

RÉADAPTATION / RETOUR AU TRAVAIL

Voir aussi '[Lois et politiques concernant réadaptation et où trouver des renseignements supplémentaires](#)'.

	RÉEMBAUCHAGE DU TRAVAILLEUR	Articles de loi	Politique (s'il en est)	Liens (s'il en est)
AB	En vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail</i> , les employeurs ne sont pas tenus de réembaucher les travailleurs accidentés. Toutefois, en vertu de la législation sur les droits de la personne, les employeurs ont l'obligation d'accommoder les travailleurs souffrant d'invalidités.	Aucune mention	Politique 04-05, Partie I	
CB	Les employeurs ne sont pas tenus par la <i>Loi sur les accidents du travail</i> de réembaucher les travailleurs blessés.	Aucune mention		
MB	L'obligation des certains employeurs de réembaucher des ouvriers est entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 1007. Les employeurs qui emploient 25 ouvriers ou plus à temps plein ou à temps partiel régulier sont obligés de réembaucher des ouvriers qui ont subi un accident et qui étaient à leur emploi durant au moins 12 mois consécutifs avant leur accident. L'obligation de réembauchage est limitée dans le temps. Si les travailleurs accidentés sont médicalement en état de reprendre essentiellement le travail qu'ils occupaient au moment de leur accident, les employeurs sont tenus de rétablir les travailleurs dans leurs fonctions ou d'autres fonctions qui sont comparables à leur travail et à leur salaire antérieurs. Si les travailleurs accidentés sont incapables de reprendre leur travail antérieur, mais peuvent avec sûreté exercer d'autres fonctions, les employeurs sont tenus d'offrir à leurs travailleurs accidentés le premier emploi convenable qui devient disponible.	Loi sur les accidents du travail (art. 49.3)	Politique 43.20.25, Return to Work with the Accident Employer	
NB	Le Nouveau-Brunswick exempte les employeurs de moins de 10 travailleurs. Le Nouveau-Brunswick dispose d'une latitude de 10 à 19 travailleurs pour un an et de 20 ou plus pour deux ans. Le Nouveau-Brunswick requiert que le travailleur ait été à l'emploi de l'employeur où s'est produit l'accident pendant au moins un an avant que cet employeur soit tenu de le réembaucher. L'employeur doit réembaucher le travailleur au Nouveau-Brunswick, sans perte d'ancienneté ou d'avantages. Au Nouveau-Brunswick, l'employeur n'est pas tenu de réembaucher le travailleur si le travailleur refuse un emploi convenable. Obligation de réembauchage en vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> .	Loi sur les accidents du travail (art. 42.1)	Politique No. 21-413 Reprise du travail – Responsabilités et obligations à l'égard du réemploi	
TNL	La loi est entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 2002 concernant l'obligation des employeurs de collaborer au retour au travail précoce et sûr et les obligations de réemploi. Les employeurs comptant moins de 20 travailleurs sont exemptés des obligations de réemploi et les travailleurs doivent être employés par l'employeur où la lésion est survenue depuis au moins un an au moment de la lésion. Des dispositions similaires applicables à l'industrie de la construction sont entrées en vigueur le 1 ^{er} janvier 2003. Les employeurs qui ont des obligations de réemploi sont tenu d'adapter le travail ou le lieu de travail pourvu que les adaptations ne leur causent pas de préjudice indu.	Workplace Health, Safety and Compensation Act (art. 89, 89.1, 89.3 et 89.4)	Politiques RE-01 - RE-08; Procédures 33.00 - 48.00	
TNO/ NU	Dans les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, lorsqu'elle juge qu'il est approprié de procéder ainsi, la Commission offrira des services de réadaptation professionnelle, y compris des services de consultation, de conseil, la planification et la conception d'un plan de réadaptation, afin d'aider le travailleur à retourner au travail et l'aider à atténuer les séquelles de ses blessures.	Loi sur l'indemnisation des travailleurs (art. 46)	Policy 04.14, Return to Work	

Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011

**Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).

	RÉEMBAUCHAGE DU TRAVAILLEUR	Articles de loi	Politique (s'il en est)	Liens (s'il en est)
NÉ	La Nouvelle-Écosse exemptera de ces obligations les employeurs qui ont moins de 20 travailleurs, et exigera que le travailleur ait été à l'emploi de l'employeur où s'est produit l'accident pendant au moins un an avant que cet employeur soit tenu de le réembaucher. La Nouvelle-Écosse exempt l'industrie de la construction. En Nouvelle-Écosse, l'employeur n'est pas tenu de réembaucher le travailleur si le travailleur refuse un emploi convenable.	Workers' Compensation Act (art. 89-101)		
ON	L'Ontario exemptera de ces obligations les employeurs qui ont moins de 20 travailleurs, et exigera que le travailleur ait été à l'emploi de l'employeur où s'est produit l'accident pendant au moins un an avant que cet employeur soit tenu de le réembaucher. L'Ontario exige que l'employeur contribue aux prestations d'emploi pendant un an si le travailleur est absent du travail à cause de l'accident et si l'employé continue à payer ses contributions. En Ontario, l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, prendre une mesure disciplinaire, faire de la discrimination ou refuser de reprendre un travailleur en raison d'un accident de travail sans payer une pénalité pour non-respect. L'Ontario stipule qu'un employeur doit adapter le lieu de travail pour permettre à un accidenté du travail de reprendre ses tâches, à moins que de telles mesures ne causent à l'employeur une difficulté indue. L'Ontario permet à un employeur d'offrir un poste temporaire qui est adapté à l'incapacité du travailleur jusqu'à ce que le travailleur soit entièrement capable de réintégrer l'emploi qu'il occupait avant l'accident. (Note : différentes obligations de réemploi s'appliquent à l'industrie de la construction)	Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (art. 41) Règlement de l'Ontario 35/08 Retour au travail et réemploi — Industrie de la construction	19-02-02, Responsabilités des parties du lieu de travail dans le processus de retour au travail Industrie de la construction: <ul style="list-style-type: none"> • 19-05-01 • 19-05-02 • 19-05-03 • 19-05-04 	
IPE	L'Île-du-Prince-Édouard exige que le travailleur ait été à l'emploi de l'employeur où s'est produit l'accident pendant au moins un an avant l'accident pour que l'employeur soit tenu de le réemployer. L'obligation de réemploi ne s'applique pas à un employeur qui emploie régulièrement moins de 20 travailleurs ni à l'industrie de la construction.	Workers Compensation Act (art. 86.1 – 86.12)	POL-93, Return to Work	
QC	Au Québec, un travailleur est en droit de réintégrer prioritairement son emploi ou un emploi équivalent. Ce droit peut être exercé à l'intérieur d'un an suivant la date de l'accident dans un établissement de 20 travailleurs ou moins et dans un délai de 2 ans dans un établissement qui compte plus de 20 travailleurs. L'employeur doit réembaucher le travailleur au Québec sans perte d'ancienneté ou d'avantages. Le Québec permet à un employeur d'offrir un poste temporaire qui est adapté à l'incapacité du travailleur jusqu'à ce que le travailleur soit entièrement capable de réintégrer l'emploi qu'il occupait avant l'accident. Au Québec, l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, prendre une mesure disciplinaire, faire de la discrimination ou refuser de reprendre un travailleur en raison d'un accident de travail sans payer une pénalité pour non-respect.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (articles 234 à 251)		
SK		Labour Standards Act , article 44.2(1)		
YT	L'article 41 oblige les employeurs à réemployer les travailleurs accidentés lorsqu'ils sont médicalement aptes à exercer leurs fonctions d'avant l'accident ou d'autres fonctions convenables. L'obligation s'applique aux travailleurs qui : <ul style="list-style-type: none"> • avaient une relation d'emploi continue avec leur employeur durant au moins un an et • sont blessés le ou après le 1^{er} janvier 2011. Cet article de la loi s'applique aux employeurs de 20 travailleurs ou plus.	Loi sur les accidents du travail (art. 41(1))		What Employers need to know about section 41

Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011

**Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).

	DEVOIR D'ADAPTER LE TRAVAIL OU LE LIEU DE TRAVAIL	Articles de loi	Politique (s'il en est)	Liens (s'il en est)
AB	La <i>loi sur les accidents du travail</i> ne contient pas de dispositions expresses sur le devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail.	Aucune mention		
CB	La <i>loi sur les accidents du travail</i> de la Colombie-Britannique n'oblige pas les employeurs à adapter le travail ou le lieu de travail. À la seconde étape du processus de réadaptation professionnelle décrite dans le <i>Rehabilitation Services and Claims Manual</i> ¹ , les employeurs sont invités à adapter le travail ou à favoriser le changement de poste sur le lieu de travail pour les travailleurs qui ne peuvent reprendre le même emploi.	Aucune mention		
MB	À compter du 1 ^{er} janvier 2007, les employeurs qui comptent 25 ouvriers ou plus à temps plein ou réguliers à temps partiel seront tenus de réembaucher les ouvriers qui ont subi un accident et qui sont à leur emploi depuis au moins 12 mois consécutifs avant l'accident. L'obligation faite aux employeurs d'adapter le travail ou le lieu de travail en vertu de la <i>loi sur les accidents du travail</i> est semblable à ce que stipule la loi sur les droits de la personne. Les employeurs sont tenus d'adapter le travail ou le lieu de travail des travailleurs accidentés pourvu que cela n'entraîne pas de dépenses excessives.	Loi sur les accidents du travail (art. 49.3)		
NB	Au Nouveau-Brunswick, la <i>Loi sur les accidents du travail</i> ne comportent pas de mention particulière concernant le devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail. Toutefois, la <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nouveau-Brunswick exige que les employeurs adaptent le travail ou le lieu de travail des travailleurs atteints d'une incapacité jusqu'au point de la contrainte excessive, selon que le détermine la Commission des droits de la personne. Le rôle de la Travail sécuritaire NB consiste à aviser les intervenants du milieu de travail du devoir d'adapter le travail ou le lieu du travail et de collaborer avec la Commission des droits de la personne pour informer les parties de leurs obligations. La <i>Loi sur les accidents du travail</i> du Nouveau-Brunswick prévoient cependant des obligations en matière de réemploi. Un employeur doit réemployer un travailleur atteint d'une lésion pendant un an dans un établissement qui compte de dix à 19 employés et pendant deux ans dans un établissement qui compte 20 employés ou plus. Cette obligation vise l'employeur d'un travailleur atteint d'une lésion qui travaille pour cet employeur depuis au moins un an.	Aucune mention	Politique No. 21-413 Reprise du travail – Responsabilités et obligations à l'égard du réemploi	
TNL	L'obligation de réemploi est entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 2002 pour la plupart des employeurs (et le 1 ^{er} janvier 2003 pour les employeurs de travailleurs de la construction). L'obligation ne s'applique qu'à un employeur et à un travailleur qui ont entretenu un lien d'emploi pendant une période continue d'une année immédiatement avant la date de la lésion du travailleur et que l'employeur emploie 20 travailleurs ou plus de façon régulière. Lorsque le travailleur est, sur le plan médical, apte à effectuer les tâches essentielles de son emploi antérieur à la lésion, l'employeur qui a une obligation de réemploi doit offrir au travailleur de le réemployer dans le poste qu'il occupait à la date de la lésion ou lui offrir un autre emploi dont la nature et les gains sont comparables à l'emploi antérieur à la lésion. Lorsque le travailleur est, sur le plan médical, apte à accomplir un travail convenable, l'employeur doit offrir un emploi convenable qui peut devenir disponible. L'obligation de	Workplace Health, Safety and Compensation Act (art. 89 et 89.1)	Politiques RE-01 - RE-08; Procédures 33.00 - 48.00	

1 [Mesure C11-87.00 \(Processus de réadaptation professionnelle\)](#).

