



MINISTÈRE DES FINANCES

POLITIQUE DE RETOUR AU TRAVAIL

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le gouvernement du Nunavut (GN) a le devoir d'accommoder les employés qui, à la suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une condition, deviennent incapables d'exercer les fonctions associées à leur poste. Le GN s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer un retour au travail (RAT) sécuritaire et en temps opportun, en fournissant des mesures raisonnables d'accommodement.

Le GN travaillera en collaboration avec les employés et les représentants syndicaux ou d'association d'employés, le cas échéant, afin d'identifier des tâches adaptées et d'élaborer un plan de retour au travail personnalisé pour l'employé.

PRINCIPES

Cette politique est guidée par les principes et les valeurs sociétales inuit qui suivent :

- *Tunnganarniq* : promouvoir un bon état d'esprit en étant ouvert, accueillant et intégrateur. Le GN fournira des mesures d'adaptation à un employé ayant une incapacité dès que cela sera possible de manière raisonnable et sécuritaire dans le cadre d'un plan de retour au travail sécuritaire, dans la mesure où elles ne constituent pas une contrainte excessive.
- *Piliriqatigiinniq/Ikajuqtiigiinniq* : Travailler ensemble pour une cause commune. Le GN et l'employé(e) travailleront en étroite collaboration pour trouver un travail adapté en temps opportun.
- *Aajiiqatigiinniq* : la prise de décision par le consensus. Le plan de RAT sera basé sur la collaboration entre l'employeur et l'employé(e), y compris le partage d'information sur les capacités fonctionnelles fournies par des fournisseurs de soins de santé qualifiés.
- *Inuuqatigiitsiarniq* : le respect d'autrui, les rapports avec autrui et le souci du bien-être d'autrui. Le GN reconnaît l'importance de soutenir et de traiter les employés avec respect.

CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés du GN ainsi qu'aux employés des organismes publics du GN. Lorsque cela sera nécessaire et possible, les employés se verront offrir un autre travail ou des tâches modifiées correspondant à leurs compétences et leurs aptitudes. Le processus de RAT commence immédiatement après la survenance d'une blessure ou d'une maladie.

DÉFINITIONS

Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente politique :

« **Mesure d'accommodement** » mesure prise en cas d'incapacité temporaire, de longue durée ou permanente d'un employé ne pouvant effectuer en tout ou en partie ses tâches habituelles.

« **Incapacité** » Condition d'un travailleur dont les capacités physiques ou mentales sont réduites en raison d'une blessure corporelle ou de la maladie. L'incapacité peut être temporaire, de longue durée ou permanente.

« **Maladie** » Altération de la santé physique ou mentale.



MINISTÈRE DES FINANCES
POLITIQUE DE RETOUR AU TRAVAIL

« **Obligation d'accommodement** » obligation légale en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut obligeant les employeurs à identifier et modifier les règles, les pratiques, les attentes ou les procédures susceptibles d'avoir un effet discriminatoire selon les motifs de discrimination énoncés dans la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut (LDPN). Le GN a une obligation d'accommodement dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive.

« **Employé / travailleur** » personne qui travaille pour le GN ou qui lui fournit des services en contrepartie d'une rémunération, et qui reçoit de la formation ou des instructions liées aux activités exécutées pour le GN. Cela comprend les employés à temps plein, à temps partiel, saisonniers, contractuels, occasionnels et à durée indéterminée.

« **Fournisseur de soins de santé** » médecin, infirmière, physiothérapeute, ergothérapeute ou tout autre spécialiste certifié du domaine de la santé.

« **Évaluation médicale indépendante** » évaluation médicale effectuée à la demande de l'employeur visant à établir l'aptitude d'un individu et son niveau de rétablissement à la suite d'une maladie ou d'une blessure fournie par un fournisseur de soins de santé autre que le fournisseur de soins de santé de l'individu.

« **Travail modifié** » tout travail, tâche, fonction ou combinaison de tâches et de fonctions pouvant être exécutés de manière sécuritaire par un employé souffrant d'une incapacité. Ce travail peut comprendre, mais sans s'y limiter, un travail régulier qui a été adapté, remanié ou modifié physiquement. Cela peut inclure une réduction de temps ou de volume de travail, des changements de tâches, la répartition de la charge de travail avec d'autres personnes du lieu de travail, ou un travail spécialement conçu pour le travailleur participant à un régime de travail adapté. Le travail doit être significatif.

« **Blessures/maladies professionnelles** » toutes les incapacités professionnelles, y compris les cas de blessures psychologiques et de stress mental découlant d'un événement survenu au travail. Les blessures ou les maladie professionnelles sont gérées en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*.

« **Plan de retour au travail** » plan élaboré en s'appuyant sur des renseignements médicaux objectifs et des capacités ou des limitations fonctionnelles identifiées par un fournisseur de soins de santé traitant. Le but d'un plan de retour au travail est d'aider le travailleur à reprendre dès que possible d'un point de vue sécuritaire et médical un travail approprié et significatif. Le plan de retour au travail est établi en collaboration entre le travailleur et l'employeur.

« **Travail adapté** » travail significatif :

- que le travailleur peut exécuter (dans les limites de ses capacités fonctionnelles);
- pour lequel le travailleur possède déjà les compétences, ou pour lequel il peut être formé de manière sécuritaire;
- qui ne présente pas de risque pour la santé ou la sécurité du travailleur ou de ses collègues de travail;



- qui rétablit dans la mesure du possible, la rémunération qui était versée au travailleur avant sa blessure ou sa maladie.

