical sur une base continue;
4. Fournir de l'information actualisée sur les capacités fonctionnelles à la CSTIT et à l'employeur;
5. Communiquer les conseils médicaux et l'information appropriés au travailleur, à l'employeur et à la CSTIT;
6. Travailler en étroite collaboration avec d'autres professionnels de la santé dans le but de faciliter le retour sécuritaire et rapide du travailleur aux tâches les plus productives possible.

Syndicat (le cas échéant)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aider l'employeur, le travailleur et la CSTIT à identifier des mesures d'adaptation convenables sur une base temporaire ou, au besoin, permanente; 2. Soutenir les offres raisonnables de réembauchage ou d'adaptation; 3. Partager les préoccupations vis-à-vis du RAT avec l'employeur, le travailleur et la CSTIT.
Coordonnateur ou comité de retour au travail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assurer une communication continue entre les parties; 2. Assurer que le travailleur, le superviseur et les autres parties concernées sachent à quoi s'attendre et ce qu'ils doivent contribuer au processus; 3. Déterminer et maintenir des listes de tâches modifiées convenables; 4. Aider à la création de plans de RAT individualisés; 5. Déterminer les nouvelles tendances sur le plan des incidents et accidents et collaborer avec le personnel de sécurité pour réduire les risques; 6. Agir en tant que médiateur pour régler les différends; 7. Évaluer le programme.
Tous les travailleurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Connaître la procédure de RAT; 2. Soutenir vos collègues qui ont subi un accident pour les aider à retourner au travail.
CSTIT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administrer les prestations pour soins de santé et de remplacement du revenu; 2. Expliquer aux employeurs et aux travailleurs leurs responsabilités envers le processus de RAT; 3. Faire le suivi des activités, de la progression et de la coopération des parties, et agir comme liaison; 4. Aider les parties au sein du processus de RAT; 5. Surveiller et, au besoin, coordonner les soins de santé appropriés aux fins de récupération; 6. Jouer un rôle de médiation dans les conflits au besoin.

5. Donner de l'information sur le RAT

La direction, les superviseurs et les travailleurs doivent savoir quoi faire en cas de blessure, savoir comment la signaler, connaître la procédure et être au courant de leurs responsabilités.

Pour les travailleurs, la sensibilisation en matière de RAT peut cadrer dans une formation existante telle que :


- Nouvelles initiations des travailleurs;
- Perfectionnement de l'entreprise;
- Réunions du personnel (brefpages).

L'information sur le RAT doit comprendre :

- Avantages du RAT;
- Politique de RAT et où la trouver;
- Avec qui communiquer pour de l'information sur le RAT;
- Procédures de déclaration des accidents;
- Rôles et responsabilités des travailleurs au sein du processus de RAT.

En plus de la formation du travailleur, les superviseurs et les gestionnaires ont besoin d'une formation spécifique sur leurs rôles et leurs responsabilités par rapport :

- aux exigences de déclaration des accidents;
- à l'identification du travail convenable;
- au suivi des plans de RAT;
- à la communication avec le travailleur et la CSTIT;
- au maintien de la confidentialité.

 **Clé du succès :** sensibiliser toutes les personnes de l'entreprise et faire la promotion du RAT.



Conseil


Il existe plusieurs autres façons de partager l'information sur le RAT, y compris les réunions, bulletins et présentations, ou encore l'intranet de l'entreprise.

6. Examiner et évaluer le programme de RAT

Les programmes de RAT changent de façon à combler les besoins évolutifs de vos activités. L'évaluation fait partie intégrante de l'évolution et du succès continu d'un programme de RAT.

La liste ci-dessous donne des idées pour des domaines que vous pouvez analyser dans l'évaluation de votre programme :

- Votre politique (à réviser tous les ans ou au moins aux trois ans) et vos procédures;
- Les exigences prévues par la loi;
- La connaissance, par les superviseurs et les travailleurs, du programme de RAT;
- La satisfaction des travailleurs et superviseurs vis-à-vis du programme de RAT;
- L'efficacité des procédures de déclaration entre le travailleur accidenté, le superviseur et la CSTIT;
- Le temps requis pour créer le plan de RAT d'un travailleur;
- Le remplissage et la convivialité des formulaires et modèles;
- Le coût des réclamations de l'entreprise;
- Le pourcentage d'accidents *sans perte de temps*;
- Le pourcentage de réclamations concernant les tâches modifiées et les plans de RAT;
- La durée moyenne des réclamations *avec perte de temps*.

 **Clé du succès :** si vous apportez des changements à votre programme de RAT, veuillez en informer tous les travailleurs.

Conseil

Les travailleurs et superviseurs peuvent fournir de précieux commentaires. Utiliser un questionnaire pour obtenir des commentaires concernant leur expérience en RAT. (voir l'exemple d'évaluation de clôture à la fin du document.)

PARTIE 3

Comment met-on en oeuvre un programme de RAT?

Vous devriez maintenant être en mesure de comprendre ce que comprend un programme de RAT. La présente partie vous renseignera davantage sur la façon de mettre en place votre programme de RAT et d'assurer le retour des travailleurs accidentés sans risque, dès que possible sur le plan médical.

Soyez préparés

Au moment d'une blessure, il peut arriver que les travailleurs et la direction oublient les procédures de RAT. Afin d'éviter cette situation, imprimez et regroupez vos procédures et vos formulaires pour les avoir à portée de main en cas de besoin, et restez au courant des procédures de signalement de la CSTIT puisque certaines sont en voie d'être intégrées à *WSCC Connect*.

Les documents regroupés devraient comprendre :

- Les procédures pour le travailleur et l'employeur
- Le *Rapport de blessure du travailleur*
- Le *Rapport d'incident de l'employeur**
- La lettre au fournisseur de soins de santé
- Le *Premier rapport médical*, y compris le formulaire sur les capacités fonctionnelles.
- Un modèle de plan de RAT (**voir le modèle de plan de RAT à la fin du document**).

Conseil

Rendre les documents accessibles, par exemple près des trousseaux de premiers soins.

**Disponible sur le site Web de la CSTIT ou dans le portail WSCC Connect.*

Identifier les tâches modifiées convenables avant qu'une blessure se produise

Être proactif et non réactif. Il existe diverses façons d'aider à identifier du travail convenable possible avant qu'un accident se produise :

- Créer une liste de projets, de tâches inachevées, de tâches à valeur ajoutée et de tâches de second plan avec la rétroaction de la direction qui couvre l'ensemble des services et divisions. Actualiser la liste de façon périodique.

- Comprendre les tâches particulières et les exigences requises pour les postes au sein de votre milieu de travail en réalisant une analyse des exigences de travail. Les analyses des exigences de travail vous permettent d'identifier le travail sécuritaire ou dangereux pour les travailleurs en fonction de leurs limitations et restrictions fonctionnelles. L'analyse des exigences de travail comprend les éléments suivants :
 - outils, matériel ou machines;
 - exigences physiques telles que les poids, le nombre de répétitions et la fréquence;
 - positions du corps propres au travail ou aux tâches.
- Identifier les types communs d'accidents qui se produisent au sein de votre entreprise. Harmoniser les restrictions aux tâches de l'emploi et aux tâches à valeur ajoutée appropriées qui sont sécuritaires à l'égard de ces types d'accidents. Créer et maintenir une liste de ces options de travail.