	DEVOIR D'ADAPTER LE TRAVAIL OU LE LIEU DE TRAVAIL	Articles de loi	Politique (s'il en est)	Liens (s'il en est)
	<p>réemploi demeure en vigueur jusqu'à l'échéance de la première des dates suivantes : le deuxième anniversaire de la date de la lésion, un an après que le travailleur est, sur le plan médical, apte à accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant sa lésion et la date à laquelle il atteint l'âge de 65 ans. Les employeurs sont tenus d'adapter le travail ou le lieu de travail dans la mesure où cela ne leur cause pas de contrainte excessive.</p> <p>Lorsqu'une convention collective lie l'employeur et que les obligations de réemploi en vertu de la loi donnent au travailleur des conditions de réemploi meilleures que celles de la convention collective, la loi prévaut. La loi ne supprime cependant pas les dispositions d'une convention collective sur l'ancienneté.</p> <p>Lorsqu'un employeur réemploie le travailleur et qu'il met fin à l'emploi de celui-ci dans les six mois, l'employeur est présumé ne pas avoir rempli son obligation de réemploi.</p> <p>Lorsque la commission détermine qu'un employeur n'a pas rempli ses obligations à l'égard d'un travailleur, elle peut imposer à l'employeur une pénalité ne dépassant pas le montant des gains nets moyens du travailleur pour la période de 12 mois précédant immédiatement le début de la perte de gains découlant de la lésion et verser des paiements au travailleur pendant une période maximum d'un an comme si le travailleur avait le droit de recevoir des paiements en vertu de la loi. La pénalité est ajoutée à la cotisation de l'employeur.</p> <p>Les employeurs et travailleurs, quels que soient le nombre de travailleurs et la durée de l'emploi, ont l'obligation de collaborer en vue d'un retour au travail précoce et sécuritaire. L'employeur doit communiquer avec le travailleur le plus rapidement possible après une lésion et entretenir une communication efficace pendant toute la période de rétablissement, fournir un travail convenable lorsqu'il devient disponible et, lorsque possible, verser au travailleur les mêmes gains qu'avant la lésion, et donner à la commission les renseignements qu'elle demande. Les mêmes exigences en matière de communication à l'employeur et à la commission s'appliquent aux travailleurs et ceux-ci doivent accepter le travail convenable qui devient disponible.</p> <p>Un ordre de priorités de retour au travail a été établi de manière à permettre aux parties du milieu de travail de tirer le maximum d'avantages de la procédure de retour au travail. Il met en valeur le lien avec l'emploi antérieur à l'accident, autant que possible, et clarifie les exigences d'adaptation. Une série de définitions favorisent une compréhension constante des divers programmes mis en œuvre au cours de la procédure.</p> <p>La commission offre des services de médiation lorsqu'il y a un différend ou des difficultés concernant les efforts de collaboration. Si elle conclut qu'un employeur ne collabore pas, elle peut lui imposer une pénalité. Dans le cas où un travailleur ne collabore pas, elle peut suspendre, réduire ou mettre fin aux prestations d'indemnisation du travailleur.</p>			
TNO/ NU	Les lois n'obligent pas les employeurs à adapter le travail ni le lieu de travail.	Aucune mention	Policy 04.14, Return to Work	

Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011

**Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).

	DEVOIR D'ADAPTER LE TRAVAIL OU LE LIEU DE TRAVAIL	Articles de loi	Politique (s'il en est)	Liens (s'il en est)
NÉ	<p>La Nouvelle-Écosse oblige les employeurs à adapter le travail ou le lieu de travail. L'article 91 de la <i>loi sur les accidents du travail</i> stipule que l'employeur doit, afin de remplir les obligations visant les employeurs en vertu des articles 89 à 101, adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins d'un travailleur à l'égard de qui cela est nécessaire à la suite de la lésion dans la mesure où l'adaptation ne cause pas de préjudice injustifié à l'employeur.</p> <p>La commission peut décider si l'employeur a rempli ou non les obligations visant les employeurs.</p>	Workers' Compensation Act (art. 91)		
ON	<p>En Ontario, le devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail est énoncé dans les dispositions sur l'obligation de réemployer (art. 41). Le devoir est similaire à celui que contient le <i>Code des droits de la personne</i> de la province. Un employeur régit par l'art. 41 doit adapter le travail ou le lieu de travail pour le travailleur qui souffre d'une lésion dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié à l'employeur. En règle générale, l'expression « préjudice injustifié » est interprétée de manière à signifier une perte financière injustifiée.</p>	<p>Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (art. 41(6))</p> <p>Règlement de l'Ontario 35/08 Retour au travail et réemploi — Industrie de la construction (art 7)</p>	<p>19-02-02</p> <p>19-05-02</p>	
IPE	<p>À l'Île-du-Prince-Édouard, un employeur est tenu d'adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins d'un travailleur pour qui c'est nécessaire à la suite d'une lésion dans la mesure où cela ne cause de préjudice injustifié à l'employeur (veuillez vous reporter aux art. 86 à 86.12 de la loi pour les détails). Conformément à l'art. 86.5 :</p> <p>Un employeur doit, à la satisfaction de la commission et afin de remplir ses obligations en vertu des articles 86.1 à 86.11, adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins d'un travailleur pour qui il est nécessaire de le faire à la suite de la lésion dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié à l'employeur.</p>	Workers Compensation Act (art. 86.1 – 86.12)	POL-93, Return to Work	
QC	<p>La Commission peut rembourser les frais d'adaptation d'un poste de travail si cette adaptation permet au travailleur qui a subi une atteinte permanente d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable. Ces frais comprennent le coût d'achat et d'installation des matériaux et équipements nécessaires à l'adaptation du poste de travail et ne sont remboursés que si la Commission les a autorisés au préalable.</p>	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (art. 176)		
SK	<p>Les employeurs ont en effet le devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail. Le « devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail » est une notion juridique qui est née de la jurisprudence et de la loi sur les droits de la personne. Le non-respect de ces exigences légales peut entraîner des poursuites judiciaires.</p>	Labour Standards Act , article 44.3	POL 06/2004 (Vocational Rehabilitation – Programs and	

Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011

**Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).

DEVOIR D'ADAPTER LE TRAVAIL OU LE LIEU DE TRAVAIL	Articles de loi	Politique (s'il en est)	Liens (s'il en est)
<p>Les récentes décisions des tribunaux indiquent clairement que le devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail exige de l'employeur beaucoup plus que simplement examiner si un travail existant pourrait convenir à un employé atteint d'une lésion.</p> <p>Le devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail exige que l'employeur examine toutes les autres solutions de rechange raisonnables jusqu'au préjudice injustifié. L'expression « préjudice injustifié » ne fait pas l'objet d'une définition unique. Il s'agit d'une notion qui a été élaborée par les tribunaux au cours des dernières années. La Cour suprême du Canada a dressé une liste non exhaustive de six facteurs qu'elle a déclarés pertinents pour déterminer ce qui constitue un préjudice injustifié :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. le coût financier; 2. les répercussions sur une convention collective; 3. les problèmes liés au moral des employés; 4. l'interchangeabilité du personnel; 5. la taille des installations de l'employeur; 6. la sécurité. <p>Selon le code des droits de la personne de la Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Code) :</p> <p>(Article 9) Toute personne ... a le droit d'occuper un emploi, d'exploiter une entreprise ou d'exercer des activités en vertu de la loi sans faire l'objet de discrimination pour un motif interdit.</p> <p>(Paragraphe 16(1)) Aucun employeur ne peut refuser d'employer ou de continuer à employer une personne ou la traiter de manière discriminatoire ... en ce qui a trait à l'emploi, ou toute modalité d'emploi pour un motif interdit.</p> <p>La définition du mot « incapacité » inclut, sans s'y restreindre, ce qui suit : tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement; toutes les maladies; tout degré de paralysie, d'amputation, de maque de coordination physique ou autre entrave. La plupart des lésions liées au travail sont comprises dans cette liste.</p> <p>Bien que le refus d'un employeur de réintégrer un travailleur atteint d'une lésion qui ne peut faire un travail ne constitue pas une atteinte à la loi sur les droits de la personne, cet employeur agit de façon discriminatoire lorsqu'elle suppose qu'un travailleur atteint d'une lésion ne peut faire quelque travail que ce soit, sans s'appuyer sur des faits.</p> <p>L'article 44.3 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> de la Saskatchewan (Labour Standards Act), stipule ce qui suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lorsqu'un employé devient atteint d'une incapacité et que l'incapacité perturberait l'exécution des tâches de l'employé de façon déraisonnable, l'employeur modifie, lorsqu'il est raisonnablement possible de le faire, les tâches de l'employé ou lui 	<p>Workers' Compensation Act, 1979, article 51.1 & 104(4b)(ii)</p> <p>Saskatchewan Human Rights Code, articles 9 & 16(1)</p>	<p>Services)</p>	

Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011

**Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).

DEVOIR D'ADAPTER LE TRAVAIL OU LE LIEU DE TRAVAIL	Articles de loi	Politique (s'il en est)	Liens (s'il en est)
<p>attribue un autre travail.</p> <p>2. Dans toute poursuite alléguant une atteinte au présent article, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il n'était pas raisonnablement possible de modifier les tâches de l'employé ou de lui attribuer un autre travail.</p> <p>Bien que l'employeur n'ait pas l'obligation d'engager ou de réintégrer un employé incapable d'accomplir un travail, la portée du devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail est vaste. Les employés atteints d'une lésion doivent collaborer de façon raisonnable.</p> <p>L'article 51.1 de la <i>Loi de 1979 sur les accidents du travail</i> (Workers' Compensation Act, 1979) prévoit qu'un travailleur doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. prendre toutes les mesures raisonnables pour mitiger la perte de gains découlant d'une lésion; 2. lorsque les circonstances l'exigent, collaborer à l'élaboration d'un plan de réadaptation destiné à favoriser le retour du travailleur à une situation d'autonomie dans un emploi productif convenable. <p>Le sous-alinéa 104(4b)(ii) prévoit de plus que la commission peut mettre fin ou réduire les paiements d'indemnisation fondés sur la perte de gains du travailleur et qui lui sont versés si, sans raison valable, le travailleur n'est pas disponible pour accepter une offre d'emploi de bonne foi à un poste que le travailleur est apte à occuper ou s'il refuse une telle offre.</p> <p>Selon une des politiques de la CAT portant sur les plans de retour au travail (POL 08/96), « Lorsqu'une convention collective existe, la CAT s'attend à ce que les parties mettent au point les procédures pertinentes pour favoriser les plans de retour au travail. »</p> <p>Il incombe à l'employeur de démontrer que tous les efforts ont été faits pour accommoder un employé atteint d'une incapacité. Les tribunaux ont élaboré une « hiérarchie d'accommodement » à l'intention des employeurs afin que le travailleur atteint d'une incapacité se retrouve dans un emploi convenable.</p> <p>Étape 1 - Même travail, modifié - Le travailleur atteint d'une incapacité peut retourner à son travail, soit avec une modification des tâches, soit celle de l'horaire.</p> <p>Étape 2 - Autre travail : - Le travailleur atteint d'une incapacité exécute un autre travail tel qu'il existe.</p> <p>Étape 3 - Autre travail, modifié - Le travailleur atteint d'une incapacité exécute un autre travail dont les tâches sont modifiées ou regroupées autrement.</p>			

Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011

**Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).

	DEVOIR D'ADAPTER LE TRAVAIL OU LE LIEU DE TRAVAIL	Articles de loi	Politique (s'il en est)	Liens (s'il en est)
	<p>Les employeurs qui suivent la hiérarchie d'accommodement devraient être en mesure de fournir des preuves écrites indiquant qu'ils ont examiné toutes les solutions de rechange raisonnables et qu'ils ont épuisé toutes les options acceptables. Puisque chaque cas est différent, il appartient en bout de ligne aux tribunaux de déterminer la question de savoir si un employeur a rempli son devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail.</p> <p>La CAT aidera les employeurs à mettre un programme de retour au travail ou un plan de retour au travail provisoire individuel.</p>			
YT	L'article 41 de la <i>Loi sur les accidents du travail</i> contient une disposition obligatoire d'adaptation.	Loi sur les accidents du travail (art. 41)	RE-04 RE-05 RE-06 RE-07-1 RE-07-2 RE-07-3 RE-08	

Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011

**Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).