

**Politique
opérationnelle**

Section

Rengagement dans l'industrie de la construction

Sujet

Conformité à l'obligation de rengagement – industrie de la construction

Politique

À la demande d'un travailleur de la construction ou de sa propre initiative, la Commission s'assure que les employeurs de la construction se sont entièrement conformés à leur obligation d'offrir de rengager les travailleurs de la construction qui, en raison d'une lésion ou maladie reliée au travail, ont été incapables de travailler.

La Commission s'est engagée à aider les petits employeurs de la construction, c'est-à-dire ceux qui emploient 20 travailleurs ou moins, à s'acquitter de leurs responsabilités de rengagement.

Si un employeur de la construction licencie un travailleur blessé de la construction dans les six mois après l'avoir rengagé, la Commission présume qu'il y a eu manquement à l'obligation de rengagement. L'employeur peut réfuter cette présomption en démontrant que le licenciement du travailleur n'a d'aucune façon été **causée** **causé** par

- la lésion ou maladie reliée au travail,
- le traitement pour la lésion ou maladie reliée au travail, ou
- la demande de prestations.

Il y a un certain nombre d'autres situations, généralement d'omission de la part de l'employeur d'offrir un travail approprié lorsqu'il est tenu de le faire, où la Commission pourrait conclure que l'employeur a manqué à son obligation de rengagement.

Si la Commission détermine qu'il y a eu manquement à l'obligation de rengagement, elle peut pénaliser l'employeur en

- lui imposant une pénalité liée au rengagement, et(ou) **en**
- accordant des paiements relatifs au rengagement ou des prestations pour perte de gains (PG) au travailleur.

REMARQUE

Remarque

Il faut lire cette politique conjointement avec le ~~document 19-05-02, Obligation de rengagement dans l'industrie de la construction – critère, durée et exigences particulières s'appliquant à l'employeur.~~ [document 19-05-02, Obligation de rengagement dans l'industrie de la construction – critère, durée et exigences particulières s'appliquant à l'employeur.](#) Le document 19-05-02 contient également les définitions des principaux termes figurant dans la présente politique.

But

La présente politique a pour but d'expliquer comment la Commission détermine qu'un employeur de la construction s'acquitte de ses responsabilités de rengagement.

**Politique
opérationnelle**

Section

Rengagement dans l'industrie de la construction

Sujet

Conformité à l'obligation de rengagement – industrie de la construction

Directives

Détermination de la conformité

À la demande du travailleur, ou de sa propre initiative, la Commission détermine si l'employeur a rempli son obligation de rengagement. Pour ce faire, le décideur de la Commission doit d'abord déterminer si

- le travailleur a satisfait au critère «-incapable de travailler-»,
- le travailleur est capable, sur le plan médical, de retourner au travail, et si l'employeur a été avisé de son degré d'aptitude, et
- l'obligation de rengagement est toujours en vigueur.

Le décideur de la Commission détermine ensuite si l'employeur

- a offert un emploi compatible avec la capacité du travailleur de retourner à son emploi ~~d'avant~~d'avant la lésion, un travail approprié dans la construction ou un travail approprié dans un autre domaine que la construction, conformément à la responsabilité en cours de l'employeur d'offrir le travail le plus semblable (tant par sa nature que par ses gains) à l'emploi d'avant la lésion lorsqu'il devient disponible,
- est disposé à adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins du travailleur,
- a donné un avis écrit précisant la façon dont l'employeur compte adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins du travailleur, après avoir reçu une demande du travailleur ou de la Commission,
- a rengagé le travailleur puis l'a licencié dans les six mois suivant la date à laquelle il a été rengagé (pour des précisions à ce sujet, voir «-Licenciements et présomptions-~~ci-~~dessous».) et
- a rengagé le travailleur pour la durée de l'obligation de rengagement.