Conseil

Lors de la création d'une liste de tâches modifiées convenables possibles, exiger les commentaires de vos travailleurs. Ce sont eux qui connaissent le mieux leur travail.

N'oubliez pas que lors de la création d'un plan de RAT individualisé, il faut le personnaliser de façon à satisfaire aux besoins du travailleur, en veillant à ce qu'il cadre avec ses capacités fonctionnelles et son ensemble de compétences.

Faites le suivi des communications

La communication est essentielle à un RAT efficace. Vos procédures de RAT permettent d'identifier qui communiquera avec le travailleur et la CSTIT tout au long du processus de RAT, de l'accident à la récupération.

Il faut maintenir un registre des communications pour aider à faire le suivi des communications et de la progression du travailleur. Il constitue un résumé de la réclamation. Si la personne-ressource désignée quitte l'entreprise, une autre personne peut prendre la relève.

Les documents doivent comprendre :

- La date;
- Le mode de communication (c.-à-d., téléphone, réunion, courriel);
- Qui a établi la communication;
- La personne rejointe;
- Le résumé des détails de la communication;
- Les mesures (suivi requis).

Conseil

Les conférences téléphoniques sont idéales pour faire le suivi et communiquer avec toutes les parties en même temps.

Identifier les tâches modifiées convenables

Après une blessure ou une maladie, agir rapidement pour identifier des tâches convenables. Il faut se souvenir que selon les capacités fonctionnelles, les limites et les restrictions, le travailleur pourrait être en mesure de retourner au travail le jour même.

Au moment d'identifier du travail convenable et d'élaborer un plan de RAT, tenir compte :

- des exigences de l'emploi – voir l'analyse des exigences de travail;
- des capacités fonctionnelles et du pronostic de récupération du travailleur;
- des compétences, capacités et connaissances du travailleur;
- des objectifs et échéances.

Veuillez suivre les étapes ci-dessous pour déterminer les tâches modifiées convenables :



À chaque étape, voir les exigences du travail et les comparer aux capacités fonctionnelles du travailleur. Identifier les obstacles qui empêchent un retour au travail et déterminer si on peut apporter des modifications pour éliminer l'obstacle.

Conseil

Si possible, tenter d'identifier les tâches qui gardent le travailleur accidenté en lien avec son milieu de travail habituel.

Qu'est-ce que le travail convenable?

Le travail convenable :

- cadre avec les capacités fonctionnelles du travailleur;
- est sécuritaire, ne met pas le travailleur ou ses collègues en danger et ne nuit pas au rétablissement;
- est significatif et favorise une récupération saine; a un objectif ou une fonction utile pour l'entreprise;
- permet, si possible, au travailleur de gagner le même salaire qu'avant l'accident.

Certaines considérations lors de l'évaluation du travail convenable :

- Votre travailleur a-t-il l'instruction et les compétences nécessaires pour réaliser le travail en toute sécurité?
- Votre travailleur est-il formé? Pouvez-vous former votre travailleur pour exécuter le travail convenable?
- Votre travailleur prend-il des médicaments pouvant nuire à sa capacité à réaliser le travail convenable sans risque?
- Votre travailleur peut-il accéder de manière sûre au site ou à l'installation de l'entreprise?
- Le travail contribue-t-il à la récupération?
- Le travail contribue-t-il aux objectifs de l'entreprise?
- L'entreprise paierait-elle quelqu'un pour effectuer les tâches ou le travail déterminés?

Options communes de travail convenable :

Les options de travail convenable les plus communes comprennent les suivantes :

OPTION	DESCRIPTION	EXEMPLES
Tâches modifiées	Modifier les tâches ou méthodes de travail de façon à ce que les exigences de travail cadrent avec les limitations et restrictions du travailleur.	<ul style="list-style-type: none">• Minimiser la position debout en utilisant un siège debout-assis.• Minimiser la manipulation manuelle en utilisant des chariots, monte-charges, techniques de gestion interne, etc.• Augmenter le temps requis pour réaliser les tâches.• Enlever les tâches non essentielles ou établir un ordre de priorité pour les tâches.• Donner des directives écrites plutôt que verbales.

OPTION	DESCRIPTION	EXEMPLES
Autres tâches	Tâches que votre travailleur n'effectuait pas avant l'accident.	<ul style="list-style-type: none"> • Poste différent. • Aider une autre division avec le travail en retard, les tâches de second plan, etc. • Projets spéciaux.
Heures réduites	Ajuster les heures pour permettre au travailleur accidenté de retourner au travail tout en accroissant sa force et sa tolérance peu à peu.	<ul style="list-style-type: none"> • Exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Semaine 1-2 : quatre heures de travail • Semaine 3-4 : six heures de travail • Semaine 5-6 : huit heures de travail • Donner du temps pour aller aux rendez-vous de rétablissement prévus.
Formation	Envisager si le travailleur a besoin de cours, de formation ou de perfectionnement pour son travail.	<ul style="list-style-type: none"> • Formation technique. • Formation en nouvel équipement. • Formation polyvalente en d'autres tâches pour un travail convenable possible.

La sécurité du travailleur se doit d'être la priorité. Lorsqu'on attribue de nouvelles tâches, on doit veiller à ce que le travailleur possède la formation appropriée, ait suivi l'orientation et comprenne les dangers et mesures de contrôle.

Le travail convenable est bien plus que ce que l'on vient de décrire. Il faut oser innover et être créatif pour ramener le travailleur à bord.

Clé du succès : lorsque vous considérez le travail convenable, tentez de garder le travailleur dans le même service, la même division ou le même lieu de travail dans la mesure du possible.

Le saviez-vous?

Parfois, tous les travailleurs peuvent profiter des modifications apportées aux tâches ou outils permettant d'éviter des accidents. Par exemple, tous les travailleurs peuvent utiliser un monte-charge à l'origine installé pour un travailleur accidenté, ce qui permet d'éviter d'éventuels accidents.

Collaborez pour créer le plan de RAT du travailleur

La collaboration est la clé du succès pour créer un plan de RAT réussi pour votre travailleur accidenté.

Organiser une rencontre de planification du RAT avec le travailleur blessé et le syndicat (le cas échéant) afin de discuter des points suivants :

Rétablissement et réadaptation :

- Pronostic;
- Déterminer si les rendez-vous de traitement ont lieu pendant la journée de travail;
- Donner de l'information sur les autres mesures de soutien – programmes d'aide aux employés et à leur famille, comité de RAT, assureurs, soutien communautaire, etc.

Capacités fonctionnelles :

- Les limitations et restrictions (y compris les effets secondaires des médicaments) en lien avec les tâches;
- La capacité de votre travailleur à se déplacer et à se rendre au travail;
- Les exigences vis-à-vis de l'équipement de protection individuelle (EPI). Le travailleur est-il en mesure de le porter?;
- Toute limitation préexistante pouvant avoir des répercussions sur le travail convenable.

Travail convenable (adaptation) :

- Offrir du travail convenable, parler des obstacles potentiels, des solutions de rechange et des modifications nécessaires;
- Exigences de l'emploi – tâches essentielles, exigences sur le plan physique, milieu de travail, normes de productivité;
- Horaire et heures de travail;
- Employabilité – compétences, formation, études, travail ayant un sens;
- Sécurité – formation, dangers, mesures de contrôle, EPI.

