

# Document de pratiques administratives

## Considérations sur le retour au travail

**Remarque** : Le présent document n'est pas une politique. Il s'agit d'un document supplémentaire illustrant la façon dont la CSPAAT administre la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *Loi*) et les politiques [19-02-02, Responsabilités des parties du lieu de travail en matière de réintégration au travail](#), dans la pratique. S'il y a un conflit entre le document de pratiques administratives et la *Loi* ou la politique de la CSPAAT, le décideur se fonde sur la *Loi* ou la politique de la Commission, selon le cas.

# Considérations sur le retour au travail

## INTRODUCTION

Des recherches ont démontré qu'un retour à un emploi approprié dès que possible favorise un rétablissement plus rapide et complet. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) a adopté le principe « [Mieux au travail](#) » fondé sur les preuves dans son approche de gestion des dossiers et son modèle de soins de santé. Cette approche reconnaît l'importance d'un accès rapide aux soins de santé de qualité, accompagnés d'un retour à un travail approprié et sécuritaire afin de réaliser un rétablissement physique et psychologique optimal.

Après avoir subi une lésion reliée au travail, bon nombre de travailleurs sont en mesure de continuer à travailler et à accomplir leur emploi d'avant la lésion ou un autre travail approprié. Pour ce qui est d'un travailleur qui n'est pas en mesure d'accomplir son travail d'avant la lésion ou un travail approprié et qui a interrompu le travail en raison d'une lésion reliée au travail, les parties du lieu de travail doivent rester en contact et entreprendre la planification du retour au travail du travailleur en vue de son retour à un travail approprié et sécuritaire. La CSPAAT fournit le soutien et les services nécessaires pour faciliter le retour au travail le cas échéant.

La politique [19-02-02, Responsabilités des parties du lieu de travail en matière de réintégration du travail](#), s'harmonise avec les responsabilités en matière de retour au travail aux termes de l'article 40 de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *Loi*). La politique soutient l'approche « Mieux au travail » du fait qu'elle encourage fortement les discussions sur le retour au travail et la planification de celui-ci dès le début de la demande de prestations. La présente politique fournit des lignes directrices sur la façon dont les parties du lieu de travail (le travailleur et l'employeur) et la CSPAAT peuvent travailler ensemble pour établir des programmes de retour au travail axés sur les résultats, à un emploi approprié et sécuritaire, pour favoriser le rétablissement du travailleur.

La CSPAAT appuie un retour au travail en temps opportun intégré avec les soins de santé appropriés en vue d'accélérer le rétablissement, mais reconnaît qu'un retour au travail en temps opportun ne signifie pas toujours un retour au travail immédiat. Le caractère approprié du retour au travail est fondé sur une évaluation des

## PRINCIPES CLÉS :

- Les travailleuses et travailleurs ont droit de recevoir des prestations pour des lésions et des maladies qui résultent d'accidents survenus du fait et au cours de l'emploi.
- Le lien de causalité avec le travail est établi lors de la détermination de l'admissibilité initiale. Le décideur continue d'évaluer le lien de causalité avec le travail d'une déficience persistante d'un travailleur tout au long du cycle de vie d'une demande de prestations.
- Il rassemble les renseignements pertinents et apprécie les preuves afin de rendre des décisions d'indemnisation.
- La CSPAAT rend ses décisions selon le bien-fondé et l'équité de chaque cas.
- Le retour au travail fait partie du processus de rétablissement et une intervention précoce est la clé pour atteindre le plein rétablissement et par conséquent, minimiser la possibilité d'une déficience permanente.
- Tout au long des étapes du dossier et, le cas échéant, la CSPAAT tente de maintenir la relation d'emploi entre le travailleur et l'employeur au moment de la lésion.

# Considérations sur le retour au travail

---

renseignements cliniques sur la nature et la gravité de la lésion, les capacités fonctionnelles du travailleur, l'emploi ou les tâches disponibles auprès de l'employeur, ou la prise des mesures d'adaptation d'emploi nécessaires par l'employeur. Lorsque le travailleur est en mesure de retourner à son emploi d'avant la lésion sans restrictions, ou que les parties du lieu de travail ont conclu une entente au sujet du travail à accomplir, il n'est pas nécessaire que la CSPAAT intervienne. Dans la plupart des cas, le travailleur retourne au travail peu de temps après la lésion sans avoir besoin de l'aide de la CSPAAT.

