

Promotion - Santé / Bien-être / Questions psychosociales

Apte au travail

Sur cette page

[Qu'entend-on par apte au travail?](#)

[Comment l'évaluation est-elle effectuée?](#)

[Pourquoi effectuer une évaluation?](#)

[Mon employeur peut-il légitimement demander ce genre de renseignements?](#)

[Comment savoir si mon employeur exige une évaluation?](#)

Qu'entend-on par apte au travail?

Lorsque l'employeur veut savoir si un employé peut accomplir un travail ou une tâche en toute sécurité, il demande une évaluation médicale visant à déterminer son « aptitude au travail » ou si ce dernier est « apte au travail ». Il s'agit de déterminer si l'employé est médicalement apte à exécuter le travail ou la tâche dans les conditions normales de travail. Ces évaluations visent généralement à déterminer l'aptitude physique ou mentale après une maladie ou une blessure, mais elles sont parfois effectuées à la suite d'une offre d'emploi, à la demande de l'employeur, ou dans le cadre des conditions préalables à une mutation.

Ces évaluations peuvent également être appelées [évaluations des capacités fonctionnelles](#) ou évaluations des capacités fonctionnelles.

Comment l'évaluation est-elle effectuée?

En général, l'employé se présente chez un professionnel de la santé qui déterminera s'il est capable d'exécuter le travail en question. Le professionnel de la santé peut examiner les capacités physiques ou mentales, l'acuité sensorielle, le niveau d'habileté, les limitations fonctionnelles, etc. Il fournit généralement ensuite à l'employeur l'une des trois conclusions suivantes :

- apte,
- inapte, ou

- sous réserve de modification des tâches.

Pourquoi effectuer une évaluation?

L'employeur est autorisé à demander de l'information à un professionnel de la santé afin de s'assurer que l'employé est capable de travailler de façon sécuritaire et que son état de santé ne présente aucun danger pour lui-même et les autres. Les raisons suivantes (entre autres) peuvent justifier une évaluation de l'aptitude au travail :

- Un changement important a été apporté aux conditions de travail.
- Un employé est muté à un poste dont les conditions de travail sont sensiblement différentes.
- Les tâches ont été adaptées, et le travailleur ayant réintégré son poste reçoit encore des traitements de physiothérapie ou participe encore à un programme de réadaptation, ou les deux.
- Il y a eu un changement dans l'état de santé de l'employé (p. ex. retour au travail pendant sa convalescence ou après s'être remis d'une maladie ou d'une blessure grave).
- Un trouble médical peut restreindre ou réduire la capacité de l'employé d'exécuter efficacement son travail actuel ou un nouveau travail, ou l'empêcher carrément d'effectuer le travail (p. ex. des troubles musculosquelettiques qui limitent la mobilité).
- L'état de l'employé fait qu'il ne pourra probablement pas effectuer son travail sans risque (p. ex. l'employé peut s'évanouir soudainement dans une situation dangereuse).
- Un trouble médical présente un risque pour l'employé lui-même, ses collègues ou le public (p. ex. conduite d'un véhicule par un employé qui risque de s'évanouir subitement; inspection de produits alimentaires par un employé qui distingue mal les couleurs).
- Les problèmes médicaux de l'employé peuvent être aggravés par son emploi (p. ex. un effort physique excessif pour un employé souffrant de certains problèmes cardiaques ou pulmonaires).

(Tiré de : Programme de santé au travail de la fonction publique, Santé Canada, 2015)

Mon employeur peut-il légitimement demander ce genre de renseignements?

Il serait malvenu de la part de l'employeur de demander des observations et des diagnostics médicaux au professionnel de la santé. L'employeur peut demander une évaluation de l'aptitude au travail pour des raisons appropriées, pourvu que les protocoles et les règles comme le Code des droits de la personne soient respectés (p. ex. l'évaluation n'est pas utilisée pour refuser un emploi pour des raisons d'incapacité). Comme nous l'avons déjà mentionné, le professionnel de la santé fournit généralement à l'employeur l'une des trois conclusions suivantes : apte, inapte, apte sous réserve de modifications des tâches. Les deux dernières conditions peuvent être qualifiées de temporaires ou de permanentes.

Cependant, l'employeur a l'obligation de proposer des mesures d'adaptation. Cette obligation signifie que l'employeur a la responsabilité de veiller à ce que tous les efforts raisonnables soient faits pour modifier les tâches, les exigences du poste ou les conditions de travail de manière à ce que l'employé puisse continuer à exercer son emploi sans compromettre sa propre sécurité ni celle de ses collègues. Sur demande, le professionnel de la santé peut faire des suggestions pour aider l'employé.

Pour plus d'informations sur l'adaptation, veuillez consulter nos Réponses SST [Retour au travail - Mesures d'adaptation](#).

Comment savoir si mon employeur exige une évaluation?

Les évaluations sont généralement demandées par l'employeur, mais l'employé peut également demander une évaluation. L'employeur peut demander une évaluation pour se conformer aux exigences de l'entreprise ou à des règlements gouvernementaux. L'employé doit consentir au processus.

En général, l'employeur informe l'employé par écrit de la demande d'évaluation et des motifs qui la sous-tendent. Lorsque l'effectif ne comprend aucun spécialiste de la médecine du travail, l'entreprise devrait fournir au professionnel de la santé de l'extérieur tous les renseignements nécessaires concernant l'emploi, les exigences du poste et les conditions de travail de l'employé de manière à ce qu'il puisse effectuer une évaluation pertinente de l'aptitude au travail.

Fiche d'information confirmée à jour : 2023-05-18

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2016-04-01

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.