



Le guide de l'employeur du secteur de la **construction**

sur la sécurité professionnelle
et l'assurance contre les accidents
du travail

Expert. Confidentiel. Gratuit.
www.employeradviser.ca

Le guide de l'employeur du secteur de la **construction** sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

Le présent guide vise à aider les employeurs du secteur de la construction à bien gérer les questions touchant la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail pour leurs travailleurs blessés. Il contient des renseignements de base dans ce domaine et répond aux questions courantes.

Les employeurs de tous les secteurs qui gèrent des demandes de prestations présentées à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) pour des employés de secteurs autres que la construction, c.-à-d. du personnel de bureau qui ne travaille pas dans un chantier de construction, doivent télécharger le **Guide de l'employeur sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail** dans notre site Web, à l'adresse www.employeradviser.ca, car les obligations concernant le réemploi des travailleurs de secteurs autres que la construction sont différentes.

Puisqu'il s'agit d'un régime complexe, il est possible que vous ne trouviez pas la réponse à toutes vos questions dans le présent guide. Si vous avez besoin de renseignements plus précis qui s'appliquent à votre situation particulière, veuillez communiquer avec nous :

Bureau des conseillers des employeurs

151, rue Bloor Ouest, bureau 704

Toronto (Ontario) M5S 1S4

Téléphone : 416 327-0020 / 1 800 387-0774

Vous pouvez consulter notre site Web à www.employeradviser.ca.

Envoyez vos questions par courriel à askoea@ontario.ca.

Abonnez-vous à notre bulletin électronique : oeanews@ontario.ca.

L'information que contient le guide est fondée sur la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et ses modifications subséquentes.

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2012

ISBN XXX-X-XXXX-XXXX-X (PDF)

Le guide de l'employeur du secteur de la **construction** sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

Table des matières

Introduction.....	1
Inscription	1
Couverture.....	3
Coûts imputables à l'employeur	4
Exploitants indépendants	9
Impartition.....	11
Accidents et maladies professionnelles	11
Réintégration au travail pour les employeurs de la construction	19
Obligation de réemployer des employeurs de la construction	31
Transition professionnelle	39
Appels	44
Modèle de prestation de services de la CSPAAT	48
Ressources	54

Bureau des conseillers des employeurs

Ce qu'est le Bureau des conseillers des employeurs et comment il peut vous aider

Le Bureau des conseillers des employeurs (BCE) est un organisme indépendant du ministère du Travail de l'Ontario qui vient en aide aux employeurs de l'Ontario depuis 1985. Ses experts peuvent vous aider à gérer les coûts liés à la sécurité professionnelle et à l'assurance (anciennement désignés « indemnisation des accidents du travail ») afin que votre entreprise bénéficie d'un avantage concurrentiel. Le BCE offre des conseils d'expert à tous les employeurs, peu importe la taille de leur organisation, et des services de représentation qui s'adressent principalement aux employeurs comptant moins de 100 employés. Divers renseignements figurent également sur le site Web du BCE. Le BCE n'exige aucuns frais pour ses services puisque son financement provient des primes ou des frais administratifs que vous versez à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).

Introduction

Vue d'ensemble du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail

Le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail est un régime d'assurance sans égard à la responsabilité géré par la CSPAAT qui couvre les blessures et maladies professionnelles conformément à la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT).

Inscription

Qui doit s'inscrire auprès de la CSPAAT

Si votre entreprise fournit des services de construction et que vous embauchez des travailleurs, y compris des membres de la famille, ou des apprentis pour travailler dans votre entreprise, vous devez vous inscrire auprès de la CSPAAT dans les dix jours suivant l'embauche de votre premier employé. De même, si vous vous portez acquéreur d'une

partie ou de la totalité d'une entreprise de construction existante qui compte des employés, vous devez vous inscrire auprès de la CSPAAT dans les dix jours qui suivent.

Précautions à prendre lorsqu'on fait l'acquisition d'une entreprise existante

Si vous vous portez acquéreur d'une entreprise existante, vous hériterez des obligations financières du vendeur et de ses antécédents en matière d'accidents du travail et serez également tenu de verser à la CSPAAT les sommes qui lui sont dues. Afin de vous protéger, il serait bon d'obtenir un certificat d'acquisition de la CSPAAT. Il s'agit d'un document qu'émet la CSPAAT si le compte de l'employeur initial est en règle à la date de la vente de l'entreprise.

Si un certificat d'acquisition est émis, la CSPAAT ne tiendra pas l'acheteur responsable du paiement de tout montant imputé au compte du propriétaire initial, jusqu'à la date où l'entreprise a changé de propriétaire.

Pour les besoins de la vérification, l'acheteur doit conserver une copie du certificat d'acquisition reçu. L'acheteur et le vendeur sont tenus de conserver tout certificat d'acquisition que la CSPAAT leur émet *directement*.

Inscription des exploitants et des entrepreneurs indépendants

Si vous n'avez pas d'employés et que vous respectez les critères de la CSPAAT applicables aux exploitants indépendants, vous n'êtes pas tenu de vous inscrire ni de verser des primes à la CSPAAT avant le 1^{er} janvier 2013. On vous recommande de vous adresser à la CSPAAT, de préférence par écrit, pour vérifier si vous devez vous inscrire tout de suite.

Comment s'inscrire

Vous pouvez vous procurer des formulaires d'inscription sur le site Web de la CSPAAT, à l'adresse www.wsib.on.ca, ou utiliser son service d'inscription en ligne. Vous pouvez également téléphoner à la CSPAAT, au 1 800 387-0080, et demander qu'on vous envoie un formulaire.

Couverture

Personnes couvertes par la LSPAAT

La LSPAAT couvre les travailleurs. Le terme « travailleur » s'entend de quiconque est employé aux termes d'un contrat de service ou d'apprentissage chez un employeur qui exploite une entreprise de construction.

Personnes qui ont le droit de demander des prestations en vertu de la LSPAAT

Les particuliers ou leurs personnes à charge peuvent présenter une demande de prestations à la CSPAAT en cas de lésion, de maladie ou de décès survenant du fait et au cours de l'emploi si les trois conditions suivantes sont remplies :

1. l'employeur du particulier est visé par la couverture obligatoire prévue par la LSPAAT;
2. le particulier est considéré comme un travailleur au sens de la LSPAAT (voir ci-dessus);
3. la lésion s'est produite en Ontario, ou les critères précisés aux articles 18 à 20 de la LSPAAT sont respectés si la lésion s'est produite à l'extérieur de l'Ontario.

Personnes exclues qui peuvent présenter une demande d'assurance facultative

Les personnes suivantes sont actuellement exclues de la définition de « travailleur », mais peuvent demander volontairement la couverture de la CSPAAT, à titre d'« assurance facultative », si elles exploitent une entreprise de construction :

- les dirigeants d'une personne morale;
- les exploitants indépendants qui exercent des activités, qui n'emploient pas de travailleurs et qui ont rempli le questionnaire de la CSPAAT destiné aux exploitants indépendants;
- les propriétaires uniques d'entreprise;
- les associés d'une société de personnes.

La situation changera le 1^{er} janvier 2013.

Protection obligatoire dans l'industrie de la construction en 2013

À compter du 1^{er} janvier 2013, les exploitants indépendants, les propriétaires uniques d'entreprise, des associés d'une société de personnes et des dirigeants qui travaillent dans l'industrie de la construction devront être assurés par la CSPAAT.

La protection obligatoire ne vise pas les personnes suivantes :

1. les rénovateurs de résidences qui travaillent *exclusivement* dans le domaine de la rénovation domiciliaire et qui concluent un contrat *directement* avec la personne occupant la résidence;
2. un dirigeant ou un associé d'une entreprise, à condition que cette personne *n'effectue pas* de travaux de construction dans un chantier, *quel qu'il soit*.

Le processus de préinscription de la CSPAAT est en cours. La préinscription est gratuite, et les primes à verser à la CSPAAT *ne seront pas* exigées avant l'entrée en vigueur de la protection, c.-à-d. le 1^{er} janvier 2013. Les dirigeants, les associés et les propriétaires uniques d'entreprise qui sont déjà inscrits auprès de la CSPAAT ainsi que ceux qui ont une assurance facultative de la CSPAAT n'ont pas à se préinscrire.

Pour obtenir d'autres détails au sujet de la protection obligatoire dans l'industrie de la construction, veuillez consulter le site Web de la CSPAAT.

Coûts imputables à l'employeur

Primes à verser à la CSPAAT

La CSPAAT constitue un fonds d'assurance à même les primes annuelles payées par les employeurs. Le montant des primes est déterminé en fonction de la catégorie d'activités commerciales de l'employeur fixée par la CSPAAT (laquelle détermine le taux de prime) et de la masse salariale de l'employeur. Les primes annuelles versées par l'employeur sont égales au montant de ses gains assurables annuels (masse salariale) multiplié par le taux de prime et divisé par 100.

$$\text{Primes} = \frac{\text{gains assurables annuels} \times \text{taux de prime}}{100}$$

Tous les automnes, la CSPAAT fixe le taux de prime de chaque groupe de primes et annonce le montant assurable maximum des gains des travailleurs pour l'année civile suivante. Les employeurs paient des primes seulement jusqu'à concurrence du montant assurable. À titre d'exemple, le montant maximal des gains assurables pour un travailleur individuel est de 81 700 \$ en 2012.

Autres frais qu'un employeur pourrait être tenu de payer

La CSPAAT peut imposer des pénalités pour diverses infractions, notamment pour ce qui suit :

- le défaut d'enregistrer une entreprise dans les 10 jours suivant l'embauche du premier travailleur;
- le défaut de signaler un accident;
- le défaut de communiquer les renseignements concernant les primes ou la communication de renseignements inexacts sur les primes;
- la sous-estimation des gains;
- une déclaration fautive ou trompeuse faite sciemment à la CSPAAT;
- le fait d'omettre sciemment d'informer la CSPAAT d'un changement important dans sa situation;
- la violation des règles concernant la divulgation de renseignements confidentiels.

Les personnes physiques sont passibles d'une amende de 25 000 \$ par infraction ou d'une peine d'emprisonnement d'une durée maximale de six mois, ou les deux. Les personnes morales sont passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ par infraction.

Les employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations en matière de réintégration au travail ou de réemploi peuvent également se voir imposer les pénalités supplémentaires qui sont indiquées dans les sections sur la réintégration au travail et le réemploi du présent guide.

Programmes de tarification par incidence

Les programmes de tarification par incidence visent principalement à assurer la plus grande équité possible dans l'établissement des primes d'assurance pour les employeurs du secteur de la construction en fonction des accidents et du coût des demandes de prestations antérieures comparativement à la moyenne du groupe tarifaire pour le

secteur d'activité. La tarification par incidence contribue à réduire le nombre de blessures et de maladies professionnelles.

Il existe deux programmes de tarification par incidence pour le secteur de la construction :

- le Council Amendment to Draft #7 ou CAD-7 (modification à l'ébauche n° 7);
- le programme Primes rajustées selon le mérite (PRM).

Tous les programmes de tarification par incidence font actuellement l'objet d'un réexamen rattaché à l'examen du financement de la CSPAAT, lui-même réalisé en 2011 et échelonné sur un an. Les recommandations définitives seront communiquées en 2012.

1. CAD-7

Le CAD-7 est le programme de tarification par incidence s'appliquant à tous les employeurs de l'industrie de la construction qui paient des primes annuelles de plus de 25 000 \$. Le CAD-7 compare le nombre réel (fréquence) de demandes de prestations de l'employeur sur deux ans ainsi que les coûts afférents à ces demandes sur cinq ans à la fréquence prévue pour le groupe tarifaire et aux coûts liés à la taille du personnel. Les facteurs pris en compte dans le calcul sont les suivants :

- un « facteur de tarification » variant entre 0,3 et 2,0;
- le « coût moyen prévu par accident », qui s'exprime comme un pourcentage du montant moyen des primes payées par l'employeur durant la période de tarification;
- l'« indice des coûts de l'employeur », déterminé d'après les coûts réels des accidents pour l'employeur pendant la période de deux ans comparativement aux coûts prévus par la CSPAAT compte tenu des primes de l'employeur et de tout allègement des coûts demandé par l'employeur qui a été approuvé; l'indice se situe entre 1,00 (le meilleur indice) et -4,00 (le pire);
- le « facteur de fréquence de l'employeur », qui compare le nombre réel d'accidents avec arrêt de travail pour un employeur au nombre de blessures semblables prévu pour une période de deux ans et qui se situe entre 1,0 (le meilleur facteur) et -4,0 (le pire); à noter que la Commission ne compte pas les nouvelles demandes présentées conformément au CAD-7 tant qu'elles n'ont pas occasionné une perte de gains partielle ou totale pour huit jours (le coût de la demande de prestations à compter de la date de l'accident est à la charge de la CSPAAT) et qu'elle ne

compte pas non plus une demande si une indemnité pour perte non financière est versée, mais que des prestations pour perte de gains ne le sont pas;

- l'« indice de performance de l'employeur », qui est une moyenne pondérée de l'indice des coûts et du facteur de fréquence de l'employeur, dans des proportions de deux tiers et un tiers respectivement.

Si la fréquence réelle (demandes de prestations avec arrêt de travail) et les coûts sont inférieurs aux prévisions, l'employeur peut recevoir un remboursement. Si la fréquence réelle et les coûts sont plus élevés que les prévisions, l'employeur doit payer un supplément.