Suivi du RAT :

- Discuter du processus à surveiller et évaluer le plan de RAT;
- Convenir d'un plan pour aborder les problèmes de manière proactive au fur et à mesure.

Rappel

Les renseignements médicaux du travailleur sont confidentiels

Le travailleur peut décider de ne pas dévoiler un diagnostic, un traitement ou des renseignements sur une médication. Ces informations ne sont pas requises

pour un retour au travail réussi. Les capacités fonctionnelles, les limitations et les restrictions sont les seules informations nécessaires pour réussir le RAT.

Remettre le plan de RAT du travailleur à la CSTIT

Lorsque vous aurez élaboré le plan de RAT du travailleur, conservez-le, signez-le et soumettez-le à la CSTIT. Le plan doit être signé par l'employeur et le travailleur.

Le plan de RAT doit comprendre :

- les dates – la date de début et la date de fin prévue;
- les cibles de rétablissement et échéanciers connexes;
- l'horaire de travail;
- les dates et heures des rendez-vous, si le travailleur s'absentera du travail;
- les limitations et restrictions, qui comprennent les tâches et fonctions que votre travailleur ne doit pas réaliser;
- les fonctions – tâches que votre travailleur réalisera;
- les modifications, les outils et le matériel requis pour réaliser les tâches, le cas échéant;
- le superviseur à qui le travailleur accidenté doit se rapporter;
- la rémunération, si elle diffère de la situation avant l'accident;
- l'horaire de suivi;
- les mesures visant à aborder les préoccupations du travailleur, de l'employeur et de la CSTIT;
- le bloc-signature pour l'employeur et le travailleur;

Voir l'exemple de modèle de plan de RAT à la fin de ce document.

L'employeur et le travailleur doivent accepter le travail convenable. Si le travailleur ne l'accepte pas, la CSTIT jouera un rôle de médiation dans la situation. Si la CSTIT considère que le travail est convenable, le travailleur doit l'accepter. Si la CSTIT considère que le travail ne convient pas, elle aidera l'employeur et le travailleur à identifier du travail convenable.

Suivi du plan de RAT du travailleur


Il est important, lorsque le travailleur retourne au travail, de faire le suivi du plan de RAT pour :

- s'assurer que le plan continue de combler les besoins particuliers du travailleur blessé et de l'entreprise;
- améliorer le programme et les processus de RAT pour le compte des autres travailleurs qui pourraient nécessiter un plan de RAT.

Le suivi du plan de RAT et de la progression du travailleur doit comprendre les points suivants :

- Contrôles officiels** : les contrôles officiels se font tous les jours et cette fréquence diminue au fur et à mesure de la progression du travailleur;
- Examens officiels** : voir l'exemple de modèle de suivi. Les examens officiels se font au moins aux deux semaines et en présence d'une préoccupation. Il faut parler des préoccupations avec les personnes appropriées (CSTIT, coordonnateur du RAT, syndicat). **Voir l'exemple de modèle de formulaire de suivi à la fin de ce document.**

Si le plan de RAT nécessite des ajustements, documentez-les, signez et soumettez les changements à la CSTIT.

 **Clé du succès** : modifier le plan de RAT pour l'harmoniser avec la récupération du travailleur et ses capacités fonctionnelles qui changent.

PARTIE 4

Ressources, exemples et modèles

Questions souvent posées sur le RAT

Qu'est-ce qu'un plan de RAT?

Un plan de RAT est un plan individualisé pour le travailleur blessé qui considère ses limitations fonctionnelles, son plan de rétablissement ou de traitement, ainsi que la disponibilité du travail convenable. Le plan l'aide à rester au travail ou à y retourner sans risque, dès que possible sur le plan médical, ainsi qu'à améliorer sa récupération.

Puis-je utiliser le programme de RAT pour les accidents non liés au travail?

Oui, le devoir d'adaptation en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique tant aux accidents de travail que non liés au travail. Cependant, la participation de la CSTIT concerne uniquement les accidents liés au travail.

Quand active-t-on le programme de RAT?

On commence le processus immédiatement après l'accident ou l'identification d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou d'une invalidité liée au travail.

Qui crée le plan de RAT?

Un plan de RAT est le fruit d'un travail d'équipe avec le superviseur, le travailleur, le syndicat (le cas échéant), les fournisseurs de soins de santé et la CSTIT. Le plan varie selon le travailleur et prend en compte le type d'accident, le processus de rétablissement et la disponibilité du travail convenable.

Le travailleur blessé est-il obligé d'accepter le travail convenable?

Si un travailleur blessé refuse le travail convenable, il en fournit les raisons pour permettre à la CSTIT d'examiner et de considérer la situation. Si la CSTIT est en désaccord et croit que le travail convient, le travailleur doit retourner au travail. Un travailleur qui continue alors de refuser le travail court le risque de voir ses prestations suspendues ou résiliées. Si la CSTIT accepte les raisons fournies par le travailleur blessé pour expliquer que le travail ne convient pas, elle aidera l'employeur à identifier un autre travail convenable.

Qui décide quand un travailleur blessé doit retourner au travail?

La CSTIT reçoit des rapports médicaux qui comprennent de l'information sur les capacités fonctionnelles et le pronostic donnée par des fournisseurs de soins de santé. L'employeur reçoit l'information sur les capacités fonctionnelles du travailleur blessé dans le but de déterminer le travail convenable. La CSTIT analyse cette information afin de déterminer quand le travailleur est apte à retourner au travail de façon sécuritaire.

Un travailleur blessé peut-il retourner au travail avant son rétablissement complet?

Oui! Le programme de RAT aide le travailleur blessé à retourner au travail sans risque, dès que possible sur le plan médical.

Que se passe-t-il si l'employeur reçoit de l'information contradictoire à l'égard des capacités fonctionnelles?

Il faut communiquer avec la CSTIT pour en discuter.

Que doit faire l'employeur si le travailleur blessé commence à dépasser ses limitations et restrictions?

Approcher le travailleur sans tarder pour lui expliquer les préoccupations sur le plan de sa santé et sa sécurité. Si le travailleur mentionne pouvoir réaliser ces tâches en raison d'un rétablissement plus rapide que prévu, communiquer avec la CSTIT et obtenir les renseignements médicaux actuels qui autorisent le travailleur à réaliser ces activités.

Pourquoi l'employeur doit-il tout consigner?

La documentation procure un résumé accessible des mesures et discussions, de l'accident et du processus de RAT, ce qui aide à assurer des mesures de suivi et à fournir une chronologie des événements lorsqu'une personne quitte l'entreprise. Les documents peuvent servir de preuve aux fins d'examen, d'appel ou de tribunaux des droits de la personne, au besoin.

Que faire si un travailleur retourne au travail sans restrictions, mais, plus tard, demande des heures réduites?

Consulter le formulaire *Capacités fonctionnelles* du travailleur. Si le travailleur n'a pas de restrictions, il n'a pas de raison de demander une diminution de ses heures. Cependant, l'état médical peut changer. Veuillez communiquer avec la CSTIT pour vous assurer qu'il n'y a pas de nouveaux renseignements médicaux qui ont une incidence sur les capacités fonctionnelles du travailleur.

