

Politique 3.02

Le droit au retour au travail pour un travailleur de la construction

Objectif

Préciser les conditions d'exercice du droit au retour au travail pour les travailleurs de la construction.

Cadre juridique

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 32, 48, 93, 116, 170.1, 170.2, 170.3, 170.4, 247 à 249, 252 à 257 et 260 à 264.

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), articles 1

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence

Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction

Résumé de la politique

Le droit au retour au travail du travailleur de la construction est régi par des dispositions spécifiques qui tiennent compte des conditions de travail prévalant dans l'industrie de la construction. Ainsi, le droit au retour au travail peut être exercé sur le chantier où le travailleur a subi une lésion professionnelle si ce chantier existe encore ou, à défaut, sur un autre chantier de l'employeur pourvu qu'un emploi correspondant à sa compétence ou à sa spécialisation puisse lui être attribué.

Énoncés de la politique

1. Travailleur visé

Un travailleur visé par cette politique est un travailleur de la construction, salarié au sens de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, c'est-à-dire tout apprenti, manœuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis :

- qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; **et**
- qui travaille sur un chantier de construction, tel que défini à la LSST.

[LATMP, article 247](#)

[LSST, article 1](#)

2. Exclusions

Certains travailleurs de la construction sont exclus de l'application du droit au retour au travail parce qu'ils exercent des activités qui sont exclues de l'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*; par conséquent, ils ne sont pas régis par une convention collective sectorielle.

Pour consulter la liste des exclusions, voir l'article 19 de cette loi.

[Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, article 19](#)

Le *Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* permet à la Commission de la construction du Québec (CCQ) de délivrer une carte d'identité à un salarié appelé à travailler occasionnellement sur un chantier de construction pour effectuer un travail spécifique et pour une durée déterminée.

[Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, article 5](#)

Un salarié occasionnel n'est pas un salarié de la construction au sens de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Le droit au retour au travail de la construction ne s'applique pas pour un travailleur qui dispose d'une carte d'identité de salarié occasionnel.

[Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction](#)

Ce travailleur « salarié occasionnel » est, par exemple, celui qui travaille en atelier à la fabrication d'armoires de cuisine et qui est appelé, dans l'exécution normale de son travail, à installer ces armoires dans les habitations en construction.

Dans cette situation, certaines clauses des conventions collectives sectorielles peuvent s'appliquer à un travailleur occasionnel. Pour plus de précisions, voir le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*.

[Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction](#)

Pour ces travailleurs, le droit au retour au travail s'exerce selon les dispositions de la section I du chapitre VII de la LATMP.

[Voir politique 3.01 : Le droit au retour au travail](#)

3. Conditions d'exercice

3.1 Capacité d'emploi

Sous réserve des règles et des conventions prévues dans l'industrie de la construction, le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de réintégrer son emploi chez l'employeur pour qui il travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion. Son emploi réfère au métier qu'exerce le travailleur, et non au chantier, puisque certains travailleurs sont affectés à plusieurs chantiers (ex. : un briqueteur peut uniquement exercer son droit au retour au travail comme briqueteur).

[LATMP, article 248](#)

[Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction](#)

La consolidation de la lésion professionnelle sans limitation fonctionnelle permet de conclure à la capacité d'exercer l'emploi qu'il occupait lors de l'événement et permet au travailleur d'exercer son droit au retour au travail.

En présence de limitations fonctionnelles, la CNESST doit évaluer la capacité du travailleur à exercer son emploi et si celui-ci en est capable, il peut exercer son droit au retour au travail.

Cependant, si le travailleur est incapable d'exercer son emploi en raison des limitations fonctionnelles liées à la lésion professionnelle, la CNESST vérifie la possibilité de mettre en place des mesures de réadaptation afin de rendre le travailleur capable d'exercer son emploi. L'employeur doit, sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive, collaborer à la mise en œuvre des mesures qui doivent être réalisées. Dans ce cas, la CNESST met en œuvre, avec la collaboration du travailleur et de l'employeur, un programme de réadaptation. Au terme de ce programme, le travailleur peut exercer son droit au retour au travail.