Lorsqu'on détermine ~~si~~si y a eu manquement à l'obligation de rengagement, les faits pertinents suivants sont examinés, sans s'y limiter-:

- un autre travailleur accomplit le travail dans le métier et la classification du travailleur à un lieu de travail régi par une convention collective et a été engagé, affecté ou muté à la date à laquelle le travailleur a été blessé ou après cette date, ou un poste vacant existe à ~~l'égard~~l'égard de ce travail (n'est pertinent que pour un travailleur syndiqué qui est apte à accomplir les tâches essentielles de son emploi d'avant la lésion);
- un autre travailleur accomplit le travail dans le métier et la classification du travailleur à un lieu de travail régi par une convention collective et a été engagé, affecté ou muté à la date à laquelle le travailleur a été blessé ou après cette date, ou un poste vacant existe à ~~l'égard~~l'égard de ce travail (n'est pertinent que pour un travailleur non syndiqué qui est apte à accomplir les tâches essentielles de son emploi d'avant la lésion);
- un poste vacant existe pour un emploi qui est approprié pour le travailleur ou pourrait le devenir; et

**Politique
opérationnelle**

Section

Rengagement dans l'industrie de la construction

Sujet

Conformité à l'obligation de rengagement – industrie de la construction

- l'employeur s'est renseigné, avec ou sans l'aide de la Commission, sur la façon de remplir son obligation d'adapter le travail ou le lieu de travail ~~sans qu'il y ait~~ [dans la mesure où ces adaptations ne lui causent pas](#) de préjudice injustifié.

Si le travailleur et l'employeur ne s'entendent pas sur le caractère approprié du travail offert, la Commission

- aidera les parties du lieu de travail à en arriver à un consensus,
- offrira de la médiation, ou
- déterminera si le travail offert est approprié ou non.

~~Pour connaître la définition de travail approprié, voir le document 19-05-02, Obligation de rengagement dans l'industrie de la construction – critère, durée et exigences particulières s'appliquant à l'employeur.~~

[Pour la définition de « travail approprié », voir le document 19-05-02, Obligation de rengagement dans l'industrie de la construction – critère, durée et exigences précises de l'employeur.](#)

Petits employeurs de la construction

La Commission reconnaît qu'il se peut que les petits employeurs de la construction, c'est-à-dire ceux qui emploient 20_ travailleurs ou moins, n'aient pas les mêmes connaissances, capacités, ~~et~~ ressources [et](#)(ou) la même expérience que les grands employeurs de la construction en ce qui concerne leurs obligations de rengagement. Par conséquent, les petits employeurs de la construction peuvent avoir besoin de plus d'aide et d'intervention de la part de la Commission pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de rengagement. La Commission est donc plus attentive aux besoins des petits employeurs de la construction dans le processus de rengagement, particulièrement ~~lorsqu'il s'agit~~ [lorsqu'il s'agit](#) de leur fournir des services ~~d'éducation~~ [d'éducation](#) et de l'aide dans la gestion des cas.

Licenciements et présomptions

Le travailleur a-t-il été licencié?

On estime généralement qu'il y a licenciement dans tous les cas où, selon la prépondérance des probabilités, les preuves indiquent une intention de l'employeur de rompre la relation d'emploi.

Relation d'emploi rompue – facteurs pertinents

S'il y a cessation de travail, la Commission détermine si l'employeur avait l'intention de rompre la relation d'emploi. Pour ce faire, elle considère les facteurs suivants_:

- la durée de la période pendant laquelle le travailleur était employé par l'employeur;
- la durée de la cessation de travail et les motifs à l'appui;

**Politique
opérationnelle**

Section

Rengagement dans l'industrie de la construction

Sujet

Conformité à l'obligation de rengagement – industrie de la construction

- tout accord contractuel conclu entre les parties;
- le profil d'emploi du travailleur ainsi que celui des compagnons de travail;
- les points de vue exprimés et les comportements manifestés par les parties;
- la mesure dans laquelle les aspects de la relation de travail sont maintenus (p. ex., le maintien des avantages sociaux par l'employeur).