Le présent document est axé sur l'approche et les considérations de la CSPAAT mises de l'avant pour déterminer le caractère approprié d'une possibilité de retour au travail lorsque les parties du lieu de travail ne s'entendent pas sur le caractère approprié du retour au travail, ou sur le caractère approprié et sécuritaire du travail disponible et offert au travailleur.

## Impact d'une lésion

Les lésions musculo-squelettiques représentent un nombre important de lésions reliées au travail en Ontario. Après avoir subi ce genre de lésion, le travailleur peut développer une douleur et une inflammation localisées. Le traitement initial peut consister en ce qui suit : repos, application de glace, compression, élévation et médicaments. Selon le siège et la gravité de la lésion, la région blessée peut nécessiter une courte période d'immobilisation.

La mobilisation de la région blessée est parfois associée à une légère douleur. La douleur musculo-squelettique aiguë reliée à une lésion réagit habituellement aux analgésiques ou aux anti-inflammatoires, bien que ces médicaments ne soient pas indiqués dans tous les cas. Le décideur doit considérer l'impact potentiel de la douleur provenant de la lésion reliée au travail sur les capacités fonctionnelles du travailleur.

Les **capacités fonctionnelles** sont souvent désignées comme des précautions ou des restrictions.

Dans le présent document, le terme « capacités fonctionnelles » englobe les capacités, les précautions ou les restrictions du travailleur par rapport à son fonctionnement physique, social ou cognitif, selon la nature de la lésion ou des troubles.

Tout en reconnaissant que la guérison doit se faire très tôt après la lésion, les meilleures pratiques fondées sur les preuves ne soutiennent pas que le « repos » et l'inactivité sont des moyens qui contribuent au rétablissement et favorisent un retour au travail réussi. Sauf lorsque la région blessée nécessite une immobilisation, le maintien de la mobilité de la région blessée est généralement encouragé pour prévenir la raideur et la perte de fonctionnement. Une lésion qui requiert une immobilisation initiale nécessitera une mobilisation subséquente de la région blessée, dès que cela est possible et sécuritaire et moyennant le concours du professionnel de la santé traitant.

Le travailleur ne devrait pas ignorer les signes avant-coureurs de surmenage, ni laisser une légère augmentation de l'inconfort le décourager à continuer la mobilisation et à envisager un retour à un travail approprié et sécuritaire. Le décideur doit renforcer l'idée que l'activité physique et l'augmentation du fonctionnement accélèrent souvent le rétablissement physique et qu'un certain degré d'activité est habituellement sécuritaire et approprié. On encourage le travailleur à maximiser son fonctionnement moyennant certaines restrictions sécuritaires et appropriées pour favoriser son rétablissement, plutôt que

# Considérations sur le retour au travail

---

d'éviter toute activité, ce qui peut mener au déconditionnement (faiblesse des muscles et rigidité des articulations) et à l'augmentation des risques de douleur chronique.

## Gestion du rétablissement

Durant la phase aiguë ou dès les premiers stades d'un dossier, et jusqu'au moment du rétablissement, le décideur recueille et évalue des renseignements cliniques afin de déterminer le degré ou le niveau de la déficience continue reliée au travail du travailleur et sa capacité de travailler. Pour ce faire, il doit surveiller les deux aspects du rétablissement du travailleur, soit le rétablissement fonctionnel et physique. Dans la plupart des cas, le rétablissement fonctionnel se produit avant le rétablissement physique. Cela signifie qu'un certain degré de mouvement et d'activité est généralement sécuritaire et approprié même dans les premiers stades de rétablissement physique.

