

Titre de la section : Administration des indemnités – Réadaptation professionnelle
Objet : Réadaptation professionnelle
Date d'entrée en vigueur : 1^{er} octobre 1994

A. BUT DE LA POLITIQUE

La présente politique explique les objectifs et décrit les conditions de l'aide scolaire, professionnelle ou de réadaptation offerte à un travailleur en vertu du paragraphe 27(1) de la *Loi sur les accidents du travail* (la « Loi »). Aux fins de la présente politique, cette aide est appelée la *réadaptation professionnelle*. La réadaptation professionnelle vise à aider un travailleur à optimiser sa guérison physique, psychologique, économique et sociale des effets d'une blessure liée au travail ou d'une maladie professionnelle.

Même s'il s'agit d'une mesure discrétionnaire, la réadaptation professionnelle devrait être appliquée uniformément à tous les travailleurs admissibles. La présente politique décrit :

1. le but de la réadaptation professionnelle;
2. les personnes admissibles à la réadaptation professionnelle;
3. le lien entre les services de réadaptation professionnelle et les prestations d'assurance-salaire;
4. les services offerts, ce qu'ils devraient accomplir et le moment auquel ils seront fournis;
5. le moment auquel la réadaptation professionnelle prendra fin.

Il s'agit d'une politique centrale du programme de réadaptation professionnelle de la Commission des accidents du travail du Manitoba (la « WCB »). Toutes les politiques de la série 43.00 devraient être appliquées conformément aux principes généraux présentés dans la présente politique. Ces politiques sont indiquées dans la section des références de la politique.

B. POLITIQUE

I. But et objectifs

1. L'objectif de la réadaptation professionnelle est d'aider le travailleur à retrouver un emploi durable dans un poste qui tient raisonnablement compte de ses capacités physiques, de ses habiletés, de ses aptitudes et, si possible, de ses champs d'intérêt, après la lésion.
2. La WCB aidera autant que possible le travailleur à être aussi apte au travail qu'il l'était avant la lésion ou la maladie. Par la suite, lorsque cela est nécessaire, la WCB fournira une aide raisonnable au travailleur pour qu'il puisse retourner au travail. Toutefois, les services pourraient prendre fin avant que le travailleur ne retourne réellement au travail.
3. La réadaptation professionnelle a pour but de permettre aux travailleurs de retrouver le niveau de salaire qu'ils gagnaient avant la lésion ou la maladie.
4. Pour atteindre ces objectifs, les solutions suivantes (hiérarchie des objectifs) seront prises en considération et appliquées dans la séquence ci-dessous :
 - a. Le retour au même emploi auprès du même employeur.
 - b. Le retour au même emploi (modifié) auprès du même employeur.

- c. Le retour à un emploi différent auprès du même employeur.
- d. Le retour à un emploi semblable auprès d'un employeur différent.
- e. Le retour à un emploi différent auprès d'un employeur différent.
- f. La reconversion et le recyclage professionnel.

La reconversion et le recyclage professionnel représentent l'une des dernières options pouvant être fournies dans le cadre de l'une des autres options.

- 5. Le travailleur et son employeur avant l'accident sont des participants clés du processus de retour au travail, lequel met en œuvre les trois premières options de la hiérarchie des objectifs aux points 4a, b et c ci-dessus. La WCB déploiera tous les efforts raisonnables pour faire participer le travailleur et l'employeur à ce processus et appliquera la politique 43.20.25, *Retour au travail auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident*, au besoin.
- 6. Le processus de retour au travail s'applique à toutes les réclamations. Pour toutes les lésions ou les maladies survenant le 1^{er} janvier 2007 ou après, le processus de retour au travail sera examiné conjointement avec l'obligation de réembaucher le travailleur, conformément à l'article 49.3 de la *Loi* et à la politique 43.20.25, *Retour au travail auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident*.
- 7. Le processus de retour au travail auprès de l'employeur avant l'accident dans le cadre des trois premières options de la hiérarchie des objectifs relève principalement du gestionnaire de cas. Lorsqu'un gestionnaire de cas détermine qu'il n'est pas possible d'appliquer les solutions de retour au travail auprès de l'employeur avant l'accident, prévues aux points 4a, b et c ci-dessus, le travailleur pourrait être évalué aux fins de la prestation de services de réadaptation professionnelle par un conseiller en réadaptation professionnelle qui envisagera les solutions indiquées aux points 4d, e et f ci-dessus.