Qu'est-ce que cela veut dire quand un professionnel de la santé mentionne que le travailleur est apte à travailler en vertu d'exigences physiques limitées, légères, modérées ou élevées?

La CSTIT se réfère aux définitions suivantes :

- Limité – charge jusqu'à 5 kg (11 lb)
- Légère – activités comprenant la manipulation de charges entre 5 kg et 10 kg (11 lb à 22 lb)
- Modérée – activités comprenant la manipulation de charges entre 10 kg et 20 kg (22 lb à 44 lb)
- Élevée – activités comprenant la manipulation de charges supérieures à 20 kg (44 lb)

Si vous avez des questions sur le type d'exigence physique auquel le travailleur est en mesure de se conformer, ainsi que sur ses limitations et restrictions, veuillez communiquer avec la CSTIT.

Puis-je mettre le travailleur à pied en raison de sa blessure?

Dans le but de respecter le devoir d'adaptation, vous devez vous adapter jusqu'au préjudice injustifié, ce qui comprend chercher à modifier les méthodes et outils de la fonction, ou rechercher d'autres postes disponibles qui conviennent aux compétences, aux connaissances et aux capacités fonctionnelles du travailleur. Il est important de communiquer avec le gestionnaire de cas de la CSTIT puisqu'il pourrait être en mesure de vous aider ainsi que le travailleur.

Quelle est la durée d'un plan de RAT?

La récupération diffère selon la personne; ainsi, les échéanciers diffèrent en fonction des accidents ou maladies, ou encore des circonstances individuelles. La CSTIT fait usage de lignes directrices de récupération prévues pour divers accidents dans le but de guider les attentes vis-à-vis du rétablissement et de fournir un pronostic et une récupération fondés sur ces renseignements.

Qui peut aider au sein de la CSTIT?

Si vous avez besoin d'aide pour créer votre programme de RAT et le mettre en œuvre, veuillez communiquer avec le spécialiste du retour au travail.

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide avec une réclamation particulière, veuillez communiquer avec le gestionnaire de cas ou l'arbitre.

Si vous avez besoin d'aide avec votre programme de sécurité, l'enquête sur les accidents ou le contrôle des dangers, veuillez communiquer avec les services de prévention.

Territoires du Nord-Ouest : 1-800-661-0792

Nunavut : 1-877-404-4407

Ligne de signalement des incidents 24 h/24 : 1-800-661-0792

wscn.nt.ca | wscn.nu.ca

Définitions

Adaptation – changement apporté au travail dans le but de respecter les capacités fonctionnelles du travailleur.

Autre travail – fonctions qu'un travailleur n'effectue pas en temps normal.

Blessure – préjudice ou dommage physique ou psychologique.

Capacités fonctionnelles – capacités physiques et psychologiques d'un travailleur. On fait usage des limitations et restrictions médicales du travailleur pour déterminer ce qu'il est apte à faire.

Devoir d'adaptation – obligation juridique fondamentale en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En général, dans le contexte de l'emploi, il prend la forme d'une adaptation pour les travailleurs qui souffrent d'invalidité (blessures et maladies).

Employeur – les personnes qui suivent constituent des employeurs aux fins de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* :

- a. Les personnes ou entités qui emploient au moins une personne conformément à un contrat de travail;
- b. Les personnes ou entités qui, selon ce que détermine la Commission, sont responsables de l'exécution des obligations d'un employeur ... (par. 8(1)).

Fournisseur de soins de santé – chiropraticien, dentiste, infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue ou autre catégorie de

personnes qualifiées pour occuper une profession à but curatif par la Commission (en vertu du par. 1(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*).

Gestion de l'invalidité – processus du milieu de travail conçu pour faciliter le maintien en emploi des travailleurs blessés, malades ou invalides. Il est le fruit d'un effort coordonné qui tient compte des capacités fonctionnelles du travailleur.

Gestionnaire ou superviseur – la personne responsable de l'attribution et du suivi des tâches.

Lieu de travail ou milieu de travail – bâtiment, mine, chantier de construction, véhicule, champ, route, forêt ou autre espace où un travailleur travaille, sans égard à la fréquence du travail au lieu.

Plan de retour au travail – plan consigné qui indique les ententes prises pour que le travailleur blessé puisse retourner au travail sans risque, dès que possible sur le plan médical.

Préjudice injustifié – limite au-delà de laquelle les employeurs ne peuvent plus s'adapter au retour au travail d'un travailleur. Cette situation peut survenir lorsque l'employeur ne peut pas soutenir les coûts économiques ou sur le plan de l'efficacité de l'adaptation. Déterminer le préjudice injustifié dépend des circonstances individuelles et tient compte des considérations en matière de santé, de sécurité et de question financière.

Rétablissement médical maximal – niveau à partir duquel une intervention médicale ou chirurgicale subséquente aurait un effet négligeable sur la restauration de la fonction.

Retour au travail – processus visant à aider les travailleurs blessés à retourner à un travail sécuritaire, productif et convenable dès que possible sur le plan médical.

Tâches modifiées – tâches ou méthodes modifiées pour réaliser le travail de façon à respecter les capacités fonctionnelles du travailleur.

Travail convenable – tâches sécuritaires qui respectent les capacités fonctionnelles du travailleur sans l'exposer, ni exposer ses collègues, au danger ou entraver son rétablissement et qui ont un sens (ont un objectif ou une fonction utile pour l'entreprise).

Travailleur – personne qui travaille pour un employeur, avec ou sans rémunération.

Exemples et modèles

Les exemples et modèles suivants peuvent vous aider à créer vos propres outils pour votre programme de RAT. Veuillez les modifier et les adapter pour satisfaire aux besoins particuliers de votre entreprise.

Création du programme :

1. Liste de vérification du programme de retour au travail – p. 31
2. Exemple de politique de retour au travail – p. 32
3. Conseils pour la création d'une procédure de retour au travail – p. 33

Mise en œuvre du programme :

4. Exemple de lettre au fournisseur de soins de santé – p. 37
5. Formulaire sur les *capacités fonctionnelles* – p. 38
6. Exemple de registre des communications – p. 39
7. Exemple de plan de retour au travail – p. 40
8. Exemple de formulaire de suivi du plan de retour au travail – p. 42
9. Exemple d'évaluation de clôture du plan de retour au travail – p. 43
10. Exemple de liste de vérification pour la gestion du retour au travail – p. 44

Autres ressources utiles :

11. Exemple d'analyse des exigences de travail – p. 45
12. Guidage pour déterminer un autre travail convenable – p. 49

Liste de vérification du programme de retour au travail

Veillez utiliser cette liste de vérification pour vous assurer que votre programme de RAT présente les exigences minimales.

La politique :

- stipule l'engagement envers le retour au travail
- contient toutes les signatures nécessaires
- est affichée à un endroit visible de tous les travailleurs

Le programme et les procédures comprennent l'information suivante :

- Rôles et responsabilités
- Coordonnateur ou comité affecté
- Procédures de déclaration des accidents
- Communication – qui communique quoi à qui et quand
- Identification du travail convenable
- Suivi des plans de RAT, y compris comment aborder les préoccupations
- Vie privée et protection des documents confidentiels
- Évaluation du programme

Documents justificatifs :

- Trousse d'accident qui comprend des instructions pour le travailleur et des formulaires de la CSTIT
- Modèle de plan de RAT écrit
- Registre des communications
- Liste de travail convenable possible
- Formulaire d'évaluation du plan de RAT

Connaissances :

- Formation initiale comprenant de l'information sur le programme
- Sensibilisation des travailleurs
- Sensibilisation des cadres

Exemple de politique de retour au travail

REMARQUE : Il ne s'agit que d'un exemple de politique

L'ENTREPRISE A s'engage à faire la prévention des accidents de travail et maladies professionnelles par le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire. Si un employé subit un accident ou une maladie, *L'ENTREPRISE A* s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour fournir un retour au travail (RAT) rapide et en toute sécurité en attribuant d'autres tâches ou des tâches modifiées par le biais du programme de retour au travail.