Relation d'emploi non rompue

En règle générale, la Commission estime que les types suivants de cessation de travail n'occasionnent pas de rupture de la relation ~~de travail~~ d'emploi :

- les grèves et les lock-out;
- les congés sabbatiques, les congés de maladie, les congés de grossesse (également appelés congés de maternité), les congés parentaux, les congés autorisés et les vacances;
- les lésions reliées au travail qui donnent lieu à des interruptions de travail ou obligent le travailleur à travailler pour un autre employeur temporairement;
- les mises à pied de moins de trois mois, si le travailleur retourne travailler pour l'employeur soit par suite d'une offre de rengagement faite par l'employeur au moment de la mise à pied, soit par suite d'un processus d'embauchage d'un bureau de placement syndical;
- les mises à pied de plus de trois mois, si le travailleur retourne travailler pour l'employeur soit par suite d'une offre de rengagement faite par l'employeur au moment de la mise à pied, soit par suite d'un processus d'embauchage d'un bureau de placement syndical, et qu'un des énoncés suivants s'applique :-:
 - une date de rappel au travail a été précisée et que le rappel se produit,
 - l'employeur a continué à rémunérer le travailleur,
 - l'employeur a continué de verser des prestations au travailleur conformément aux dispositions d'un régime de retraite, d'un régime de pension ou d'un régime d'assurance des employés,
 - l'employé a reçu des prestations d'assurance-emploi supplémentaires ou y avait droit.

Le travailleur rompt la relation d'emploi

Lorsqu'une obligation de rengagement existe, mais que le travailleur quitte volontairement son emploi, la Commission examine les raisons pour lesquelles le travailleur a démissionné afin de déterminer si l'employeur a toujours une obligation de rengagement.

**Politique
opérationnelle**

Section

Rengagement dans l'industrie de la construction

Sujet

Conformité à l'obligation de rengagement – industrie de la construction**Licenciement dans les six mois ~~suivant~~ qui suivent le rengagement –
présomption ~~d'un~~ d'un manquement à l'obligation de rengagement**
Définition

Emploi comparable — Travaux de construction accomplis dans le métier du travailleur dans un projet de construction qui est semblable au projet de construction dans lequel le travailleur a été blessé. Pour ~~connaître~~ la définition de «_projet de construction-», voir le ~~document 19-05-02, Obligation de rengagement dans l'industrie de la construction – critère, durée et exigences particulières s'appliquant à l'employeur.~~ [document 19-05-02, Obligation de rengagement dans l'industrie de la construction – critère, durée et exigences précises de l'employeur.](#)

Par emploi comparable, on entend aussi un emploi qui est semblable quant à sa nature et ses gains à l'emploi d'avant la lésion, de même que sécuritaire ~~(voir la définition dans le document 19-05-02, Obligation de rengagement dans l'industrie de la construction – critère, durée et exigences particulières s'appliquant à l'employeur);~~ [voir la définition dans le document 19-05-02, Obligation de rengagement dans l'industrie de la construction – critère, durée et exigences particulières s'appliquant à l'employeur.](#) Pour déterminer si le travail offert est comparable à l'emploi d'avant la lésion, le décideur de la Commission examine les facteurs suivants-:

- les tâches à accomplir;
- les compétences, les qualités et l'expérience requises;
- le degré d'effort physique et mental;
- le degré de responsabilité et de supervision des autres employés;
- les droits et privilèges associés au poste;
- le salaire et les avantages sociaux (leur valeur en dollars doit correspondre à 90-_% des gains moyens nets d'avant la lésion du travailleur ou les dépasser);
- les conditions de travail, les heures de travail et le droit d'effectuer des heures supplémentaires;
- les incitatifs comme la chambre et les repas, un véhicule de la compagnie ou une indemnité d'isolement;
- l'emplacement géographique de l'autre lieu de travail;
- les possibilités d'avancement et de promotion;
- si les emplois sont régis par la même convention collective.

REMARQUE**Remarque**

Le terme «_avantages sociaux-» comprend, mais sans s'y limiter, les vacances, les soins de santé, une assurance vie et une pension.