II. Admissibilité

- 1. Un travailleur recevra des services de réadaptation professionnelle dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - a. Le travailleur subit une perte de longue durée de la capacité de gain.
 - b. Le travailleur est raisonnablement considéré comme incapable d'effectuer le travail qu'il faisait avant sa lésion sans aide.
 - c. Il y a des indicateurs raisonnables de chronicité.Dans ces circonstances, la réadaptation professionnelle a pour but d'accélérer ou de favoriser le retour du travailleur à son travail antérieur ou à un travail de remplacement.
- 2. Un travailleur admissible à des services de réadaptation professionnelle sera évalué dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - a. Il y a des indicateurs raisonnables de chronicité.
 - b. La demande de services de réadaptation professionnelle est considérée comme opportune, judicieuse ou nécessaire. Elle pourrait notamment répondre à un ou à plusieurs des critères de renvoi suivant :
 - i. Le retour au travail habituel pourrait être problématique en raison de la lésion ou de la condition indemnisable.
 - ii. La lésion ou condition est de nature grave, notamment :
 - une amputation majeure;
 - une lésion au cerveau ou au tronc cérébral;

- une lésion par écrasement importante;
- une lésion partielle ou complète de la moelle épinière;
- des brûlures importantes.

iii. Un arrêt de travail de longue durée est prévu.

iv. Une gestion de cas coordonnée, inter ou multidisciplinaire est requise.

v. Un retour au travail habituel pourrait entraîner une aggravation de la lésion ou de la condition indemnisable ou l'affecter négativement.

vi. Il y a une perte existante ou prévue de la capacité de gain avant l'accident en raison de la lésion ou de la condition indemnisable.

vii. Le travailleur nécessite des services de soutien ou d'orientation sociale pour optimiser les probabilités d'un retour au travail rapide.

viii. Le travailleur, l'employeur ou le professionnel des soins de santé demande une évaluation ou une intervention par un conseiller en réadaptation professionnelle.

ix. Un retour au travail habituel pourrait entraîner une exposition à un environnement de travail potentiellement dangereux et il a été raisonnablement déterminé qu'il y a un risque de nouvelle lésion ou maladie (sous réserve de la politique 43.10.60, *Preventive Vocational Rehabilitation* [en anglais seulement]).

3. Dans la présente politique, l'admissibilité porte sur la perte de la capacité de gain résultant des effets de la condition indemnisable. L'admissibilité en fonction du risque de lésions additionnelles ou maladies relève de la politique 43.10.60, *Preventive Vocational Rehabilitation* (en anglais seulement).
4. Un travailleur peut être admissible aux prestations et aux services de réadaptation professionnelle après une évaluation d'un conseiller en réadaptation professionnelle. Le conseiller en réadaptation professionnelle déterminera si le travailleur est doté de compétences polyvalentes ou de compétences suffisantes pour recouvrer la perte de sa capacité de gain, ou s'il n'a aucune compétence polyvalente.
5. S'il n'y a plus de perte de la capacité de gain (c.-à-d. que le travailleur se remet des effets de la lésion ou de la maladie), le travailleur ne sera plus admissible aux services de réadaptation professionnelle. Dans de telles circonstances, le travailleur obtiendra un préavis raisonnable avant la fin des services de réadaptation professionnelle. La politique 44.30.60, *Avis de modification aux indemnités ou aux services*, est applicable.

III. Lien avec les prestations d'assurance-salaire et d'autres indemnités

1. L'admissibilité aux services de réadaptation professionnelle est distincte de l'admissibilité aux prestations d'assurance-salaire ou à d'autres indemnités, comme les indemnités d'aide médicale. Par exemple, une personne peut être admissible aux prestations d'assurance-salaire, mais ne pas nécessiter de services de réadaptation professionnelle.
2. L'admissibilité aux prestations d'assurance-salaire est définie par la *Loi*. La WCB a également adopté des politiques traitant de l'admissibilité aux prestations d'assurance-salaire. Pour les lésions ou les maladies survenues le 1^{er} janvier 1992 ou après, l'admissibilité est fondée sur la « perte de la capacité de gain ». Pour les lésions ou les maladies survenues avant le 1^{er} janvier 1992, l'admissibilité est fondée sur l'« incapacité ».
3. Parmi les politiques d'importance particulière, notons : 44.80.10.10, *Gains moyens*, 44.80.30.10, *Établissement de la capacité de gain après l'accident*, 44.10.30.60, *Coopération et atténuation dans le cadre de la guérison*, 44.80.30.20, *Gains après l'accident – Capacité de gain réputée*, 44.80.30.30, *Gains potentiels – Apprentis et jeunes travailleurs* et 43.20.40, *Déménagement*.

