



Francine Gauvin
B. Sc.
Conseillère en SST

Faciliter le retour au travail des travailleurs atteints de séquelles

Lorsque des travailleurs conservent des séquelles permanentes à la suite d'une lésion professionnelle, ils ont droit à des services de réadaptation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), afin de leur permettre de réintégrer le marché du travail.

Malheureusement, malgré tous les efforts investis, il reste encore trop de travailleurs qui ne peuvent réintégrer leur emploi ou le marché du travail. Quelle contribution supplémentaire l'employeur peut-il déployer pour ramener un travailleur ayant un handicap découlant de sa lésion professionnelle au travail?

Cette question est très pertinente, tant en regard de l'économie de coûts (d'assurance) réalisée sur les cotisations à la CNESST que sous l'angle de la rareté de la main-d'œuvre et, évidemment, sous l'aspect humain.

En effet, il existe, un peu partout au Québec, un déficit de la main-d'œuvre dans plusieurs secteurs d'activité. Il serait intéressant d'examiner les différentes possibilités de retour au travail d'un travailleur demeurant avec des séquelles permanentes en tenant compte de son savoir-faire et de sa capacité résiduelle fonctionnelle.

LES DIFFÉRENTES POSSIBILITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL D'UN TRAVAILLEUR EN RÉADAPTATION

Le processus de réadaptation démarre dès que la CNESST croit qu'un travailleur aura une atteinte permanente. En effet, à partir du moment où le médecin traitant produit un rapport final d'une lésion professionnelle dans lequel il prévoit une atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique (APIPP) et des limitations fonctionnelles permanentes, selon la jurisprudence, le droit du travailleur à la réadaptation est acquis.

En tant que responsable du suivi des dossiers de réclamation, vous savez que cet employé restera probablement avec des séquelles. Dès lors, vous devriez amorcer une démarche sur les différentes possibilités de retour, soit à son emploi antérieur avec modifications ou à un emploi convenable, ou procéder à un accommodement raisonnable.

--- Garder le contact avec l'employé. ---

Il faut consulter les personnes en autorité hiérarchique du département ou des autres services, comme la dotation, pour connaître les besoins en main-d'œuvre de l'entreprise. À partir des compétences et de l'expérience de l'employé, vous pourriez dégager différentes pistes de solutions et, ainsi, conserver votre personne-ressource.

Tout au long de la démarche de réintégration, il faut garder le contact avec l'employé, suivre son rétablissement, puis lui proposer des avenues. Il peut être inquiet face à son avenir. Il peut craindre une diminution de ses revenus, etc. Montrez que vous voulez le ramener à reprendre une vie professionnelle dans l'entreprise. Le statut social fait aussi partie du rétablissement.

Par exemple, un mécanicien a travaillé pendant 20 ans dans une moyenne entreprise à réparer des moteurs. Un jour, il se blesse au dos et demeure avec des limitations fonctionnelles importantes. Il ne peut plus soulever de charges et travailler dans des postures contraignantes : un cas classique!

Cependant, il n'est pas le seul mécanicien dans l'entreprise. Il y en a de plus jeunes qui débutent dans le métier. Si vous ne cherchez pas à réintégrer cet employé, vous perdrez une ressource importante avec un bagage de connaissances élevé et de l'expérience au sein de l'organisation.

Vous réfléchissez à la question, vous faites part de vos réflexions à la direction et vous finissez par lui proposer un poste de superviseur des travaux de réparation des moteurs. Vous rencontrez l'employé, lui faites part de votre offre en lui précisant bien qu'il doit transmettre son savoir, mais qu'il ne doit pas

faire le travail à leur place. Il aura à diagnostiquer la source des problèmes des moteurs, à répondre aux clients, à former et à superviser les jeunes mécaniciens, etc.

Évidemment, en tant que gestionnaire, vous allez préparer son retour à son nouveau poste, en prévenant les autres membres de l'équipe de son nouveau statut. Vous leur mentionnez également qu'il a des limitations fonctionnelles à respecter et leur précisez les rôles de chacune des parties.

Il ne s'agit ici que d'un exemple pour démontrer qu'un retour au travail, c'est humainement possible et cela se planifie.

Pour vous aider à réintégrer un travailleur en emploi malgré son handicap, voici une démarche à suivre. (Voir tableau ci-après pour un résumé)

MÉCANISME DE RÉADAPTATION

Le mécanisme de réadaptation comprend quatre étapes. La première consiste à vérifier si l'employé pourra réintégrer son emploi ou un emploi équivalent dans les délais prescrits par la loi.

Par exemple, un employé a subi une amputation partielle des trois derniers doigts de la main gauche. Il est évident que le travailleur conserve des atteintes permanentes. Il recevra des indemnités de dommage corporel en fonction de son âge et du pourcentage de ses séquelles. Cependant, dans ce cas-ci, le médecin traitant n'émet aucune limitation fonctionnelle. Cet employé pourrait reprendre son emploi. À titre d'exemple, s'il s'agit d'un opérateur de presse qui a la capacité d'utiliser ses deux mains sans problème, malgré l'amputation de l'extrémité des doigts de la main gauche.

