



Thérèse Bergeron
2^ec. Gestion SST

MOT DE LA RÉDACTION

La gestion du retour au travail : un processus complexe!

À la suite d'un accident du travail, le retour au travail apporte son lot d'incertitudes pour l'employé, spécialement s'il a des limitations fonctionnelles permanentes. Il se demande alors, entre autres, s'il sera apte à reprendre son poste; si celui-ci a été modifié pendant son absence; si les conditions de travail demeureront inchangées, etc. Il devient donc important d'entretenir des liens avec l'employé en congé de maladie, afin de répondre à toutes ses questions. Et s'il est incapable d'occuper son emploi, d'autres questions se poseront, entre autres, si un emploi respectant ses limitations existe dans l'entreprise.

La gestion d'un cas de retour au travail est un processus complexe. Il faut concilier le droit du gestionnaire de voir à la productivité de l'organisation avec le droit du salarié à l'égalité, à la dignité et au respect de sa vie privée. Afin de favoriser le retour au travail, une bonne planification et la participation de l'employé au processus est un gage de succès. Selon l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail, 8 à 12 % de la main-d'œuvre canadienne est absente du travail en raison d'une blessure ou d'une maladie¹.

Que stipule la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* quant à la durée du droit au retour au travail? Si l'établissement compte 20 travailleurs et moins, le délai est d'une année. S'il compte plus de 20 travailleurs, il est de deux ans. Évidemment, si l'employé a un contrat de travail à durée déterminée, il n'aura le droit de réintégrer son emploi que jusqu'à la fin de son contrat. Une convention collective pourrait aussi prévoir d'autres dispositions avantageuses pour les employés.

Or, une longue absence de travail risque d'avoir de sérieuses conséquences psychologiques, sociales et financières pour l'employé. Manque d'assurance, vulnérabilité, isolement, diminution de l'estime de soi et baisse de motivation figurent souvent parmi celles-ci. Toutefois, le retour au travail est souvent thérapeutique et bénéfique pour son rétablissement. Il faut donc le favoriser le plus rapidement possible. En agissant avec assurance et transparence, votre employé appréciera l'aide que vous lui apportez et son engagement en sera rehaussé!



Comme gestionnaire, l'assignation temporaire, soit le retour au travail à des tâches légères, réduites ou modifiées sur une base à temps partiel ou à temps plein, en attendant que l'employé redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, constitue une voie à envisager sérieusement.

Et si l'employé n'est plus capable de reprendre son emploi prélésionnel et qu'aucun emploi convenable n'existe chez vous, qu'arrive-t-il? L'employé bénéficiera du processus de réadaptation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) : formation, stage, etc. Par la suite, la Commission lui déterminera un emploi et il continuera de recevoir des indemnités de remplacement de revenu une année de plus.

Mais qu'en est-il de l'accommodement raisonnable depuis que la Cour suprême du Canada s'est penchée sur cette question, dans l'affaire Caron? Sans que cela constitue une contrainte excessive, les employeurs devront démontrer qu'ils ont effectué des démarches

d'accommodement raisonnable, dans la recherche d'une solution pour maintenir en emploi un travailleur victime d'une lésion professionnelle et qui conserve des limitations fonctionnelles. Ce dossier est à suivre. Il faudra voir, entre autres, comment la CNESST et le Tribunal administratif du travail (TAT) donneront suite à cet arrêt de la Cour suprême.

Dans un tout autre ordre d'idées, vous trouverez également, dans ce numéro, un résumé de la journée prévention que nous avons organisée en juin dernier.

Bonne lecture!

NOTE

1. *Guide de la gestion du retour au travail*, Commission canadienne des droits de la personne, 2007. Voir aussi la revue Brio RH, « Gérer avec succès le retour au travail d'un employé! », 6 octobre 2015.