4. L'admissibilité à certains services, particulièrement ceux conçus pour aider le travailleur à ajuster les effets d'une lésion ou d'une maladie, et à renforcer la vie autonome, peut être maintenue après l'achèvement du plan de réadaptation professionnelle.

IV. Services

1. Les services particuliers sont basés sur les besoins individuels d'un travailleur. Les services devraient être raisonnablement requis, rentables et permettre de potentiellement atteindre les objectifs de réadaptation professionnelle. Ces services sont définis au sens large comme suit :
 - a. ajustement – services aidant le travailleur à surmonter des difficultés personnelles, sociales ou émotionnelles résultant de la lésion indemnisable et qui doivent être résolues pour permettre la guérison ou faire progresser la réadaptation professionnelle;
 - b. évaluation – service servant à évaluer ou à mesurer le fonctionnement ou le potentiel professionnel;
 - c. services en matière d'emploi – services fournis afin de préparer le travailleur à postuler des emplois;
 - d. reconversion, formation professionnelle et formation scolaire – ensemble des services et des activités liés aux plans professionnels, notamment la mise à niveau, la formation professionnelle ou la formation scolaire, dans une institution ou un établissement approuvé par la WCB;
 - e. vie autonome – services visant à promouvoir, à améliorer et à maintenir la qualité de la vie non professionnelle du travailleur (voir la politique 44.120.30, *Soutien aux tâches quotidiennes*).
2. La WCB peut fournir des services pour aider le travailleur à résoudre un problème non lié à la condition indemnisable (p. ex., toxicomanie) afin d'améliorer les chances de réussite de la réadaptation professionnelle. Ces services sont assujettis aux critères suivants :
 - a. aucune autre source n'offre un service comparable, à moindre coût ou gratuitement à la WCB;
 - b. des progrès adéquats sont réalisés, ce qui favorise les efforts de réadaptation professionnelle;
 - c. les services de réadaptation professionnelle demeurent rentables malgré la présence du problème non lié à la lésion indemnisable. S'il est déterminé que les services de réadaptation professionnelle doivent prendre fin en raison d'un problème non indemnisable, une décision distincte doit être prise concernant le droit aux prestations d'assurance-salaire et à d'autres indemnités.

V. Plan écrit individualisé de réadaptation

1. La WCB aidera un travailleur à développer un potentiel professionnel suffisant pour éliminer ou minimiser la perte de sa capacité de gain. La WCB offrira aussi au travailleur une occasion d'atteindre ce potentiel et la capacité de gain connexe. Le plan écrit individualisé de réadaptation (PÉIR) est un outil important utilisé à ces fins.
2. Lorsque des services de réadaptation sont fournis, les objectifs et les responsabilités du travailleur, de la WCB et de l'employeur (le cas échéant) sont établis dans un PÉIR.
3. Le travailleur, le délégué du travailleur, le conseiller ou le représentant syndical, la WCB et l'employeur (le cas échéant) peuvent élaborer le plan en suivant la hiérarchie des objectifs établie. La WCB consignera les résultats de ce processus conjoint. Idéalement, le professionnel des soins de santé du travailleur devrait aussi participer à ce processus. Le PÉIR comprend les actions suivantes :