Le décideur surveille et évalue continuellement les renseignements cliniques afin de déterminer si le travailleur s'est rétabli de sa lésion ou de sa maladie reliée au travail, ou a atteint un rétablissement fonctionnel suffisant pour retourner au travail. Au besoin, le décideur peut orienter le travailleur vers des programmes de soins de santé pour favoriser son rétablissement ou établir des services de retour au travail pour aider le travailleur et l'employeur à déterminer un emploi approprié.

La CSPAAT a établi des programmes de soins de santé (comme les centres d'évaluation régionaux et les cliniques spécialisées) pour fournir aux travailleurs un accès rapide aux soins spécialisés et appuyer les principaux professionnels de la santé de ces derniers et les décideurs de la CSPAAT du point de vue du diagnostic, de la causalité, des recommandations en matière de traitement et des capacités fonctionnelles. L'objectif de ces programmes est de fournir des soins de qualité aux travailleurs et de les aider à se rétablir ainsi qu'à retourner au travail.

## Détermination du caractère approprié du retour au travail

Le ou les professionnels de la santé traitants du travailleur sont tenus aux termes de la *Loi* de fournir à la CSPAAT les renseignements sur la lésion ou maladie du travailleur, sa déficience persistante et ses capacités fonctionnelles.

La première étape du processus de détermination de la capacité du travailleur de retourner au travail consiste à comprendre ses capacités fonctionnelles. Les formulaires de la CSPAAT qui sont disponibles en vue d'être remplis par le professionnel de la santé, notamment le *Rapport du professionnel de la santé* (formulaire 8),

Par **rétablissement fonctionnel**, on entend le fait de retrouver l'usage de la partie du corps blessée. Par exemple, lorsqu'une coupure à un doigt est en voie de guérison, la main recommence graduellement à accomplir des tâches, ou au fur et à mesure que la fracture d'une cheville guérit, la personne peut recommencer à faire des mises en charge, puis à se tenir debout et à marcher.

Par **rétablissement physique**, on entend le processus de guérison ou de réparation du corps, lequel peut se produire naturellement ou après le traitement médical, comme une intervention chirurgicale.

# Considérations sur le retour au travail

---

comportent des sections où ce dernier peut indiquer les capacités fonctionnelles du travailleur. Lorsqu'on lui en fait la demande, le professionnel de la santé traitant du travailleur remplit le formulaire [Détermination des capacités fonctionnelles](#) pour aider le travailleur et l'employeur à planifier un retour au travail, à déterminer un travail approprié, et aider le décideur de la CSPAAT à déterminer si le retour au travail est approprié.

Le décideur doit considérer d'autres facteurs en plus des capacités fonctionnelles du travailleur, surtout aux premiers stades du rétablissement, afin de déterminer si le retour au travail est approprié et si le travail offert auprès de l'employeur est approprié et sécuritaire. Ces facteurs sont les suivants :

**Médicaments** : Il existe plusieurs médicaments qui peuvent être prescrits pour traiter les lésions reliées au travail. Les médicaments sur ordonnance peuvent avoir des effets secondaires nocifs, lesquels sont habituellement expliqués au travailleur par le médecin prescripteur. Heureusement, bon nombre des effets secondaires liés aux médicaments prescrits pour les lésions musculo-squelettiques peuvent être contrôlés et ne sont pas invalidants.

Le décideur doit comprendre les médicaments que prend le travailleur, leurs effets secondaires potentiels et, le cas échéant, les effets secondaires subis par le travailleur. De plus, le fait qu'un travailleur prenne certains médicaments et retourne au travail peut constituer une infraction à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou aux règles de la localité en matière de santé et sécurité.

Les renseignements des professionnels de la santé, le Compendium des produits et spécialités pharmaceutiques (CPS), l'infirmière consultante ou le médecin consultant peut aider le décideur à évaluer l'effet potentiel des médicaments du travailleur par rapport à un retour au travail sécuritaire. Lorsque cela est nécessaire, l'infirmière consultante ou le médecin consultant peut communiquer avec le professionnel de la santé traitant pour discuter d'autres médicaments ou d'une différente posologie pour le travailleur afin de maintenir les prestations et de toutefois réduire les effets nocifs des médicaments et ce, en vue d'un retour au travail.