Tous les programmes de tarification par incidence excluent automatiquement de leurs calculs les demandes de prestations découlant des états ou maladies à longue période de latence suivants : le syndrome d'immunodéficience acquise (sida), le carcinome, les maladies pulmonaires dues à l'exposition à l'aluminium et au cadmium, l'exposition chronique au bruit, la bronchopneumopathie chronique obstructive, la pneumoconiose due à l'amiante, à la silice, au talc, au métal dur (cobalt) et à d'autres poussières minérales et la sclérodermie. Le coût de ces demandes de prestations est réparti à l'intérieur du groupe tarifaire.

Dans l'année où survient un accident mortel, une augmentation des primes équivalente au remboursement au titre du CAD-7 qu'un employeur est autorisé à recevoir est appliquée à l'employeur du travailleur décédé, ce qui élimine le remboursement au titre du CAD-7 cette année-là.

2. Programme Primes rajustées selon le mérite (PRM)

Le PRM est le programme de tarification par incidence s'adressant à tous les employeurs, y compris ceux du secteur de la construction, dont les primes annuelles sont de 1 000 \$ à 25 000 \$, à l'exclusion de tout rajustement résultant d'un programme de tarification par incidence de la CSPAAAT. Les employeurs admissibles au programme PRM pourront s'en prévaloir pendant au moins trois ans même si leurs primes deviennent inférieures ou supérieures à la fourchette de 1 000 \$ à 25 000 \$.

Dans le cadre de ce programme, on examine le nombre de demandes de prestations de plus de 500 \$ présentées sur trois ans. Les demandes de prestations de plus de 500 \$ sont incluses dans le dossier des accidents de l'employeur, mais pas celles de moins de 500 \$. Les

employeurs qui n'ont déposé aucune demande de prestations de plus de 500 \$ durant la période visée par l'examen verront leurs primes diminuer de 5 % à 10 %. Ceux qui ont déposé au moins une demande de prestations de plus de 500 \$ durant la période visée par l'examen verront leur prime subir une augmentation pouvant atteindre 50 %. Toute demande de prestations coûtant plus de 5 000 \$ entraînera automatiquement l'ajout d'un supplément de 10 % au taux des primes de l'employeur, majoré de tout autre rajustement au titre du programme PRM.

Une demande de prestations pour décès entraînera l'ajout d'un supplément automatique de 25 % au taux des primes de l'employeur, majoré de tout autre rajustement au titre du programme PRM.

Un rajustement au titre du PRM pour une demande de prestations mettant en cause un tiers est établi par le calcul au prorata des coûts d'indemnisation et de tout rajustement spécial d'après le pourcentage de responsabilité de chacune des parties.

Comment influencer les réductions et les suppléments qui s'appliquent à vos primes

La meilleure façon d'influencer les réductions et les suppléments qui s'appliquent aux primes est de réduire la fréquence des demandes de prestations ainsi que leur coût. On peut y parvenir grâce à la prévention, à la réintégration au travail et à des mesures d'allègement des coûts. La meilleure façon de réduire la fréquence des demandes est la prévention. Il peut suffire que l'employeur respecte ses obligations en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST). Une fois qu'un accident est survenu, il importe de faire en sorte que le travailleur blessé retourne au travail de la manière la plus rapide et la plus sécuritaire possible. On peut obtenir de l'aide en matière de prévention auprès de l'Association de santé et sécurité dans les infrastructures, à l'adresse www.healthandsafetyontario.ca (en anglais seulement).

Le Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR), le transfert des coûts et l'allègement des coûts attribuables à un tiers sont trois méthodes d'allègement des coûts auxquelles les employeurs du secteur de la construction peuvent recourir pour réduire le coût d'une demande de prestations. La CSPAAAT approuve ou rejette les demandes d'allègement des coûts en fonction des arguments présentés à l'appui de la demande.

Le FGTR transfère les indemnités de perte de gains et les coûts de soins de santé des employeurs au groupe tarifaire de l'employeur. Le FGTR

offre également à ces employeurs une exonération des coûts d'indemnisation lorsque l'état de santé antérieur d'un travailleur ou une incapacité préexistante contribue à la blessure subie par celui-ci ou prolonge la durée de son invalidité. L'employeur qui désire se prévaloir du FGTR doit présenter une demande par écrit au gestionnaire de cas de la CSPAAT, dans laquelle il fournit des précisions sur l'état de santé antérieur du travailleur visé. La CSPAAT peut approuver la demande d'exonération en se fondant sur les renseignements présentés à l'appui de celle-ci. Le montant de l'aide accordée dépend de la gravité de la maladie préexistante du travailleur blessé et de la gravité de la blessure subie. Cette aide peut fluctuer entre 25 % et 100 % des coûts.

Un employeur peut également demander que les coûts soient transférés à un autre employeur en raison d'une négligence de la part de ce dernier ou de son travailleur. Les demandes de transfert de coûts doivent être présentées par écrit au gestionnaire de cas.

Si un tiers qui n'est pas un employeur ni un travailleur cause une blessure à un travailleur, l'employeur du travailleur peut demander à la CSPAAT de recouvrer les coûts de l'accident. Le montant obtenu auprès du tiers servira à financer les coûts associés à la blessure que doit assumer l'employeur.

Exploitants indépendants

Qui sont les exploitants indépendants

Les personnes dont le travail est régi par des contrats de services et qui n'embauchent pas de travailleurs sont considérées des « exploitants indépendants » (EI). Un EI accepte de faire un certain travail moyennant rémunération. La personne qui rémunère ce travail ne détermine pas nécessairement la façon dont le travail sera fait pas plus que le moment et l'endroit où il sera fait.

Comment faire en sorte que la CSPAAT ne considère pas l'exploitant indépendant que vous embauchez comme un travailleur

Vous devez suivre la procédure établie par la CSPAAT. Dans le cas contraire, la CSPAAT risque de considérer l'EI comme votre employé et exiger que vous payiez des primes sur la partie travail du contrat que vous aurez conclu avec lui.

La CSPAAT utilise un questionnaire particulier pour le secteur de la construction, que vous pouvez télécharger dans la section des formulaires pour les employeurs du site Web de la CSPAAT.

Tant le « donneur d'ouvrage » que l'EI doivent remplir et signer le questionnaire et l'envoyer à la CSPAAT. Les décideurs de la CSPAAT étudient le questionnaire et toute information pertinente relative aux conditions des services (p. ex. les factures, les contrats, les commandes, les cartes professionnelles, etc.). Lorsque tous les critères confondus établissent que la personne exploite une entreprise distincte qui n'est pas intégrée à l'entreprise de l'employeur, la CSPAAT considère la personne visée comme un EI. Par contre, si la CSPAAT juge que la personne ne jouit pas d'une grande indépendance dans l'exécution de son travail et que les décisions qu'elle prend n'ont qu'une incidence très faible sur la capacité de faire des bénéfices ou de subir une perte, elle considère cette personne comme un employé. Il faut remplir le questionnaire même si l'EI est une personne morale constituée en société.

Comment éviter de payer des primes à la CSPAAT pour les EI

Si vous comptez embaucher un EI, vous devriez remplir et soumettre un questionnaire *avant* que l'EI ne commence à faire du travail contractuel pour vous. Si la CSPAAT juge que la personne qui fait du travail pour vous est un employé, vous devrez payer des primes à l'égard de son salaire et vous conformer à toutes les autres politiques de la CSPAAT. Si cette personne est un EI, vous devez prendre des mesures pour vous protéger et pour protéger votre entreprise contre des risques financiers.

Demandez à l'EI s'il a souscrit une assurance facultative de la CSPAAT. Si c'est le cas, demandez à la CSPAAT une décharge confirmant que l'EI est inscrit auprès de la CSPAAT, a fait tous ses paiements et a respecté toutes ses obligations en matière de présentation de rapports. Par cette décharge, la CSPAAT renonce au droit de réclamer au « donneur d'ouvrage » les primes facturées au compte de l'EI auprès de la CSPAAT pendant la durée de la validité de la décharge. Un EI (ou ses personnes à charge) qui est couvert par la CSPAAT ne peut pas non plus intenter des poursuites contre vous en cas de lésion, de maladie ou de décès lié au travail.

Le programme Certificat de décharge en ligne est un service offert dans le site Web de la CSPAAT qui permet aux entrepreneurs d'obtenir des décharges spécifiques selon le type de relation entre l'entrepreneur principal et l'entrepreneur. De plus, c'est un moyen facile pour les

employeurs de vérifier la validité de la décharge d'un entrepreneur potentiel et de gérer leur liste d'entrepreneurs. La décharge demeure valide pendant *un maximum* de 90 jours et doit être renouvelée à des dates fixes, soit le 20 février, le 20 mai, le 20 août et le 20 novembre. Toutes les décharges expirent à ces quatre dates chaque année.

Les personnes qui ne souhaitent pas utiliser le système électronique peuvent demander des décharges en communiquant avec le Service des certificats de décharge de la CSPAAT, au 416 344-1012 ou au 1 800 387-8638. Elles peuvent également transmettre leur demande par télécopieur, au 416 344-3410 ou au 1 877 849-4882.

Vous devez conserver la preuve de toutes les décharges pendant la période de vérification de la CSPAAT, qui correspond à l'année courante plus deux ans.

Impartition

Obtenir une décharge

L'employeur qui conclut un contrat avec une entreprise pour obtenir des services dans des domaines comme le nettoyage et l'entretien, l'électricité ou la sécurité sera tenu responsable des frais liés aux blessures des travailleurs de cette entreprise pendant la durée du contrat si cette dernière n'est pas inscrite ou n'est pas en règle auprès de la CSPAAT.

La CSPAAT pourra également tenir l'employeur responsable de toute prime impayée par l'entrepreneur sur les salaires versés à ses employés pendant la durée du contrat. Vous pourrez déduire de ce que vous devez à l'entrepreneur la somme que ce dernier est tenu de payer à la CSPAAT.

Le seul moyen d'éviter cette situation est d'exiger une décharge de l'entrepreneur.

Accidents et maladies professionnelles

Prévention des accidents et des maladies professionnelles dans votre lieu de travail

Il est non seulement dans votre intérêt, en tant qu'employeur, de voir à ce que le milieu de travail soit sain et sécuritaire et de prévenir les

blessures et les maladies professionnelles, mais vous y êtes également tenu en vertu de la LSST.

a) Ce qu'entend la CSPAAT par « accident »

La LSPAAT donne le sens suivant au mot accident :

- un événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle, p. ex. une gelure ou le fait de tomber d'une échelle;
- une incapacité (qui s'est développée lentement), p. ex. le syndrome du canal carpien;
- un acte volontaire et intentionnel qui n'est pas le fait du travailleur, p. ex. être agressé par un autre travailleur.

b) Ce qu'entend la CSPAAT par « maladie professionnelle »

« Maladie professionnelle » s'entend de ce qui suit :

- une maladie résultant d'une exposition à une substance liée à un procédé, un métier ou une profession donnés dans un secteur d'activité, p. ex. développer de l'asthme en travaillant dans une boulangerie;
- une maladie particulière à un procédé, un métier ou une profession donnés dans un secteur d'activité, ou qui en est caractéristique, p. ex. l'empoisonnement au plomb n'est pas une maladie, mais un précurseur qui peut causer des dommages graves au système nerveux central et qui est indemnisable avant l'apparition d'une maladie;
- un état de santé qui, selon la CSPAAT, exige que l'exposition d'un travailleur à une substance cesse temporairement ou de façon permanente parce que l'état peut être un signe précurseur d'une maladie professionnelle;
- une maladie mentionnée à l'annexe 3 ou 4 du Règlement de l'Ontario 175/98;
- une maladie applicable aux pompiers et aux enquêteurs sur les incendies qui est prescrite par la LSPAAT.

Un travailleur atteint d'une déficience résultant d'une maladie professionnelle a le droit d'être indemnisé en vertu de la LSPAAT tout comme si la maladie était une blessure personnelle résultant d'un accident.

Quand signaler un accident ou une maladie professionnelle

L'employeur doit signaler un accident ou une maladie professionnelle à la CSPAAT en remplissant le formulaire 0007B, « Avis de lésion ou de maladie (employeur) » (formulaire 7), si, en raison d'une blessure, le travailleur doit :

- recevoir des soins de santé;
- s'absenter de son travail normal au-delà de la date de l'accident;
- occuper un emploi modifié assorti d'une rémunération inférieure au plein salaire;
- gagner moins que son plein salaire pour son travail normal;
- occuper un emploi modifié avec plein salaire pendant plus de sept jours civils.

Comment établir la date de l'accident dans le cas d'une demande de prestations pour incapacité

Dans le cas d'une demande liée à une invalidité graduelle, la date de la lésion est soit la date à laquelle on a reçu des soins médicaux qui ont mené au diagnostic, soit la date du diagnostic, selon la première des deux dates. Cette date aura des répercussions sur l'obligation de l'employeur de rengager le travailleur blessé ainsi que sur le versement des prestations d'assurance-emploi à ce travailleur.

Ce qu'il faut faire si un accident se produit

Administrez les premiers soins sans tarder. Faites immédiatement transporter le travailleur vers une clinique médicale, un cabinet de médecin, l'hôpital ou chez lui, au besoin. Faites accompagner le travailleur blessé en votre nom, au besoin.

Remettez au travailleur un exemplaire du formulaire 2647B « Détermination des capacités fonctionnelles pour la planification d'un retour au travail rapide et sécuritaire » (formulaire DCF) que le médecin devra remplir et retourner.