- a. définir les objectifs de réadaptation professionnelle généraux;
 - b. décrire l'emploi ou le groupe professionnel dans lequel le travailleur pourra postuler lorsqu'il aura atteint ses objectifs de réadaptation professionnelle. Cette description sera fondée sur les méthodes reconnues de classification des emplois. Le cas échéant, la description indiquera les caractéristiques de l'emploi propres à la communauté, comme elles sont déterminées par l'analyse de l'emploi;
 - c. préciser les mesures particulières devant être prises pour atteindre les objectifs de réadaptation professionnelle;
 - d. indiquer en détail les méthodes, les techniques et les mesures d'aide qui seront utilisées pour aider le travailleur à atteindre un but particulier ou les objectifs de réadaptation professionnelle. Les fournisseurs de services seront déterminés à mesure que l'exécution du PÉIR progressera;
 - e. indiquer les prestations ou les indemnités qui accompagneront le PÉIR;
 - f. indiquer les délais associés au PÉIR global et à ses différents composants;
 - g. indiquer les attentes à l'égard de la capacité de gain du travailleur une fois le PÉIR terminé. Ces attentes seront prises en compte dans les décisions relatives à la capacité de gain présumée (c.-à-d. assujetties à la politique 44.80.30.20, *Gains après l'accident – Capacité de gain réputée*).
4. La WCB élaborera le plan à la suite d'une évaluation adéquate. Cette évaluation a pour but de recenser les compétences acquises par le travailleur et celles qu'il devra acquérir. De plus, le plan établira la capacité de gain du travailleur suivant l'achèvement du plan au moyen d'une analyse qui compare les compétences du travailleur à celles exigées sur le marché du travail.
 5. La WCB s'assurera raisonnablement que le plan vise des objectifs réalistes. Un objectif réaliste se situe dans la mesure des capacités physiques, intellectuelles, professionnelles et émotionnelles du travailleur. Pour aider un travailleur à atteindre un objectif, la WCB se fondera sur le *profil professionnel* du travailleur, les aspects médicaux de sa condition, ses interactions avec l'environnement et les efforts et la persistance dont il a fait preuve face aux obstacles.
 6. Les objectifs de réadaptation professionnelle seront généralement basés sur la notion de « perte de la capacité de gain » stipulée dans la *Loi*. Dans ce cadre, la WCB déploiera tous les efforts pour répondre aux besoins, aux aspirations, aux valeurs, aux préférences, aux sensibilités et aux objectifs du travailleur.
 7. La WCB fondera le profil professionnel du travailleur sur ses caractéristiques personnelles, ses études, son expérience de travail, ses caractéristiques professionnelles déterminantes, et ses compétences professionnelles polyvalentes.
 8. Chaque PÉIR contiendra un rapport des incidences financières. La ventilation des frais sera jointe au plan et en fera partie intégrante. Le rapport des incidences financières indiquera tous les frais liés au plan et le moment auquel ces frais devraient être engagés. Le rapport estimera également le montant des prestations d'assurance-salaire après l'achèvement du plan.
 9. La WCB fera la démonstration de la rentabilité du PÉIR. Le test de rentabilité tient compte des frais prévus sans le plan comparativement aux frais prévus avec le plan. De plus, il faut comparer les frais par rapport aux options disponibles.
 10. La mise en œuvre d'un PÉIR nécessite un engagement de la part de toutes ses parties.
 11. Une fois le PÉIR élaboré, la WCB en informera toutes les parties par écrit et s'assurera que toutes les parties le comprennent. L'employeur avant l'accident sera informé du PÉIR et de ses frais connexes, et aura une autre occasion de répondre aux besoins du travailleur en modifiant l'emploi ou en offrant un travail de remplacement au travailleur.
 12. Une fois le plan mis en œuvre, les conditions ci-dessous s'appliquent :

- a. Le travailleur doit aviser la WCB de toute difficulté ou circonstance pouvant nuire à l'exécution du plan.
 - b. La WCB doit aviser le travailleur et, dans certaines circonstances, les autres parties au plan, des difficultés pouvant nuire à l'exécution du plan.
13. S'il faut modifier le plan en raison d'imprévus dans le processus de réadaptation professionnelle, toutes les parties doivent reconnaître les modifications apportées au plan. Toutes les exigences relatives à l'élaboration du plan initial s'appliquent à ces modifications.
14. La WCB fera preuve de souplesse dans sa gestion du plan et réagira raisonnablement aux modifications. La WCB fera un suivi pour déterminer si le plan progresse comme prévu. Si ce n'est pas le cas, des ajustements seront apportés en consultation avec le travailleur et les fournisseurs de services participant à la réadaptation du travailleur. La WCB évaluera le plan une fois les résultats déterminés atteints.
15. Il est possible que la WCB et le travailleur ne s'entendent pas entièrement sur le contenu du plan. Par exemple, le travailleur pourrait souhaiter un type de plan incompatible avec la perte de la capacité de gain dont la WCB est responsable. Dans de telles circonstances, la WCB s'attendra à ce que le travailleur participe à un plan différent. Simultanément, le travailleur peut recourir au processus d'appel pour tenter d'obtenir le plan qu'il souhaite.
16. Si un plan ayant pour but de trouver un emploi ailleurs que chez l'employeur avant l'accident est mis en œuvre, **et que subséquemment**, pendant l'exécution du plan, l'employeur avant l'accident indique qu'il a un poste qui convient au travailleur, le plan peut se poursuivre si :
- a. à la suite de l'évaluation, la WCB détermine que l'employeur n'a pas offert un poste convenable au travailleur; ou
 - b. le travailleur souhaite poursuivre le plan de réadaptation; et
 - c. plus du tiers du plan est déjà réalisé; et
 - d. il est évident que le travailleur mènera le plan à terme.