« **Contrainte excessive** » contrainte démesurée déterminée en s'appesantissant sur les conséquences préjudiciables de la disposition qui impose une obligation d'accommodement, en tenant compte d'éléments comme :

- a) la santé et la sécurité;
- b) la perturbation du public;
- c) l'effet produit sur les obligations contractuelles;
- d) les coûts;
- e) l'efficacité de l'entreprise.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Conseiller en retour au travail

Le conseiller en retour au travail doit accomplir les tâches suivantes :

- Élaborer des lignes directrices visant à mettre en œuvre la politique de retour au travail, à diffuser cette politique, et à assurer le suivi de son application;
- Transmettre à la CSTIT, aux syndicats, aux employeurs et aux travailleurs le programme de retour au travail, ainsi que les droits et les responsabilités de chaque partie;
- Assurer une communication continue entre les parties au cours du processus de retour au travail;
- S'assurer que le travailleur, l'employeur et les autres parties concernées comprennent ce qui les attend et leur contribution dans le cadre du processus;
- Collaborer à l'élaboration des plans personnalisés de retour au travail;
- Aider si nécessaire à résoudre les différends pouvant survenir dans des dossiers de retour au travail.

Gestionnaires et superviseurs

Tous les gestionnaires et les superviseurs sont responsables de l'application de la politique et des directives de retour au travail, et à cet égard ils doivent notamment accomplir les tâches suivantes :

- Promouvoir des pratiques de travail sécuritaires et soutenir les efforts du programme de santé et de sécurité du gouvernement;
- Informer tous les travailleurs au sujet du programme de retour au travail, et s'assurer que tous les employés sont au courant de leur droit à des mesures d'accommodement;
- Informer les employés au sujet de la procédure et des responsabilités de signalement des blessures et des maladies professionnelles et non-professionnelles;
- Maintenir, dans le cadre du processus de retour au travail, des communications régulières avec un travailleur à partir du moment de sa blessure ou de sa maladie afin de prendre de ses nouvelles, et de déterminer le moment approximatif de son retour au travail;
- Examiner tous les renseignements médicaux présentés par l'employé et obtenir le consentement afin d'obtenir de plus amples renseignements médicaux ou de santé lorsque cela est nécessaire;
- Collaborer avec le travailleur, les fournisseurs de soins de santé, le représentant syndical (le cas échéant), la CSTIT (le cas échéant) et le conseiller en retour au travail afin d'élaborer le plan de retour au travail;
- Superviser et assurer le suivi du plan de retour au travail;
- Approuver les demandes d'accommodement de manière raisonnable et en temps opportun, à moins qu'elle ne constitue des contraintes excessives;
- Assurer la confidentialité des renseignements médicaux.



MINISTÈRE DES FINANCES
POLITIQUE DE RETOUR AU TRAVAIL

Employés

Tous les employés du GN et de ses organismes publics doivent respecter la politique de retour au travail, et à cet égard ils doivent :

- Connaître et respecter en tout temps les politiques et les procédures de sécurité écrites;
- Présenter les formulaires de rapports internes et externes de la CSTIT appropriés en cas d'accident de travail;
- Demander au besoin un accommodement et proposer des mesures adaptées lorsque cela est possible;
- Subir une évaluation médicale indépendante (IME) sur demande raisonnable de l'employeur;
- Fournir le pronostic rendu par un professionnel de la santé lorsqu'un tel pronostic existe;
- Informer l'employeur de l'évolution des besoins d'accommodement, ou de toutes préoccupations au sujet du traitement suivi, des tâches de travail, des changements de situation, et ainsi de suite;
- Maintenir la communication avec l'employeur et fournir des mises à jour régulières au sujet des capacités fonctionnelles pendant toute la période de rétablissement;
- Participer à la recherche d'un travail adapté, et accepter un tel travail lorsqu'il est identifié;
- Participer à une formation raisonnable à la demande de l'employeur.

Fournisseurs de soins de santé (HCP)

- Diagnostiquer et traiter la maladie ou les blessures dans le cadre de leur pratique;
- Remplir et soumettre la documentation appropriée à la CSTIT lors du traitement d'un travailleur victime d'une blessure ou d'une maladie professionnelle;
- Fournir des soins de santé efficaces qui facilitent le rétablissement et le retour à un travail productif;
- Fournir de l'information au sujet des capacités fonctionnelles du travailleur à la demande de l'employeur, du travailleur ou de la CSTIT;
- Proposer des façons de modifier les tâches afin qu'elles exercent moins de pression sur les blessures ou les conditions de santé existantes;
- Établir et maintenir une communication ouverte avec le lieu de travail, tout en tenant compte du droit à la confidentialité du patient.

LÉGISLATION PERTINENTE

Loi sur les droits de la personne (Nunavut)
Loi sur l'indemnisation des travailleurs

PROGRAMME

Programme de retour au travail

PRÉROGATIVE DU CONSEIL EXÉCUTIF

La présente politique n'a pas pour effet de limiter la prérogative du Conseil exécutif de prendre des décisions ou d'agir hors du cadre des dispositions de ladite politique.

DATE LIMITATIVE



MINISTÈRE DES FINANCES
POLITIQUE DE RETOUR AU TRAVAIL

Cette politique sera en vigueur tant qu'elle ne sera pas mise à jour ou remplacée. Elle fera l'objet d'un examen dans les 5 ans de la date de sa signature.