Selon la gravité de l'accident, obtenez le plus rapidement possible une déclaration signée du travailleur blessé. Si ce n'est pas possible, essayez d'obtenir une déclaration par téléphone. Interrogez tous les témoins et obtenez leur déclaration. Veillez à ce que les témoins lisent et

comprennent clairement leur déclaration et demandez-leur de la signer et de la dater. Si les déclarations sont rédigées dans une langue étrangère, indiquez le nom de l'interprète et la langue dans laquelle la déclaration a été rédigée. Demandez à une tierce personne d'assister à l'entrevue. Obtenez une déclaration écrite de toute personne qui se trouvait près du lieu de l'accident, mais qui ne l'a pas vu se produire. Visitez le lieu de l'accident pour préparer un schéma de l'endroit et prendre des photos de l'équipement et du matériel en cause. Ne nettoyez pas les lieux et ne remettez rien en place avant la fin de l'enquête.

L'employeur doit déclarer l'accident à la CSPAAT à l'aide du formulaire 7. Ce formulaire doit être rempli et signé dans un délai de trois jours civils suivant la date de prise de connaissance de l'accident et doit être reçu à la CSPAAT dans les sept jours ouvrables à compter de cette date.

Vous pouvez aussi fournir des renseignements supplémentaires tels que des copies de déclaration, des schémas ou des photos. L'agent à l'admissibilité communiquera alors avec vous pour discuter de vos préoccupations avant qu'une décision ne soit rendue. S'il ne le fait pas, vous devriez communiquer avec le chef de service à l'admissibilité. Remettez au travailleur blessé une copie du formulaire 7 et de toute pièce jointe envoyée à la CSPAAT. Si le formulaire 7 est incomplet ou qu'il est soumis en retard ou si une copie n'a pas été remise au travailleur blessé, la CSPAAT pourra imposer une amende de 250 \$ par infraction. On peut obtenir le formulaire sur le site de la CSPAAT et le transmettre par voie électronique une fois rempli.

Le travailleur doit remplir, signer et envoyer le formulaire 0006B, « Avis de lésion ou de maladie (travailleur) », appelé le formulaire 6, pour demander des prestations et consentir à la divulgation des renseignements sur ses capacités fonctionnelles à la CSPAAT et à l'employeur. S'il omet de le faire dans un délai de six mois, la CSPAAT ne lui versera pas de prestations. Ces renseignements aideront les parties du lieu de travail (c.-à-d. les travailleurs et les employeurs), les délégués syndicaux et d'autres représentants autorisés, s'il y a lieu, à élaborer un plan approprié de réintégration au travail pour le travailleur blessé. Les travailleurs sont tenus par la loi d'accorder aux employeurs l'accès à ces renseignements.

Le travailleur doit fournir à l'employeur une copie du formulaire 6 rempli avec ses pièces jointes dès qu'il les fait parvenir à la CSPAAT.

L'employeur doit également continuer de cotiser au régime d'avantages sociaux du travailleur blessé (c.-à-d. l'assurance-santé, l'assurance-vie et le régime de retraite) pour une période d'un an à compter de l'accident pendant que le travailleur blessé est absent du travail en raison de sa blessure. Ces cotisations doivent être maintenues à condition que le travailleur blessé continue de payer ses propres cotisations. Cette obligation ne s'applique pas aux employeurs participant à des régimes d'avantages sociaux interentreprises.

Personnes à aviser lorsque survient une blessure ou une maladie professionnelle grave

Si une personne est grièvement blessée ou est tuée au travail, que ce soit ou non un travailleur, vous devez communiquer directement et sans délai avec un inspecteur au bureau le plus près du ministère du Travail ainsi qu'avec le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou le délégué à la santé et à la sécurité et avec le syndicat, le cas échéant. Il faut également faire parvenir dans les 48 heures un avis écrit à un directeur du ministère du Travail pour lui expliquer ce qui s'est passé et fournir les renseignements nécessaires.

Si vous apprenez qu'un ancien employé ou un employé actuel a contracté une maladie professionnelle ou a présenté une demande de prestations pour une maladie professionnelle à la CSPAAT, vous devez fournir un avis écrit dans les quatre jours à un directeur du ministère du Travail, au comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité et au syndicat, le cas échéant.

Comment la CSPAAT prend des décisions pour les demandes de prestations portant sur des maladies professionnelles

Les annexes 3 et 4 du Règlement de l'Ontario 175/98 comportent la liste des maladies particulières pour lesquelles il existe une présomption d'admissibilité. La CSPAAT a également des lignes directrices pour plusieurs maladies particulières, notamment l'amiantose, la perte d'audition due au bruit, l'acouphène, l'exposition professionnelle à l'aluminium, la démence, la maladie d'Alzheimer et d'autres troubles neurologiques, la tuberculose, la sclérodémie et la prophylaxie post-exposition pour l'exposition professionnelle au VIH. Pour les demandes de prestations liées à des maladies professionnelles qui ne sont pas couvertes dans les annexes ou les politiques, l'admissibilité repose sur le bien-fondé et l'équité du cas.

Les demandes de prestations portant sur des maladies professionnelles sont complexes et assujetties à des règles particulières. Demandez l'aide du BCE pour ce type de demandes.

Montant que le travailleur blessé peut recevoir si sa demande de prestations est approuvée

Le travailleur blessé ou ayant contracté une maladie après le 1^{er} janvier 1998 qui doit s'absenter du travail a droit à des prestations pour perte de gains qui représentent 85 % de ses gains moyens nets avant l'accident. Les personnes qui ont subi des blessures ou contracté une maladie avant le 1^{er} janvier 1998 reçoivent des prestations représentant 90 % de leurs gains moyens nets. Selon la durée de l'absence du travailleur, celui-ci peut recevoir des prestations de courte durée et de longue durée.

Les prestations pour perte de gains peuvent être rajustées en tout temps avant le dernier réexamen des prestations effectué à la fin de la période de 72 mois s'il est établi qu'un changement important dans les circonstances est survenu ou qu'un changement important s'étant produit après le 1^{er} janvier 1998 n'a pas été signalé.

a) Taux des prestations de courte durée

Les gains moyens à court terme comprennent les gains acquis par le travailleur auprès de l'employeur pour qui il travaillait au moment de la blessure et dans le cadre de tout autre emploi (« emploi concomitant »). Les gains moyens à court terme servent à calculer les prestations pour perte de gains pour les 12 premières semaines suivant la blessure. Les gains qui entrent dans le calcul des gains normaux à court terme sont les suivants :

- le salaire de base versé par l'employeur pour qui le travailleur travaillait au moment de la blessure (le salaire horaire, journalier ou hebdomadaire);
- les primes de quart;
- les indemnités de vacances calculées sous forme de pourcentage du salaire de base et versées régulièrement avec la paie;
- les heures supplémentaires obligatoires;
- les heures supplémentaires régulières non obligatoires;
- les primes de rendement et les commissions régulières;
- les indemnités de logement et de repas qui font partie du salaire du travailleur.

b) Taux des prestations de longue durée

Les prestations de longue durée sont accordées à partir de la 13^e semaine suivant l'accident et sont calculées d'après les gains du travailleur pendant les 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou moins, si l'emploi du travailleur a été interrompu.

Le document n° 18-02-02 *Détermination des gains moyens à court terme* du Manuel des politiques opérationnelles de la CSPAAAT contient un tableau indiquant les types de gains qui sont pris en compte dans le calcul des gains à court et à long terme.

Autres groupes de travailleurs pour lesquels les règles sont différentes

Il existe une politique distincte de la CSPAAAT indiquant comment calculer les gains à court et à long terme des personnes appartenant aux groupes suivants : les entrepreneurs dépendants, les travailleurs possédant une assurance facultative, les apprentis, les stagiaires, les étudiants, les élèves inscrits à un programme du ministère de l'Éducation et les personnes participant au programme Ontario au travail.

Comment faire en sorte que le travailleur reçoive le montant de prestations pour perte de gains auquel il a droit

La CSPAAAT suppose que les gains moyens d'un travailleur à court terme et à long terme sont les mêmes et, en général, elle ne recalcule donc pas les gains moyens. Vous pourriez devoir demander au décideur de recalculer les gains à court terme s'ils ne concordent pas avec les gains moyens à long terme.

Un nouveau calcul des prestations pour perte de gains peut être demandé par l'employeur ou par le travailleur. Si le taux obtenu est plus bas, cela peut entraîner une dette pour le travailleur, qui devra rembourser à la CSPAAAT le montant perçu en trop.

Toutes les prestations sont versées sous réserve de la collaboration du travailleur. Vous devez aviser le décideur si vous avez des raisons de croire que le travailleur ne remplit pas son obligation de collaborer au processus de réintégration au travail.

Cessation des prestations pour perte de gains

Les prestations pour perte de gains se poursuivent jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- le travailleur ne subit plus de perte de salaire en raison de sa blessure;
- le travailleur n'a plus de déficience résultant de sa blessure;
- le travailleur atteint l'âge de 65 ans, à condition qu'il ait moins de 63 ans à la date de l'accident;
- deux ans se sont écoulés depuis la date de la blessure, si le travailleur avait 63 ans ou plus à la date où celle-ci est survenue.

Indemnités pour perte non financière

Le travailleur peut également avoir droit à des indemnités pour perte non financière si une déficience permanente découle de la blessure ou de la maladie professionnelle. Par « déficience permanente », la CSPAAAT entend toute anomalie ou perte physique ou fonctionnelle permanente résultant d'une blessure ou maladie professionnelle ainsi que les dommages psychologiques qui en découlent. L'employeur peut demander l'aide du FGTR si l'état de santé antérieur d'un travailleur ou une incapacité préexistante contribue à la déficience permanente.

Frais liés à une blessure qui sont couverts par la CSPAAAT

Une fois qu'une demande de prestations a été acceptée, la CSPAAAT couvre les frais suivants liés à la blessure :

- les prestations pour perte de gains;
- les soins de santé;
- les fournitures et matériel médicaux;
- les indemnités pour perte non financière;
- les services de transition professionnelle pour le travailleur ou le conjoint survivant qui visent à faciliter la réintégration au travail;
- la perte d'un revenu de retraite;
- les indemnités pour perte économique future dans le cas des blessures survenues entre 1990 et 1997;
- les coûts couverts par le programme des maladies professionnelles et des prestations de survivant;
- les prestations aux travailleurs grièvement blessés;
- les prestations pour les survivants du travailleur.

Comment la CSPAAT détermine si un travailleur est admissible à des prestations pour perte de gains et à d'autres services

La CSPAAT établit si la demande de prestations est de nature professionnelle. Pour qu'une demande soit considérée comme telle, toutes les conditions suivantes doivent être remplies :

- les activités de l'employeur sont couvertes en vertu de la LSPAAT;
- le travailleur est couvert par la LSPAAT;
- le travailleur a subi une lésion personnelle de nature professionnelle;
- il existe une preuve de l'accident;
- le diagnostic médical cadre avec l'accident ou l'incapacité.

Lorsqu'un employé se blesse, la CSPAAT examine les preuves présentées et rend une décision en fonction des circonstances de chaque cas et conformément aux dispositions de la LSPAAT et aux politiques de la CSPAAT. Lorsque les preuves présentées ne sont ni favorables ni défavorables au travailleur, la CSPAAT tranchera en faveur du travailleur (ou de son conjoint ou de sa personne à charge) qui présente la demande de prestations. Il s'agit de la disposition dite du « bénéfice du doute ».

Réintégration au travail pour les employeurs de la construction

But de la réintégration au travail

Le Programme de réintégration au travail de la CSPAAT combine le retour au travail, le réemploi et la réintégration au marché du travail. Le but est de faire en sorte que les parties du lieu de travail réintègrent le travailleur dans un emploi pour lequel il possède les compétences, qui tient compte de ses capacités fonctionnelles et qui, dans la mesure du possible, rétablit ses gains d'avant la lésion. Idéalement, le travailleur devrait retourner à son emploi d'avant la lésion. Les activités de réintégration au travail commencent lorsque le travailleur est apte à reprendre son emploi d'avant la lésion ou à occuper un autre emploi approprié chez l'employeur pour qui il travaillait avant qu'il se blesse. En tant qu'employeur, votre obligation concernant la réintégration au travail

s'applique tant que dure l'incapacité du travailleur et que celui-ci travaille pour vous.

Les politiques sur la réintégration au travail, sauf celles qui portent sur le réemploi, s'appliquent aux travailleurs de la construction et aux employeurs de ce secteur. Veuillez vous reporter à la section « Obligation de réemployer des employeurs de la construction » du présent guide pour obtenir d'autres détails sur les obligations en matière de réemploi qu'ont les employeurs de la construction à l'égard de leurs employés.

Obligation de collaborer des parties du lieu de travail

Le Règlement de l'Ontario 35/08 exige que les employeurs et les travailleurs œuvrant principalement dans le secteur de la construction collaborent afin d'assurer un retour au travail rapide et sécuritaire. L'employeur et le travailleur sont tenus de faire ce qui suit :

- ils doivent communiquer l'un avec l'autre dès que possible après que la blessure est survenue et rester en contact pendant toute la période de la déficience et du rétablissement du travailleur;
- l'employeur doit s'efforcer de trouver pour le travailleur un emploi approprié et disponible;
- l'employeur et le travailleur doivent fournir à la CSPAAT les renseignements demandés concernant le retour au travail du travailleur;
- ils doivent aviser la CSPAAT de tout problème ou différend concernant leur collaboration au retour au travail rapide et sécuritaire du travailleur.

Pour assurer de bonnes communications dès le début, l'employeur doit fournir au travailleur blessé une trousse de renseignements comprenant le nom et le numéro de téléphone de la personne ou des personnes représentant l'employeur avec qui communiquer durant les heures de bureau. Tous les messages vocaux que laisse le travailleur blessé à l'intention de l'employeur doivent être consignés (date, heure et contenu du message) dans le cadre du processus de documentation.

