

FICHE NORMES DU TRAVAIL

LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CONGÉ DE MALADIE



1. L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT : QU'EST-CE QUE C'EST ?

À la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit mettre en place des conditions favorables à la réintégration du travailleur ou de la travailleuse dans ses fonctions. Il a une obligation d'accommodement raisonnable, ce qui vise à :

- Prévenir la discrimination envers les employé·e·s ;
- Protéger le lien d'emploi ;
- Assurer un retour au travail rapide et durable.

Pour l'employeur, cela implique de :

- Réintégrer la personne dans son emploi, un emploi convenable ou équivalent ;
- Collaborer pour mettre en place des mesures de réadaptation ;
- Permettre l'aménagement des tâches, la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail, si nécessaire.

2. COMMENT S'ASSURER QUE LA PERSONNE PUISSE ÊTRE RÉINTÉGRÉE DANS SON EMPLOI, UN EMPLOI CONVENABLE OU ÉQUIVALENT ?

L'employeur est tenu de fournir divers renseignements à la CNESST afin de déterminer que cela est possible.

- Une description détaillée des emplois disponibles chez l'employeur, des exigences qui s'y rattachent et de leur disponibilité ;
- Des possibilités entourant l'adaptation et la réorganisation du travail ;
- Des dispositions établies dans la convention collective, s'il y a lieu.

LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CONGÉ DE MALADIE		
	Mesures proposées	Objectifs visés
Avant la guérison ou stabilisation de la lésion professionnelle	Mesures de réadaptation adaptées à l'état de santé ou assignation temporaire	Retour progressif
Après la guérison ou stabilisation de la lésion professionnelle	Réintégration professionnelle ou sociale	Réintégration professionnelle, sociale ou physique

FICHE NORMES DU TRAVAIL

LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CONGÉ DE MALADIE



3. L'ASSIGNATION TEMPORAIRE EN BREF

Pourquoi opter pour l'assignation temporaire ?	• Favoriser la présence active de l'employé.e dans son milieu ; • Éviter les effets néfastes de la sédentarité ; • Permettre à l'employé.e de garder contact avec son employeur et ses collègues ; • Soutenir l'amélioration de ses capacités.
Quelles formes peut-elle prendre ?	• Le même emploi avec une diminution du nombre de tâches ou de l'intensité du travail ; • Un emploi comportant un nouvel ensemble de tâches ; • Un emploi intégrant un ensemble de tâches habituellement exécutées à différents postes de travail ; • Un autre emploi existant dans l'entreprise.
Condition pour y avoir accès	• L'assignation temporaire doit obtenir l'approbation d'un.e professionnel.le de la santé.

L'assignation temporaire possède plusieurs avantages.

L'employeur peut :

- Garder l'expertise de sa main-d'œuvre dans son entreprise ;
- Réduire le montant des prestations allouées ;
- Démontrer son souhait de conserver ses employé.e-s, contribuant à l'établissement d'une marque employeur positive.

L'employé.e peut :

- Garder son salaire et les avantages qui accompagnent son emploi ;
- Favoriser sa réadaptation en demeurant actif-ve et en conservant le contact avec ses pairs.



4. LE RETOUR PROGRESSIF

La CNESST peut proposer un retour progressif au travail en tenant compte de la situation spécifique de chaque employé-e, de la durée de son absence et de divers facteurs comme :

- Le lien entre la lésion professionnelle et le type d'emploi ;
- Les facteurs psychosociaux ;
- Le contexte de travail.

Un soutien financier d'une durée maximale de 8 semaines peut être offert à l'employeur pour cette démarche, laquelle est mise en œuvre par l'employeur, en collaboration avec la CNESST et l'employé.e.

À RETENIR

- L'employeur doit respecter l'obligation d'accommodement raisonnable afin que l'employé-e puisse réintégrer son poste ou un emploi comparable ;
- Les informations demandées par la CNESST permettent d'évaluer si la réintégration est possible ;
- Le retour au travail peut être progressif ou prendre la forme d'une assignation temporaire.

LIENS UTILES:

- [Assignation temporaire d'un travail - Les conditions gagnantes d'un retour au travail durable | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)
- [Démarche pour l'assignation temporaire d'un travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)