L'ENTREPRISE A collabore avec les travailleurs (et les permanents syndicaux, le cas échéant) afin de déterminer le travail convenable et de créer des plans de tâches modifiées ou de RAT individualisés en fonction de l'information sur les capacités fonctionnelles fournie par les fournisseurs de soins de santé et la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT). Le processus de RAT commence immédiatement après un accident ou une maladie.

Cette politique s'applique à tous les employés inaptes à effectuer leurs tâches habituelles pour cause d'accident ou de maladie. Les employés doivent coopérer pleinement au retour au travail rapide et en toute sécurité des travailleurs accidentés et malades.

Signature du propriétaire

Date

Conseils pour la création d'une procédure de retour au travail

Ouverture :

Les procédures de RAT efficaces sont adaptées aux besoins uniques d'une entreprise. Vous devez les communiquer aux travailleurs avant qu'un accident se produise pour assurer une intervention rapide et ainsi aider chacun à retourner au travail sans risque, dès que possible sur le plan médical.

Le tableau ci-dessous aide à commencer la rédaction de procédures adaptées. N'oubliez pas de répondre aux **questions qui?, quand? et comment?** Pour chaque étape, et de consigner les réponses dans vos procédures.

Obtenir des soins médicaux

Le travailleur obtient les premiers soins d'un secouriste, ou des soins médicaux d'un infirmier sur place ou d'un fournisseur de soins de santé.

- *Avez-vous une liste des secouristes et infirmiers sur place et savez-vous comment communiquer avec eux?*

Au besoin, l'employeur doit transporter le travailleur à un établissement de santé et le ramener au travail ou chez lui selon ce qui est approprié.

- *Qui au sein de votre entreprise est disponible en cas de blessure pour organiser ou fournir le transport?*

Le fournisseur de soins de santé remplit au complet, puis remet le Premier rapport médical. Il faut lui demander de fournir au travailleur une copie du formulaire Capacités fonctionnelles du travailleur.

- *Qui rappelle au travailleur de demander ce formulaire?*
- *Avez-vous une lettre du fournisseur de soins de santé qui indique cette demande?*

Déclarer une blessure ou une maladie

Le travailleur déclare la blessure ou la maladie.

- *À qui? À son superviseur, aux Ressources humaines, etc.?*
- *Quand?*

Il faut s'assurer de respecter les exigences prévues par la loi concernant la déclaration des incidents.

- *Consultez les Lois sur la sécurité, les Lois sur la santé et la sécurité dans les mines, les Lois sur l'indemnisation des travailleurs et leurs règlements connexes*
- *Avez-vous une procédure distincte de déclaration des accidents? Prenez le temps de la consulter.*

Le travailleur remplit le *Rapport de blessure du travailleur* et l'envoie à la CSTIT le plus tôt possible.

- *Quand?*
- *Comment remet-on le rapport?*

L'employeur remplit au complet le *Rapport d'incident de l'employeur* et l'envoie à la CSTIT en veillant à fournir une copie au travailleur.

- *Qui remplit et remet le rapport au nom de l'employeur – est-ce le superviseur, les ressources humaines, le propriétaire, etc.?*
- *Est-ce que le rapport doit être révisé avant la remise?*
- *N'oubliez pas de conserver une copie pour vos dossiers.*

Le travailleur fournit à l'employeur une copie du formulaire *Capacités fonctionnelles* du fournisseur de soins de santé.

- *À qui doit-on le fournir?*

Conseil : Une lettre au fournisseur de soins de santé peut préciser qu'il s'agit d'un accident de travail, et indiquer votre engagement à fournir un travail qui convient, selon l'information fournie sur les capacités fonctionnelles.

Communiquer et collaborer

Il faut communiquer avec le travailleur dans les plus brefs délais après l'accident.

- *Qui a fait la communication et comment?*

Si le travailleur ne peut pas retourner au travail dans l'immédiat, l'employeur et le travailleur communiquent ensemble de façon périodique tout au long de l'absence du travail (au moins toutes les deux semaines ou selon ce qui est convenu). Il faut consigner les communications dans un registre des communications.

- *Qui garde le contact avec votre travailleur en son absence?*
- *Quelle méthode de communication utiliserez-vous (le téléphone de préférence)?*

Vous devez communiquer avec la CSTIT de façon périodique (toutes les deux semaines) pour donner de l'information sur le pronostic du travailleur et les options de travail modifiées. N'oubliez pas de consigner les communications.

- *Qui au sein de l'entreprise a la responsabilité de communiquer avec la CSTIT?*

S'il y a une analyse des exigences de travail ou encore une description du travail concernant l'emploi de votre travailleur ou un travail convenable possible, veuillez la remettre à la CSTIT.

- *Qui fournira l'analyse des exigences ou la description du travail?*

Repérer des tâches adaptées et créer un plan de RAT

Examiner les capacités fonctionnelles, l'analyse des exigences de travail et les compétences polyvalentes de façon à cerner les options de travail modifiées qui conviennent.

- *Qui au sein de l'entreprise dégage les options de travail modifiées convenables?*
- *Est-ce une équipe ou une personne?*

Rencontrer le travailleur et le délégué syndical (le cas échéant) pour parler des objectifs, des échéanciers et du travail convenable.

- *Qui organise les rencontres et qui y assiste?*

Discuter des capacités fonctionnelles, objectifs de travail convenable et échéanciers avec la CSTIT

- *Repérer les tâches modifiées convenables*

Documenter le plan de RAT et veiller à ce que l'employeur, le travailleur et le délégué syndical (le cas échéant) le signent

- *Avez-vous un modèle à utiliser?*
- *Qui le signe au nom de l'employeur?*

Remettre le plan de RAT à la CSTIT

- *Qui remet le plan et comment?*

Mettre en œuvre et suivre le plan de RAT

Si votre travailleur exige un outil différent, d'autres types de matériel ou des changements sur le plan de la conception du travail, veuillez en parler avec la CSTIT.

- *Qui coordonne le tout?*
- *Qui en parle avec la CSTIT?*

Le travailleur retourne au travail et commence un travail convenable.

- *Votre entreprise a-t-elle besoin que le travailleur communique avec quelqu'un à son premier jour? P. ex. : Ressources humaines ou service de la paie?*

Le travailleur et l'employeur se rencontrent régulièrement (au départ tous les jours, puis toutes les semaines au minimum) dans le but de parler du plan de RAT et de l'évaluer.

- *Qui, pour l'employeur, doit rencontrer le travailleur?*

Les fournisseurs de soins de santé surveillent et évaluent la récupération et la réadaptation de votre travailleur. L'employeur peut demander de l'information actualisée sur les capacités fonctionnelles.