L'employeur qui refuse de collaborer à la mise en œuvre d'une mesure malgré une décision de la CNESST concluant à l'absence de contrainte excessive s'expose à l'émission d'une ordonnance de paiement d'une sanction administrative pécuniaire par celle-ci.

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 169](#)

[LATMP, article 170.2](#)

[LATMP, article 170.4](#)

La CNESST peut exiger les renseignements et documents nécessaires à la détermination de la capacité du travailleur d'exercer son emploi chez l'employeur. L'employeur qui refuse de fournir ces renseignements ou de donner accès aux postes de travail s'expose également à l'émission d'une ordonnance de paiement d'une sanction administrative pécuniaire.

[LATMP, article 170.1](#)

[LATMP, article 170.4](#)

[Voir politique 3.07 : Les sanctions administratives pécuniaires : l'obligation de collaboration et de réintégration](#)

Même lorsqu'un employeur a remplacé le travailleur pendant l'absence de ce dernier, il doit lui préserver son emploi et lui permettre de le réintégrer lorsque les conditions d'exercice du droit au retour au travail sont réunies : le travailleur est redevenu capable d'exercer son emploi et les délais pour exercer le droit au retour au travail sont respectés.

Toutefois, même lorsque le délai pour exercer le droit au retour au travail est expiré, le lien d'emploi n'est pas nécessairement rompu. En effet, lorsque le travailleur devient capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai d'exercice du droit au retour au travail, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur, sauf s'il démontre à la CNESST que la réintégration du travailleur lui impose une contrainte excessive.

[LATMP, article 170.3](#)

[LATMP, article 240](#)

Le rôle de la CNESST est de s'assurer que l'employeur respecte son obligation d'accommodement raisonnable. L'employeur qui ne collabore pas aux démarches de retour au travail ou qui refuse de réintégrer le travailleur s'expose à l'émission d'une ordonnance de paiement d'une sanction administrative pécuniaire.

[LATMP, article 170.4](#)

[Voir politique 3.07 : Les sanctions administratives pécuniaires : l'obligation de collaboration et de réintégration](#)

3.2 Priorité d'emploi selon les règles de l'industrie de la construction

Le droit au retour au travail du travailleur de la construction s'exerce chez l'employeur pour qui il travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle, sous réserve des règles prévues à sa convention collective sectorielle de l'industrie de la construction ou sous réserve des règles prévues au *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* en l'absence d'une convention collective dans son secteur.

[LATMP, article 248](#)

[Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction](#)

Puisqu'un chantier de construction n'est pas considéré comme un établissement, on doit se référer à l'entreprise de construction qui embauche le travailleur. Le droit au retour au travail doit se faire chez son employeur, soit sur le chantier où il était affecté ou sur d'autres chantiers de cet employeur, et il s'exerce dans l'emploi correspondant à son métier.

Si le chantier où était affecté le travailleur est fermé et que le même employeur n'exerce pas d'activités dans d'autres chantiers, ou que les compétences du travailleur ne sont pas requises sur les autres chantiers, le travailleur ne peut exercer son droit au retour au travail chez son employeur. Le travailleur est alors inscrit sur la liste de rappel selon les règles prévues aux conventions collectives sectorielles de l'industrie de la construction ou, en l'absence d'une convention collective dans son secteur, selon les règles prévues au *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*.

[Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction](#)

4. Modalités d'exercice du droit au retour au travail

4.1 Nombre de travailleurs

Pour établir le nombre de travailleurs qu'un établissement compte, il faut considérer le nombre de travailleurs que comptait l'entreprise, aussi bien ceux affectés à l'intérieur de l'établissement que ceux affectés sur le ou les chantiers de l'employeur au début de la période d'absence continue du travailleur.

