

Politique

Les parties du lieu de travail (l'employeur au moment de la lésion et le travailleur) sont tenues de collaborer au processus de retour au travail.

L'employeur au moment de la lésion et le travailleur doivent collaborer afin de permettre au travailleur de retourner à son emploi d'avant la lésion avec toute adaptation nécessaire, ou bien à un autre emploi correspondant à ses capacités fonctionnelles. Idéalement, le travailleur finira par retourner à son emploi d'avant la lésion.

Il convient de lire la présente politique conjointement avec le document 19-02-07, *Retour au travail : aperçu et concepts clés*.

But

La présente politique a pour but de décrire les obligations de collaboration des parties du lieu de travail, la manière dont la Commission détermine la conformité à ces obligations et les pénalités applicables en cas de non-conformité.

Directives

Obligations de collaboration des parties du lieu de travail en matière de retour au travail

L'employeur au moment de la lésion doit collaborer :

- en prenant rapidement contact avec le travailleur;
- en maintenant une communication appropriée avec le travailleur tout au long de son rétablissement;
- en s'efforçant de fournir un travail approprié qui est disponible et qui cadre avec les capacités fonctionnelles du travailleur (quand un emploi disponible est considéré comme approprié pour le travailleur, l'employeur au moment de la lésion est tenu de le lui offrir); et
- en fournissant à la Commission tous les renseignements pertinents au sujet du retour au travail du travailleur.

Le travailleur doit collaborer :

- en prenant rapidement contact avec l'employeur pour lequel il travaillait au moment de la lésion;
- en maintenant une communication appropriée avec l'employeur au moment de la lésion tout au long de son rétablissement;
- en aidant l'employeur au moment de la lésion, comme requis ou comme demandé, à trouver un travail approprié qui est disponible et qui cadre avec ses capacités fonctionnelles;

- en fournissant à la Commission tous les renseignements pertinents au sujet de son retour au travail; et
- en participant à tous les aspects de ses évaluations et programmes de retour au travail.

Les parties du lieu de travail sont tenues d'aviser la Commission de toute difficulté ou de tout différend concernant leur collaboration relative au retour au travail du travailleur.

Lorsque le travailleur ne peut accomplir aucun type de travail sur le plan fonctionnel, il incombe aux parties du lieu de travail de maintenir une communication régulière en vue d'un futur retour au travail.

Exigences d'adaptation

L'employeur au moment de la lésion a le devoir de modifier le travail pour répondre aux besoins du travailleur, dans la mesure où les adaptations ne lui causent pas un préjudice injustifié. Si l'employeur au moment de la lésion a le contrôle du lieu de travail, il a aussi l'obligation de modifier ce lieu de travail comme l'exigent les besoins du travailleur, dans la mesure où les modifications ne lui causent pas un préjudice injustifié. Ce devoir découle du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, ou de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cas des employeurs sous réglementation fédérale.

Pour satisfaire à l'obligation de collaboration, si un emploi qui est ou devient disponible peut être rendu approprié au moyen d'adaptations et que celles-ci ne causent pas un préjudice injustifié à l'employeur au moment de la lésion, ce dernier doit fournir les adaptations nécessaires au travailleur pour lui permettre de rester ou de retourner au travail. Les exigences d'adaptation peuvent être temporaires ou permanentes.

Pour plus de précisions, voir les rubriques « Devoir d'adapter » et « Préjudice injustifié » du document 19-02-07, *Retour au travail : aperçu et concepts clés*.

Détermination de la capacité du travailleur à retourner au travail

La capacité du travailleur à retourner au travail peut être déterminée en fonction de l'échange, par les parties du lieu de travail, de renseignements pertinents portant sur les capacités fonctionnelles du travailleur, ou bien par une décision de la Commission, qu'il s'agisse de l'initiative de cette dernière ou d'une demande d'une des parties du lieu de travail.

Voir le document 19-02-07, *Retour au travail : aperçu et concepts clés*, pour en savoir plus sur la détermination de la capacité d'un travailleur à retourner au travail et l'utilisation du formulaire *Détermination des capacités fonctionnelles pour la planification d'un retour au travail rapide et sécuritaire* de la Commission.