**Déplacement domicile-lieu de travail** : Le décideur doit tenir compte des capacités fonctionnelles du travailleur en ce qui concerne sa capacité d'effectuer un déplacement aller-retour entre le domicile et le lieu de travail ou poste de travail. Lorsque l'employeur est en mesure d'offrir un travail qui cadre avec les capacités fonctionnelles du travailleur, mais que le travailleur est incapable d'effectuer en toute sécurité des déplacements aller-retour entre le domicile et le lieu de travail, en respectant ses capacités fonctionnelles, un retour au travail peut ne pas être approprié.

En ce qui concerne le déplacement domicile-lieu de travail, le décideur doit considérer ce qui suit :

- Quel moyen de transport le travailleur utilise-t-il habituellement pour se rendre au travail?
- Compte tenu du siège de lésion, le travailleur peut-il utiliser le même moyen de transport?
- Y a-t-il d'autres moyens de transport à la disposition du travailleur?
- Ces autres moyens de transport affectent-ils de façon déraisonnable le déplacement domicile-lieu de travail du travailleur?

# Considérations sur le retour au travail

---

- Compte tenu des capacités fonctionnelles du travailleur, est-il raisonnable et sécuritaire pour le travailleur de modifier le déplacement domicile-lieu de travail afin de tenir compte de ses précautions (p. ex., prendre une pause pour s'étirer)?
- Si le travailleur est capable de se déplacer pour se rendre au lieu de travail, y a-t-il des obstacles qui l'empêchent de se rendre à son poste de travail une fois rendu au lieu de travail (p. ex., la distance du terrain de stationnement ou de l'arrêt d'autobus jusqu'au lieu de travail, le terrain)?

**Préoccupations ou craintes du travailleur** : Certains travailleurs peuvent se sentir anxieux ou craintifs à l'idée de retourner au travail en raison des circonstances de l'accident ou de la lésion. Par exemple, le travailleur craint peut-être de retourner dans l'aire de travail en question ou d'utiliser l'équipement qui a causé la lésion.

Ces craintes ou ces préoccupations peuvent constituer des obstacles au retour au travail du travailleur, et le décideur peut ne pas s'en rendre compte immédiatement en l'absence d'une enquête poussée et d'une écoute attentive. Dans bien des cas, ces préoccupations ou ces craintes se résorberont naturellement, mais le décideur doit être sensible aux préoccupations du travailleur et les prendre en considération au moment de déterminer sa capacité de retourner au travail. Les conférences de cas avec l'infirmière consultante et le personnel de retour au travail, ayant trait aux préoccupations du travailleur, peuvent être utiles dans le processus de retour au travail.

## Capacités fonctionnelles : travailleurs atteints de troubles psychologiques ou d'une invalidité attribuable à la douleur chronique

Un travailleur peut être admissible à des prestations pour des troubles psychologiques en raison d'une réaction émotionnelle à un événement soudain et traumatique au lieu de travail, ou de troubles qui découlent directement d'une lésion corporelle (comme un traumatisme crânien). L'invalidité attribuable à la douleur chronique ou des troubles psychologiques peuvent devenir évidents à titre de troubles secondaires à un moment donné après la lésion. Les décisions sur l'admissibilité à des prestations pour ces troubles sont fondées sur les politiques [15-03-02, Stress traumatique](#), [15-04-02, Invalidité attribuable à un traumatisme psychique](#), ou [15-04-03, Invalidité attribuable à la douleur chronique](#).

Si le travailleur est atteint de troubles psychologiques ou d'une invalidité attribuable à la douleur chronique, l'approche à utiliser pour déterminer s'il est capable de retourner au travail est la même que celle utilisée pour un travailleur qui a subi une lésion corporelle, y compris les facteurs comme les médicaments et les déplacements aller-retour entre le domicile et le lieu de travail. Cependant, il pourrait être plus difficile de déterminer les capacités fonctionnelles du travailleur.