Cependant, si les atteintes permanentes émises l'empêchent de reprendre son emploi pré-lésionnel (2^e étape), il faudra vérifier, si son poste de travail ou ses tâches, ou ses outils peuvent être adaptés.

Demandez alors la collaboration de quelques personnes (gestionnaire, superviseur, travailleur, syndicat, coordonnateur SST, etc.). Il peut s'agir d'un petit comité d'ergonomie. Impliquez le travailleur dans la démarche, examinez les possibilités d'adaptation pour faire en sorte qu'il puisse reprendre son emploi à un poste adapté.

À titre d'exemple, un employé ne peut plus faire des mouvements de flexion, d'extension et de rotation du poignet droit. En réexaminant les tâches de son poste de travail, vous pouvez repenser entièrement l'exécution de la tâche problématique en la mécanisant. Vous éliminerez, par le fait même, le problème à la source. De plus, ces adaptations pourraient bénéficier à d'autres travailleurs.

N'oubliez pas d'aviser la CNESST au sujet de vos idées d'adaptation. Elle examinera le poste et pourrait, selon le cas, rembourser les frais d'adaptation nécessaires.

Si cela n'est pas possible (3^e étape), avec votre équipe, ciblez des emplois qui pourraient constituer un « emploi convenable » selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). C'est-à-dire des emplois qui, selon vous, respectent les limitations fonctionnelles permanentes du travailleur.

Par exemple, votre employé a une limitation fonctionnelle permanente de flexion de l'avant-bras droit (il ne peut pas plier complètement son bras droit). Et il ne peut plus effectuer son travail régulier. Selon les règles de l'ancienneté, des clauses présentes dans la convention collective ou les emplois disponibles, en équipe, identifiez des emplois qui pourraient lui convenir.

Informez la CNESST des emplois disponibles.

Informez la CNESST des emplois disponibles chez vous. La Commission peut mettre en œuvre un programme individualisé de réadaptation (P.I.R.), pour rendre ce travailleur capable d'exercer cet emploi convenable avant l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail. Un ergothérapeute, référé par la CNESST, les évaluera et vérifiera s'ils respectent les limitations fonctionnelles permanentes du travailleur. Dans un tel cas, la Commission rendra une décision sur la capacité du travailleur à occuper l'emploi convenable prédéterminé.

En tenant compte de ses restrictions et de ses connaissances, le travailleur pourrait alors occuper un poste différent ou deux postes combinés, tout en conservant son salaire.

S'il n'y a pas d'emploi convenable disponible dans l'établissement, vous devez désormais faire



l'exercice de trouver une solution d'accommodement raisonnable dans l'établissement (4^e étape), selon les chartes, en vue de maintenir en emploi un travailleur qui conserve des limitations fonctionnelles (handicap) à la suite de sa lésion professionnelle. (Voir page 4)

Si votre entreprise possède un service des Ressources humaines et un service de Santé au travail qui effectuent séparément le suivi des cas en assurance invalidité et des cas de CNESST, vous devriez les regrouper. Un seul modèle de retour au travail suffirait pour tenir compte de l'expérience et des connaissances des employés ayant des limitations fonctionnelles permanentes, qu'elles soient d'ordre personnel ou professionnel, tout en évaluant la possibilité de les accommoder sans contrainte excessive.

Une telle démarche, lorsqu'il n'y a aucun doute sur les limitations fonctionnelles, vous permet d'accélérer le processus de retour au travail, dont l'objectif est le même, à savoir, respecter les limitations fonctionnelles émises et vérifier si un emploi respecte la capacité résiduelle.

Lorsqu'une réaffectation à un autre poste est proposée, qu'une analyse du poste a été effectuée pour s'assurer que les limitations fonctionnelles sont respectées, que le salarié répond aux exigences normales de la tâche, que le salaire est maintenu et que l'employé accepte, une entente est signée.

Si l'accommodement sans contrainte excessive n'est pas possible, la CNESST déterminera un emploi convenable à occuper ailleurs sur le marché de l'emploi.

Lorsque le travailleur doit être réorienté, la Commission évalue les connaissances et les compétences du travailleur, afin de voir quelles sont ses possibilités professionnelles et d'identifier

un emploi convenable. Au besoin, un programme de formation pourra être mis en place pour que le travailleur acquière les compétences pour occuper l'emploi convenable.

De plus, le travailleur pourra bénéficier des services de soutien en recherche d'emploi et recevoir des indemnités de remplacement du revenu (IRR) pendant une période de recherche d'emploi allant jusqu'à un an. Il faut retenir que cette démarche tient compte de la scolarité du travailleur, de son expérience et de la réalité du marché du travail.

Aussi, des subventions pourraient être versées à un employeur pour embaucher le travailleur, ou directement au travailleur pour déménager près d'un nouveau lieu de travail ou pour démarrer sa propre affaire.

CONCLUSION

Il est possible de contribuer au retour au travail d'un employé atteint de séquelles en planifiant celui-ci de concert avec les responsables des services concernés et le syndicat, tout en ayant une approche humaine dans la démarche. Il faut se rappeler que l'employé conserve des capacités qui peuvent être utilisées et que tout le monde gagne au change!

Voir ci-après une démarche de retour au travail après la date de consolidation.

SUITE À LA PAGE 12 ►

DÉMARCHE DE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS CONSOLIDATION

