

# les affaires

Le savoir d'entreprise

PAR



## LE SAVOIR D'ENTREPRISE C'EST QUOI ?

Par l'intermédiaire du Savoir d'entreprise, Les Affaires souhaite offrir à ses lecteurs des connaissances de pointe provenant d'organisations désireuses de partager leur expertise.

Les contenus sont produits par l'organisation avec l'aide de l'équipe des Solutions B2B. Notez qu'à aucun moment, les journalistes de Les Affaires ne participent à la rédaction de ces articles. Pour plus d'information sur ce produit, veuillez communiquer avec [savoirdentreprise@lesaffaires.com](mailto:savoirdentreprise@lesaffaires.com).

## La réintégration au travail : tout le monde y gagne!



Au travail, il est important de mettre en place des mesures pour prévenir les risques de lésions professionnelles et assurer la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Cependant, il arrive qu'un accident du travail se produise ou qu'une personne contracte une maladie professionnelle.

Lorsque c'est le cas, il est possible pour l'employeur de réintégrer la personne blessée ou malade au sein de son entreprise. Cette réintégration comporte plusieurs avantages pour l'employeur et le travailleur. En ce qui concerne l'employeur, elle lui permet de conserver l'expertise de sa main-d'œuvre, de démontrer son souci de garder tout son personnel au sein de l'équipe et de réduire les coûts liés aux lésions professionnelles imputés à son dossier. Pour le travailleur, réintégrer le travail favorise sa réadaptation en l'aidant à demeurer actif, en conservant le lien avec ses collègues ainsi qu'en maintenant les avantages liés à son emploi.

Le 6 octobre 2022, de nouvelles dispositions législatives concernant la réintégration au travail entreront en vigueur. Voici ce que vous devez connaître sur ces nouveautés.

### Mesures de réadaptation et retour au travail

À compter du 6 octobre prochain, la CNESST pourra prévoir un retour progressif au travail pour la personne qui redevient capable d'exercer un emploi. À ce moment, l'employeur aura la possibilité d'obtenir un soutien financier sous forme de prestations de réadaptation d'une durée maximale de 8 semaines.

De plus, la CNESST, avec la collaboration de l'employeur et celle de la travailleuse ou du travailleur, pourra proposer des **mesures de réadaptation** avant même la consolidation (guérison ou stabilisation) de la lésion professionnelle, par exemple des mesures visant à développer la capacité du travailleur à reprendre graduellement les tâches liées à son emploi. D'autres mesures, tels l'aménagement des tâches et la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail, pourront aussi être mises en place pour rendre le travailleur capable d'exercer un emploi convenable au sein de votre établissement.

L'employeur devra collaborer aux démarches de retour au travail, permettre à la CNESST d'accéder aux postes de travail dans son établissement et lui fournir, sur demande, les documents ou les renseignements nécessaires. Par la suite, la CNESST pourra déterminer la capacité de la travailleuse ou du travailleur à exercer son emploi habituel, un emploi équivalent ou elle pourra déterminer un emploi convenable. Bien que la collaboration de l'employeur soit obligatoire, elle est surtout essentielle pour garantir le succès de la démarche et assurer un retour durable du travailleur en emploi.

### **Assignment temporaire d'un travail**

Pour réintégrer la travailleuse ou le travailleur qui est incapable d'accomplir toutes les tâches auparavant exercées ou de respecter le rythme ou l'intensité de son travail en raison d'une lésion professionnelle, l'employeur peut lui assigner un autre emploi dans l'entreprise. C'est ce qu'on appelle **l'assignment temporaire**.

Pour offrir une assignment temporaire, l'employeur doit d'abord remplir le formulaire Assignment temporaire d'un travail de la CNESST et fournir une description du travail proposé, qui doit inclure, entre autres :

- les tâches à accomplir;
  
- les positions, les mouvements et les gestes exécutés pour l'accomplissement des tâches;
  
- la charge de travail;
  
- les conditions d'exécution du travail;
  
- l'environnement de travail.

