



À : Tous les paramédics du Groupe CAMBI

De : Direction des ressources humaines

En vigueur le : 12 avril 2016

Révisée le : 05 juin 2023

Objet : Retour et assignation temporaire au travail

OBJECTIF : La saine gestion du retour au travail, que ce soit lors d'une absence pour des raisons de maladies personnelles ou à la suite d'un accident de travail, permet d'atténuer les appréhensions et le stress inhérent chez l'employé face à son retour au travail et de bien préparer l'assignation des tâches à exécuter en fonction de l'état de santé de ce dernier.

DÉFINITION

La présente politique vise à encadrer la gestion du retour et de l'assignation au travail de tous les employés de CAMBI. Elle poursuit notamment les objectifs suivants :

- Favoriser la réadaptation physique et mentale;
- Assurer un retour au travail prompt et durable, dans des délais convenables, en réduisant notamment les effets néfastes de l'inactivité;
- Assigner, selon les circonstances, un travail dont les tâches répondent à l'état réel de l'employé;
- Maintenir l'intérêt de l'employé envers son emploi et l'aider à retrouver progressivement sa pleine capacité;
- Permettre le maintien en emploi et de la rémunération globale liée à l'emploi que l'employé occupait tout en demeurant dans son milieu de travail;
- Contribuer à réduire les coûts inhérents au régime de santé et de sécurité au travail.

RETOUR AU TRAVAIL

Il est démontré que la gestion du retour au travail a des impacts positifs pour l'organisation, mais surtout, pour l'individu. Ainsi, lorsqu'un employé s'absente de ses fonctions, CAMBI considérera les éléments dès son départ :

- Les facteurs causant l'invalidité;
- Les mesures pour éviter qu'une situation semblable ne se reproduise;



- La répartition du travail, le remplacement de la personne en invalidité et la communication avec l'équipe de travail tout en respectant la confidentialité;
- Le suivi pendant l'invalidité auprès de l'employé et autres intervenants (CNESST, assureur, médecin, etc.);
- La capacité de la personne en invalidité d'effectuer l'assignation temporaire, l'emploi prélésionnel ou un emploi convenable;
- Les contraintes en situation d'accommodement (ex : retour progressif, limitations fonctionnelles, etc.)
- La planification du retour au travail (gestion des effectifs, revue des tâches et des horaires, besoins de formations, etc.)

ASSIGNATION TEMPORAIRE

Parmi les moyens visant à favoriser le retour au travail de l'employé et sa réadaptation, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles permet d'assigner un travail à un travailleur victime d'une lésion professionnelle, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi (Art. 179 LATMP).

Pour être conforme, le médecin consulté par le travailleur (médecin qui a charge) doit attester que les tâches proposées répondent aux trois critères énoncés à la loi :

- L'employé est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- Ce travail ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
- Ce travail est favorable à sa réadaptation.

En ce qui concerne l'assignation temporaire pour un travailleur détenant un poste à temps complet, la personne en assignation temporaire effectuera son assignation temporaire en respectant les critères imposés par le médecin.

En ce qui concerne l'assignation temporaire pour un travailleur à temps partiel, la personne effectuera son assignation temporaire selon la moyenne des heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines. Ce dernier sera rémunéré, selon la situation la plus avantageuse, en fonction des heures cédulés ou de la moyenne des heures travaillées.

Lors des suivis médicaux, l'employé en assignation temporaire qui doit être libéré pour un ou des suivis/traitements médicaux devra préalablement, au minimum 48 heures à l'avance, informer son superviseur, superviseur de garde ou directeur aux opérations.



Lorsque les suivis/traitements médicaux ne sont pas prévus dans les journées de travail de l'employé, celui-ci se verra libéré, d'une période globale à la durée du rendez-vous, lors du quart suivant.

L'employeur verse au travailleur en assignation temporaire **le salaire et les avantages liés à l'emploi que celui-ci occupait lorsque s'est manifesté l'incapacité d'accomplir son emploi**. Dans l'éventualité où CAMBI demande à l'employé d'exécuter l'assignation temporaire sur un autre quart de travail que celui prévu et que ce dernier accepte, la rémunération la plus avantageuse sera versée au travailleur.

En assignation temporaire, **l'employé est considéré au travail et les demandes de congés, vacances ou autres se font selon la procédure habituelle**. Toutefois, dans le cas où une demande engendre une suspension ou un arrêt des traitements ou suivis médicaux, le médecin devra préalablement l'approuver et l'inscrire sur le rapport médical.

Le port de l'uniforme, comprenant les bottes/souliers de sécurité, est requis pour tous les quarts de travail en assignation temporaire, si la condition le permet.

Nous sommes convaincus que l'assignation temporaire est une mesure efficace qui permet d'optimiser le retour au travail. Toute personne assignée temporaire à d'autres tâches se doit **de demander au médecin consulté de compléter le formulaire *Assignation temporaire d'un travail* à chaque suivi médical, de communiquer de façon constante les changements liés à sa lésion et à la nature de l'assignation temporaire, de collaborer à la coordination des libérations et de respecter les principes de la présente politique.**

RETOUR PROGRESSIF

Peu importe les motifs d'invalidité, le médecin peut recommander le retour progressif en emploi. Selon les circonstances, CAMBI évaluera la possibilité d'y donner suite en fonction des éléments suivants :

- La capacité d'adapter l'horaire proposé en fonction de la réalité opérationnelle;
- La capacité à assigner les effectifs au remplacement de l'employé en fonction des modalités prévues à la convention collective;
- La capacité réelle à exécuter la tâche régulière de travail.

À nouveau, la coordination de l'horaire devra se faire en collaboration avec les opérations et les ressources humaines.



CONSOLIDATION

Le rapport final émis par le médecin traitant est un document qui signifie l'atteinte de la période de consolidation de votre lésion professionnelle. Lorsque l'employé réintègre son travail régulier ou ultérieurement, lorsque le médecin sera d'avis que le travailleur est consolidé, CAMBI ou la CNESST se réserve le droit d'exiger un rapport final, ce qui marquera la fin de la période d'indemnisation.

Politique