Travail approprié et disponible

Par travail approprié, on entend tout travail accompli après la lésion qui est sécuritaire, productif et compatible avec les capacités fonctionnelles du travailleur et qui rétablit, dans la mesure du possible, ses gains d'avant la lésion.

Lorsqu'elle prend en considération les obligations de collaboration, la Commission examine, sans toutefois s'y limiter, les facteurs suivants pour déterminer si un travail approprié est « disponible » au lieu de travail où le travailleur travaillait au moment de la lésion, ou à un autre lieu :

- si un poste vacant a été affiché, annoncé ou autrement communiqué; ou
- s'il existe une preuve démontrant que des personnes ont été engagées ou mutées à la date à laquelle le travailleur est apte à accomplir un travail approprié ou après cette date.

Pour plus de précisions, voir les rubriques « Travail approprié » et « Travail disponible » du document 19-02-07, *Retour au travail : aperçu et concepts clés*.

Différends entre les parties du lieu de travail sur le caractère approprié d'une offre d'emploi

Le travailleur et l'employeur au moment de la lésion sont invités à régler eux-mêmes les différends relatifs au caractère approprié d'une offre d'emploi. Cependant, ils doivent aviser la Commission si des questions restent en suspens. La Commission aide les parties du lieu de travail à se mettre d'accord sur la ou les questions, ou prend une décision sur le caractère approprié de l'emploi.

Un différend sur le caractère approprié d'un emploi offert ne constitue pas un acte de non-collaboration, et il ne s'agit pas non plus d'un acte de non-collaboration lorsque le travailleur soulève une question de santé et sécurité aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou du *Code canadien du travail*.

La Commission détermine que l'offre d'emploi est appropriée

Si la Commission détermine que l'emploi offert est approprié, elle informe les deux parties de sa décision. Il est attendu que le travailleur retourne à l'emploi.

La Commission rajuste généralement les prestations pour perte de salaire du travailleur en fonction de la rémunération de l'emploi offert, à partir de la date du prochain quart de travail du travailleur.

La Commission détermine que l'offre d'emploi n'est pas appropriée

Si la Commission détermine que l'emploi offert n'est pas approprié, elle informe les deux parties de sa décision. L'employeur au moment de la lésion doit continuer d'essayer de déterminer le prochain travail le plus approprié qui est disponible ou devient disponible, et qui ne lui cause pas un préjudice injustifié.

La Commission continue généralement de verser des prestations pour perte de salaire au travailleur tant qu'il continue de collaborer avec l'employeur au moment de la lésion et la Commission lors du processus de retour au travail, et tant qu'aucun travail approprié n'est disponible.

Durée des obligations de collaboration

Les obligations de collaboration s'appliquent aux parties du lieu de travail à partir de la date de la lésion jusqu'à la date de la première des éventualités suivantes à survenir :

- les prestations pour perte de gains (PG) du travailleur ne peuvent plus être réexaminées par la Commission. Cette situation se produit habituellement 72 mois après la lésion. Cependant, si le travailleur a droit à un réexamen de ses prestations pour PG après la période de 72 mois, les obligations de collaboration peuvent s'appliquer durant cette période d'examen supplémentaire. Pour en savoir plus, voir le document 18-03-06, *Réexamen final des prestations pour perte de gains (PG)*;
- les parties du lieu de travail n'ont plus de relation d'emploi parce que le travailleur démissionne volontairement ou que l'employeur au moment de la lésion rompt la relation d'emploi pour des raisons non reliées à la lésion ou maladie professionnelle ou encore à la demande de prestations du travailleur;
- la Commission estime qu'aucun travail approprié n'est disponible auprès de l'employeur au moment de la lésion, qu'un travail approprié ne deviendra probablement pas disponible ou que le travail approprié cessera d'exister dans un avenir raisonnablement proche; ou
- la Commission estime que l'employeur au moment de la lésion a rempli ses obligations en matière de collaboration en offrant un travail approprié, et le travailleur ne retourne pas au travail une fois que l'emploi a été jugé approprié.

Dans les cas où les parties du lieu de travail n'ont plus de relation d'emploi, ou que la Commission a déterminé qu'un travail approprié n'est pas disponible auprès de l'employeur au moment de la lésion, le travailleur doit continuer de collaborer à tous les aspects de ses évaluations et programmes de retour au travail.

