

TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET NUNAVUT

CODE DE PRATIQUE

conforme aux *Lois sur la sécurité* et aux Règlements sur la santé et la sécurité au travail
des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut
et à l'appui des Règlements sur la santé et la sécurité dans les mines
des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut

ÉLABORATION DU PROGRAMME DU RETOUR AU TRAVAIL



ÉLABORATION DU PROGRAMME DU RETOUR AU TRAVAIL

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

wscn.nt.ca/fr

Yellowknife

Case postale 8888, 5022, 49^e rue
Tour Centre Square, 5^e étage
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3

Téléphone : 867-920-3888

N^o sans frais : 1-800-661-0792

Télexcopieur : 867-873-4596

Télexcopieur sans frais : 1-866-277-3677

Inuvik

Case postale 1188, chemin Kingmingya
Édifice Blackstone, pièce 87
Inuvik (T.N.-O.) XOE 0T0

Téléphone : 867-678-2301

Télexc. : 867-678-2302

NUNAVUT

wscn.nu.ca/fr

Iqaluit

Case postale 669, 630,
chemin Queen Elizabeth II
Édifice Qamutiq, 2^e étage
Iqaluit (Nunavut) XOA 0H0

Téléphone : 867-979-8500

N^o sans frais : 1-877-404-4407

Télexcopieur : 867-979-8501

Télexcopieur sans frais : 1-866-979-8501

QU'EST-CE QU'UN CODE DE PRATIQUE?

Les codes de pratique de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) fournissent des conseils pratiques afin de remplir les exigences de sécurité établies par les *Lois sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ainsi que leurs règlements connexes.

Les codes de pratique entrent en vigueur dans chaque territoire le jour où ils sont publiés dans la *Gazette des Territoires du Nord-Ouest* et la *Gazette du Nunavut*.

Les codes de pratique n'ont pas la même valeur juridique que les *Lois sur la sécurité* ou les Règlements sur l'exploitation minière ou encore les Règlements sur la santé et la sécurité au travail. Une personne ou un employeur ne peut faire l'objet de poursuites pour un défaut de se conformer à un code de pratique. On estime qu'un tel code fait état des pratiques exemplaires de l'industrie et on pourra tenir compte du fait qu'il n'a pas été respecté pour déterminer si une personne ou un employeur a agi conformément aux lois ou aux règlements en vigueur.

Aux termes du paragraphe 18(3) des *Lois sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, « afin d'offrir des conseils pratiques concernant les exigences contenues dans les dispositions de la présente loi ou des règlements, l'agent ou l'agente de sécurité en chef peut approuver et établir les codes de pratique qu'il ou elle estime convenables à cette fin ».

Les employeurs et les travailleurs devraient suivre les codes de pratique de la CSTIT, à moins qu'un autre plan d'action puisse atteindre des résultats identiques ou supérieurs en matière de santé et de sécurité au travail.

Un code de pratique :

- aide à améliorer un programme de santé et sécurité au travail;
- fournit des conseils pratiques;
- s'adapte aux lieux de travail individuels;
- peut servir d'élément de preuve;
- doit être respecté, à moins qu'il existe une meilleure manière de faire.

AVANT-PROPOS

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) a élaboré ce code de pratique de l'industrie conformément aux paragraphes 18(3) et 18(4) de la *Loi sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest et de la *Loi sur la sécurité* du Nunavut.

Le code de pratique s'applique à tous les milieux de travail assujettis à la *Loi sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut et aux règlements connexes, à la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* et à la *Loi sur les droits de la personne*.

Ce code correspond aux articles 4 et 5 des *Lois sur la sécurité* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Il est disponible sur le site de la CSTIT à wscn.nt.ca ou wscn.nu.ca.

Le code de pratique sur l'élaboration du programme de retour au travail est entré en vigueur selon la publication faite dans la *Gazette* des Territoires du Nord-Ouest et la *Gazette* du Nunavut conformément aux *Lois sur la sécurité* et aux Règlements sur la santé et la sécurité (SST).

DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR :

Territoires du Nord-Ouest : 30 septembre 2015

Nunavut : 30 septembre 2015

Révisé et confirmé le 30 octobre 2020



Agent en chef de la sécurité, CSTIT

Avis de non-responsabilité

La présente publication renvoie aux obligations légales relatives à l'indemnisation des travailleurs ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail, notamment dans les mines, administrées par la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT).

Afin de respecter ces obligations légales, il convient de toujours consulter les lois les plus récentes. La présente publication peut traiter de lois qui ont été modifiées ou abrogées.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur les lois les plus récentes sur les sites wscn.nt.ca/fr ou wscn.nu.ca/fr, ou en communiquant avec la CSTIT au 1-800-661-0792.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
TABLE DES MATIÈRES	4
1. DEFINITIONS	5
2. INTRODUCTION	5
3. AVANTAGES DU RETOUR AU TRAVAIL	9
4. EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES	10
5. CONFIDENTIALITÉ	12
6. EDUCATION	13
7. POLITIQUES DE RETOUR AU TRAVAIL	14
8. PROGRAMME DE RETOUR AU TRAVAIL	14
9. PROCÉDURE DE RETOUR AU TRAVAIL	15
10. PLAN DE RETOUR AU TRAVAIL	24
11. RÔLES AND RESPONSABILITÉS	24
12. PRÉJUDICE INJUSTIFIÉ	25
ANNEXE A: GUIDE DE L'EMPLOYEUR SUR LE RETOUR AU TRAVAIL	26
ANNEXE B : FORMULAIRES ET MODELES RAT	28

1. 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.

Invalidité – réduction physique ou mentale des capacités causée par la blessure ou maladie du travailleur.

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.

Obligation d'adaptation – obligation juridique en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui requiert que des adaptations soient prévues pour les travailleurs handicapés (y compris blessés ou malades).

Employeur – les personnes qui suivent constituent des employeurs selon 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... (paragraphe 8(1)).

Capacités fonctionnelles – capacités physiques et psychologiques d'un travailleur. Il s'agit des limites et restrictions médicales du travailleur pour déterminer ce qu'il est apte à faire.

Fournisseur de soins de santé - Chiropraticien, dentiste, infirmière ou infirmier, ergothérapeute, optométriste, physiothérapeute, médecin, psychologue et quiconque appartient à une catégorie de personnes dont les compétences liées à l'exercice d'une profession à but curatif sont reconnues par la Commission (selon le paragraphe 1(1) de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*).

Blessure – préjudice ou dommage physique ou psychologique. Une blessure comprend l'exposition à une substance étrangère ou contagieuse qui pourrait causer une réaction immédiate ou tardive.

Analyse des exigences du poste – une procédure permettant de quantifier et d'évaluer les exigences physiques et environnementales d'un poste, qui détermine et mesure les tâches essentielles et non essentielles. Cette analyse détermine les exigences quantifiables sur le lieu de travail y compris la fréquence des activités sur le lieu de travail, le poids, les postes, etc. Cette analyse comprend aussi des observations relatives à d'autres facteurs sur le lieu de travail notamment la conception des postes de travail et des facteurs psychosociaux, lesquels ont un impact sur l'environnement de travail.