Lorsque les troubles psychologiques découlent directement d'une lésion corporelle, le décideur doit examiner les capacités fonctionnelles du travailleur par rapport à la lésion corporelle et aux troubles psychologiques. Lorsqu'il est évident que les troubles psychologiques constituent des troubles secondaires, le décideur doit considérer les capacités fonctionnelles par rapport aux troubles psychologiques, conjuguées aux capacités fonctionnelles par rapport à la lésion corporelle.

# Considérations sur le retour au travail

---

Pour ce qui est du travailleur atteint d'une invalidité attribuable à la douleur chronique, il est important de faire la distinction entre la douleur chronique résultant d'une lésion corporelle et le trouble connu sous le nom d'invalidité attribuable à la douleur chronique, car le traitement et les capacités fonctionnelles peuvent être très différents dans chacun des cas. Lorsqu'une invalidité attribuable à la douleur chronique a été reconnue, l'authenticité des plaintes du travailleur à l'égard de la douleur est acceptée et c'est l'expérience de la douleur qui constitue le facteur limitatif et détermine les capacités fonctionnelles du travailleur.

Les renseignements cliniques des professionnels de la santé traitants, y compris les cliniques spécialisées de la CSPAAAT, constituent la principale source de renseignements concernant les capacités fonctionnelles du travailleur. Toutefois, les entretiens avec le travailleur sont une partie essentielle de ce processus. Les facteurs suivants, tels qu'ils ont été fournis dans les rapports cliniques et par le travailleur, peuvent aider le décideur à évaluer les capacités fonctionnelles du travailleur et sa capacité de travailler :

1. Le travailleur est-il capable d'accomplir les activités de la vie quotidienne, comme s'occuper de lui, s'occuper de son hygiène personnelle, de communiquer et de se déplacer sans aide?
2. Le travailleur est-il capable d'interagir avec les autres, y compris les superviseurs, les collègues et les membres du public?
3. Le travailleur est-il capable d'accomplir les activités exigées régulièrement au lieu de travail comme, se présenter régulièrement au travail, prendre des décisions, planifier des tâches et les terminer en temps opportun?
4. Y a-t-il des craintes ou des problèmes particuliers persistants associés au lieu de travail et à l'accident? (p. ex., peur de la machinerie après l'amputation d'une partie du corps par une machine)
5. Quelle est la fréquence et la posologie prescrite des médicaments? Les médicaments comportent-ils des effets nocifs qui pourraient avoir un impact sur le fonctionnement?

Lorsque les parties du lieu de travail et les décideurs tentent de déterminer la capacité de travailler du travailleur et un travail approprié, ils doivent être clairs au sujet de la lésion ou du trouble relié au travail qui a été accepté et des capacités fonctionnelles associées du travailleur. Lorsqu'il est évident que les troubles psychologiques ou l'invalidité attribuable à la douleur chronique constituent des troubles secondaires, la capacité de retourner au travail du travailleur doit être réévaluée en fonction des capacités fonctionnelles révisées ou supplémentaires.

## Détermination de la capacité de retourner au travail

Lorsqu'il a été déterminé que le travailleur a atteint un rétablissement fonctionnel suffisant et qu'il peut entreprendre un retour au travail approprié, le décideur doit déterminer la capacité du travailleur de retourner aux tâches ou à l'emploi disponibles et offerts par l'employeur. Le décideur doit recueillir des renseignements, à la fois, auprès du travailleur et de l'employeur.

Lorsque le décideur évalue la capacité du travailleur de retourner au travail, au moment où l'emploi ou les tâches sont disponibles, il doit tenir compte de certains facteurs, notamment :

# Considérations sur le retour au travail

- Comment le travailleur a-t-il interprété les directives du professionnel de la santé en matière de retour au travail?
- Le travailleur comprend-il ses droits et responsabilités après une lésion reliée au travail?
- Comment le travailleur comprend-il l'emploi offert ou les tâches offertes par l'employeur? L'offre a-t-elle été faite verbalement ou par écrit? Le travailleur a-t-il participé au processus d'identification de l'emploi ou des tâches en vue de favoriser son retour au travail?
- Comment le travailleur perçoit-il l'emploi qui lui est offert par rapport aux exigences physiques et à sa capacité d'accomplir le travail?
- Y a-t-il des barrières linguistiques qui l'empêcheraient de bien comprendre les directives du professionnel de la santé ou l'offre d'emploi?
- L'employeur avait-t-il une bonne compréhension des capacités fonctionnelles du travailleur de même que d'autres facteurs pertinents lorsqu'il a présenté l'offre d'emploi?
- L'employeur offrait-il des tâches ou un emploi précis et fournissait-il au travailleur les détails de l'emploi et des exigences physiques?
- L'employeur fournissait-il les adaptations nécessaires pour rendre l'emploi sécuritaire et approprié pour le travailleur?