Durée de l'obligation de collaborer des parties du lieu de travail lorsque l'employeur n'a aucune obligation en matière de réemploi

L'obligation de collaborer s'applique à compter de la date de la lésion ou de la maladie professionnelle et demeure en vigueur jusqu'à la plus rapprochée des dates suivantes :

- la date où les prestations pour perte de gains du travailleur sont immobilisées (habituellement 72 mois après la date de la lésion);
- la date où la relation d'emploi entre les parties du lieu de travail prend fin pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - le travailleur a démissionné;
 - l'employeur a licencié le travailleur pour des motifs qui n'ont *aucun lien* avec la lésion ou la maladie professionnelle et les absences connexes, le traitement de la lésion ou de la maladie professionnelle ou la demande de prestations présentée à la CSPAAT.

En outre, l'obligation de collaborer des parties du lieu de travail prend fin lorsque la CSPAAT est convaincue qu'aucun emploi approprié n'existe actuellement chez l'employeur que le travailleur avait au moment de la lésion ou n'existera dans un avenir prévisible.

Il serait bon de consulter le BCE ou votre conseiller juridique si, selon le cas :

- vous envisagez de licencier ou de mettre à pied un travailleur blessé;
- vous refusez de faire des adaptations pour un travailleur blessé;
- un travailleur blessé a démissionné;
- un travailleur blessé a quitté le lieu de travail sans donner d'explication;
- un travailleur blessé a amorcé la phase de transition professionnelle du processus de réintégration au travail.

Emploi approprié modifié

Un emploi modifié peut être un agencement de tâches ou de fonctions qui constitue un travail temporaire ou permanent. Ce terme englobe également un programme de formation de courte durée qui mène à un emploi chez l'employeur pour qui travaillait le travailleur au moment de la

blessure. Cependant, l'employeur n'a aucune obligation de créer un nouvel emploi.

Un travail accompli après la blessure, y compris l'emploi qu'occupait le travailleur avant sa blessure, est considéré comme « **approprié** » s'il remplit les conditions suivantes :

- il est sans danger;
- il est productif;
- il est compatible avec les capacités fonctionnelles (physiques ou cognitives) du travailleur;
- il permet au travailleur de toucher les gains qu'il touchait auparavant, dans la mesure du possible.

Selon le document n° 19-05-02 *Obligation de rengagement dans l'industrie de la construction : Critère, durée et exigences particulières s'appliquant à l'employeur* du Manuel des politiques opérationnelles de la CSPAAAT, un travail « **sécuritaire** » présente les caractéristiques suivantes :

- le travail ne pose aucun risque pour la santé ou la sécurité du travailleur, de ses compagnons ou d'autres personnes;
- le travail est accompli à un lieu de travail qui est couvert par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou le *Code canadien du travail*;
- le travailleur est en mesure de se déplacer en toute sécurité pour se rendre au lieu de travail proposé et en revenir, compte tenu du fait que sa lésion ou sa maladie ne restreint pas sa capacité de se déplacer de façon sécuritaire et du fait que le moyen de transport qu'il doit utiliser ne pose pas un risque pour sa propre santé ou sécurité ou celle du grand public.

Un travail « **productif** » est un travail que le travailleur est en mesure d'accomplir, parce qu'il possède les compétences nécessaires ou qu'il peut les acquérir, et qui comporte un avantage objectif pour l'entreprise de l'employeur. Cela comprend les tâches qui font partie des activités commerciales régulières de l'employeur, qui permettent au travailleur d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles, qui produisent des revenus pour l'entreprise ou encore qui augmentent l'efficacité de l'entreprise ou mènent à des améliorations sur le plan des affaires. Un autre facteur utile consiste à déterminer si le travailleur accomplit des tâches productives durant la totalité de son quart de travail ou seulement pendant une partie de celui-ci.

Un emploi est considéré comme « **compatible avec les capacités fonctionnelles du travailleur** » lorsqu'il comporte des tâches ou fonctions que le travailleur est en mesure d'accomplir selon ses capacités physiques ou cognitives déclarées, c.-à-d. celles indiquées sur le formulaire DCF. Par capacités cognitives, on entend la vivacité d'esprit, le raisonnement, le jugement ou la mémoire à court terme du travailleur sur lesquels une lésion ou une maladie reliée au travail ou les médicaments pris pour la traiter peuvent avoir une incidence.

Les points dont il faut tenir compte pour trouver un emploi approprié sont les suivants : les renseignements sur les capacités fonctionnelles, l'adaptation des tâches, les modifications pouvant être apportées au lieu de travail, les tâches de substitution, le lieu de résidence du travailleur et les obligations de l'employeur concernant les droits de la personne.

Il est important de consulter le travailleur blessé avant de lui offrir un emploi approprié, de manière à pouvoir trouver un emploi dont les fonctions concordent avec ses capacités fonctionnelles. Il faut noter par écrit toutes les options prises en considération. Si, après avoir envisagé toutes les options possibles, vous êtes incapable d'offrir au travailleur un emploi approprié, vous devez aviser sans tarder le décideur de la CSPAAT.

Emploi approprié

Si un employeur est incapable ou refuse d'offrir un emploi approprié à un travailleur qui, en raison d'une lésion ou d'une maladie liée au travail, n'est pas en mesure de reprendre son emploi d'avant la lésion, la CSPAAT envisagera de faire suivre une formation au travailleur pour lui permettre d'occuper un emploi approprié.

L'emploi approprié déterminé pour le travailleur est un emploi d'une catégorie correspondant à ses compétences polyvalentes qui est sécuritaire et productif, qui tient compte de ses capacités fonctionnelles et qui, dans la mesure du possible, rétablit ses gains d'avant la lésion. De plus, l'emploi approprié doit être disponible chez l'employeur que le travailleur avait au moment de la lésion ou sur le marché du travail.

Emploi « disponible » chez l'employeur pour qui travaillait le travailleur au moment de la blessure

Un emploi « **disponible** » chez l'employeur pour qui travaillait le travailleur au moment de la blessure est un emploi dans le même lieu de travail qu'avant l'accident ou dans un lieu comparable de l'employeur.

Pour évaluer si un emploi approprié est disponible chez l'employeur pour qui travaillait le travailleur au moment de la blessure, la CSPAAT vérifie si un emploi vacant a été affiché, annoncé ou communiqué par un autre moyen ou s'il existe des preuves d'embauches ou de mutations à compter de la date où le travailleur blessé est en mesure d'occuper un emploi approprié.

Dans le cas des lieux de travail syndiqués, la CSPAAT respecte les clauses de la convention collective dans la mesure du possible, mais elle peut déterminer que les parties du lieu de travail devront modifier l'application de certaines clauses de la convention collective pour remplir leurs obligations en matière de réintégration au travail.

Si un travailleur a ou est susceptible d'avoir une déficience permanente, que son état est stable mais qu'il est incapable de reprendre l'emploi qu'il occupait avant sa blessure, les parties du lieu de travail et la CSPAAT évalueront s'il est raisonnable de croire qu'un emploi sera disponible à long terme pour ce travailleur. Par conséquent, l'emploi approprié doit également être **durable**.

Emploi « disponible » sur le marché du travail

On considère que des emplois sont disponibles sur le marché du travail pour les travailleurs ayant subi une blessure s'il existe des possibilités d'emploi et une demande sur le marché du travail, de sorte qu'un travailleur blessé a une véritable chance de trouver un emploi.

Services de réintégration au travail en cas de maladie professionnelle, d'incapacité et de récidive

Si l'interruption se poursuit pendant une longue période après la lésion ou la maladie, les activités de réintégration au travail commencent dès que le travailleur est fonctionnellement apte à retourner au travail. De plus, tous les services liés à la réintégration au travail continueront d'être fournis, dans la mesure du possible. Si le travailleur a un nouvel employeur à ce stade, la CSPAAT encouragera ce dernier à offrir un travail adapté, car il est peu probable que les obligations en matière de collaboration ou de réemploi continueront de s'appliquer à l'employeur qu'avait le travailleur au moment de la lésion.

Incapacité de trouver un emploi approprié et disponible

Si les parties du lieu de travail ne parviennent pas à trouver un emploi approprié et disponible pour un travailleur blessé, la CSPAAT les

rencontrera dans le lieu de travail dans les 12 semaines suivant la date de la blessure. En outre, la CSPAAT veillera à ce que le travailleur blessé reçoive des soins appropriés par l'entremise des centres d'évaluation régionaux et des cliniques spécialisées et fournira des services de règlement des différends au besoin.

Les obligations liées aux droits de la personne sont très importantes. L'employeur a l'obligation d'offrir un emploi approprié et disponible au travailleur blessé. S'il n'y a pas d'emploi disponible, l'employeur doit fournir la preuve qu'il a fait tout en son pouvoir pour offrir au travailleur un emploi adapté à ses besoins, dans la mesure où cela n'occasionne pas un préjudice injustifié pour l'employeur. *Chaque fois* que vous avez une discussion avec le travailleur blessé ou la CSPAAT, vous devez immédiatement la consigner afin de disposer d'un dossier exact et complet sur vos activités liées à la réintégration au travail.

Comment réintégrer au travail un travailleur blessé

Prenez les devants et établissez un programme de retour au travail *avant* que des blessures se produisent. Vous devez :

- déterminer vos besoins selon la taille de votre entreprise, la nature de vos activités et le nombre de demandes de prestations traitées;
- établir des attentes et des procédures claires;
- obtenir l'engagement de toutes les parties (cadres supérieurs, travailleurs, superviseurs, personnel affecté aux demandes de prestations et représentants syndicaux);
- renseigner tous les employés sur votre programme de retour au travail;
- bien faire comprendre à tous les travailleurs leur obligation de collaborer à leur retour au travail conformément à la loi ainsi que leur rôle dans le processus de réintégration au travail;
- solliciter une rétroaction au sujet de votre programme de retour au travail en interrogeant les travailleurs, les superviseurs et les délégués syndicaux;
- évaluer la réussite de votre programme.

Demeurez en contact avec le travailleur blessé pour :

- vous assurer qu'il connaît votre programme de retour au travail et son obligation légale d'y coopérer;
- le rassurer et vous informer de sa convalescence;

- déterminer s'il peut reprendre ses fonctions régulières ou des fonctions modifiées;
- accepter son aide afin de trouver des possibilités de réintégration au travail;
- lui faire sentir qu'il fait toujours partie de l'entreprise en l'invitant aux réunions du personnel et aux activités sociales et en le tenant au courant des changements et des activités au travail.

Si le travailleur est apte à exercer des fonctions modifiées, offrez-lui un plan de retour au travail élaboré à partir des renseignements figurant sur le formulaire DCF. Cette offre devrait être faite par écrit et comprendre une description de l'emploi, les exigences physiques de l'emploi, les dates de début et de fin du plan, les heures de travail prévues pour l'emploi et le salaire lié à l'emploi. Envoyez une copie de l'offre à la CSPAAT. Communiquez périodiquement avec la CSPAAT (chaque semaine ou toutes les deux semaines) pour l'informer de vos démarches en vue du retour ou de la réintégration au travail et vous tenir au courant de l'état de la demande de prestations du travailleur.

Que faire si le travailleur estime que l'emploi offert après sa blessure n'est pas approprié

Si le travailleur refuse le travail que vous lui avez offert après sa blessure, il doit vous faire savoir que l'emploi en question n'est pas approprié et fournir des *justifications*, p. ex. les objets à soulever sont trop lourds ou les tâches à accomplir causent de la douleur. Vous devez examiner les justifications données et, en discutant avec le travailleur, envisager d'autres adaptations s'il y a lieu. Lorsque les parties du lieu de travail ne parviennent pas à s'entendre, *chacune d'elles* doit en aviser la CSPAAT dès que possible et lui fournir tous les renseignements utiles concernant le différend, p. ex. descriptions de travail, analyse des exigences physiques et détails sur les capacités fonctionnelles.

Le spécialiste du retour au travail de la CSPAAT rencontrera les parties du lieu de travail dans le lieu de travail dans les 12 semaines suivant la date de la blessure. En outre, la CSPAAT veillera à ce que le travailleur blessé reçoive des soins appropriés par l'entremise des centres d'évaluation régionaux et des cliniques spécialisées et fournira des services de règlement des différends au besoin.

Si la CSPAAT détermine que le travail que vous avez offert au travailleur *n'est pas* approprié, ce dernier touchera le montant maximal des prestations pour perte de gains pendant qu'il continue de collaborer avec

vous et la CSPAAAT dans le cadre du processus de réintégration au travail.

Par contre, si elle estime que le travail que vous avez offert au travailleur est approprié, la CSPAAAT déterminera que le travailleur est en mesure de gagner le salaire associé à l'emploi offert. Elle informera verbalement les deux parties de sa décision, rajustera les prestations pour perte de gains du travailleur et confirmera sa décision par écrit aux deux parties. On rajuste les prestations pour perte de gains du travailleur, habituellement à la date du prochain quart de travail pouvant être effectué, en déduisant le salaire associé au travail approprié du salaire avant la blessure, et ce, que le travailleur ait accepté ou non le travail offert.

Il est important de signaler qu'un différend au sujet du caractère approprié de l'emploi ne signifie pas que les parties du lieu de travail ne collaborent pas au processus de réintégration au travail. En outre, le fait pour un travailleur de soulever une question de santé et sécurité aux termes de la LSST ou du *Code canadien du travail* ne constitue pas un manquement à son obligation de collaborer à la réintégration au travail.