**Politique
opérationnelle**

Section

Rengagement dans l'industrie de la construction

Sujet

Conformité à l'obligation de rengagement – industrie de la construction

De plus, pour ~~qu'un~~qu'un emploi soit considéré comme «-comparable-», il doit être situé à une distance raisonnable du domicile du travailleur compte tenu

- des moyens de transport disponibles pour le travailleur,
- des normes de déplacement chez les travailleurs de la construction exerçant dans le métier du travailleur qui travaillent pour l'employeur ~~que ce dernier avait~~ au moment de ~~l'accident~~l'accident, et
- du nombre de déplacements effectués qui étaient nécessaires avant la lésion.

REMARQUE**Remarque**

La définition de «-emploi comparable-» s'applique tant aux lieux de travail syndiqués qu'aux lieux de travail non syndiqués.

Présomption

La Commission présume que l'employeur n'a pas rempli son obligation de rengagement s'il licencie le travailleur

1. dans les six mois après l'avoir engagé, ailleurs que dans un projet de construction,
2. dans les six mois après l'avoir engagé dans un projet de construction, et avant qu'il ait terminé son travail dans le projet de construction, ou
3. au moment où il a terminé son travail dans un projet de construction, et ~~l'employeur~~l'employeur ne l'a pas engagé dans un projet de construction dans les six mois après la date à laquelle le travailleur a été engagé
 - bien que le travailleur soit capable d'accomplir les tâches essentielles de son emploi d'avant la lésion et que l'emploi d'avant la lésion ou l'emploi qui lui est comparable (voir la définition ~~ci-dessus~~ci-dessus dans la présente politique) soit ou devienne disponible au projet de construction, ou à un autre projet de construction, ou
 - bien qu'un travail approprié soit ou devienne disponible au projet de construction ou à un autre projet de construction.

La présomption ne modifie pas l'obligation qu'a la Commission de mener les enquêtes nécessaires à la prise de décisions éclairées. Si les preuves obtenues au cours de ces enquêtes ne suffisent pas à démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que le licenciement ou le défaut de rengagement n'était pas relié à la lésion, la présomption a été réfutée et on ~~conclue~~conclut que l'employeur ~~n'a~~n'a pas manqué à son obligation de rengagement.

Cependant, si les preuves obtenues au cours de ces enquêtes ne suffisent pas à dissiper les doutes concernant les raisons du licenciement ou du défaut de rengagement, le décideur présume qu'un manquement s'est produit.

**Politique
opérationnelle**

Section

Rengagement dans l'industrie de la construction

Sujet

Conformité à l'obligation de rengagement – industrie de la construction

Les travailleurs qui sont licenciés dans les six mois suivant leur rengagement disposent de trois mois pour demander à la Commission d'enquêter pour ~~déterminer s'il y a~~ non-conformité. Si la demande est faite après le délai de trois mois, la Commission n'est pas tenue d'enquêter, mais peut choisir de le faire.

La présomption ne s'applique pas lorsque le travailleur est licencié avant d'être rengagé ou plus de six mois après avoir été rengagé. Pour plus de renseignements sur ces cas, voir la rubrique « ~~Licenciement avant le rengagement ou plus de six mois après le rengagement~~ ~~ci-dessous~~ ».

Réfutation de la présomption

L'employeur peut réfuter la présomption s'il peut démontrer que le défaut de rengagement ou le licenciement du travailleur dans les six mois suivant le rengagement n'était aucunement attribuable à l'un des facteurs suivants :

- la lésion ou maladie reliée au travail (et les absences reliées à celle-ci);
- le traitement pour la lésion ou maladie reliée au travail; ou
- la demande de prestations.

L'employeur peut fournir une preuve pertinente, qui peut comprendre, sans s'y limiter,

- les dispositions de la convention collective,
- toute politique écrite préexistante de l'entreprise,
- les pratiques établies de l'entreprise, et(ou)
- des dossiers qui démontrent ~~qu'un~~ un régime disciplinaire qui a abouti au licenciement a été appliqué à l'égard du travailleur pour des motifs sans rapport avec la lésion ou maladie reliée au travail.