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

Superviseur – une personne qui est autorisée par l'employeur à superviser ou diriger les travailleurs.

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

Retour au travail – processus visant à aider les travailleurs blessés à retourner en toute sécurité à un travail productif et approprié dès que cela est possible médicalement.

Plan de retour au travail – plan documenté qui précise les ententes prises pour que le travailleur blessé puisse retourner au travail sans risque, dès que possible sur le plan médical. C'est un élément du programme du retour au travail.

Programme de retour au travail – processus planifié permettant de gérer et de réduire l'incidence des blessures au travail. Un programme de retour au travail comprend des politiques, des procédures, des formulaires et une évaluation.

Travail approprié – tâches sécuritaires qui respectent les capacités fonctionnelles du travailleur sans exposer ses collègues et lui au danger ni nuire à son rétablissement, et sont significatives (utiles à un objectif ou une fonction de l'organisation).

Préjudice injustifié – limite au-delà de laquelle les employeurs ne peuvent adapter le retour au travail d'un travailleur. Cette situation peut survenir lorsque l'employeur ne peut pas soutenir les coûts économiques ou liés à 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 finances.

Intervenant – personne ou groupe ayant un intérêt dans le retour au travail, notamment les travailleurs blessés, les employeurs, les fournisseurs de soins de santé, la CSTIT et le syndicat (le cas échéant).

Incapacité partielle temporaire – blessure ou maladie liée au travail qui empêche temporairement le travailleur de reprendre son travail habituel. Cependant, les preuves médicales soutiennent le fait que le travailleur effectue des tâches modifiées ou une autre fonction avec des restrictions temporaires de travail.

Incapacité totale temporaire – blessure ou maladie liée au travail entraînant des restrictions temporaires de travail.

Les restrictions empêchent le travailleur d'effectuer toute tâche relative à son travail avant l'incident, ou de reprendre tout autre type de travail. La condition du travailleur n'est pas stable.

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

La commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) – l'agence des gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut qui fournit une assurance aux employeurs pour les travailleurs qui subissent des blessures en milieu de travail. Lorsque des blessures surviennent au travail, il revient à l'employeur de s'assurer que ces blessures ont été signalées à la CSTIT. La CSTIT fournit des services afin de veiller à ce que les travailleurs se rétablissent et retournent au travail dès qu'ils peuvent le faire en toute sécurité. La CSTIT fournit aussi des services pour prévenir de tels incidents.

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

2. INTRODUCTION

Les programmes de retour au travail (RAT) profitent au travailleur blessé ou malade et à l'employeur. Un programme de RAT bien défini fournit un cadre nécessaire à la création des plans de RAT efficaces, individuels, afin de préparer les travailleurs blessés ou malades à un retour au travail sécuritaire pendant qu'ils se rétablissent de leur blessure ou maladie.

L'élément clé d'un plan de RAT comprend l'offre de tâches modifiées aux travailleurs blessés ou malades afin de les soutenir pour qu'ils reviennent au travail en toute sécurité. Au sein du Système de responsabilité interne (SRI), la philosophie sous-jacente selon laquelle chacun a la responsabilité personnelle et partagée de travailler de façon sécuritaire pour soi et pour les autres en milieu de travail, les tâches modifiées ne doivent pas dépasser les responsabilités de leurs collègues, ce qui les exposerait à un risque accru de blessure ou de maladie. L'employeur doit aussi prendre des mesures à l'égard des risques causant des blessures ou maladies pour éviter que cela se reproduise. Au cours du programme de RAT, l'employeur et les travailleurs déterminent le travail modifié ou un autre travail, et ajustent la quantité de travail afin d'adapter le travailleur lors de son rétablissement. La mise en œuvre du programme de RAT assure qu'en offrant des tâches modifiées ou un autre travail au travailleur lors de son rétablissement, les besoins de sécurité de tous sur le lieu de travail sont pris en compte.

Le processus continu de RAT est flexible et s'ajuste aux compétences du travailleur pendant qu'il reçoit un traitement médical ou se réadapte. Le but du programme est d'aider le travailleur à se rétablir et si possible à reprendre le niveau de travail qu'il occupait avant la blessure.

La *Loi sur la sécurité* et la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* exigent que les employeurs gèrent la blessure ou la maladie du travailleur et son programme de retour au travail. Conformément aux *Lois sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, sous l'article *Obligation d'adaptation aux besoins*, les employeurs sont tenus par la loi de tenir compte des besoins des travailleurs blessés ou handicapés. Les employeurs doivent pouvoir montrer les mesures prises pour se conformer à ces exigences réglementaires.

Les programmes de rat, souvent appelés gestion de blessures ou de demandes, aident le travailleur à se rétablir et à se réadapter.

Utiliser ce code de pratique et le **Guide sur le retour au travail de la CSTIT** pour :

- promouvoir les milieux de travail sécuritaires, accessibles et sains;
- comprendre l'obligation légale d'offrir des conditions d'adaptation à un travailleur blessé ou malade;
- élaborer un programme de retour au travail efficace;
- s'occuper des travailleurs blessés ou malades avec un accès continu à des occasions de travail sécuritaires qui peuvent les aider dans le processus de rétablissement ou de réadaptation;
- Aider à réduire les coûts supportés par les employeurs relativement aux travailleurs blessés ou malades grâce à un programme de retour au travail efficace.

LE [Guide de l'employeur sur le retour au travail](#) de la CSTIT
PEUT AIDER LES EMPLOYEURS À ÉTABLIR LEUR PROGRAMME
DE RAT. WSCC.NT.CA

3. AVANTAGES DU RETOUR AU TRAVAIL

Outre les exigences juridiques, il y a des raisons financières et morales liées au retour au travail.

Avantages pour l'employeur

- Retenir des travailleurs expérimentés, compétents et qualifiés;
- Rehausser le moral du travailleur et améliorer les relations;
- Montrer la valeur que les travailleurs ont pour une organisation;
- Assurer la consistance des traitements fournis aux travailleurs blessés;
- Réduire le temps que le travailleur passe hors du travail, ce qui réduit les réclamations pour temps de travail perdu;
- Réduire les coûts d'embauche et de formation;
- Améliorer la culture de santé et de sécurité;
- Réduire le risque que de telles blessures se reproduisent, et ce, par la détermination et le contrôle des dangers.

Avantages pour le travailleur

- Favoriser le rétablissement et la réadaptation, et éviter l'invalidité;
- Maintenir la forme physique et la santé cardiovasculaire;
- Maintenir des avantages financiers (pensions, assurance-emploi, assurances médicale et dentaire, avantages pour congés et vacances);
- Rehausser le moral du travailleur;
- Protéger l'employabilité du travailleur.

Autres avantages

- Réduire l'invalidité, le recours aux programmes d'aide sociaux;
- Mieux utiliser les ressources en soins de santé;
- Déterminer les dangers pour la santé à travers le processus de RAT afin de prévenir les blessures.

4. EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES

La *Loi sur la sécurité* et les règlements connexes exigent que l'employeur fournisse un milieu de travail sécuritaire à ses employés, y compris pour ceux qui sont blessés ou handicapés.

Loi sur la sécurité - Territoires du Nord-Ouest et Nunavut **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

4. (1) Chaque employeur :
- a) exploite son établissement de telle façon que la santé et la sécurité des personnes qui s'y trouvent ne soient vraisemblablement pas mises en danger;
 - b) prend toutes les précautions raisonnables et applique des méthodes et techniques raisonnables destinées à protéger la santé et la sécurité des personnes présentes dans son établissement;
 - c) fournit les services de premiers soins visés par les règlements applicables aux établissements de sa catégorie.
5. Au travail, le travailleur qui est employé dans un établissement ou au service de celui-ci :
- a) prend toutes les précautions raisonnables pour assurer sa sécurité et celle des autres personnes présentes dans l'établissement;
 - b) au besoin, utilise les dispositifs et porte les vêtements ou accessoires de protection que lui fournit son employeur ou que les règlements l'obligent à utiliser ou à porter.

La *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* définit la législation sur le signalement des blessures pour l'employeur, le travailleur et le fournisseur de soins de santé. Elle veille à ce que les travailleurs reçoivent des avantages et traitements médicaux appropriés afin de les aider à se rétablir et se réadapter, et de minimiser les blessures.

Lois sur l'indemnisation des travailleurs **Territoires du Nord-Ouest et Nunavut**

Objet de la Loi

- 1.1. L'objet de la présente loi est d'établir un régime ouvert, équitable et complet d'assurance mutuelle pour les travailleurs et les employeurs à une adhésion obligatoire et sans égard à la responsabilité. Ce régime :
- a) pourvoit à l'indemnisation stable des travailleurs victimes de blessures ou de maladies, à l'atténuation des effets des blessures et maladies survenues en milieu de travail et à l'éventuelle réintégration des travailleurs dans un emploi qu'ils sont en mesure d'exercer;
 - b) garantit, sans égard à la responsabilité et sans intervention des tribunaux, l'indemnisation rapide et sûre des travailleurs victimes de blessures ou de maladies et, en cas de décès d'un travailleur, celle des personnes à sa charge;
 - c) pourvoit à l'administration indépendante du régime d'indemnisation et à l'évaluation des demandes d'indemnité d'une manière qui traite les employeurs, les travailleurs et les demandeurs équitablement, respectueusement et avec compassion;
 - d) par le biais du ministre et de l'Assemblée législative, doit rendre compte au public de ses décisions et de son application de la présente loi;
 - e) est engagé à œuvrer pour l'amélioration constante de ce régime d'indemnisation avec, comme but ultime, l'élimination des blessures et maladies en milieu de travail.

Les *Lois sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut énoncent l'obligation d'adaptation selon laquelle les employeurs doivent composer avec les travailleurs blessés ou handicapés jusqu'au point de préjudice injustifié. La législation sur les droits de la personne, les décisions de justice et la jurisprudence établissent que les employeurs doivent répondre aux besoins des travailleurs.

Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest

Motifs de discrimination illicites et intention

5. (2.1) Dans les cas où elle protège un particulier contre la discrimination fondée sur l'incapacité, la présente loi protège notamment un particulier contre la discrimination fondée sur le fait :

- a) qu'il est atteint d'une incapacité ou l'a été;
- b) qu'on croit qu'il est atteint d'une incapacité ou qu'il l'a été;
- c) qu'il est susceptible d'être atteint d'une incapacité ou qu'on l'en croit susceptible.

Emploi

7. (1) Il est interdit, en se fondant sur un motif de discrimination illicite :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un particulier ou une catégorie de particuliers;
- b) de faire preuve de discrimination à l'égard d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers en matière d'emploi ou quant aux modalités ou conditions d'emploi.

(4) Les actes visés au paragraphe (1) reposent sur des exigences professionnelles justifiées s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers touchés constituent une contrainte excessive pour la personne qui doit les prendre.

Loi sur les droits de la personne du Nunavut

Emploi

9. (1) Il est interdit, en se fondant sur un motif illicite de discrimination :

- a) de refuser d'employer ou de refuser de continuer d'employer un particulier ou une catégorie de particulier;
- b) de faire preuve de discrimination à l'égard d'un particulier ou d'une catégorie de particulier en matière d'emploi ou de particulier ou quant aux conditions d'emploi, que celles-ci soient antérieures ou postérieures à l'emploi.

Obligation d'adaptation

9. (5) Lorsqu'ils entraînent de la discrimination, les actes visés au paragraphe (1) reposent sur des exigences professionnelles justifiées s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers touchés constitueraient une contrainte excessive pour la personne qui devrait les prendre

Les informations recueillies et les discussions relatives à la blessure ou à la maladie d'un travailleur sont personnelles et confidentielles conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).

5. CONFIDENTIALITÉ

Toutes les informations médicales relatives au plan de retour au travail du travailleur sont confidentielles. L'employeur ne peut avoir accès qu'aux informations nécessaires pour s'acquitter de ses obligations juridiques.

Les demandes d'informations médicales devraient concerner l'un des objectifs légitimes suivants relativement au milieu du travail:

- Vérifier l'existence d'une invalidité;
- Comprendre les capacités, limites et restrictions de l'employé;
- Assurer que le travailleur peut retourner au travail en toute sécurité et que le retour ne causerait pas un risque sécuritaire pour lui ou pour les autres;
- Déterminer si l'invalidité de l'employé exige que ce dernier reste loin du travail.

Les fournisseurs de soins de santé remplissent un rapport médical, dont un *formulaire de capacités fonctionnelles*. Ils peuvent remettre le formulaire au travailleur, mais doivent le soumettre à la CSTIT qui partagera cette information avec l'employeur. Le *formulaire des capacités fonctionnelles* contient des informations dont l'employeur a besoin, notamment des pronostics, limites et restrictions.

L'employeur peut attendre du travailleur, et c'est son droit, que ce dernier coopère. Les informations que le travailleur fournit à son médecin doivent être vraies et précises. L'employeur doit garder confidentielles les informations médicales.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail

Territoires du Nord-Ouest

Renseignements médicaux

10. (1) Sous réserve du paragraphe (2), il est interdit à toute personne qui obtient des renseignements de nature médicale concernant un travailleur de communiquer ces renseignements, si ce n'est :

- a) soit au travailleur lui-même;
- b) soit à une autre personne avec le consentement éclairé du travailleur;
- c) soit lorsque la loi l'exige.

(2) Tout professionnel de la santé qui suit ou soigne un travailleur qui a ou paraît avoir un problème de santé mentionné à l'annexe F et lié au travail actuel ou passé du travailleur informe le plus tôt qu'il est raisonnablement possible l'agent de sécurité en chef de ce qui suit :

- a) le problème de santé que le travailleur a ou semble avoir;
- b) le nom et l'adresse du plus récent lieu de travail d'où vient censément le problème de santé lié à l'exposition.