Que faire quand le travailleur blessé est de retour au travail

N'oubliez pas que vous désirez encourager et aider le travailleur à guérir de sa blessure et à reprendre aussitôt que possible l'emploi qu'il occupait avant de se blesser. Vous devriez envisager d'aller lui rendre visite à son poste pour lui demander comment il s'acquitte de ses tâches actuelles et consigner par écrit ses commentaires et préoccupations.

Lorsque cela s'avère nécessaire, modifiez les fonctions ou le lieu de travail afin d'offrir un travail qui est compatible avec les capacités fonctionnelles du travailleur et qui respecte la législation applicable concernant les droits de la personne, p. ex. réduction des heures de travail ou des exigences de productivité, fourniture d'appareils et d'accessoires fonctionnels. De bonnes communications et une collaboration étroite entre les parties du lieu de travail sont essentielles. Vous pouvez modifier votre plan de retour au travail au besoin. Réintégrez le travailleur dans son emploi antérieur s'il est en mesure de reprendre ses fonctions normales plus tôt que prévu. Si le travailleur trouve le travail trop difficile, vous devrez peut-être lui retirer certaines fonctions ou prolonger la durée du changement d'emploi. Établissez de nouvelles dates cibles si le changement d'emploi est prolongé.

Remplissez le formulaire 0009C, « Déclaration complémentaire de l'employeur », pour que la CSPAAT sache que le travailleur a repris son travail. Communiquez régulièrement à la CSPAAT les progrès du travailleur, notamment toute modification des heures de travail ou de la rémunération et le retour à ses fonctions habituelles.

Adaptations sans préjudice injustifié

Si vous avez une obligation en matière de réemploi, vous êtes tenu, en vertu de la LSPAAT ou du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et du paragraphe 7 (1) du Règlement de l'Ontario 35/08, de faire des adaptations sans subir un préjudice injustifié. Conformément à cette disposition, l'employeur doit adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins du travailleur, dans la mesure où cela ne lui cause aucun préjudice injustifié. Cependant, l'employeur *n'est pas* tenu d'adapter un *lieu de travail* qu'il ne contrôle pas.

La CSPAAT se reporte au document de la Commission ontarienne des droits de la personne intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, qui est accessible dans le site Web de la Commission à l'adresse www.ohrc.on.ca.

Les coûts représentent un préjudice injustifié s'ils sont quantifiables, si l'employeur peut prouver qu'ils découlent des adaptations nécessaires et si les coûts sont importants au point où ils modifieraient la nature essentielle de l'entreprise ou auraient une incidence considérable sur sa viabilité financière. La CSPAAT peut envisager de fournir une aide financière pour payer les coûts des adaptations à condition que celles-ci permettent d'apporter une solution à long terme, compte tenu de la déficience du travailleur, *et également* que le paiement des coûts représente un préjudice injustifié pour l'employeur.

Comment s'y prend la CSPAAT pour déterminer s'il y a refus de collaborer

La CSPAAT examinera les habitudes et les comportements de la partie du lieu de travail et tiendra compte de tous les faits et circonstances utiles, notamment de la mesure dans laquelle la partie a participé au processus de réintégration au travail en l'entreprenant ou en le menant à bien. Pour pouvoir imposer une pénalité pour refus de collaborer, la CSPAAT devra établir, selon la prépondérance des probabilités, que la partie du lieu de travail connaissait son obligation, avait la capacité de s'en acquitter et a omis de le faire.

Avant d'imposer une pénalité à l'employeur qu'avait le travailleur au moment de la lésion pour avoir négligé d'offrir un emploi approprié, la CSPAAT doit déterminer qu'un emploi approprié est disponible.

Cas qui ne constituent pas un manquement à l'obligation de collaborer du travailleur

Des situations qui sont indépendantes de la volonté du travailleur, comme une grève ou un lock-out, un décès dans la famille, une maladie imprévue ou un accident, peuvent être considérées comme des raisons valables pour justifier l'incapacité du travailleur de collaborer à la réintégration au travail. Cependant, les prestations pour perte de gains du travailleur pourront être réduites si l'employeur lui a offert un emploi approprié et disponible et que la perte de gains du travailleur n'est plus entièrement attribuable à la lésion ou à la maladie professionnelle.

Cas qui ne constituent pas un manquement à l'obligation de collaborer de l'employeur

Des situations qui sont indépendantes de la volonté de l'employeur, comme les fermetures estivales ou pour cause de vacances, les mises à pied générales, une grève ou un lock-out ou encore une réorganisation de l'entreprise, peuvent être considérées comme des raisons valables pour justifier l'incapacité de l'employeur de collaborer à la réintégration au travail. Dans le cas des petits employeurs, ces situations peuvent également inclure un décès dans la famille, une maladie imprévue ou un accident.

Préavis en cas de non-conformité potentielle

Avant de conclure qu'une partie du lieu de travail a refusé de collaborer ou a manqué à son obligation de réemployer, la CSPAAT l'informe – verbalement, dans la mesure du possible, et par écrit – qu'elle s'expose à une pénalité. Avant d'imposer une pénalité, la CSPAAT remet à la partie du lieu de travail un avis signalant son refus de collaborer ou son manquement à l'obligation de réemployer et lui demandant de se conformer. Pour les travailleurs comme pour les employeurs, l'avis écrit concernant une pénalité pour refus de collaborer entre en vigueur sept jours ouvrables de la CSPAAT après la date de l'avis. La seule exception à cette règle vise les petites entreprises qui emploient moins de 20 travailleurs. Dans leur cas, la pénalité pour refus de collaborer prend effet 14 jours ouvrables de la CSPAAT après la date de l'avis écrit.

Que faire si le travailleur refuse de collaborer

Si vous estimez que le travailleur ne remplit pas son obligation de collaborer au processus de réintégration au travail, vous devez communiquer avec le gestionnaire de cas de la CSPAAT dès que possible. Le gestionnaire de cas pourra envoyer dans le lieu de travail un spécialiste du retour au travail qui aidera l'employeur et le travailleur à régler le problème.

Pénalités pour refus de collaborer à la réintégration au travail qui s'appliquent aux travailleurs

Si le travailleur a manqué à son obligation de collaborer au processus de réintégration au travail, la CSPAAT impose d'abord une pénalité partielle qui réduit de 50 % les prestations pour perte de gains du travailleur à compter de la date de prise d'effet de l'avis écrit. Cette pénalité continue de s'appliquer jusqu'au 14^e jour civil suivant cette date ou jusqu'à la date où le travailleur recommence à collaborer, selon la plus rapprochée entre les deux.

Si le refus de collaborer se poursuit après le 14^e jour civil suivant la date de prise d'effet de l'avis écrit, la CSPAAT impose une pleine pénalité et cesse de verser des prestations pour perte de gains au travailleur.

Pénalités pour refus de collaborer à la réintégration au travail qui s'appliquent aux employeurs

a) Pénalité initiale

La CSPAAT impose aux employeurs une pénalité initiale correspondant à 50 % du coût des prestations pour perte de gains du travailleur, de la date de prise d'effet de l'avis écrit (soit sept jours ouvrables de la CSPAAT après la date de l'avis écrit de la CSPAAT) jusqu'au 14^e jour civil suivant cette date ou jusqu'à la date où l'employeur recommence à collaborer, selon la plus rapprochée entre les deux.

b) Pleine pénalité

Si l'employeur refuse toujours de collaborer après le 14^e jour civil suivant la date de prise d'effet de l'avis écrit, la CSPAAT lui impose une pleine pénalité, qui équivaut à 100 % du coût des prestations pour perte de gains du travailleur *plus* 100 % des autres coûts de prestation des services de transition professionnelle pour le travailleur.

La pleine pénalité continue de s'appliquer jusqu'à la date la plus rapprochée entre les suivantes :

- le lendemain de la journée où la CSPAAT est convaincue que l'employeur a recommencé à collaborer;
- la date à laquelle cessent les prestations pour perte de gains et les services de transition professionnelle;
- douze mois après la date de prise d'effet de l'avis écrit.

Les obligations de réemploi et les pénalités potentielles continuent aussi de s'appliquer à l'employeur.

Obligation de réemployer des employeurs de la construction

Obligation de l'employeur de réemployer

Outre leur obligation de collaborer au processus de réintégration au travail, tous les employeurs œuvrant principalement dans le secteur de la construction sont également tenus de réemployer leurs travailleurs *de la construction*, sans égard au nombre de travailleurs de la construction à leur emploi ni à l'ancienneté, lorsque ces travailleurs sont *incapables de travailler* à la suite d'une blessure ou d'une maladie survenue au travail. Les obligations de réemploi de l'employeur sont énoncées dans le Règlement de l'Ontario 35/08 ainsi que dans les documents n^{os} 19-05-01, 19-05-02, 19-05-03 et 19-05-04 du Manuel des politiques opérationnelles.

Ce qu'entend la CSPAAT par « incapable de travailler »

Un travailleur est considéré comme incapable de travailler si, en raison d'une lésion ou d'une maladie liée au travail, il remplit une ou plusieurs des conditions suivantes :

- il s'absente du travail;
- il travaille pendant un nombre d'heures inférieur à celui de ses heures de travail régulières;
- il a besoin d'un travail adapté qui lui permet de recevoir un salaire inférieur à son salaire régulier, ou qui normalement le lui permet, peu importe que l'employeur rembourse au travailleur la perte réelle de gains ou non.

Les interruptions de travail et les pertes de gains attribuables à des rendez-vous chez des professionnels de la santé sont exclues de cette définition.

Début de l'obligation de réemployer des travailleurs de la construction

L'obligation de réemploi débute le jour où l'employeur reçoit un avis indiquant que le travailleur de la construction est médicalement apte à exécuter les tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant de se blesser, ou encore un travail approprié, soit dans le secteur de la construction, soit dans un autre secteur. L'avis concernant le degré d'aptitude d'un travailleur à retourner au travail peut être fourni à l'employeur par le travailleur, son médecin traitant ou la CSPAAT. Il peut revêtir plusieurs formes, notamment le formulaire DCF de la CSPAAT. L'avis peut être communiqué en personne, par téléphone ou par télécopieur et entre en vigueur à sa date de réception par l'employeur. L'avis envoyé par la poste entre en vigueur dans les sept jours civils à compter de la date d'envoi.

Début de l'obligation de réemployer des travailleurs de secteurs autres que la construction

Pour qu'un travailleur d'un secteur autre que la construction, p. ex. un membre du personnel de bureau qui ne travaille pas dans le chantier de construction, ait droit au réemploi, il faut que l'employeur compte au moins 20 travailleurs à son service *et* que le travailleur en question ait travaillé pour cet employeur pendant au moins 12 mois avant la date de la lésion ou de la maladie liée au travail.

Comme les obligations en matière de réemploi sont différentes pour les travailleurs de la construction et ceux des autres secteurs, il serait bon de télécharger le guide du BCE à l'intention des employeurs des secteurs autres que la construction dans notre site Web, à l'adresse www.employeradviser.ca, si vous gérez une demande de prestations à la CSPAAT pour un travailleur d'un secteur autre que la construction.

Que faire si vous avez l'obligation de réemployer

Si vous avez l'obligation de réemployer, vous devez communiquer dès que possible avec le travailleur et maintenir de bonnes communications durant la période de rétablissement ou de déficience. Vous devez également essayer de lui trouver un emploi approprié et disponible. Ce

terme est expliqué dans la section sur la réintégration au travail du présent guide.

Situations auxquelles vous pouvez vous attendre lorsque vous réemployez un travailleur

Si l'employeur et le travailleur ne s'entendent pas sur la capacité d'un travailleur de reprendre le travail, la CSPAAT décide si le travailleur est capable, sur le plan médical, de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion ou d'accomplir un travail approprié.

Si le travailleur peut s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant de se blesser, vous avez l'obligation de lui offrir cet emploi ou un emploi comparable. Les « **tâches essentielles** » de l'emploi qu'il occupait avant de se blesser sont celles nécessaires pour offrir, au niveau de productivité normale, le service requis. Le terme « **emploi comparable** » désigne les travaux de construction accomplis dans le métier du travailleur dans un projet de construction semblable au projet de construction dans lequel le travailleur a été blessé et qui donnent droit aux mêmes gains que l'emploi qu'occupait le travailleur avant de se blesser. La CSPAAT examinera divers facteurs, notamment les tâches accomplies, les compétences, les qualités et l'expérience requises, le degré d'effort physique et mental, les droits et privilèges associés au poste, l'emplacement du lieu de travail et les déplacements pour s'y rendre et en revenir ainsi que le fait que l'emploi est régi ou non par la même convention collective, le cas échéant.

Lorsque le travailleur est capable, sur le plan médical, d'occuper un emploi approprié, vous avez l'obligation de lui offrir le premier emploi approprié disponible.

Il n'est pas nécessaire de créer un nouvel emploi pour qu'il soit approprié, mais aussitôt qu'un emploi semblable devient disponible, il faut donner au travailleur la première occasion de l'accepter. Si vous offrez au travailleur un emploi approprié et qu'un autre emploi approprié, se rapprochant davantage de celui qu'il occupait avant sa blessure, du point de vue de la nature du travail et de la rémunération devient disponible, vous devez offrir ce nouvel emploi au travailleur puisque l'obligation d'offrir un emploi approprié persiste pendant toute la période que dure l'obligation de réemployer.

Durée de l'obligation de réemployer

Pour les travailleurs de la *construction*, l'obligation de réemployer dure jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- le deuxième anniversaire de la date de la blessure;
- un an après que la CSPAAT a avisé l'employeur que le travailleur était capable, sur le plan médical, de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la blessure;
- la date où le travailleur atteint l'âge de 65 ans;
- la date où le travailleur refuse l'offre de réemploi que vous lui avez faite conformément au Règlement de l'Ontario 35/08.