- *Qui communique avec la CSTIT pour demander une mise à jour de l'information sur le pronostic ou les capacités fonctionnelles? (Les travailleurs peuvent aussi fournir des formulaires Capacités fonctionnelles à la suite de leurs rendez-vous.)*

Ajuster le plan de RAT selon le processus de rétablissement et les activités. Remettre toute actualisation du plan à la CSTIT

- *Que fait-on en cas de préoccupations?*
- *Qui consigne les changements et les remet à la CSTIT?*

Déclarer la progression, les heures travaillées et les préoccupations à la CSTIT au moins toutes les deux semaines.

- *Qui communique avec la CSTIT?*

Conclure le RAT

Le travailleur est complètement rétabli, respecte son plan de RAT et retourne à ses tâches d'avant l'accident.

- *Votre entreprise a-t-elle besoin que le travailleur communique avec les Ressources humaines ou le service de la paie?*

Parfois, un travailleur peut nécessiter des restrictions permanentes en raison de son accident. Dans un tel cas, l'employeur doit discuter avec la CSTIT. L'employeur évalue les adaptations et, si possible, en fournit de façon permanente ou à long terme.

- *Qui discute des restrictions permanentes avec la CSTIT?*

Examiner et évaluer

Évaluer le plan de RAT et le processus dans son ensemble : ce qui s'est bien passé et mal passé, analyser comment les participants ont surmonté les épreuves et formuler des recommandations visant à améliorer les plans à venir et le programme de RAT général.

- *Comment souhaitez-vous l'évaluer? Utiliser un formulaire, tenir une rencontre, etc.? Les représentants du travailleur et de l'employeur échangent des commentaires.*

Exemple de lettre au fournisseur de soins de santé

REMARQUE : Il ne s'agit que d'un exemple de politique

Cher fournisseur de soins de santé,

Merci beaucoup pour les soins prodigués à notre travailleur. Nous reconnaissons les avantages d'un programme de retour au travail (RAT) à la fois pour le travailleur et notre entreprise.

Notre approche vise à mettre l'accent sur les capacités de l'employé, et ce, tout en reconnaissant ses limitations identifiées. Le cas échéant, nous offrirons des tâches modifiées ou un autre travail qui favorisent le rétablissement et que le travailleur peut réaliser sans risque et avec efficacité sans l'exposer, ou exposer ses collègues, à un risque injustifié. Cette approche aide à protéger la relation d'emploi, améliorer le moral, favoriser le rétablissement général et peut-être aider à diminuer la perte de revenu du travailleur.

Nous nous engageons à veiller à ce que nos travailleurs travaillent en respectant leurs capacités et limitations identifiées. Conscients de cette réalité, veuillez fournir une copie du formulaire *Capacités fonctionnelles* à notre travailleur pour qu'on puisse le considérer sans tarder pour des tâches modifiées ou un autre travail convenables.

Nous vous remercions pour votre aide et votre coopération pour ce qui est de faciliter la récupération du travailleur et son retour au travail. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec _____ au [adresse courriel/numéro de téléphone].

Je vous prie d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Formulaire sur les capacités fonctionnelles (2^e page du premier rapport médical de IA CSTIT)

Capacités fonctionnelles

Nom de famille du travailleur	Prénom	Numéro de la réclamation
-------------------------------	--------	--------------------------

Évaluez les capacités et les limitations globales du travailleur.

A. Capacités et limitations

1. Veuillez indiquer les **capacités** qui s'appliquent. Donner plus de détails dans la section 3.

Marcher <input type="checkbox"/> Pleine capacité <input type="checkbox"/> Jusqu'à 100 mètres <input type="checkbox"/> 100 à 200 mètres <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)	Rester debout <input type="checkbox"/> Pleine capacité <input type="checkbox"/> Jusqu'à 15 minutes <input type="checkbox"/> 15 à 30 minutes <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)	Assis <input type="checkbox"/> Pleine capacité <input type="checkbox"/> Jusqu'à 30 minutes <input type="checkbox"/> 30 minutes à 1 heure <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)	Soulever du sol jusqu'à la taille <input type="checkbox"/> Pleine capacité <input type="checkbox"/> Jusqu'à 5 kilos <input type="checkbox"/> 5 à 10 kilos <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)
Soulever de la taille jusqu'aux épaules <input type="checkbox"/> Pleine capacité <input type="checkbox"/> Jusqu'à 5 kilos <input type="checkbox"/> 5 à 10 kilos <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)	Monter les escaliers <input type="checkbox"/> Pleine capacité <input type="checkbox"/> Jusqu'à 5 marches <input type="checkbox"/> 5 à 10 marches <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)	Monter une échelle <input type="checkbox"/> Pleine capacité <input type="checkbox"/> 1 à 3 marches <input type="checkbox"/> 4 à 6 marches <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)	

2. Veuillez indiquer les **limitations** qui s'appliquent. Donner plus de détails dans la section 3.

<input type="checkbox"/> Plier, tordre mouvement répétitif de : (veuillez préciser)	<input type="checkbox"/> Travail à la hauteur ou au-dessus des épaules :	<input type="checkbox"/> Exposition à un/des produit(s) chimique(s) :	<input type="checkbox"/> Exposition environnementale à : (p. ex., chaleur, froid, bruit ou odeur)	<input type="checkbox"/> Usage limité des mains <table border="1"> <tr> <td>Gauche</td> <td></td> <td>Droite</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Saisir</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Pincer</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Autre (veuillez préciser)</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Gauche		Droite	<input type="checkbox"/>	Saisir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pincer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autre (veuillez préciser)	<input type="checkbox"/>
Gauche		Droite														
<input type="checkbox"/>	Saisir	<input type="checkbox"/>														
<input type="checkbox"/>	Pincer	<input type="checkbox"/>														
<input type="checkbox"/>	Autre (veuillez préciser)	<input type="checkbox"/>														
<input type="checkbox"/> Capacité limitée à pousser ou à tirer avec : <input type="checkbox"/> Le bras gauche <input type="checkbox"/> Le bras droit <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)	<input type="checkbox"/> Utiliser un équipement motorisé : (p. ex., chariot-élévateur)	<input type="checkbox"/> Effets secondaires possibles des médicaments (veuillez préciser). Ne pas citer les médicaments.	<input type="checkbox"/> Exposition à des vibrations : <input type="checkbox"/> Tout le corps <input type="checkbox"/> La main ou le bras													

3. Commentaires supplémentaires sur les **capacités et les limitations**.

4. À partir de la date de cette évaluation, tout ce qui précède reste en vigueur pendant environ :
 1 à 2 jours 3 à 7 jours 8 à 14 jours Plus de 14 jours

5. Avez-vous discuté du retour au travail avec l'intéressé?
 Oui Non

6. Recommandation pour les heures de travail et la date de retour au travail : Régulier à temps plein Horaire modifié Horaire progressif
 Date de début : MM | JJ | AA Veuillez préciser : Veuillez préciser :

B. Date du prochain rendez-vous

Date recommandée du prochain rendez-vous pour examiner les **capacités et les limitations**. MM | JJ | AA

J'ai remis une copie de ce formulaire dûment rempli sur les capacités fonctionnelles au travailleur :
 Oui Non Date: MM | JJ | AA Signature du médecin : _____