6. ÉDUCATION

Le fait d'ignorer les lois applicables ne peut servir d'excuse au non-respect de ces lois. Tous les employés et les gestionnaires doivent recevoir une éducation sur leurs rôles et responsabilités concernant le processus du RAT. Il faut conserver des rapports sur l'éducation et la formation. Lorsque les tribunaux sont saisis d'une affaire, la documentation fait preuve de diligence.

Éducation du travailleur

Fournir une instruction aux travailleurs sur le programme de RAT, renforce la sensibilisation au programme, aux processus d'avantages, et détermine qui est responsable de quoi. Les travailleurs doivent connaître:

- Les avantages du RAT;
- Quand et à qui signaler une blessure;
- Qui contacter et quelles étapes ils doivent suivre pour retourner au travail en toute sécurité;
- Leurs rôles et responsabilités dans le processus de RAT.

Les travailleurs doivent aussi recevoir une formation appropriée pour mieux effectuer le travail (modifié ou autre) défini dans leur plan de RAT.

Lois sur l'indemnisation des travailleurs Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

- 35.** (1) Le travailleur qui reçoit ou a le droit de recevoir une indemnité pour cause d'incapacité autre qu'une incapacité totale permanente est tenu :
- a) de prendre des mesures raisonnables afin d'atténuer l'incapacité;
 - b) de participer activement, en vue d'un retour à un emploi important adapté, au programme de réadaptation professionnelle que la Commission peut à juste titre lui demander de suivre.

Éducation du superviseur

Les superviseurs jouent un rôle important dans la réussite du rétablissement du travailleur et du RAT du fait de leur proximité avec le travailleur, et de leur capacité à gérer l'environnement immédiat du RAT.

La recherche ^{1,2} montre que le fait de mettre à la disposition des superviseurs et gestionnaires de compétences et connaissances pour communiquer avec les travailleurs afin de déterminer un travail approprié, améliore le succès du retour au travail.

Ne rien faire pour assurer un retour sécuritaire au travail de l'employé constitue un manquement à

¹ Arnetz BB, Sjogren B, Rydehn B, Meisel R. Une intervention précoce pour les employés avec un absentéisme musculosquelettique : Une étude prospective sur l'intervention contrôlée. J Occup Environ Med 2003;45:499-506.

² Baril R, Clarke J, Friesen M, Stock S, Cole D, Bombardier C et al. Gestion des programmes de retour au travail pour les travailleurs souffrant de troubles musculosquelettiques : une étude qualitative menée dans trois provinces au Canada. Médecine et sciences sociales 2003;57:2101-14.

la *Loi sur la sécurité* et aux règlements connexes, à la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* et à la *Loi sur les droits de la personne*.

L'éducation sur la supervision devrait inclure :

- Les exigences sur les rapports de blessure;
- La détermination d'un travail approprié, l'élaboration et la surveillance de plans de RAT;
- Comment communiquer avec le travailleur et la CSTIT.

7. POLITIQUES DE RETOUR AU TRAVAIL

Une politique de RAT devrait définir clairement l'engagement de l'organisation concernant la sécurité, la santé et le bien-être du travailleur. Lorsque la haute gestion soutient les politiques de sécurité et de retour au travail, le nombre de blessures diminue et le nombre de blessés qui retournent au travail avec succès augmente^{3,4}. Des mises à jour des politiques sont requises, au moins tous les trois ans, et comprennent la signature du plus haut responsable d'une organisation pour ainsi faire preuve d'engagement continu en matière de santé et de sécurité du travailleur.

Les politiques doivent énoncer l'objectif que l'organisation veut atteindre avec le programme; les valeurs et la philosophie du programme; comment le programme fonctionnera; et qui il affectera. Elles doivent être facilement accessibles aux travailleurs.

8. PROGRAMME DE RETOUR AU TRAVAIL

Un programme de RAT, élaboré par l'employeur avec la participation du travailleur, assure que les employeurs et les travailleurs gèrent la maladie ou la blessure du travailleur de façon à faciliter le rétablissement et la réadaptation. L'objectif du programme est de permettre aux travailleurs affectés de retourner au travail qu'ils occupaient avant la blessure, et ce, grâce à des plans individuels permettant d'éviter aussi que les maladies et les blessures ne se répètent.

Le fait de mettre un programme en place permet d'assurer que le plan de retour au travail d'une personne peut immédiatement commencer dès que la maladie ou la blessure survient. Le plan répond aux besoins du travailleur et guide ce dernier pendant le processus de rétablissement relatif à la blessure ou à la maladie et pour le retour sécuritaire au travail.

Élaborer un programme

Un programme de RAT devrait inclure :

1. un comité ou coordonnateur désigné pour le RAT;
2. des politiques de RAT;
3. des procédures de RAT;
4. une équipe de RAT (composée de la gestion, du travailleur blessé, des fournisseurs de soins de santé, du syndicat et de la CSTIT) avec des rôles et responsabilités clairement définis;
5. une formation sur le RAT;
6. une révision et évaluation.

³ Amick BCI, Habeck RV, Hunt A, Fossel AH, Chapin A, Keller RB et al. Measuring the impact of organizational behaviors on work disability prevention and management. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2000;10:21-38.

⁴ Habeck RV, Scully SM, VanTol B, Hunt HA. Successful employer strategies for preventing and managing disability. 21906. *Rehab Counselling Bull* 1998; 42:144-61.

Lors de l'élaboration du programme, il est important de prendre en compte

- la nature du travail au sein de l'organisation;
- les chantiers;
- le risque de blessure;
- les types de blessures qui pourraient survenir (par exemple des maux de dos);
- les circonstances qui pourraient causer une blessure ou une maladie;
- l'historique des blessures : fréquence et sévérité des blessures ou maladies;
- les exigences physiques de chaque poste en milieu de travail.

Il faut informer la gestion et les travailleurs du programme de retour au travail pour qu'ils sachent où le trouver, comment il fonctionne et comprendre qu'il s'applique à tous.

9. PROCÉDURE DE RETOUR AU TRAVAIL

Une procédure de retour au travail énonce les étapes à suivre lorsqu'un travailleur se blesse ou tombe malade. La procédure détermine les rôles et responsabilités des employeurs, gestionnaires, superviseurs et travailleurs afin de les aider à œuvrer conformément à la législation applicable. Les procédures de RAT commencent dès qu'un travailleur se blesse ou tombe malade.

Les étapes de base de la procédure de RAT sont énoncées ci-après et fournissent des explications pour chaque étape.

ÉTAPE 1

OBTENIR DES SOINS MÉDICAUX

PROCÉDURE

- Un préposé aux premiers soins, une structure médicale, ou un fournisseur de soins de santé administre les premiers soins au travailleur blessé.
- Si nécessaire, l'employeur doit assurer le transport du travailleur vers un centre de soins de santé, le ramener au travail ou chez lui, selon le cas.
- Le fournisseur de soins de santé remplit tout le formulaire du *Premier rapport médical* de la CSTIT et le soumet, et donne une copie du formulaire des *Capacités fonctionnelles du travailleur* au travailleur.