Pour les travailleurs des secteurs *autres que la construction*, l'obligation de réemployer dure jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- le deuxième anniversaire de la date de la blessure;
- un an après que la CSPAAT a avisé l'employeur que le travailleur était capable, sur le plan médical, de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la blessure;
- la date où le travailleur atteint l'âge de 65 ans.

Conséquences du congédiement d'un travailleur blessé pendant la durée de l'obligation

Si l'employeur congédie ou met à pied un travailleur blessé dans les six mois après l'avoir réemployé, la CSPAAT présupera qu'il n'a pas respecté l'obligation de réemployer et pourrait pénaliser cet employeur.

Le travailleur de la construction qui est congédié dans les six mois suivant son réemploi dispose d'un délai de trois mois pour demander à la CSPAAT d'enquêter sur le manquement potentiel. La CSPAAT n'est pas tenue de faire enquête une fois le délai de trois mois écoulé, mais elle peut décider de le faire. En outre, elle peut en tout temps prendre l'initiative d'effectuer une enquête.

La CSPAAT présume que l'employeur n'a pas rempli son obligation de réemployer s'il congédie le travailleur, selon le cas :

1. dans les six mois après l'avoir réemployé, ailleurs que dans un chantier de construction;

2. dans les six mois après l'avoir réemployé dans un chantier de construction, et avant qu'il ait terminé son travail dans le chantier de construction;
3. au moment où il a terminé son travail dans un chantier de construction, et l'employeur ne l'a pas réemployé dans un chantier de construction dans les six mois après la date à laquelle le travailleur a été réemployé :

(a) bien que le travailleur soit capable d'accomplir les tâches essentielles de son emploi d'avant la lésion et que l'emploi d'avant la lésion ou un emploi comparable soit ou devienne disponible au chantier de construction, ou à un autre chantier de construction;

(b) bien qu'un travail approprié soit ou devienne disponible au chantier de construction ou à un autre chantier de construction.

L'employeur peut réfuter cette présomption en prouvant, selon la prépondérance des probabilités, que le congédiement n'est pas lié à la blessure subie. L'employeur (ou le travailleur) a 30 jours pour contester la décision en matière de réemploi.

Si l'employeur congédie un travailleur blessé six mois ou plus après l'avoir réemployé, mais à l'intérieur de la période d'obligation de réemployer, on ne présumera pas que l'employeur en question a manqué à l'obligation de réemployer. Cependant, on pourrait considérer que l'employeur a manqué à l'obligation de réemployer s'il existe des faits à l'appui. La CSPAAAT examinera les circonstances du congédiement pour déterminer s'il existe *quelque lien que ce soit* avec la lésion ou la maladie professionnelle. Avant de congédier ou de mettre à pied un travailleur blessé, consultez le BCE ou votre conseiller juridique.

Pénalité en cas de non-respect de l'obligation de réemployer

Si un employeur du secteur de la construction ne remplit pas son obligation de réembaucher un travailleur de la construction qui s'est blessé, la CSPAAAT l'obligera à payer une pénalité qui ne dépasse pas le montant des gains moyens nets du travailleur pour l'année précédant la lésion, même si ce montant dépasse le plafond des gains assurables annuels de la CSPAAAT, soit 81 700 \$ en 2012.

Une offre de réemploi inappropriée peut également donner lieu à une pénalité.

La pénalité sera appliquée dans les sept jours ouvrables de la CSPAAT suivant la date indiquée sur la lettre d'avis envoyée par la CSPAAT et sera répartie en proportion de la période de l'obligation de réemployer qui reste au moment où l'employeur manque à cette obligation. La pénalité pourra être réduite de 50 % si l'employeur offre par la suite un travail approprié sans perte de salaire ou de 25 % si l'employeur offre un travail approprié avec perte de salaire, à condition que l'emploi se poursuive pendant le reste de la période visée par l'obligation de réemployer.

Si vous ne parvenez pas à réemployer un travailleur blessé, mais que la CSPAAT estime que vous avez déployé des efforts suffisants pour le faire, elle pourra décider de ne pas vous imposer de pénalité.

Par ailleurs, la CSPAAT pourra renoncer à appliquer la pénalité si l'employeur offre de réembaucher le travailleur de la construction, mais que les parties acceptent une cessation d'emploi volontaire. La CSPAAT pourra toutefois maintenir la pénalité si l'employeur omet d'offrir au travailleur de la construction de le réembaucher et que les parties acceptent de mettre fin à leurs relations de travail. Il serait bon de consulter le BCE ou votre conseiller juridique si un de vos travailleurs a démissionné, a quitté le lieu de travail sans donner d'explication ou a amorcé la phase de transition professionnelle du processus de réintégration au travail.

Paiements relatifs au réemploi ou prestations pour perte de gains versés au travailleur

Si l'employeur ne réemploie pas un travailleur qui est apte à accomplir les tâches essentielles de son emploi d'avant la lésion sans adaptation, la CSPAAT versera rétroactivement au travailleur des **paiements relatifs au réemploi**, en plus des intérêts, à compter de la date où l'employeur a manqué à son obligation de réemployer. Les paiements se poursuivront pendant un an ou jusqu'à la fin de la période visée par l'obligation de réemployer, selon le délai le plus court, à condition que le travailleur ne travaille pas pour un autre employeur, qu'il soit disponible et qu'il collabore à la prestation des services appropriés de réintégration au travail.

Si l'employeur ne réemploie pas un travailleur qui n'est apte à accomplir les tâches essentielles de son emploi d'avant la lésion qu'avec des adaptations ou qu'à occuper un emploi approprié, la CSPAAT versera

rétroactivement au travailleur des **prestations pour perte de gains**, en plus des intérêts, à compter de la date où l'employeur a manqué à son obligation de réemployer. Si l'employeur n'offre aucun emploi au travailleur, ce dernier recevra des prestations intégrales pour perte de gains, à condition qu'il ne travaille pas pour un autre employeur, qu'il soit disponible et qu'il collabore à la prestation des soins de santé et des services appropriés de réintégration au travail, et ce, même si les services se poursuivent après la date à laquelle l'obligation de réemployer a pris fin.

Manquement à l'obligation de collaborer et à l'obligation de réemployer à l'égard de la même demande de prestations

Si un employeur manque à *la fois* à son obligation de collaborer et à son obligation de réemployer pendant des *périodes qui se chevauchent* dans le cadre d'un même dossier, la CSPAAT applique une seule pénalité, soit celle qui est la plus élevée. Cependant, si un employeur manque plus d'une fois à son obligation de collaborer ou à son obligation de réemployer à *différents moments* dans le cadre d'un même dossier, la CSPAAT peut imposer plus d'une pénalité.

Règles différentes pour les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués

Dans les entreprises syndiquées, la convention collective prime sur l'obligation de réemployer prévue par la LSPAAT si elle offre une protection accrue à cet égard. La LSPAAT reconnaît les dispositions des conventions collectives portant sur l'ancienneté.

Le Règlement de l'Ontario 35/08 établit les obligations de réemploi des employeurs pour les lieux de travail syndiqués et les lieux de travail non syndiqués du secteur de la construction.

a) Lieux de travail syndiqués

Lorsque l'employeur était lié par une convention collective conclue avec le syndicat du travailleur de la construction au moment où celui-ci s'est blessé, le lieu de travail est considéré comme un « lieu de travail régi par la convention collective ».

Si le travailleur est *capable sur le plan médical de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant de se blesser*, il faut lui offrir un emploi dans le même métier et la même classification à un lieu de

travail régi par la convention collective. Il s'agit ici d'un chantier de construction ou d'un atelier du métier, du secteur et du territoire de compétence couverts par votre convention collective. Cet emploi doit être disponible ou être occupé par un autre travailleur affecté à cet emploi après la date à laquelle le travailleur s'est blessé.

Si le travailleur est incapable de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant de se blesser, mais est *capable sur le plan médical d'occuper un emploi approprié dans la construction*, il faut lui offrir un emploi approprié dans le même métier et la même classification à un lieu de travail régi par la convention collective. Si un tel emploi n'est pas disponible, l'employeur doit lui offrir un emploi approprié dans le même métier, mais dans une classification différente à un lieu de travail régi par la convention collective. Si aucune de ces options n'est envisageable, l'employeur doit offrir au travailleur un emploi en construction approprié à un autre de ses lieux de travail, si un tel poste est disponible.

Si plusieurs emplois répondant aux critères définis ci-dessus sont disponibles, il faut offrir au travailleur l'emploi se rapprochant le plus de celui qu'il occupait avant sa blessure, du point de vue de la nature du travail et de la rémunération. Il faut tenir compte à la fois de la durée de chaque emploi, de la durée du chantier de construction, le cas échéant, et de la distance à parcourir entre chaque lieu de travail et la résidence du travailleur.

Si la CSPAAAT estime que le travailleur n'est pas capable sur le plan médical d'occuper un emploi dans le secteur de la construction, mais est *capable sur le plan médical d'occuper un autre type d'emploi approprié*, il faut offrir au travailleur un emploi approprié qui n'est pas dans la construction, si un tel poste est disponible. Le travailleur ou l'employeur peut demander à la CSPAAAT de procéder à une évaluation des possibilités de transition professionnelle et, s'il y a lieu, de fournir un programme de transition professionnelle pour faciliter le retour au travail du travailleur chez l'employeur. Avant de prendre ce genre de décision, communiquez avec le BCE pour déterminer si c'est ce qui vous convient le mieux.

b) Lieux de travail non syndiqués

Si le travailleur de la construction n'était pas couvert par une convention collective au moment de l'accident et que l'employeur continue à avoir des employés sur les lieux de l'accident ou à un lieu de travail comparable durant la période de réemploi, il faut offrir au travailleur un emploi dans le même métier au lieu de travail où s'est produit l'accident,

s'il y en a un qui est disponible ou qui est occupé par un autre travailleur entré en fonction à la date de l'accident ou après, à condition que le travailleur blessé soit *capable sur le plan médical de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant de se blesser*. Si cela est impossible, il faut lui offrir un emploi à un lieu de travail comparable, s'il y en a un de disponible.

Si le travailleur est incapable de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant de se blesser mais est *capable sur le plan médical d'occuper un emploi approprié dans la construction*, il faut lui offrir un emploi approprié dans le même métier, au lieu de travail où s'est produit l'accident. Si un tel poste n'est pas disponible, il faut lui offrir un emploi approprié dans son métier à un lieu de travail comparable. Si cela est impossible, il faut lui offrir un emploi approprié dans la construction au lieu de travail où s'est produit l'accident ou, sinon, à un lieu de travail comparable, s'il y en a un de disponible.

Si plusieurs emplois répondant aux critères définis ci-dessus sont disponibles, il faut offrir au travailleur l'emploi se rapprochant le plus de celui qu'il occupait avant sa blessure, du point de vue de la nature du travail et de la rémunération. Il faut tenir compte à la fois de la durée de chaque emploi, de la durée du chantier de construction, le cas échéant, et de la distance à parcourir entre chaque lieu de travail et la résidence du travailleur.

Si la CSPAAAT estime que le travailleur n'est pas capable sur le plan médical d'occuper un emploi dans le secteur de la construction, mais est *capable sur le plan médical d'occuper un autre type d'emploi approprié*, il faut offrir au travailleur un emploi approprié qui n'est pas dans la construction, si un tel poste est disponible. Le travailleur ou l'employeur peut demander à la CSPAAAT de procéder à une évaluation des possibilités de transition professionnelle et, s'il y a lieu, de fournir un programme de transition professionnelle pour faciliter le retour au travail du travailleur chez l'employeur.

Transition professionnelle

Impossibilité de réintégrer au travail un travailleur blessé

Des services de transition professionnelle, qui comprennent des évaluations et des programmes, sont fournis dans le but d'aider les parties du lieu de travail à trouver un emploi approprié et disponible chez

l'employeur qu'avait le travailleur au moment de la lésion ou d'aider le travailleur à réintégrer le marché du travail dans un emploi approprié.

Évaluation de transition professionnelle

Le travailleur blessé devra se prêter à une évaluation de transition professionnelle si, selon le cas :

- le travailleur a ou est susceptible d'avoir une déficience permanente;
- le travailleur est incapable d'effectuer le même travail qu'avant sa blessure;
- l'employeur du travailleur est incapable de lui trouver un emploi approprié et disponible;
- l'employeur a trouvé un emploi pour le travailleur, mais on ne sait pas si l'emploi en question est approprié.

L'évaluation de transition professionnelle comprend des examens visant à déterminer si le travailleur possède les compétences, les capacités et les connaissances voulues pour retourner chez l'employeur pour qui il travaillait au moment de la blessure ou pour réintégrer le marché du travail dans un emploi approprié. En général, on effectue l'évaluation entre six et neuf mois après la date de la blessure. Lorsque ce n'est pas possible, l'évaluation a lieu dès que le travailleur est apte à occuper un emploi approprié. Même si un travailleur ne fait habituellement l'objet que d'une seule évaluation, la CSPAAT peut décider qu'une réévaluation est nécessaire si, par exemple, la déficience reliée au travail change considérablement.

Comment procède la CSPAAT pour déterminer ce qui constitue un emploi approprié

Dans le cadre du processus visant à trouver un emploi approprié pour un travailleur, la CSPAAT essaie de maintenir la relation d'emploi entre le travailleur et l'employeur pour qui il travaillait avant la blessure en déterminant des emplois qui conviennent avec l'employeur, en permettant au travailleur de donner son avis et de faire des choix et en assurant la réintégration du travailleur dans un emploi approprié et disponible tout en veillant à ce que les coûts soient raisonnables.