Siège social : C. P. 8888 • Yellowknife NT X1A 2R3 • Téléphone : 867 920-3888 • Sans frais : 1 800 661-0792 • Téléc. : 867 873-4596
 Téléc. sans frais : 1 866 277-3677 • Courriel : reportsnwt@wscn.nt.ca

ou
 C. P. 669 • Iqaluit NU X0A 0H0 • Téléphone : 867 979-8500 • Sans frais : 1 877 404-4407 • Téléc. : 867 979-8501
 Téléc. sans frais : 1 866 979-8501 • Courriel : reportsnu@wscn.nu.ca

CS003 1118

wscn.nt.ca ou wscn.nu.ca

Also available in English
 C'est aussi disponible en anglais
 Una titraq pinnarilalk pilugu Inuinnarqun

Exemple de registre des communications

Communications établies par _____

Nom du travailleur :	
Nom du superviseur :	
Date de RAT prévue :	

Date de communication	Personne(s) avec qui on a communiqué	Mode de communication	Détails	Suivi nécessaire
Exemple : 17 novembre 2019	Travailleuse accidentée à la maison	Téléphone	Demandé comment elle va, si elle avait besoin de quelque chose. A répondu qu'elle va bien et qu'elle n'a besoin de rien. Fera un suivi dans deux jours.	Communiquer avec la travailleuse de nouveau entre le 20 et le 22 nov.

Exemple de plan de retour au travail

Nom du travailleur :	
Poste avant l'accident :	
Superviseur avant l'accident :	
Superviseur lors du retour au travail (si différent) :	
Date d'entrée en vigueur :	Date de fin prévue :

Poste :

- Poste avant l'accident
 Poste avant l'accident avec tâches modifiées
 Autre poste avec ou sans modifications

Limitations et restrictions fonctionnelles :

(Énumérer les restrictions qui nécessitent une adaptation.)

Particularités du plan de RAT :

(Décrire les fonctions, tâches et modifications, dont les outils, le matériel et la formation nécessaires.)

Heures (y compris l'horaire de progression le cas échéant) :

Semaine de travail (date)	Jours et heures à l'horaire chaque semaine							Commentaires
	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.	

Suivi/examen :

[Indiquer l'horaire pour le suivi et l'examen réguliers.]

Contrôles officiels quotidiens avec le superviseur le _____.

Rencontre d'examen de suivi avec _____, _____ le
_____ [date, heure, lieu]

De plus, si vous (le travailleur), l'employeur ou la CSTIT avez des problèmes, difficultés ou préoccupations à l'égard des tâches modifiées, veuillez communiquer avec [indiquer avec qui communiquer, comment et ce que vous allez faire]

_____.

Signature :

En signant le présent plan de retour au travail, nous confirmons notre participation à la création du plan, notre compréhension de nos rôles dans la mise en œuvre et le suivi du plan, et ce, en plus d'accepter une participation active comme il est indiqué ci-dessus. Il est attendu que le travailleur effectue ses tâches selon ses limitations et ses restrictions, et qu'il ne s'acquitte que des tâches prévues dans le plan. Les difficultés ou les problèmes seront immédiatement signalés.

Superviseur/directeur : _____ Date : _____

Travailleur : _____ Date : _____

Délégué syndical (le cas échéant) : _____ Date : _____

Exemple de formulaire de suivi du plan de retour au travail

Les employeurs et travailleurs se servent de ce formulaire pour aider à faire le suivi de la progression tout au long du plan de RAT.

Nom du travailleur :	
Superviseur avant l'accident :	
Superviseur lors du retour au travail (si différent) :	
Dates de la période d'examen (de/à) :	

Heures travaillées (présence) :

Semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

Tâches attribuées : (Énumérer le travail assigné pendant la période d'examen.)

Commentaires ou préoccupations :

Commentaires du travailleur	Commentaires de l'employeur	Autres commentaires (syndicat, RH, CSTIT)	Mesures visant à aborder les commentaires ou préoccupations	Date de l'examen

Les tâches modifiées ou le plan de RAT favorisent-ils l'atteinte des objectifs?

Y a-t-il d'autres suggestions sur la façon d'améliorer le plan?

Prochaines étapes : [Elles peuvent comprendre la révision du plan actuel, la poursuite du plan, la clôture du plan de RAT – objectif de RAT atteint.]

Prochaine date de suivi (au besoin) : _____

Signature :

Employeur : _____ Date : _____

Travailleur : _____ Date : _____

Exemple d'évaluation de clôture du plan de retour au travail

Le présent formulaire d'évaluation a pour but d'aider l'entreprise à améliorer les plans de RAT et le programme de RAT.

Questions	Oui, non, S/O	Commentaires ou suggestions
Le superviseur a-t-il maintenu une communication périodique avec le travailleur au cours des périodes où il était inapte à retourner au travail?		
Le plan de RAT a-t-il été créé et mis en œuvre rapidement?		
Le travailleur a-t-il participé à l'identification du travail convenable et à la création du plan de RAT?		
A-t-on considéré les capacités fonctionnelles du travailleur lors de l'identification du travail convenable?		
Le travail attribué était-il productif et utile à l'entreprise?		
L'employeur et le travailleur ont-ils tous deux signé le plan et conservé une copie du plan?		
Le plan de RAT a-t-il fait l'objet d'un suivi périodique?		
Le plan de RAT a-t-il été ajusté en conséquence?		
A-t-on protégé la confidentialité? Les renseignements confidentiels divulgués l'ont-ils été avec le consentement du travailleur?		
A-t-on abordé les problèmes ou préoccupations identifiés rapidement?		
Les objectifs du plan de tâches modifiées pour le RAT ont-ils été atteints?		

Qu'est-ce qui a bien fonctionné lors de la procédure et du programme de RAT?

Propositions d'améliorations à apporter à la procédure et au programme de RAT :

Rempli par : _____ Date : _____

Exemple de liste de vérification pour la gestion du retour au travail

[La liste de vérification peut varier en fonction des procédures de votre entreprise – la modifier au besoin.]

Nom du travailleur :	
Nom du superviseur :	
Date de l'accident ou de la maladie :	

Gestion initiale

- L'accident a-t-il été déclaré? Date : _____
- A-t-on prodigué les premiers soins ou le travailleur a-t-il reçu des soins, et/ou a-t-on transporté le travailleur à un établissement de santé?
- Le *Rapport d'incident de l'employeur* a-t-il été rempli entièrement et soumis à la CSTIT? Date : _____
- L'entreprise a-t-elle enquêté sur l'accident? O N
- A-t-on retourné le formulaire *Capacités fonctionnelles*? O N
- Date prévue de retour au travail : _____
- Maintenir la communication avec le travailleur et la consigner dans le registre des communications.

Plan de retour au travail

- Rencontrer le travailleur pour discuter du RAT. Date : _____
- Les exigences physiques de l'emploi d'avant l'accident ou les tâches transitoires correspondent-elles aux capacités fonctionnelles du travailleur? O N
- Consigner, signer et fournir le plan de RAT. Date : _____
- Remettre le plan de RAT à la CSTIT. Date : _____

Suivi et évaluation

- Rencontres périodiques avec le travailleur pour évaluer le plan de RAT
Date : _____ Date : _____ Date : _____
- Communication avec le gestionnaire de cas de la CSTIT pour le tenir informé du RAT
Date : _____ Date : _____ Date : _____
- Fournir les heures travaillées au gestionnaire de cas de la CSTIT
- Remplir le formulaire de suivi. Date : _____
- Régler les problèmes qui surviennent.