4.2 Période d'exercice du droit au retour au travail

Le droit au retour au travail du travailleur de la construction peut être exercé :

- **dans l'année** suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi **dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins** au début de cette période;
- **dans les deux ans** suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi **dans un établissement comptant plus de 20 travailleurs** au début de cette période.
- **selon la durée prévue à une convention collective qui lui est applicable** lorsque le délai est plus étendu que celui d'un an ou de deux ans prévu à la loi.

[LATMP, article 248](#)

À l'intérieur du délai d'exercice du droit au retour au travail, l'employeur est réputé pouvoir réintégrer le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi. Après l'expiration du délai d'exercice du droit au retour au travail, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur, sauf s'il démontre à la CNESST que la réintégration du travailleur lui impose une contrainte excessive.

4.3 Période d'absence continue

La période d'absence continue débute au moment où le travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle. Cette période peut tenir compte des situations suivantes :

Abandon du travail dans la journée du retour

La période d'absence continue n'est pas interrompue par un retour au travail du travailleur si son état de santé consécutif à sa lésion professionnelle l'oblige à abandonner son travail dans la journée même du retour. Le délai d'exercice du droit au retour au travail se poursuit comme si le travailleur n'était pas revenu au travail.

[LATMP, article 248](#)

Récidive, rechute, aggravation

La survenance d'une récidive, d'une rechute ou d'une aggravation d'une lésion professionnelle marque le début d'une nouvelle période d'absence continue si elle se manifeste après un retour au travail du travailleur de plus d'une journée.

Assignment temporaire

L'assignment temporaire survenant avant que le travailleur récupère sa capacité de travail n'interrompt pas le délai prévu pour exercer son droit au retour au travail. En effet, la période d'absence du travailleur se poursuit tant qu'il n'est pas de retour dans son emploi habituel.

Conséquemment, même si le travailleur est présent au travail, il est considéré en « absence continue de son emploi », car il est toujours « incapable d'exercer son emploi ».

[LATMP, article 248](#)

[Voir politique 3.06 : L'assignment temporaire](#)

4.4 Prolongation de l'indemnité de remplacement du revenu après l'expiration du droit au retour au travail

Un travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration de son droit au retour au travail doit faire les démarches auprès de son employeur afin d'être réintégré dans son emploi. La LATMP prévoit une mesure spécifique de soutien économique lorsqu'un travailleur n'a pas été réintégré dans son emploi par son employeur. Il a droit à une indemnité de remplacement du revenu jusqu'à ce qu'il réintègre son emploi ou jusqu'à ce qu'il refuse, sans raison valable, de le faire, mais pendant au plus un an à compter de la date où il redevient capable d'exercer son emploi. Toutefois, lorsque la date de la consolidation de la lésion professionnelle ou l'absence de limitation fonctionnelle attribuable à cette lésion est connue ultérieurement, cette indemnité de remplacement du revenu d'une période maximale d'un an pourrait commencer à la date où le travailleur est informé de sa capacité à exercer son emploi. Afin de favoriser la réintégration professionnelle du travailleur en recherche d'emploi, la CNESST lui fournit des services de soutien en recherche d'emploi et d'accompagnement.

[LATMP, article 48](#)

[LATMP, article 173](#)

[Voir politique 2.01 : Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#)

[Voir politique 4.03 : Les services de soutien en recherche d'emploi et d'accompagnement](#)

5. Modalités d'application

Il revient à l'employeur et au travailleur de s'entendre sur les modalités d'application du droit au retour au travail sous réserve de dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail dans la convention collective et des règles relatives à l'embauche et au placement prévues par un règlement concernant le placement des salariés adopté en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Le rôle de la CNESST est notamment d'informer les parties de ce droit, des délais d'exercice et des modalités de mise en œuvre.