JUSTIFICATION

Les premiers soins doivent être disponibles pour les travailleurs sur le chantier selon la réglementation en matière de sécurité.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail

Territoires du Nord-Ouest

PARTIE 5: PREMIERS SOINS

56. Sous réserve de l'article 57, l'employeur :

- a) fournit les secouristes, les fournitures, le matériel, les installations et le transport exigés par la présente partie pour donner de premiers soins rapides et appropriés aux travailleurs dans un lieu de travail.

Le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* énoncent que les employeurs doivent transporter le travailleur blessé vers un fournisseur de soins de santé.

Loi sur l'indemnisation des travailleurs
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

32. (1) Lorsqu'un travailleur subit une blessure au cours de son emploi et doit être transporté pour recevoir de l'aide médicale, l'employeur lui fournit le transport, immédiatement et à ses frais, jusqu'à un pourvoyeur de soins de santé, à un établissement de soins de santé ou à tout autre lieu que la Commission juge approprié.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail
Territoires du Nord-Ouest

65. (1) L'employeur s'assure de la disponibilité d'un moyen de transport pour les travailleurs blessés vers une installation médicale ou un hôpital.

En vertu de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*, les fournisseurs de soins de santé doivent soumettre un [*Premier rapport médical*](#) à la CSTIT dans les trois jours après avoir administré le traitement.

Loi sur l'indemnisation des travailleurs
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

25. (1) Le pourvoyeur de soins de santé qui examine ou traite un travailleur dans le cadre de la présente loi présente un rapport à la Commission.

(2) Le rapport doit contenir les renseignements exigés par la Commission et lui être présenté dans les trois jours suivant l'examen ou le traitement.

ÉTAPE 2

SIGNALER UNE BLESSURE OU UNE MALADIE

PROCÉDURE

Les employeurs et les travailleurs doivent connaître leurs obligations légales en matière de déclaration d'incident et de blessure.

- Le travailleur signale la blessure au superviseur.
- Le travailleur remplit entièrement le formulaire de *Rapport de blessure du travailleur* et le soumet au Service des réclamations de la CSTIT. (Un représentant du Service des réclamations de la CSTIT peut aider les travailleurs à bien remplir le formulaire exigé).
- L'employeur remplit entièrement le formulaire de *Rapport de blessure de l'employeur* et le soumet au Service des réclamations de la CSTIT (il fournit une copie au travailleur).
- Le travailleur fournit à son employeur une copie du formulaire de *Capacités fonctionnelles* reçu de son fournisseur de soins de santé.

JUSTIFICATION

La *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* exige des travailleurs et des employeurs qu'ils signalent les blessures et maladies à la CSTIT.

Loi sur l'indemnisation des travailleurs

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

- 17.** Le travailleur qui subit une blessure corporelle ou contracte une maladie du fait et au cours de son emploi est tenu d'en faire rapport, dès que possible, à son employeur et à la Commission.
- 18.** (1) L'employeur qui a des motifs de croire qu'un travailleur qu'il emploie a subi une blessure corporelle, a contracté une maladie ou est décédé du fait et au cours de son emploi est tenu de faire parvenir à la Commission un rapport écrit contenant une description de la blessure, de la maladie ou du décès.
- (2) Le rapport doit être envoyé dans les trois jours suivant le moment où l'employeur a, pour la première fois, des motifs de croire qu'il y a eu blessure corporelle, maladie ou décès.
- (3) À moins que le travailleur ne soit décédé, l'employeur lui envoie une copie du rapport.
- (4) Si le travailleur est décédé, la Commission fait tout ce qu'elle peut pour informer les personnes susceptibles d'avoir droit à une indemnité sous le régime de la présente loi du décès et de leur droit à une telle indemnité.
- 141.** (1) L'employeur est tenu de payer à la Commission la pénalité réglementaire si cette dernière établit, selon le cas :
- c) qu'il a omis de répondre dans le délai imparti aux communications qu'elle lui a envoyées en rapport avec la blessure corporelle, la maladie ou le décès d'une personne;

Règlement sur la santé et la sécurité au travail

Territoires du Nord-Ouest

Accidents causant des lésions corporelles graves

- 8.** (1) L'employeur donne à l'agent de sécurité en chef, dès que possible, avis de tout accident causant des lésions corporelles graves.

- (2) L'avis remis conformément au paragraphe (1) doit fournir les renseignements suivants :
- a) le nom de chaque personne blessée ou décédée;
 - b) le nom de l'employeur de chaque travailleur blessé ou décédé;
 - c) les date, heure et lieu de l'accident;
 - d) les circonstances de l'accident;
 - e) les blessures apparentes;
 - f) le nom et les numéros de téléphone et de télécopieur de l'employeur ou de toute personne désignée personne-ressource par ce dernier pour toute demande de renseignements supplémentaires.
- (3) L'employeur fait parvenir au comité ou à un représentant copie de l'avis exigé au paragraphe (1), sans toutefois communiquer le nom des personnes blessées ou décédées.

Le travailleur doit fournir à l'employeur de l'information relative à ses capacités fonctionnelles, à ses limites et restrictions pour que ce dernier détermine s'il existe a un travail approprié que le travailleur blessé peut effectuer en toute sécurité.

ÉTAPE 3

COMMUNIQUER ET COLLABORER

PROCÉDURE

- Communiquer avec votre travailleur dès que la blessure survient.
- Si le travailleur ne peut pas retourner immédiatement au travail, l'employeur et le travailleur doivent communiquer régulièrement pendant la période d'absence au travail (au moins deux fois par semaine ou selon les termes). Il faut documenter les communications dans un registre de communications.
- Communiquer régulièrement avec la CSTIT (deux fois par semaine) afin de fournir des mises à jour sur le pronostic du travailleur et sur les possibilités de travail modifié. Il faut documenter les communications.
- Il faut mener une analyse des exigences du poste ou se référer à la description de poste d'un travailleur blessé afin de déterminer un travail approprié (modifié ou autre). Une analyse des exigences du poste et les rapports médicaux aident la CSTIT à déterminer si un travailleur est capable de retourner au travail. Idéalement, chaque poste dans une organisation a une analyse des exigences du poste.

TROUVER DES MODÈLES D'ANALYSE DES EXIGENCES DE POSTE EN ANNEXES A ET SUR LE SITE WEB DE LA CSTIT SOUS RETOUR AU TRAVAIL : [*Formulaires et modèles de RAT des employeurs.*](#)

JUSTIFICATION

La recherche^{5,6} soutient que le fait d'établir la communication tôt, fréquemment et efficacement, améliore la réussite du retour au travail. L'employeur devrait communiquer avec le travailleur dès que la blessure ou la maladie survient, et maintenir le contact pendant la période de rétablissement. La communication aide à assurer que l'employeur et le travailleur respectent les obligations de déclaration énoncées à l'étape 2.

Les contacts réguliers devraient résulter du fait que l'employeur se soucie du bien-être du travailleur et ne devraient pas résulter des préoccupations de l'employeur concernant la raison pour laquelle la blessure est survenue, les finances de l'employeur ou les réclamations de perte de temps de travail.