Dans un grand nombre de cas, le décideur peut déterminer si le retour au travail est approprié et si le travailleur est capable de retourner au travail pour occuper l'emploi disponible auprès de l'employeur, selon les facteurs indiqués précédemment dans le présent document. Le décideur peut aussi demander l'aide du personnel chargé du retour au travail, lequel peut examiner l'emploi ou les tâches dans le lieu de travail.

Lorsque le décideur détermine la capacité du travailleur de retourner au travail, il doit évaluer les preuves cliniques afin de déterminer en premier lieu si le retour au travail est approprié. L'admissibilité à des prestations pour perte de gains (PG) ne devrait être limitée que lorsque le décideur est convaincu, selon la prépondérance des probabilités, que

- a) les tâches ou l'emploi offerts ont été communiqués au travailleur, et que
- b) l'emploi ou les tâches sont appropriés, ce qui signifie que l'emploi ou les tâches
  - cadrent avec les capacités physiques, psychologiques et professionnelles du travailleur,

## Évaluations externes

Lorsque cela est approprié, une évaluation externe peut être organisée pour aider dans le processus de détermination de la capacité du travailleur de retourner au travail.

### Une évaluation des capacités

**fonctionnelles** peut être effectuée en vue de déterminer si les capacités fonctionnelles du travailleur correspondent aux exigences du travail sur les plans physique, cognitif, comportemental et psychosocial, et de fournir des recommandations concernant le caractère approprié de l'emploi et les adaptations qui pourraient être nécessaires.

Dans le cadre d'une **évaluation psychoprofessionnelle**, on évalue les centres d'intérêt du travailleur, ses aptitudes, ses compétences intellectuelles et ses compétences d'apprentissage, ses traits de personnalité généraux et son état affectif actuel. L'évaluation prend aussi en considération les capacités fonctionnelles du travailleur, ses compétences polyvalentes, son niveau d'éducation, ses antécédents professionnels et ses gains d'avant la lésion pour établir des choix professionnels réalistes et appropriés en vue de son retour au travail.



# Considérations sur le retour au travail

---

- ne posent aucun risque pour la sécurité du travailleur ou d'autres personnes et
- ne nuiront pas au rétablissement du travailleur.

Lorsque le décideur détermine que le travailleur a les capacités fonctionnelles pour retourner au travail et que le travail disponible auprès de l'employeur est approprié et sécuritaire, on s'attend à ce que le travailleur retourne au travail. L'admissibilité à des prestations pour PG est fondée sur le montant des gains de l'emploi offert qui rétablit les gains d'avant la lésion du travailleur. Aucune prestation pour PG n'est versée lorsque les gains d'avant la lésion sont entièrement rétablis.

Lorsqu'il est évident que les troubles psychologiques ou l'invalidité attribuable à la douleur chronique constituent des troubles secondaires, le caractère approprié du travail accompli ou disponible doit être réévalué en fonction des capacités fonctionnelles révisées ou supplémentaires.

## Communication des décisions

Toutes les décisions d'indemnisation doivent, dans la mesure du possible, être communiquées de vive voix aux parties du lieu de travail, puis confirmées par écrit. La lettre de décision doit

- cerner la question sur laquelle porte la décision,
- fournir un sommaire des faits du dossier,
- fournir les règles d'admissibilité qui s'appliquent à cette question (p. ex., exigences ou normes d'une politique ou d'une loi),
- fournir les motifs de la décision rendue, en prenant soin d'expliquer comment la travailleuse ou le travailleur a satisfait ou non aux règles d'admissibilité,
- faire référence seulement aux preuves qui sont pertinentes au regard de la décision, et
- inclure le délai de contestation de la décision pour toutes les décisions défavorables.