Si un employeur réussit à réfuter la présomption, aucune pénalité liée au rengagement ne lui est imposée, et le travailleur ~~n'a~~ a pas droit à des paiements relatifs au rengagement. Cependant, le travailleur peut continuer de subir une perte de gains reliée au travail, ce qui lui donne droit à d'autres prestations pour ~~perte de gains (PG)~~ ~~(voir les documents 18-03-02, le document 18-03-02, Versement et réexamen des prestations pour perte de gains (PG) (avant le réexamen final))~~.

Licenciement avant le rengagement ou plus de six mois après le rengagement

Lorsqu'un travailleur est licencié avant qu'il ne soit rengagé, ou plus de six mois après avoir été rengagé ~~(et que l'obligation de rengagement est toujours en vigueur)~~ (et que l'obligation de rengagement est toujours en vigueur), les décideurs de la Commission confirment que les motifs du licenciement ~~(comme la preuve le démontre)~~ (comme la preuve le démontre) sont les suivants :

**Politique
opérationnelle**

Section

Rengagement dans l'industrie de la construction

Sujet

Conformité à l'obligation de rengagement – industrie de la construction

- ils ~~n'ont~~ aucun rapport avec la lésion ou maladie reliée au travail ou avec la demande de prestations; et
- cadrent avec les pratiques d'emploi généralement acceptées dans l'industrie de la construction.

Si la preuve ne fait pas état de motifs acceptables, il est probable qu'un manquement à l'obligation de rengagement s'est produit (voir «_Conséquences d'un manquement à l'obligation de rengagement_», ~~ci-dessous~~).

Défaut d'offrir un travail disponible

Étant donné ~~qu'un~~ manquement à l'obligation de rengagement peut se produire si un employeur néglige d'offrir un travail disponible lorsqu'il est tenu de le faire, il n'est pas nécessaire que le travailleur soit licencié pour que la Commission conclue qu'un manquement à l'obligation de rengagement s'est produit.

Conséquences du manquement à l'obligation de rengagement

Si la Commission détermine qu'un employeur a manqué à son obligation de rengagement,

- un avis est envoyé à l'employeur,
- une pénalité liée au rengagement peut être imposée à l'employeur, et
- des paiements relatifs au rengagement ou des prestations pour PG peuvent être accordés au travailleur.

~~Pour plus de renseignements, voir le document 19-05-04, Pénalités et paiements en matière de rengagement – industrie de la construction.~~

[Pour plus de renseignements, voir le document 19-05-04, Pénalités et paiements relatifs au rengagement – industrie de la construction.](#)

Délai de contestation

Un travailleur ou un employeur a 30-jours pour indiquer à la Commission son intention de contester une décision en matière de rengagement. Pour plus de précisions concernant la contestation ~~d'une~~ décision de la Commission, ~~voir le document Division des services d'appel – Pratique et procédure.~~ [consulter wsib.ca/fr](http://wsib.ca/fr).

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les [décisions rendues le 5 décembre 2024 ou après cette date](#), pour toutes les lésions [subies survenues](#) le [1^{er} septembre 2008](#) ou après cette date.

Historique du document

Le présent document remplace le document ~~19-05-03~~ daté du [2 janvier 2015](#).

Politique
opérationnelle

Section

Rengagement dans l'industrie de la construction

Sujet

Conformité à l'obligation de rengagement – industrie de la construction

[Le présent document a été publié antérieurement en tant que : document 19-05-03 daté du 18 septembre 2008.](#)

Références

[Dispositions législatives](#)

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail,
~~telle qu'elle a été modifiée.~~

Articles ~~23~~, 40, 43 et 120

Paragraphes ~~2~~ (1) et 41 (1), (8), (11), (12) et (13)

~~Règl.~~ [Règlement de l'Ont.](#) [l'Ontario](#) 35/08

~~Procès-verbal~~

~~de la Commission~~

~~N° 15, le 12 décembre 2014, page 523~~ [Approbation](#)