L'employeur et le travailleur communiquent régulièrement avec le gestionnaire de cas ou l'arbitre de la CSTIT. Partager des mises à jour sur le rétablissement du travailleur et ses capacités permet d'effectuer des ajustements progressifs pour un travail approprié.

L'employeur devrait confier à quelqu'un la responsabilité de coordonner le programme de RAT pour assurer un contact régulier avec le travailleur, et pour que les membres de l'équipe de RAT sachent à quoi s'attendre et ce qui est attendu d'eux. La documentation systématique de l'Institut de recherche sur le travail et la santé détermine que c'est un principe clé pour réussir un retour au travail.

Maintenir une documentation des communications fournit un résumé accessible pour assurer que des actions sont prises; fournit un dossier sur les événements survenus si une personne essentielle quitte l'organisation; et fait preuve de diligence si la question du respect des obligations se pose. Voir *Annexe C – Exemple de registre de communications.*

GARDER UN REGISTRE DE COMMUNICATIONS QUI COMPREND :

DATE	MOYEN DE CONTACT (à savoir téléphone, réunion, courriel)	CONTACT ÉTABLI PAR :	PERSONNE CONTACTÉE :	RÉSUMÉ DÉTAILLÉ :	MESURES DE SUIVI EXIGÉES :
------	--	----------------------	----------------------	-------------------	----------------------------

⁵ Franche, R.-L., Cullen, K., Clarke, J., MacEachen, E., Frank, J., Sinclair, S., et le groupe de révision de la documentation relative au retour au travail basé sur le milieu de travail. Interventions sur le retour au travail relié au milieu de travail. Une révision systématique de la documentation quantitativement et qualitativement. Institut de la recherche sur le travail et la santé. 2004.

⁶ Franche, R.L., Cullen, K., Clarke, J., Irvin, E., Sinclair, S., Frank, J. et al (2005). Interventions sur le retour au travail relié au milieu de travail : Une révision systématique de la documentation quantitativement et qualitativement. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 15, 4, 607-631.

ÉTAPE 4

DÉTERMINER UN TRAVAIL APPROPRIÉ ET CRÉER UN PLAN DE RAT INDIVIDUEL DU TRAVAILLEUR.

PROCÉDURE

- Réviser les capacités fonctionnelles, les analyses des exigences de poste et les compétences transférables afin de déterminer des options de travail modifié ou un autre travail.
- Rencontrer le travailleur et le représentant du syndicat (si nécessaire) afin de discuter des objectifs, des échéances et du travail approprié.
- Discuter des capacités fonctionnelles, des objectifs du travail approprié et des échéances avec la CSTIT.
- Documenter le plan de RAT et veiller à ce que l'employeur, le travailleur et le représentant du syndicat (si nécessaire) le signent.
- Soumettre le plan de RAT à la CSTIT.

JUSTIFICATION

Offrir un travail approprié est un élément fondamental du programme de retour au travail. Afin de préserver un environnement de travail sécuritaire, il est important que les exigences du poste correspondent aux capacités fonctionnelles, aux compétences et à la formation du travailleur.

Afin de déterminer un travail approprié, il faut prendre en compte :

- Les exigences du travail selon l'analyse des exigences du poste;
- Les capacités fonctionnelles du travailleur et le pronostic de rétablissement;
- Les compétences, les capacités et la formation du travailleur;
- Les objectifs et les échéances.

Lorsque l'employeur facilite un retour au travail rapide et sécuritaire, il devrait avoir connaissance des options de travail possibles au sein de l'organisation. Dans certains cas, il se peut que le travailleur retourne à son travail habituel sans modification de tâches. Dans d'autres cas, le travailleur pourrait avoir besoin que des tâches, le poste de travail, ou l'environnement de travail soient modifiés, ou d'un autre travail. Les employeurs doivent s'assurer que les travailleurs reçoivent une formation appropriée pour toute tâche que leurs capacités fonctionnelles leur permettent d'effectuer.

Effectuer des analyses des exigences du poste aide à déterminer les besoins afin d'établir la capacité du travailleur à s'acquitter des tâches professionnelles. Ces analyses aident aussi à définir et à élaborer des modifications appropriées pour éviter que la blessure ou la maladie s'aggrave. Le travailleur blessé devrait participer à la détermination du travail modifié. Sa participation au processus augmente les chances d'un RAT réussi. La Cour suprême du Canada⁷ a établi que les adaptations (de plans de RAT) doivent être individualisées. Chaque personne doit être prise en considération, évaluée et faire l'objet d'une adaptation selon les circonstances qui lui sont propres.

Faire effectuer au travailleur des tâches qui ne lui sont pas appropriées peut conduire à une rupture

⁷ Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Montréal (City), [2000] 185 D.L.R. (4th) 385 (S.C.C.).

du processus. Cela peut ne pas être sécuritaire pour le travailleur et ses collègues, retarder le rétablissement, ou causer une nouvelle blessure.

ÉTAPE 5

MISE EN ŒUVRE ET SURVEILLANCE DU PLAN DE RAT DU TRAVAILLEUR

PROCÉDURE

- Discuter de toute modification nécessaire apportée aux outils de travail, à l'équipement, à la conception du travail et aux exigences de la CSTIT avant la mise en œuvre.
- Le travailleur retourne au travail pour effectuer le travail approprié déterminé.
- Le travailleur et l'employeur se rencontrent régulièrement (au début quotidiennement, puis au moins de façon hebdomadaire) afin de discuter du plan de RAT et de l'évaluer.
- Les fournisseurs de soins de santé surveillent et évaluent le rétablissement et la réadaptation du travailleur blessé. L'employeur pourrait exiger des mises à jour de l'information sur les capacités fonctionnelles.
- Ajuster le plan de RAT selon le processus de rétablissement et les activités de l'entreprise. Soumettre tout plan mis à jour à la CSTIT.
- Rapporter les progrès, les heures travaillées et les préoccupations à la CSTIT deux fois par semaine, au moins.

JUSTIFICATION

La surveillance du plan de RAT assure qu'il continue de répondre aux besoins du travailleur blessé et de l'organisation. Lors du rétablissement du travailleur, ses capacités fonctionnelles, ses limites et ses restrictions changeront et pourraient être différentes de celles du plan de rétablissement prévu. Des préoccupations telles que les activités de l'entreprise, la productivité, la charge de travail, la sécurité, le rétablissement et les collègues peuvent émerger.

Des vérifications quotidiennes informelles et des révisions formelles contribuent à veiller à ce que le plan de RAT individuel soit approprié. L'équipe ajuste le plan de RAT afin de refléter les progrès récents du travailleur. Le plan révisé est documenté, signé et soumis à la CSTIT.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail

Territoires du Nord-Ouest

Obligations générales des employeurs

12. En ce qui a trait au lieu de travail, l'employeur :

- a) met en place et maintient des méthodes de travail et un environnement de travail qui assurent, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité des travailleurs;

Équipement convenable et adéquat

89. (1) S'il n'est pas raisonnablement possible de protéger la santé et la sécurité d'un travailleur par la conception d'une usine et par des méthodes de travail, des pratiques de travail convenables ou des contrôles administratifs, l'employeur s'assure que le travailleur porte ou utilise de l'équipement de protection individuelle convenable et en bon état.