Employeur successeur

Après la vente ou le transfert d'une entreprise qui emploie des travailleurs couverts en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (telle qu'elle a été modifiée), la question de savoir si l'employeur successeur est assujéti aux obligations de collaboration dépend de l'employeur successeur, notamment s'il constitue la même personne morale que l'employeur initial.

Si l'employeur successeur est la même personne morale que l'employeur initial, il est généralement assujéti aux obligations de collaboration. Par contre, si l'employeur successeur ne constitue pas la même personne morale que l'employeur initial, il n'est généralement pas assujéti aux obligations de collaboration.

Respect des obligations de collaboration

À la demande d'une partie du lieu de travail ou de sa propre initiative, la Commission peut vérifier si l'employeur au moment de la lésion et/ou le travailleur se sont pleinement conformés aux obligations de collaboration.

Lorsqu'elle cherche à savoir si les parties du lieu de travail ont fait preuve de collaboration, la Commission examine habituellement le type d'actions et de comportements. Elle considère et soupèse toutes les circonstances et tous les faits pertinents, notamment la capacité de s'acquitter de l'obligation et la mesure dans laquelle la partie du lieu de travail a entrepris les activités requises ou y a participé.

Le non-respect des obligations de collaboration peut entraîner des pénalités imposées au travailleur et/ou à l'employeur au moment de la lésion. En particulier, la Commission peut

- réduire ou suspendre les prestations du travailleur, et/ou
- imposer à l'employeur au moment de la lésion une pénalité équivalente aux coûts engagés pour fournir des prestations au travailleur.

Facteurs qui n'entraînent pas de pénalités relatives à la non-collaboration

La Commission examine les faits précis entourant chaque situation mais, généralement, n'impose pas de pénalités relatives à la non-collaboration si elle détermine que l'employeur au moment de la lésion et/ou le travailleur n'ont pas rempli leurs obligations de collaboration pour des raisons valables.

Employeur

Les raisons valables justifiant qu'un employeur au moment de la lésion soit dans l'impossibilité de collaborer sont généralement limitées à des situations comme les fermetures estivales ou pour cause de vacances, une mise à pied collective, une grève ou un lock-out et/ou une réorganisation de l'entreprise. Dans le cas des petits employeurs, ces circonstances peuvent également inclure un décès dans la famille ou une maladie ou un accident imprévu. Ces circonstances sont habituellement de courte durée.

Travailleur

Les raisons valables justifiant que le travailleur soit dans l'impossibilité de collaborer sont généralement limitées à des changements dans les circonstances non reliés au travail et consécutifs à un accident, comme une lésion ou une maladie imprévues, un décès dans la famille ou des fonctions de juré. Ces circonstances sont habituellement de courte durée.

Bien qu'une pénalité pour non-collaboration ne soit pas imposée, les prestations pour perte de salaire peuvent être rajustées en raison d'un changement dans les circonstances non relié au travail et consécutif à un accident, comme indiqué dans le document 15-06-08,

Rajustement des prestations en raison d'un changement dans les circonstances non relié au travail et consécutif à un accident.

Imposition de pénalités relatives à la non-collaboration

La Commission prend les mesures suivantes pour imposer une pénalité relative à la non-collaboration lorsqu'il n'y a aucune raison valable justifiant la non-conformité (p. ex, le travailleur s'est absenté de son programme de formation à de multiples reprises sans donner d'explications, ou l'employeur au moment de la lésion n'a pas démontré qu'il a tenté de fournir un travail approprié) :

- informer la partie du lieu de travail de ses obligations de collaboration. Déterminer les exigences précises qu'elle ne respecte pas, de même que la pénalité possible pour non-conformité. L'avertissement se fait verbalement, si possible, et par écrit;
- confirmer que la partie du lieu de travail continue de ne pas être conforme;
- envoyer un avis écrit informant la partie du lieu de travail qu'une pénalité lui sera imposée en raison d'un manquement à ses obligations de collaboration;
- imposer la pénalité dans les 10 jours civils suivant la date de l'avis écrit (20 jours civils dans le cas des petites entreprises qui ont moins de 20 employés).