Il pourrait arriver que le travailleur choisisse de poursuivre le plan et que le poste offert par l'employeur offre des gains supérieurs à ceux prévus à la fin du plan. Dans un tel cas, la capacité de gain du travailleur sera fondée sur les gains du poste chez l'employeur. Cette capacité de gain présumée sera appliquée une fois le plan terminé (sous réserve de la politique 44.80.30.20, *Gains après l'accident – Capacité de gain réputée*).

17. Le PÉIR contient des renseignements personnels et des renseignements médicaux personnels; il est donc assujéti aux dispositions en matière de vie privée de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et de la *Loi sur les renseignements médicaux personnels*. La divulgation de renseignements à un tiers est assujétiée aux dispositions législatives ainsi qu'aux politiques 21.50.10, *Divulgence des renseignements au dossier*, et 21.50.40, *Divulgence des renseignements au dossier – Accès de l'employeur*.

VI. Indemnités

1. Dans certaines circonstances, le travailleur blessé sera admissible à des indemnités raisonnables pour couvrir les coûts additionnels requis pour un programme de réadaptation professionnelle ou requis en raison des besoins de réadaptation indemnifiables du travailleur blessé. La WCB fait un suivi des indemnités versées. Les indemnités offertes comprennent :
- a. Outils et matériel – Le coût du matériel spécial, des outils ou des vêtements requis pour favoriser le retour au travail sera payé par la WCB. Ces outils et ce matériel demeurent la propriété de la WCB pendant toute la durée de leur vie utile. La WCB est responsable de l'entretien des outils et du matériel jusqu'à la fin du plan. Le cas échéant, la WCB peut décliner la responsabilité de l'entretien attribuable à une faute du travailleur.
 - b. Frais de scolarité, manuels, fournitures, etc. – Lorsqu'un plan de réadaptation

professionnelle particulier comprend de la formation professionnelle ou scolaire, les frais de scolarité et les coûts des fournitures et des manuels requis seront payés par la WCB.

- c. Frais de déplacement – Lorsque la participation à une activité liée à la réadaptation professionnelle comporte des frais de déplacement supérieurs à ceux qui existaient avant que ne survienne la lésion indemnisable, ces frais additionnels seront payés ou remboursés par la WCB, dans les conditions suivantes :
- i. lorsque la WCB est convaincue que l'obligation pour le travailleur d'assumer les frais de déplacement constitue un fardeau financier suffisant pour prévenir sa participation aux services de réadaptation;
 - ii. les frais de déplacement pour une activité de réadaptation professionnelle particulière sont supérieurs aux coûts associés à l'emploi avant la lésion du travailleur; ou
 - iii. les frais de déplacement permettent de remplacer temporairement le déménagement du travailleur, avant son placement à un emploi;
 - iv. la WCB paiera les frais de déplacement selon le mode de transport le moins coûteux et acceptable pour le travailleur;
 - v. les frais de déplacement peuvent comprendre :
 - le transport en autobus,
 - les frais de stationnement (sur présentation des reçus),
 - l'indemnité de kilométrage, aux taux équivalant à ceux payés aux employés de la WCB,
 - le transport aérien;
 - vi. la WCB ne remboursera normalement pas les travailleurs pour les frais liés à un choix de déplacement personnel, lorsque la WCB n'a pas offert ce choix;
 - vii. le paiement des frais de déplacement liés au déménagement du travailleur est assujéti à la politique 43.20.40, *Déménagement*.

Dans certains cas, les frais de déplacement peuvent être couverts par la politique 44.120.10, *Aide médicale*, ou la politique 43.20.40, *Déménagement*.

2. Un travailleur peut avoir droit à des indemnités additionnelles en vertu de la politique 43.20.40, *Déménagement*, ou de la politique 44.120.30, *Soutien aux tâches quotidiennes*.

VII. Fin des services de réadaptation professionnelle

1. La conclusion des services de réadaptation professionnelle est l'issue naturelle du processus de réadaptation professionnelle. Les services de réadaptation professionnelle diminueront ou prendront fin en fonction des circonstances suivantes :
- a. Le travailleur a achevé un plan de réadaptation professionnelle et a atteint sa capacité de gain maximale.
 - b. Le travailleur n'a pas de perte de sa capacité de gain **et** ne nécessite pas, en raison de sa condition indemnisable, d'aide avec les activités de la vie quotidienne, de services de counseling ou d'indemnités.
 - c. Le travailleur choisit de ne pas participer raisonnablement à un programme de réadaptation professionnelle convenable, ou signale son incapacité d'y participer raisonnablement.
 - d. Le travailleur choisit de ne pas accepter un emploi convenable pour des raisons non liées à la lésion ou à la condition indemnisable, ou signale son incapacité de l'accepter.