- (2) Dans les cas où l'équipement de protection individuelle ne protégerait pas efficacement le travailleur, l'employeur prévoit, s'il est raisonnablement possible de le faire, le réaménagement des horaires de travail pour le travailleur.

L'employeur doit établir un rapport des progrès du travailleur blessé, le nombre d'heures travaillées et le soumettre au gestionnaire de cas ou à l'arbitre de la CSTIT pour gérer avec précision les prestations.

Pendant le processus de retour au travail, le travailleur blessé assiste aux rendez-vous médicaux et de réadaptation, et ce, pour assurer que le plan de RAT contribue à son rétablissement et à la réadaptation.

Lois sur l'indemnisation des travailleurs

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

34. (2) L'aide médicale doit être fournie au travailleur à compter du moment où celui-ci subit une blessure corporelle ou souffre d'une maladie et se poursuivre tant que dure l'incapacité.

35. (1) Le travailleur qui reçoit ou a le droit de recevoir une indemnité pour cause d'incapacité autre qu'une incapacité totale permanente est tenu :

- a) de prendre des mesures raisonnables afin d'atténuer l'incapacité;
- b) de participer activement, en vue d'un retour à un emploi significatif adapté, au programme de réadaptation professionnelle que la Commission peut à juste titre lui demander de suivre.

ÉTAPE 6

MISE EN ŒUVRE DU RAT

PROCÉDURE

Le travailleur termine son plan de RAT.

- Le travailleur se rétablit complètement et reprend le poste qu'il occupait avant la blessure ou;
- Le travailleur pourrait avoir besoin d'adaptation permanente à cause de la blessure ou de la maladie.

JUSTIFICATION

Le processus de RAT prend fin quand le travailleur est capable de reprendre le travail qu'il occupait avant de se blesser ou lorsque son travail est redéfini pour être adapté à toute restriction permanente causée par la blessure ou la maladie. L'employeur, le travailleur, le fournisseur de soins de santé et la CSTIT explorent et définissent les options d'adaptation à long terme. L'employeur et le travailleur blessé pourraient avoir accès à d'autres services pour les aider avec l'adaptation.

ÉTAPE 7

REVOIR ET ÉVALUER LE PROGRAMME DE RAT

PROCÉDURE

- Évaluer la procédure de RAT. Qu'est-ce qui a bien fonctionné? Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné? Évaluer la façon dont les participants ont surmonté leurs défis, et faire des recommandations en vue d'améliorer des plans futurs et l'ensemble du programme RAT.
- Revoir le programme de RAT au besoin, au moins tous les trois ans afin d'assurer son efficacité. Assurer le traitement et la mise en œuvre des modifications visant à répondre aux manquements révélés pendant votre évaluation.
- Communiquer toute modification apportée au programme de RAT à tous les travailleurs.

JUSTIFICATION

Revoir et surveiller les plans individuels permet de déterminer les zones à améliorer pour les plans de RAT futurs. Améliorer le processus a des avantages financiers pour l'organisation et contribue au rétablissement du travailleur.

Les exigences réglementaires et les pratiques exemplaires changent. Il est important de réviser le programme pour qu'il reste actuel et continue de répondre aux obligations organisationnelles et fasse preuve de diligence.

Réviser et mettre à jour le programme et les politiques démontre un engagement en matière de sécurité.

[Le guide de l'employeur sur le retour au travail](#) de la CSTIT
ÉNUMÈRE DES MOYENS D'ANALYSER QUANTITATIVEMENT ET
QUALITATIVEMENT LE PROGRAMME DE RETOUR AU TRAVAIL.

10. PLAN DE RETOUR AU TRAVAIL

Une fois que vous avez établi le plan de retour au travail de votre employé, documentez, signez et soumettez-le à la CSTIT. L'employeur et le travailleur doivent signer le plan.

Le plan de RAT devrait inclure :

- Les dates – début et date de la fin prévue;
- Les objectifs de rétablissement et les échéances connexes;
- Les horaires de travail;
- Les dates et durées des rendez-vous, si le travailleur manque le travail;
- Les limites et restrictions – y compris tâches et responsabilités que le travailleur ne devrait pas assumer;
- Les fonctions – tâches que le travailleur assumera;
- Les modifications, outils et équipement requis pour assumer les fonctions, au besoin;
- Le superviseur à qui le travailleur rendra compte;
- La rémunération, si différente de celle perçue avant la blessure;
- Le calendrier de surveillance et de suivi;
- Les actions pour répondre aux préoccupations du travailleur, de l'employeur et de la CSTIT.
- Le bloc de signature de l'employeur et du travailleur.

Documenter et signer le plan de RAT démontre un engagement. Le plan devrait énoncer les tâches du poste que le travailleur effectuera, les tâches qu'il doit éviter et quoi faire s'il y a des préoccupations. Documenter et faire signer le plan au travailleur fait aussi partie du système de responsabilisation interne permettant d'assurer la participation du travailleur. L'employeur soumet le plan à la CSTIT qui assure qu'il respecte la sécurité du travailleur.

Ayez un modèle de plan de RAT (voir l'exemple dans le *Guide de l'employeur sur le retour au travail* de la CSTIT) prêt à être utilisé. Remplissez-le avec le travailleur et signez-le sur place.

11. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Un programme de RAT réussi comprend une équipe composée de la gestion, du travailleur blessé, des fournisseurs de soins de santé, du syndicat (si nécessaire) et la CSTIT. Attribuer et communiquer les rôles et les responsabilités aide à garantir la mise en œuvre consistante des procédures de RAT.

Le *Guide de l'employeur sur le retour au travail* de la CSTIT
DÉCRIT LES RÔLES CLÉS ET LES RESPONSABILITÉS. WSCC.NT.CA

12. PRÉJUDICE INJUSTIFIÉ

Les employeurs doivent fournir des adaptations jusqu'au point de préjudice injustifié. Ils ne devraient pas réclamer, ni assumer des préjudices injustifiés, ni déclarer que les coûts sont trop déraisonnables ou créent des risques pour la santé et la sécurité sans preuve solide⁸. Le fait d'avoir un programme de RAT donne aux employeurs les outils nécessaires à élaborer des plans de RAT pour des tâches modifiées ou pour un autre travail, ou montre leurs limites à répondre aux besoins du travailleur touché.

Dans l'affaire *Central Alberta Dairy Pool*⁹, la Cour suprême a établi une liste de facteurs pertinents dans l'évaluation du préjudice injustifié, laquelle comprend, mais sans s'y limiter :

- Les coûts financiers
- L'impact sur la convention collective
- Les problèmes concernant le moral de l'employé
- L'interchangeabilité entre la main-d'œuvre et les installations
- La taille des opérations de l'employeur
- La sécurité

La jurisprudence a évalué les facteurs ci-mentionnés différemment. Par exemple, sur la question du moral du travailleur dans l'affaire *Renaud*¹⁰, la Cour suprême a établi qu'il ne fallait tenir compte que des préoccupations basées sur les droits en question; les objections basées sur des attitudes contraires aux droits de la personne étaient non pertinentes.