Si une partie du lieu de travail manque à l'une ~~ou l'autre~~ de ses obligations de collaboration à différentes périodes dans le cadre ~~de~~ d'un même dossier, la Commission peut imposer plus d'une pénalité (c.-à-d. que la Commission impose une pénalité et que la partie du lieu de travail redevient conforme, puis manque de nouveau à l'une des obligations, ce qui fait que la Commission doit lui imposer une autre pénalité).

Pénalités pour le travailleur

Pénalité initiale – travailleur

Dix jours civils après la date de l'avis écrit, la Commission impose une pénalité initiale et réduit les prestations pour perte de salaire du travailleur de 50 %.

La pénalité initiale se poursuit pendant 14 jours civils ou jusqu'à ce que le travailleur commence à collaborer de nouveau, selon la première de ces éventualités à survenir.

Pénalité intégrale – travailleur

La Commission impose une pénalité intégrale si la non-collaboration se poursuit pendant plus de 14 jours civils suivant la date de la pénalité initiale.

- Si la non-collaboration a un impact sur un **programme de retour au travail (avec formation)**, la Commission met fin à l'évaluation et(ou) au programme de retour au travail et réduit les prestations pour perte de salaire du travailleur pour tenir compte des gains qu'il aurait été en mesure de toucher s'il avait terminé le programme (voir le document 19-02-10, *Évaluations et programmes de retour au travail*).

Politique
opérationnelleSection
Retour au travailSujet
Obligations de collaboration en matière de retour au travail

- Si la non-collaboration a un impact sur **toute autre activité ou tout autre programme de retour au travail**, la Commission suspend les prestations pour perte de salaire du travailleur.

Les prestations pour perte de salaire demeurent réduites ou suspendues jusqu'à ce que le travailleur recommence à collaborer. Les prestations pour perte de salaire sont augmentées ou rétablies à la date à laquelle il existe des preuves confirmant que le travailleur collabore de nouveau.

Pénalités pour l'employeur**Pénalité initiale – employeur**

Dix jours civils après la date de l'avis écrit, la Commission impose une pénalité initiale correspondant à 50 % du coût des prestations pour perte de salaire payables au travailleur.

La pénalité initiale se poursuit pendant 14 jours civils ou jusqu'à ce que l'employeur au moment de la lésion commence à collaborer de nouveau, selon la première de ces éventualités à survenir.

Pénalité intégrale – employeur

La Commission impose une pénalité intégrale si la non-collaboration se poursuit pendant plus de 14 jours civils suivant la date de la pénalité initiale. La pénalité intégrale est fondée sur ce qui suit :

- 100 % du coût des prestations pour perte de salaire payables au travailleur, plus
- 100 % des coûts liés aux services de retour au travail du travailleur.

La pénalité intégrale continue d'être imposée jusqu'à la première des éventualités suivantes à survenir :

- la date à laquelle l'employeur au moment de la lésion recommence à collaborer,
- la date à laquelle aucune autre prestation pour perte de salaire n'est payable et aucun service de retour au travail n'est fourni, ou
- 12 mois à partir de la date à laquelle la pénalité initiale a été imposée.

Obligations simultanées de rengagement et de collaboration

Si l'employeur au moment de la lésion manque à la fois à son obligation de collaboration et à son obligation de rengagement pendant des périodes qui se chevauchent dans le cadre d'un même dossier, la Commission applique une seule pénalité. Dans ce cas, la Commission imposera la pénalité la plus élevée (voir le document 19-02-09, *Obligations de rengagement*).

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le ~~30 novembre 2020~~ [20 juillet 2023](#) ou après cette date.

Calendrier du réexamen de la politique

~~La présente politique sera réexaminée dans les cinq années qui suivent la date d'entrée en vigueur.~~

Historique du document

~~Le présent est un nouveau document.~~

Le présent document remplace ~~en partie~~ le document 19-02-08 daté du 30 novembre 2020.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :
document 19-02-02* daté du 2 janvier 2015.

*Document remplacé, en partie, par le document 19-02-08 daté du 30 novembre 2020.

Références

Dispositions législatives

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail,
telle qu'elle a été modifiée.

Articles 21, 23, 33, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 77 et 86

Règlement de l'Ontario 35/08

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. 1985, ch. H-6

Code des droits de la personne de l'Ontario, L.R.O. 1990, ch. H.19

Procès-verbal

de la Commission

~~No 2, le 22 octobre 2020, page 578~~