6. Congédiement, suspension, déplacement, mesures discriminatoires ou de représailles et non-réintégration dans un emploi

Sans égard au fait que le délai d'exercice du droit au retour au travail du travailleur soit expiré ou non, le travailleur de la construction qui croit avoir été congédié, suspendu, déplacé ou avoir été l'objet de mesures discriminatoires ou de représailles ou qui n'a pas été réintégré dans un emploi contrairement à une décision de la CNESST parce qu'il a subi une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la LATMP peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective sectorielle qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la CNESST. Dans ce cas, la CNESST doit s'assurer que le travailleur n'a pas cumulé les deux recours pour le même objet.

[LATMP, article 32](#)

[Voir politique 6.02 : La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation](#)

7. Précisions sur les recours du travailleur après la décision de la CNESST sur sa capacité de travail

7.1 Travailleur redevenu capable d'exercer son emploi

Lorsque le travailleur de la construction redevient capable d'exercer son emploi à l'intérieur du délai prévu pour son droit au retour au travail et que son employeur refuse de le réintégrer dans son emploi, il peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective ou déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32.

[LATMP, article 32](#)

[Voir politique 6.02 : La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation](#)

L'expiration du droit au retour au travail ne donne pas le droit à l'employeur de mettre fin au lien d'emploi. Lorsqu'il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration de son droit au retour au travail, le travailleur doit effectuer les démarches auprès de son employeur afin d'être réintégré dans son emploi. Si son employeur refuse de le réintégrer et qu'il croit être discriminé en raison de sa lésion professionnelle, le travailleur peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective ou déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32.

[LATMP, article 32](#)

[Voir politique 6.02 : La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation](#)

7.2 Travailleur pour lequel la CNESST détermine un emploi convenable disponible chez l'employeur

Dans le cas où le travailleur est incapable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent en raison de la lésion professionnelle, la CNESST priorise le retour au travail du travailleur dans un emploi convenable chez son employeur. Elle détermine, avec la collaboration du travailleur et de l'employeur, si des mesures de réadaptation sont requises afin de permettre au travailleur d'exercer un tel emploi. Celles-ci peuvent comprendre les mesures de réadaptation prévues à l'article 167 de la LATMP ou d'autres mesures qui ne dénaturent pas l'emploi, comme l'aménagement des tâches, la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail. L'employeur doit, sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive, collaborer à la mise en œuvre des mesures qui doivent être réalisées.

[LATMP, article 167](#)

[LATMP, article 170](#)

[LATMP, article 170.2](#)

[Voir politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable](#)

Lorsque l'emploi convenable est disponible chez l'employeur et que le travailleur est capable de l'occuper, mais que l'employeur refuse de le réintégrer, le travailleur peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective ou déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32.

[LATMP, article 32](#)

[Voir politique 6.02 : La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation](#)

8. Maintien de la classification

Le travailleur de la construction détenteur d'un certificat de compétence compagnon (CCC), d'un certificat de compétence apprenti (CCA) ou d'un certificat de compétence occupation (CCO) et qui redevient capable d'exercer son emploi a droit au renouvellement de son certificat, conformément au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, même s'il n'a pas accumulé, en raison de la lésion professionnelle, le nombre d'heures de travail requis en vertu de ce règlement.

[LATMP, article 249](#)

Dès qu'il est redevenu capable d'exercer son emploi, le travailleur de la construction est responsable d'obtenir son certificat de compétence et d'être en règle avec la CCQ. Il doit démontrer à la satisfaction de la CCQ qu'il n'a pu exécuter des travaux de construction à la suite de la lésion.

[Règlement sur la délivrance des certificats de compétence, articles 8 et 11](#)

9. Droit de continuer de participer au régime de retraite pour le travailleur reconnu invalide

Le travailleur de la construction qui, en raison d'une lésion professionnelle, est atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée au sens de l'article 93 de la LATMP a droit de continuer à participer au régime de retraite offert dans l'entreprise de construction où il travaillait au moment de la lésion. Son droit débute au moment de la date de l'événement et la CNESST assume alors la part des cotisations de l'employeur dans la mesure où le travailleur paie sa part des cotisations exigibles.

[LATMP, article 93](#)

[LATMP, article 116](#)

[Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction](#)