D'autres facteurs comme l'état de l'économie peuvent influencer la capacité d'un employeur à fournir certains moyens d'adaptation. Ce qui peut sembler vraiment raisonnable en temps de prospérité pourrait imposer une charge financière déraisonnable à l'employeur en période de restriction économique¹¹. Chaque cas doit être évalué individuellement et être basé sur des circonstances particulières.

⁸ Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Montréal (City), [2000] 185 D.L.R. (4th) 385 (S.C.C.).

⁹ *Central Alberta Dairy pool c. Alberta* (1990), 72 D.L.R. (4th) 417 (S.C.C.)

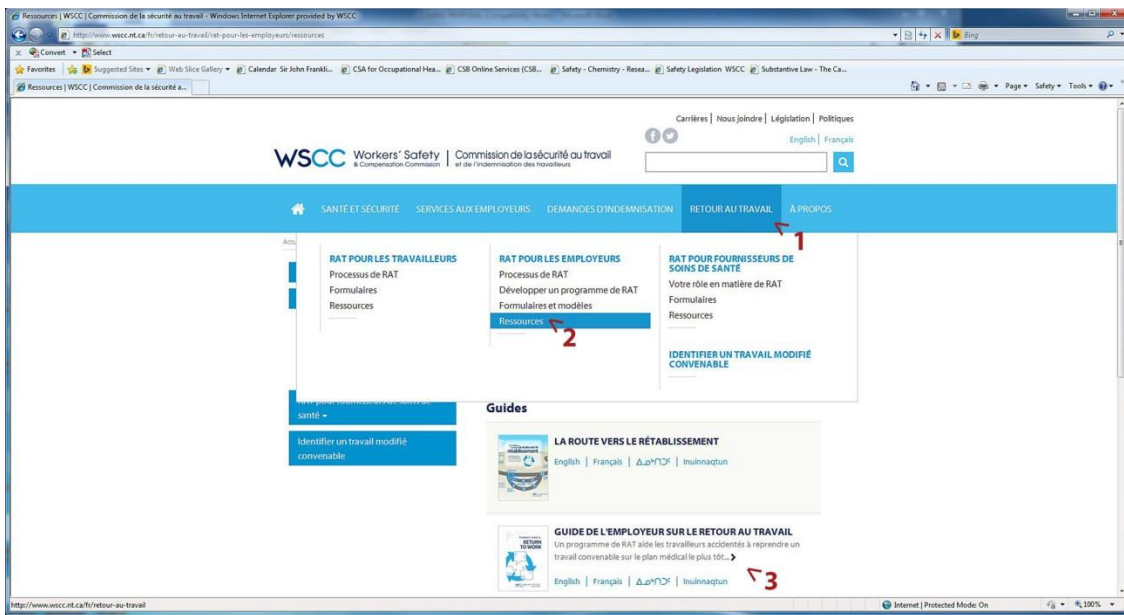
¹⁰ *Central Okanagan School District No 23 c. Renaud* (1992), 95 D.L.R. (4th) 577, p. 585 (S.C.C.)

¹¹ *Chambly v. Bergevin* [1994] 2 S.C.R. 525, at p. 546

ANNEXE A : GUIDE DE L'EMPLOYEUR SUR LE RETOUR AU TRAVAIL

Le Guide de l'employeur sur le retour au travail donne un aperçu global et des informations détaillées sur les étapes à suivre pour élaborer un programme de RAT. Il offre des ressources, des échantillons, des modèles que les employeurs peuvent utiliser. La CSTITI a aussi un spécialiste du retour au travail qui peut aider les employeurs à élaborer leur programme et les gestionnaires de cas de la CSTIT guident les employeurs et les travailleurs concernant les plans individuels.

Pour avoir accès au guide sur le site Web de la CSTIT, [cliquez ici](#), ou téléchargez le guide en suivant les liens mentionnés sur l'image ci-après :



DANS LE GUIDE DE L'EMPLOYEUR :

PARTIE 1 – INTRODUCTION AU RETOUR AU TRAVAIL

Quels sont les avantages du RAT?

Qu'est-ce que la procédure de RAT?

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

PARTIE 2 – ÉLABORATION D'UN PLAN DE RAT

Que doit comprendre le plan de RAT?

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. Examiner et évaluer le programme de RAT

PARTIE 3 – MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME DE RAT

Être préparés

Faire le suivi des communications

Identifier les tâches modifiées convenables

Remettre le plan de RAT du travailleur à la CSTIT

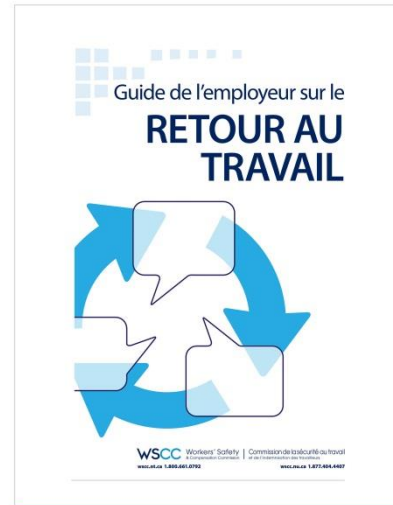
Faire le suivi du plan de RAT du travailleur

PARTIE 4 – RESSOURCES, EXEMPLES ET MODÈLES

Questions souvent posées sur le RAT

Définitions

Exemples et modèles



ANNEXE B: FORMULAIRES ET MODELÉS DE RAT

Lorsque survient une blessure, cette période peut être difficile et bouleversante pour toute personne concernée. Afin de faciliter le processus de RAT, il faut imprimer à l'avance les formulaires nécessaires et les regrouper avec les directives afférentes.

Exemple : Guidage pour déterminer un autre travail convenable

Par exemple, la consultation du document *Guidage pour déterminer un autre travail convenable*, sur la page [Formulaires et modèles](#) en matière de retour au travail, peut vous aider à penser à un autre travail susceptible d'être utile à l'entreprise. N'oubliez pas que si le travailleur est inapte à effectuer ses tâches habituelles avec ou sans modification, il faut tenter de trouver un travail convenable au sein de sa division avant de chercher à la grandeur de l'entreprise.

MODÈLES

Des modèles se trouvent sur le site Web de la CSTIT, sous l'onglet [Formulaires et modèles](#) en matière de retour au travail pour les employeurs.

D'autres ressources peuvent s'avérer utiles : les [guides et brochures](#) sur le retour au travail ainsi que les renseignements fournis pour [élaborer un programme de RAT](#).

ÉLABORATION DU PROGRAMME DU RETOUR AU TRAVAIL


Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Signalement des urgences à la CSTIT
Ligne de signalement d'incident 24 heures sur 24

1-800-661-0792

WSCC



Si vous souhaitez obtenir ce code de pratique dans une autre langue, veuillez communiquer avec nous.