La CSPAAT collabore avec les parties du lieu de travail et tient compte de ce qui suit :

- les capacités fonctionnelles du travailleur;

- les aptitudes, capacités et intérêts du travailleur en matière d'emploi;
- les types d'emplois disponibles chez l'employeur pour qui travaillait le travailleur avant la blessure, qu'un placement direct soit possible ou encore que des adaptations ou du perfectionnement soient nécessaires;
- les tendances du marché du travail et les chances qu'a le travailleur d'obtenir et de conserver un emploi approprié chez un nouvel employeur;
- un état préexistant du travailleur qui n'est pas lié au travail ainsi que toute autre adaptation nécessaire pour assurer le respect des droits de la personne.

Le travailleur et son représentant ont la possibilité de discuter des résultats de l'évaluation avec l'évaluateur. La CSPAAT, le travailleur et l'employeur (s'il participe au processus) recevront un exemplaire du rapport d'évaluation de transition professionnelle. On ne transmettra à l'employeur qu'un rapport sommaire afin de protéger les renseignements personnels sur le travailleur en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

Disponibilité d'un emploi approprié

Lorsqu'il s'agit de déterminer un emploi disponible, la CSPAAT examine les possibilités dans l'ordre suivant :

- un emploi approprié chez l'employeur qu'avait le travailleur au moment de la lésion, que ce soit sur le marché du travail local ou dans la région avoisinante où le travailleur pourrait raisonnablement faire la navette;
- un emploi approprié chez un nouvel employeur sur le marché du travail local;
- un emploi approprié chez un nouvel employeur sur le marché du travail en général.

Services de réinstallation

La réinstallation d'un travailleur peut être envisagée dans les cas suivants :

- le travailleur doit changer d'emploi en raison de restrictions permanentes liées au travail;
- l'employeur qu'avait le travailleur au moment de la lésion n'a aucun emploi approprié à offrir sur le marché du travail local;

- l'employeur qu'avait le travailleur au moment de la lésion n'a aucun emploi approprié à offrir dans la région avoisinante où le travailleur pourrait raisonnablement faire la navette;
- il n'y a pas d'emploi approprié sur le marché du travail local chez un nouvel employeur;
- le marché du travail en général offre de bonnes perspectives dans l'emploi approprié.

La CSPAAT assume les « frais raisonnables » directement liés aux *recherches d'emploi* du travailleur sur le marché du travail en général. Après que le travailleur a reçu une *offre d'emploi sérieuse*, la CSPAAT paie les frais raisonnables supplémentaires associés à la réinstallation.

Si le travailleur *refuse* la réinstallation et qu'il n'y a pas d'emploi approprié sur le marché du travail local, les services de transition professionnelle prennent fin et les prestations pour perte de gains du travailleur sont rajustées en fonction du salaire offert sur le marché du travail en général pour l'emploi approprié établi.

Programme de transition professionnelle

Le programme de transition professionnelle indique le type d'aide spécialisée ou de formation structurée dont le travailleur a besoin pour pouvoir retourner chez l'employeur pour qui il travaillait avant la blessure ou, s'il y a lieu, occuper un emploi approprié qui est disponible sur le marché du travail. La CSPAAT élabore ce programme en collaboration avec le travailleur, l'employeur qu'avait le travailleur au moment de la lésion (s'il y a lieu), les délégués syndicaux, d'autres représentants autorisés et, au besoin, le professionnel de la santé traitant du travailleur. Les programmes de transition professionnelle peuvent être modifiés pour tenir compte des changements importants dans la situation du travailleur, la déficience reliée au travail ou le marché de l'emploi. En outre, la CSPAAT peut modifier l'emploi approprié initial au besoin.

Programmes de transition professionnelle améliorés pour les jeunes travailleurs

Un emploi approprié et un programme de transition professionnelle améliorés peuvent être envisagés pour des travailleurs blessés qui, à la date de la lésion :

- ont entre 15 ans et 24 ans;
- ne sont ni des étudiants, ni des stagiaires, ni des apprentis;

- sont incapables de retourner à l'emploi d'avant la lésion ou doivent respecter des restrictions permanentes relatives au travail en raison d'une déficience permanente reliée au travail;
- touchent des gains peu élevés.

Le but est d'essayer d'atténuer le plus possible la diminution potentielle de la capacité de gain future des jeunes travailleurs à la suite d'une lésion professionnelle, étant donné qu'ils n'ont pas eu une occasion raisonnable d'établir leur profil de gains. L'emploi approprié amélioré s'applique uniquement au programme de transition professionnelle et ne sert pas à calculer les prestations pour perte de gains.

De la formation en cours d'emploi au lieu d'un programme d'enseignement structuré

Un programme de formation en cours d'emploi fournit au travailleur une formation pratique dans le lieu de travail d'un employeur où il peut acquérir de nouvelles compétences propres à l'emploi approprié durant une période de 4 à 26 semaines. La CSPAAAT organise la formation et établit pour le travailleur un plan de formation comprenant des objectifs mesurables. Le but du programme est de permettre au travailleur d'obtenir directement un emploi approprié à long terme. Ce type de programme convient aux travailleurs qui ont des acquis expérimentiels et qui n'ont pas besoin de suivre un programme d'enseignement structuré pour retourner au travail dans l'emploi approprié qui a été déterminé.

Travailleurs âgés de 55 ans et plus

Le travailleur qui est âgé de 55 ans ou plus au moment où la CSPAAAT détermine qu'il a droit à des prestations pour perte de gains et qui a besoin d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pour obtenir un emploi approprié peut choisir de participer à un programme de transition professionnelle ou à un programme de transition de 12 mois axé sur la réintégration au travail autodirigée.

S'il choisit l'option de transition professionnelle autodirigée, il renonce de façon irrévocable au réexamen des prestations pour perte de gains payables jusqu'à l'âge de 65 ans. Il continuera de toucher le montant maximal des prestations pour perte de gains pendant les 12 mois qu'il participera au programme. Par la suite, les prestations pour perte de gains seront rajustées en fonction du salaire estimatif de l'emploi approprié, selon l'information actuelle sur le marché du travail.

Participation active au processus de transition professionnelle

Vous devez participer activement au processus pour faire en sorte que le programme de transition professionnelle soit réaliste et approprié et en surveiller les coûts afin de vous assurer qu'ils sont raisonnables. Rappelez au gestionnaire de cas que vous tenez à ce qu'on vous consulte tout au long du processus de transition professionnelle.

Que faire si vous n'êtes pas en accord avec le programme de transition professionnelle

Vous avez 30 jours à compter de la date d'élaboration du programme pour en aviser le gestionnaire de cas par écrit. Lorsque l'une des parties ou les deux s'opposent au programme de transition professionnelle, une procédure d'appel accélérée est offerte. La CSPAAT tente de réexaminer la question au premier niveau de prise de décision. Cependant, si une objection au programme de transition professionnelle est d'abord adressée à la Direction des appels, le dossier sera confié à un commissaire aux appels qui procédera à un examen selon la priorité et communiquera avec les parties du lieu de travail dans les 10 jours ouvrables afin de déterminer quelle est la meilleure façon de donner suite à l'appel.

Défaut du travailleur de collaborer au processus de transition professionnelle

Si le travailleur refuse toujours de collaborer aux activités de transition professionnelle après le 14^e jour civil suivant la date de prise d'effet de l'avis écrit, la CSPAAT met fin à l'évaluation de transition professionnelle ou au programme de transition professionnelle, ou aux deux, et réduit les prestations pour perte de gains que touche le travailleur en fonction du salaire qu'il aurait pu gagner s'il avait terminé le programme de transition professionnelle.

Appels

Interjeter appel d'une décision de la CSPAAT

En général, vous pouvez interjeter appel d'une décision de la CSPAAT que vous estimez erronée ou contraire à la LSPAAT ou à la politique de la CSPAAT.

Niveaux d'appel

Il existe trois niveaux d'appel.

1. Niveau opérationnel de la CSPAAT

Les décisions du niveau opérationnel émanent notamment des agents d'indemnisation primaire, des agents à l'admissibilité, des gestionnaires de cas de courte durée, des gestionnaires de cas de longue durée, des gestionnaires de cas, FGTR, des infirmières consultantes, des spécialistes des comptes, des analystes des comptes et des spécialistes de la transition professionnelle. Vous pouvez présenter une contestation si vous n'êtes pas d'accord avec une décision. Si la décision est maintenue, il vous sera possible de porter officiellement celle-ci en appel devant la Direction des appels de la CSPAAT.

2. Direction des appels de la CSPAAT

La contestation est transmise du niveau opérationnel à la Direction des appels et le dossier est confié à un commissaire aux appels qui rend une décision au sujet de l'appel. Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision rendue par le commissaire aux appels, vous pouvez interjeter appel auprès du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

3. Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT)

Le TASPAAT est le dernier niveau d'appel et il est indépendant de la CSPAAT.

Le BCE peut vous représenter à tous les niveaux d'appel.

Délais de prescription pour interjeter appel d'une décision de la CSPAAT

Il existe des délais de prescription précis pour interjeter appel de n'importe quelle décision de la CSPAAT. Vous avez 30 jours à compter de la date de la décision pour contester une réintégration au travail, un réemploi ou une transition professionnelle et six mois à compter de la date de la décision pour contester toute autre décision devant le commissaire aux appels.

Même si les directives de la CSPAAT concernant les contestations permettent généralement le dépôt d'un appel dans l'année qui suit la décision, on demande aux employeurs de continuer de s'efforcer de déposer leurs appels dans les délais prescrits. Si vous dépassez le délai prévu, déposez votre appel le plus rapidement possible. Si vous avez de la difficulté à respecter les délais, communiquez avec le BCE pour obtenir de l'aide. Vous trouverez le document de la CSPAAT intitulé *Système de contestation – Pratique et procédure* dans le site Web de la CSPAAT.

Les décisions du commissaire aux appels doivent être portées en appel auprès du TASPAAAT dans un délai de six mois.

Comment interjeter appel d'une décision de la CSPAAT

Écrivez au décideur du niveau opérationnel pour lui signifier vos objections et lui communiquer tout nouveau renseignement à l'appui. Le décideur examinera les objections soulevées et pourra infirmer la décision.

Si la décision est maintenue, une copie du dossier de la demande vous sera envoyée avec un formulaire de contestation que vous devrez remplir et renvoyer à la CSPAAT pour poursuivre la contestation. Le dossier de demande de prestations du travailleur sera fourni en deux parties (soins de santé et autres aspects).

Appels transmis à la Direction des appels de la CSPAAT

La Direction des appels a deux façons différentes de trancher les appels, selon la complexité de la question ou des questions en litige.

1. Décision dans un délai de 60 jours

Cette option est utilisée lorsque la question est relativement simple. La partie qui s'oppose à la décision ou son représentant peut décider qu'une décision soit rendue dans les 60 jours qui suivent d'après les renseignements figurant au dossier et tout nouveau renseignement fourni par écrit par les parties. Il incombe à la partie ayant présenté une objection de recueillir toute nouvelle information pertinente.

2. Examen, enquête et audience

Si l'option de la décision dans un délai de 60 jours est rejetée, le commissaire aux appels communiquera avec les deux parties pour

confirmer les questions en litige et pour établir la façon la plus appropriée de trancher l'appel.

Si les parties conviennent de le faire, la ou les questions en litige peuvent être tranchées à l'issue de la présentation de mémoires écrits, les parties ayant 21 jours pour présenter leur mémoire. Après réception de ces mémoires par le commissaire aux appels, le cas passe à l'étape du règlement pour décision finale.

Si l'une des parties ou les deux décident cependant de soumettre de nouveaux éléments de preuve, le cas passe de l'étape de l'examen à l'étape de l'enquête. Le cas passe à l'étape du règlement pour décision finale une fois que le commissaire aux appels a reçu les nouveaux éléments de preuve et les mémoires des parties.

Les cas comportant des questions de fait complexes et des questions de crédibilité sont habituellement tranchés lors d'une audience à laquelle les parties doivent se présenter en personne. Par conséquent, ils passent de l'étape de l'examen à l'étape de l'audience avant de pouvoir être réglés.

Ce qui arrive si un travailleur interjette appel d'une décision de la CSPAAT

Si un travailleur porte en appel une décision de la CSPAAT, cette dernière envoie à l'employeur un formulaire de participation que celui-ci doit remplir et lui renvoyer s'il désire participer au processus d'appel. Si l'employeur a des préoccupations au sujet de l'appel, il doit les noter sur le formulaire de participation ou y joindre une lettre. S'il ne renvoie pas le formulaire à la CSPAAT, on ne communiquera de nouveau avec lui que lorsque la décision finale aura été rendue.

Obtenir de l'aide pour interjeter appel

Le BCE offre des services de représentation pour les appels interjetés devant la CSPAAT et le TASPAAAT principalement aux employeurs comptant moins de 100 employés.

Tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise, peuvent s'adresser à l'InfoCentre du BCE en tout temps pour se renseigner sur les questions en matière de santé et de sécurité au travail qui les préoccupent. Le personnel du BCE est composé de spécialistes expérimentés de l'indemnisation des accidents du travail.