Clôture

- L'employé retourne à ses tâches et heures habituelles. Date : _____
- On a offert à l'employé une adaptation de longue durée ou permanente. Date : _____
- L'employé et le superviseur évaluent le plan et le programme de RAT, puis proposent des améliorations convenant aux situations de RAT à venir.

NOTES :

Exemple d'analyse des exigences de travail

Renseignements Généraux	
Poste :	
Service :	
Heures de travail :	Pauses :
Équipement de protection individuelle (EPI) :	
Milieu de travail, lieu, description du poste de travail :	
Objectif et aperçu du travail :	
Tâches essentielles (tâches requises pour accomplir le travail)	% du temps
•	
•	
•	
•	
•	
•	
•	
•	
•	
•	
•	
Tâches non essentielles	% du temps
•	
•	
•	
•	
•	
Matériel, outils, fournitures utilisés	% du temps

Exigences Physiques

Fréquence : **S/O** (sans objet); **Rares** (0 % à 5 %); **Occasionnelles** (6 % à 33 %); **Fréquentes** (34 % à 66 %); **Constantes** (67 % à 100 %)

Mobilité/position du corps	Fréquence (S/O, R, O, F, C)	Activité ou commentaires
Marcher		
Être debout (stationnaire)		
Être assis		
Être en position statique (veuillez préciser)		
Grimper		
Se pencher ou s'abaisser		
Extension des bras vers le haut		
Extension frontale/latérale des bras		
S'accroupir ou fléchir les jambes		
Ramper		
S'agenouiller		
Conduire un véhicule		

Force/exigences physiques

Fréquence : **S/O** (sans objet); **Rares** (0 % à 5 %); **Occasionnelles** (6 % à 33 %); **Fréquentes** (34 % à 66 %); **Constantes** (67 % à 100 %) Utilisation des mains : **Droite, Gauche, Les deux**

	Poids/force		Fréq.	Utilisation des mains	Activité ou commentaires
	Max.	Moy.			
Soulever, abaisser : du plancher à la taille					
Soulever, abaisser : de la taille à l'épaule					
Soulever, abaisser : au-dessus de l'épaule					
Transporter					
Pousser					
Tirer					
Prise	Prise de force				
	Pincement au bout des doigts				
	Pincement latéral				
	Pincement avec un crayon				
Mouvements inhabituels (veuillez préciser) :					

Exigences Sur le Plan Psychologique/Cognitif		
<i>Fréquence : S/O (sans objet); Rares (0 % à 5 %); Occasionnelles (6 % à 33 %); Fréquentes (34 % à 66 %); Constantes (67 % à 100 %)</i>		
Exigences sur le plan psychologique/cognitif	Fréq.	Activité ou commentaires
Travail sous pression - échéanciers		
Attention aux détails		
Exécution de plusieurs tâches		
Exécution de tâches répétitives		
Contrôle du rythme de travail		
Exposition à des stimuli environnementaux		
Besoin de travailler en collaboration avec d'autres		
Besoin de travailler seul		
Exposition à des situations émotives ou conflictuelles		
Responsabilité et imputabilité requises		
Incitatif ou salaire aux pièces		
Mémoire		
Déplacements		
Heures supplémentaires		
Heures irrégulières		

Autres Exigences		
<i>Fréquence : S/O (sans objet); Rares (0 % à 5 %); Occasionnelles (6 % à 33 %); Fréquentes (34 % à 66 %); Constantes (67 % à 100 %)</i>		
Travail administratif et de bureau	Fréq.	Activité ou commentaires
Travail informatique (saisie, souris)		
Travail d'employé de bureau		
Classement		
Téléphone		
Autres (veuillez préciser) :		
Exigences de nature sensorielle	Fréq.	Activité ou commentaires
Ouïe : téléphone, conversation, alertes		
Vue : de près/de loin, perception de la profondeur et spatiale		
Discrimination colorée		
Sens tactile		
Sens de l'odorat		
Goût		

Conditions environnementales	Fréq.	Activité ou commentaires
Températures chaudes/froides		
Températures extrêmes		
À l'extérieur		
À l'intérieur		
Bruit (> 85 dBA)		
Vibration		
Milieu humide		
Éclairage adéquat		
Émanations, vapeurs, gaz		
Champs électromagnétiques		
Autres (veuillez préciser)		

Autres Commentaires :

Signature :

Évaluation réalisée par : _____ Date : _____

Révisée par : _____ Date : _____

Guidage pour déterminer un autre travail convenable

Le guidage qui suit peut vous aider à penser à un autre travail utile à l'entreprise. N'oubliez pas que si le travailleur est inapte à effectuer ses tâches habituelles avec ou sans modification, il faut d'abord trouver un travail convenable au sein de sa division avant de chercher à la grandeur de l'entreprise.

Service ou secteur au sein de l'entreprise	Questions à poser	Exemples d'idées
Administration	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles tâches n'a-t-on pas le temps de faire? • Quels sont les besoins à venir au cours des six à douze prochains mois? 	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement des reçus aux fins de l'impôt • Saisie de données • Classement et réorganisation
Amélioration des affaires	<ul style="list-style-type: none"> • Quels nouveaux systèmes ou processus permettraient d'améliorer les affaires? 	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un système de classement • Formulaires pour une efficacité accrue • Contenu du manuel de formation • Système d'assurance de la qualité
Promotion, marketing, ventes	<ul style="list-style-type: none"> • Quel travail permettrait de promouvoir les activités? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ventes téléphoniques ou appel de clients • Création de matériel promotionnel • Études de marché – questionnaires sur la satisfaction des clients • Actualisation de la banque de données des clients
Main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Quelqu'un a besoin d'aide? 	<ul style="list-style-type: none"> • Rangement et organisation • Recherche ou achat d'outils et de matériel • Stocks • Organisation des pièces et du matériel • Recherche de nouveaux fournisseurs, y compris matériel plus abordable ou de meilleure qualité

Service ou secteur au sein de l'entreprise	Questions à poser	Exemples d'idées
Tous	<ul style="list-style-type: none"> Existe-t-il des manières de faire le travail de façon plus sécuritaire? 	<ul style="list-style-type: none"> Des outils ou de l'équipement tels que des chariots, des poignées, des monte-charges, des outils électriques et l'ergonomie permettent-ils de diminuer les exigences? Peut-on réorganiser les tâches dans le but de réduire les risques? Peut-on régler le milieu de travail, comme la température et l'éclairage?
Tous	<ul style="list-style-type: none"> Y a-t-il des tâches inachevées? Peut-on grouper les tâches? 	<ul style="list-style-type: none"> Projets inachevés Domaines nécessitant de la recherche Redistribution des tâches (veiller à ne pas exposer les collègues à un risque d'accident)
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Existe-t-il de la formation que le travailleur peut faire pour rendre service à l'entreprise? 	<ul style="list-style-type: none"> Cours en informatique Formation sur la sécurité Cours sur les compétences spécialisées Le travailleur en forme d'autres pour acquérir certaines compétences Peut-on faire de la formation polyvalente pour d'autres tâches au sein de l'entreprise?