Sur ce même formulaire, l'employeur peut proposer une ou deux assignations temporaires. Advenant que la professionnelle ou le professionnel de la santé refuse la première assignation, il pourra analyser la seconde suggestion. L'employeur devra aussi indiquer son choix d'option financière pour le versement du salaire à la travailleuse ou au travailleur, lorsque son assignation temporaire s'effectue selon un horaire à temps réduit. Il pourra verser, selon l'option choisie :

- le salaire et les avantages dont le travailleur aurait bénéficié s'il avait continué à exercer son emploi. Si souhaité, dans les 90 jours suivant la fin d'une période de paie, l'employeur peut demander à la CNESST un remboursement correspondant au salaire net versé pour les heures payées mais non travaillées, jusqu'à concurrence du montant d'indemnité de remplacement du revenu auquel la travailleuse ou le travailleur aurait eu droit;
- le salaire et les avantages dont le travailleur aurait bénéficié s'il avait continué à exercer son emploi, mais uniquement pour les heures travaillées en assignation temporaire. La CNESST versera à la travailleuse ou au travailleur une indemnité de remplacement du revenu pour les heures non travaillées.

Si la travailleuse ou le travailleur effectue le même nombre d'heures lors de l'assignation temporaire qu'avant sa lésion professionnelle, l'employeur doit lui payer le même salaire avec les mêmes avantages.

Pour plus d'information, la page [Démarche pour l'assignation temporaire d'un travail](#) peut être consultée.

# Une hausse de salaire limitée à 2 % à Lévis

## Les élus veulent donner l'exemple, malgré l'inflation

---

Le Journal de Québec · 25 oct. 2022 · 14 · JEAN-LUC LAVALLÉE

---

Le maire Gilles Lehouillier et les autres élus de Lévis prêcheront par l'exemple en limitant leur hausse salariale à 2 % en 2023, bien en deçà de l'inflation galopante.

Selon le règlement actuel, les élus lévisiens auraient eu droit à une hausse de 4,8 % en suivant un indice annualisé d'inflation de Statistique Canada.

Il était toutefois hors de question de toucher une augmentation si généreuse, a-t-on tranché, dans le contexte actuel.

Le règlement sur la rémunération des élus sera donc modifié pour éviter une flambée des salaires, en plafonnant la hausse à 2 % pour la prochaine année.

Les cadres de la Ville recevront une augmentation identique.

### UNE QUESTION DE « SOLIDARITÉ »

« Je pense que la population va être contente de voir qu'on met l'épaule à la roue pour essayer d'être solidaires aussi avec des gens qui vivent des situations difficiles et qui n'ont certainement pas des augmentations à hauteur de l'inflation », a déclaré le maire de Lévis hier.

En incluant son allocation de dépenses, M. Lehouillier a une rémunération globale d'environ 180 000 \$. Cela signifie qu'il empochera environ 3500 \$ de plus en 2023.

À Québec, le maire Bruno Marchand a confirmé lui aussi, récemment, que les élus limiteraient leur hausse de salaire, mais aucun chiffre n'a encore été dévoilé.

### KRONSTRÖM DÉMISSIONNE

Forcée de choisir entre son poste de conseillère à Lévis et son métier de coroner, l'avocate Andrée Kronström a par ailleurs annoncé, hier, qu'elle faisait une croix sur la politique.

Le maire Lehouillier s'est désolé du départ de l'élue en raison de « modifications législatives » qui l'empêchent de cumuler les deux fonctions.

Élue en 2021, Andrée Kronström avait pris un congé sans solde pour se lancer en politique.

Elle ignorait qu'elle serait confrontée à un tel choix un an après son élection, assure-t-elle, même si la nouvelle loi sur les coroners a été adoptée en 2020.

« Tout le monde l'ignorait », plaide-t-elle.