Modèle de prestation de services de la CSPAAT

Objectif général

Le modèle de prestation de services de la CSPAAT vise à réduire la « durée » du règlement des demandes, soit la période durant laquelle le travailleur est absent du travail en raison d'une blessure ou d'une maladie professionnelle. La CSPAAT utilise une approche de gestion des cas fondée sur des discussions avec les parties du lieu de travail. Dans tous les cas, les décideurs de la CSPAAT doivent fournir aux parties une lettre justifiant leur décision. Le gestionnaire du décideur est la personne à qui l'employeur doit s'adresser si le litige ne peut être réglé avec le personnel de première ligne.

Commis à l'inscription

Les formulaires 6, 7 et 8 sont reçus par le Service du traitement centralisé des demandes. Les demandes sont entrées par un commis à l'inscription. Si un formulaire 8 est reçu avant le formulaire 7, le commis à l'inscription appellera l'employeur et lui fournira le numéro de la demande pour lui demander s'il est au courant de l'accident. Il est important d'indiquer le numéro de demande sur tous les documents envoyés à la CSPAAT, s'il est connu.

Agent d'indemnisation primaire

L'agent d'indemnisation primaire détermine l'admissibilité des demandes qui respectent la méthode de vérification en cinq points de la CSPAAT (travailleur, employeur, preuve d'accident, lésion corporelle et compatibilité) et qui devraient vraisemblablement être acceptées. Environ 70 % à 80 % des demandes présentées à la CSPAAT entrent dans cette catégorie, et la plupart portent sur des lésions sans interruption de travail.

Agent à l'admissibilité

L'agent à l'admissibilité rend la première décision relative à l'admissibilité des demandes complexes. L'agent d'indemnisation primaire peut aussi lui renvoyer les demandes pour lesquelles le formulaire 7 est reçu avant le formulaire 8.

La première décision relative à l'admissibilité des demandes basée sur l'information disponible au moment de la décision demeure la responsabilité de l'agent à l'admissibilité. C'est le cas même si des décisions ont été rendues par un agent d'indemnisation primaire. L'agent à l'admissibilité a accès à une infirmière consultante, qui peut obtenir l'information manquante dans un dossier de demande pour permettre la prise d'une décision. Les bureaux régionaux de la CSPAAT ne comptent pas d'enquêteurs, mais il y en a au bureau principal de la CSPAAT à Toronto. Au besoin, un enquêteur peut être dépêché ailleurs dans la province pour y faire une enquête.

Si le formulaire 7 dit qu'il est possible pour l'auteur de la demande d'obtenir du travail modifié et que la demande est acceptée, celle-ci est renvoyée au gestionnaire de cas de courte durée pour qu'il s'occupe de la réintégration au travail. Les demandes qui portent sur des lésions sans interruption de travail et pour lesquelles il est proposé que le travailleur fasse un travail modifié sont aussi renvoyées au gestionnaire de cas de courte durée afin qu'il contrôle le rétablissement et le retour au même travail qu'avant la blessure.

Si l'une des parties du lieu de travail conteste la décision initiale de l'agent à l'admissibilité, le gestionnaire de cas renvoie la demande à l'adjoint à l'admissibilité pour que la décision soit réévaluée. Les employeurs qui sont insatisfaits du traitement de cas précis doivent s'adresser au chef de service à l'admissibilité qui convient.

Gestionnaires de cas

1. Gestionnaire de cas de courte durée

Les cas sont transférés au gestionnaire de cas de courte durée par l'agent à l'admissibilité *dans un délai d'au plus 30 jours* après l'inscription de la demande auprès de la CSPAAT. Cependant, un cas peut être renvoyé au gestionnaire dès la première journée si l'agent à l'admissibilité juge qu'il lui faut de l'aide pour gérer les problèmes relatifs à la réintégration au travail, quoique le cas demeure alors sous la responsabilité de celui-ci.

Le gestionnaire de cas de courte durée prend la décision relative à l'admissibilité en cas de récurrence *moins de trois mois* après la cessation des prestations versées au travailleur par la CSPAAT. C'est également lui qui détermine les prestations à verser et qui prend les décisions relatives à l'admissibilité d'après de nouveaux renseignements.

Dans tous les cas, le gestionnaire de cas examine les possibilités de réintégration au travail avec l'employeur et le travailleur afin de déterminer s'il est possible de trouver un emploi approprié, notamment l'emploi d'avant la blessure auquel on fait des adaptations. Le gestionnaire de cas renvoie le cas à un spécialiste du retour au travail, qui rencontre le travailleur et l'employeur dans le lieu de travail afin de faciliter la réintégration au travail, si le travailleur est en mesure d'effectuer des tâches mais que, selon le cas :

- le gestionnaire de cas n'a pas réussi à éliminer les obstacles, le cas échéant;
- on ne sait pas s'il y a un emploi disponible ou approprié chez l'employeur pour qui travaillait le travailleur au moment de l'accident;
- l'employeur n'est pas en mesure d'offrir un travail approprié ou n'est pas disposé à le faire.

2. Gestionnaire de cas de longue durée

Les cas sont transférés par le gestionnaire de cas de courte durée au gestionnaire de cas de longue durée *dans les 180 jours* suivant l'inscription de la demande auprès de la CSPAAAT. Seul le gestionnaire de cas de longue durée peut prendre une décision concernant la transition professionnelle. En outre, c'est lui qui détermine si la déficience du travailleur est permanente et si une évaluation de la perte non financière est nécessaire.

Infirmière consultante

L'infirmière consultante de la CSPAAAT détermine les soins de santé qui sont acceptés, règle les contestations de décisions prises à cet égard et intervient dans les impasses relatives à la réintégration au travail.

Médecin consultant

Les médecins de la CSPAAAT participent au processus de réintégration au travail en communiquant avec le médecin du travailleur blessé et en clarifiant les impasses potentielles à cet égard pendant que les parties du lieu de travail s'emploient à trouver une solution. Ils ne donnent pas d'avis médical aux décideurs de la CSPAAAT.

En 2012, la CSPAAAT a lancé un nouveau programme de services médicaux dans le but d'obtenir plus rapidement des avis médicaux de qualité qui devraient permettre d'améliorer les résultats en matière de

rétablissement et de retour au travail pour les travailleurs. Le nouveau modèle met à contribution des membres du personnel médical interne de la CSPAAAT ainsi que divers médecins spécialistes contractuels externes qui effectuent l'examen des dossiers selon la formule de rémunération à l'acte.

Spécialiste du retour au travail (SRT)

Le SRT agit comme facilitateur lors du processus de médiation, mais il ne fait pas de médiation officielle. Les discussions avec les parties du lieu de travail ne sont pas confidentielles et peuvent être consignées au dossier. Les employeurs ont le droit d'être accompagnés d'un représentant et peuvent souhaiter communiquer avec le BCE afin d'obtenir des conseils et de l'aide pour les rencontres.

Durant les discussions sur la réintégration au travail avec les parties du lieu de travail, le SRT peut déterminer que des services supplémentaires sont nécessaires afin de bien comprendre les possibilités professionnelles du travailleur ou que ce dernier a besoin de perfectionnement avant de pouvoir occuper un emploi approprié chez l'employeur où il travaillait avant l'accident. À ce stade, le SRT interrompt ses services et informe le gestionnaire de cas qu'un renvoi à un spécialiste de la transition professionnelle est nécessaire.

Équipe de gestion des dossiers de rengagement

Cette équipe spécialisée veille au respect des obligations de collaboration et de réemploi de l'employeur et prend les décisions concernant le réemploi, tandis que le gestionnaire de cas de courte ou de longue durée continue de gérer les demandes. C'est à l'équipe de gestion des dossiers de rengagement qu'on s'adresse lorsque l'employeur refuse de collaborer.

Équipe de gestion des dossiers de récurrence et de perturbation de travail

Cette équipe spécialisée prend les décisions qui touchent les perturbations de travail de courte durée, de longue durée ou permanentes, ce qui comprend les grèves, les mises à pied saisonnières et les fermetures permanentes.

En outre, c'est elle qui prend les décisions relatives aux récurrences ou aux troubles secondaires qui surviennent *au moins trois mois après* la cessation des prestations versées au travailleur par la CSPAAAT ou *au moins trois mois après* l'approbation d'une demande de prestations sans

interruption de travail. Si la demande de prestations pour récurrence est approuvée, le gestionnaire de cas – récurrences verse le premier paiement au travailleur et renvoie la demande au gestionnaire de cas de courte ou de longue durée pour qu'il s'en occupe.

Spécialiste de la transition professionnelle (STP)

Le STP aide les parties du lieu de travail et le gestionnaire de cas à faciliter la transition professionnelle lorsque le travailleur n'a pas été réintégré dans un emploi approprié et disponible. Dans chaque cas, la demande de prestations passe d'un SRT à un STP entre six et neuf mois après la date de la blessure, soit vers la date où le gestionnaire de cas de courte durée la renvoie au gestionnaire de cas de longue durée. Un cas peut également être renvoyé à un STP si l'employeur où travaillait le travailleur au moment de sa blessure a trouvé une possibilité d'emploi qui exige du perfectionnement, p. ex. une formation de courte durée, une formation en cours d'emploi ou l'acquisition de connaissances en informatique.

Spécialiste des relations avec les employeurs (SRE)

Le SRE a pour rôle d'améliorer les résultats de la réintégration au travail en diffusant les pratiques exemplaires en matière de réintégration au travail et en aidant activement les employeurs à devenir autonomes dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de gestion des invalidités et de réintégration au travail. En outre, il dirige les employeurs vers les associations de santé et de sécurité pour toutes les questions touchant la prévention ou la santé et la sécurité. Les employeurs ne sont pas tenus de recourir au SRE.

Équipe d'indemnisation, FGTR

Les employeurs qui souhaitent obtenir une exonération au titre du Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR) doivent présenter une demande par écrit au gestionnaire de cas de courte durée ou au gestionnaire de cas de longue durée qui la transmettra à l'équipe d'indemnisation, FGTR. Le gestionnaire de cas, FGTR, qui est également la personne à qui les demandes de réexamen doivent être adressées, signe les lettres de décision relatives au FGTR. Les employeurs peuvent communiquer avec le gestionnaire de cas de courte durée ou le gestionnaire de cas de longue durée afin d'obtenir les coordonnées du gestionnaire de cas, FGTR qui est affecté à un dossier en particulier.

Commissaire aux appels, FGTR

La Direction des appels de la CSPAAT a nommé des commissaires aux appels, FGTR. Ce sont les seuls membres des équipes des commissaires aux appels qui sont autorisés à s'occuper des appels liés au FGTR. Tout appel portant sur le FGTR doit être confié à l'un d'eux.

Équipe des appels ou de l'indemnité pour perte économique future

Cette équipe spécialisée est chargée de mettre en œuvre les décisions de la Direction des appels de la CSPAAT et celles du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail lorsque des appels sont accueillis en tout ou en partie. En outre, c'est elle qui prend les décisions concernant les indemnités pour perte économique future. Cependant, elle ne s'occupe pas des questions touchant le FGTR, les demandes antérieures à 1990, les demandes liées au Programme des lésions graves ou les maladies professionnelles reconnues dans le cadre du Programme des maladies professionnelles et des prestations de survivant.

Centre des services aux employeurs

Le Centre des services aux employeurs traite tous les aspects financiers. Les **analystes des comptes** s'occupent surtout des questions touchant les transactions, comme les demandes de solde et les changements d'adresse. Les **spécialistes des comptes** sont les principaux décideurs pour toutes les questions financières, notamment les primes et les rapprochements de compte. Pour toute demande de renseignements généraux, les employeurs peuvent communiquer avec la CSPAAT, au 416 344-1000 ou au 1 800 387-0080. Une fois qu'ils auront fourni leur numéro de compte, ils seront dirigés vers un spécialiste des comptes qui s'occupera de leur problème.

Ressources

Bureau des conseillers des employeurs (BCE)

**Bureau principal, 151, rue Bloor Ouest, bureau 704
Toronto (Ontario) M5S 1S4**

InfoCentre

Toronto : 416 327-0020

Sans frais : 1 800 387-0774

Télécopieur

Toronto : 416 327-0726

Site web

www.employeradviser.ca

Adresse électronique pour les questions

askoea@ontario.ca

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) 200, rue Front Ouest, Toronto (Ontario) M5V 3J1

Renseignements généraux et
point d'entrée pour le Centre
des services aux employeurs

Toronto : 416 344-1000

Sans frais : 1 800 387-0750

Télécopieur central pour les demandes

Toronto : 416 344-4684

Sans frais : 1 888 313-7373

Site Web

www.wsib.on.ca

Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT) 505, avenue University, 7^e étage, Toronto (Ontario) M5G 2P2

Renseignements généraux

Toronto : 416 314-8800

Sans frais : 1 888 618-8846

Télécopieur

Toronto : 416 326-5164

Site Web

www.wsiat.on.ca

Commission des pratiques équitables

www.fairpractices.on.ca

Association de santé et sécurité dans les infrastructures

www.ihsa.ca

(en anglais seulement)

Ministère du Travail de l'Ontario

www.labour.gov.on.ca

Direction de la santé et de la sécurité au travail, 1 877 202-0008
ministère du Travail

Direction des normes d'emploi,
ministère du Travail

1 800 531-5551

Commission ontarienne des droits de la personne

www.ohrc.on.ca

BCE | Bureau des conseillers des employeurs

Le Bureau des conseillers des employeurs est un organisme indépendant du ministère du Travail de l'Ontario qui est financé grâce aux primes et frais administratifs que versent les employeurs à la CSPAAT.

Pour de plus amples renseignements,
veuillez consulter le site
www.employeradviser.ca

ou téléphoner au
1 800 387-0774.

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2012

ISBN 978-1-4435-9316-8 Imprimé

ISBN 978-1-4435-9317-5 PDF

280312