La CSPAAT met tout en œuvre pour communiquer les décisions dans un langage clair afin de veiller à ce que le travailleur et l'employeur comprennent parfaitement la décision ainsi que les motifs à l'origine de celle-ci. Les motifs doivent exposer les preuves jugées pertinentes aux fins du processus décisionnel relatif à chaque question ayant été cernée. Lorsque le décideur doit évaluer des renseignements et des opinions médicales conflictuels ou divergents, il doit inclure dans sa lettre de décision une explication de l'évaluation du décideur et de la façon dont les opinions et les renseignements pertinents ont été pris en considération pour en arriver à la conclusion.

Les décisions ayant trait à la capacité du travailleur de retourner au travail doivent indiquer les capacités fonctionnelles du travailleur et les tâches ou l'emploi précis qui ont été pris en considération pour en arriver à la conclusion. La lettre de décision doit expliquer clairement les raisons qui ont été invoquées pour déterminer qu'un retour au travail peut être ou non réalisé ainsi que les répercussions sur l'admissibilité à des prestations pour PG du travailleur.

# Considérations sur le retour au travail

---

## Conclusion

Le principe « Mieux au travail » reflète les connaissances et les meilleures pratiques en matière de rétablissement d'une lésion ou maladie. Les recherches montrent que les travailleurs guérissent plus rapidement et évitent ou réduisent la possibilité de déficiences physiques ou psychologiques en intégrant les soins de santé à un retour à un travail approprié et sécuritaire.

Bien que le retour au travail peut ne pas être approprié immédiatement après l'accident dans tous les cas, les discussions et la planification du retour au travail devraient commencer et se poursuivre tout au long du processus de rétablissement, comme il est décrit dans la politique [19-02-02, Responsabilités des parties du lieu de travail en matière de réintégration au travail](#). La CSPAAT fournit aux travailleurs un accès rapide aux soins de santé spécialisés et aux services de retour au travail afin de promouvoir le rétablissement et de faciliter le retour à un travail approprié et sécuritaire dès que le travailleur est en mesure de le faire.

Bien comprendre les capacités fonctionnelles du travailleur est un facteur essentiel du processus de détermination de la capacité du travailleur de retourner au travail. Pour ce qui est des travailleurs atteints de troubles psychologiques ou d'une invalidité attribuable à la douleur chronique, il est essentiel de bien comprendre leurs restrictions, notamment en matière de concentration et d'exigences cognitives, et l'environnement de travail pour déterminer leur capacité de retourner au travail.

Lorsque le décideur évalue le caractère approprié d'une possibilité de retour au travail qui permettrait le rétablissement en milieu de travail ou le retour à l'emploi, il doit tenir compte des capacités fonctionnelles du travailleur, de même que d'autres questions pertinentes qui pourraient avoir un impact sur la capacité du travailleur d'effectuer des déplacements aller-retour entre le domicile et le lieu de travail ou d'accomplir son travail de façon sécuritaire. Le décideur doit être satisfait, selon la prépondérance des probabilités, que l'emploi ou les tâches sont disponibles et appropriés.

Lorsque le travailleur a les capacités fonctionnelles pour retourner au travail et qu'un emploi approprié lui est disponible et offert, on s'attend à ce qu'il retourne au travail. L'admissibilité à des prestations pour PG est déterminée en fonction du montant des gains de l'emploi approprié qui contribue à rétablir les gains d'avant la lésion du travailleur.

## Historique du document :

Avril 2015 : remplace les documents intitulés « Guide des meilleures méthodes sur la nécessité d'un temps de guérison : évaluer un retour au travail rapide et sécuritaire » de novembre 2005 et « Guide des meilleures méthodes sur les considérations concernant le retour au travail : travailleurs avec admissibilité pour troubles psychologiques et invalidité attribuable à la douleur chronique » de décembre 2005.

**Réexamen prévu :** Avril 2020.