- e. Le travailleur met fin à un emploi convenable pour des raisons non liées à la lésion indemnisable.

REMARQUE : Un emploi est considéré comme convenable lorsqu'il est compatible avec les capacités physiques, intellectuelles, professionnelles et émotionnelles du travailleur et qu'il représente une possibilité raisonnable de réadaptation professionnelle maximale.

- f. Le travailleur prend sa retraite ou est considéré comme ayant atteint sa date de retraite.
 - g. Le travailleur a exécuté un plan qui a entraîné un certain niveau de capacité de gain, ou il n'est pas rentable de fournir des services additionnels ou tout autre service.
- 2. Un avis raisonnable de fin des services sera fourni. Le moment particulier auquel l'avis doit être donné est établi selon la politique 44.30.60, *Avis de modification aux indemnités ou aux services*.
 - 3. La suspension, la réduction ou la fin des prestations d'assurance-salaire relève d'une décision distincte. Généralement, ces décisions dépendent de l'existence ou non d'une perte de la capacité de gain qui résulte d'une lésion corporelle survenant du fait et au cours de l'emploi. De plus, ces décisions pourraient nécessiter l'application de politiques particulières (p. ex., la politique 44.10.30.60, *Coopération et atténuation dans le cadre de la guérison*, et la politique 44.80.30.20, *Gains après l'accident – Capacité de gain réputée*).

C. **RÉFÉRENCES**

Loi sur les accidents du travail, paragraphes 27(15) et 27(20) [**avant le 1^{er} janvier 1992**]

Loi sur les accidents du travail, paragraphes 22(1), 22(2) et 27(20) et article 33 [**le**

1^{er} janvier 1992 ou après]

Loi sur les accidents du travail, paragraphes 22(1), 22(2) et 27(20) et articles 33 et 49.3 [**le**

1^{er} janvier 2007 ou après]

Loi sur les accidents du travail, paragraphes 1(1) et 27(1) et articles 22, 33 et 49.3 [**le**

1^{er} janvier 2022 ou après]

Loi sur les accidents du travail, paragraphe 101(1)

Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée

Loi sur les renseignements médicaux personnels

Politiques connexes de la WCB :

Politique 21.50.10, *Divulgence des renseignements au dossier*

Politique 21.50.40, *Divulgence des renseignements au dossier – Accès de l'employeur*

Politique 43.10.30, *Indemnités pour déficience fonctionnelle*

Politique 43.10.50, *Réadaptation pour les conjoints ou conjoints de fait des travailleurs décédés*

Politique 43.10.60, *Preventive Vocational Rehabilitation* (en anglais seulement)

Politique 43.20.25, *Retour au travail auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident*

Politique 43.20.40, *Déménagement*

Politique 44.10.30.60, *Coopération et atténuation dans le cadre de la guérison*

Politique 44.30.60, *Avis de modification aux indemnités ou aux services*

Politique 44.60.30, *Indemnité additionnelle spéciale*

Politique 44.80.10.10, *Gains moyens*

Politique 44.80.30.10, *Établissement de la capacité de gain après l'accident*

Politique 44.80.30.20, *Gains après l'accident – Capacité de gain réputée*

Politique 44.80.30.30, *Gains prospectifs – Apprentis et jeunes travailleurs*

Politique 44.120.10, *Aide médicale*

Politique 44.120.30, *Soutien aux tâches quotidiennes*

Ordonnance n° 155/84, *Procedure for Claimants Leaving the Province*

Historique :

1. Suspension du terme « statement of intent » pour la recherche d'emploi en vertu de la directive de la WCB du 14 septembre 1983.
2. Création d'une politique relative aux indemnités pour les déplacements en vue de la réadaptation, en vertu de l'ordonnance n° 75/84 de la WCB, entrée en vigueur le 23 mai 1984.
3. Adoption d'un manuel de procédures à l'intention du service de réadaptation, par l'ordonnance n° 123/84 de la WCB le 12 septembre 1984.
4. Confirmation de la pratique de paiement des laissez-passer d'autobus ou des indemnités de déplacement dans la directive de la WCB du 15 mai 1985.
5. Adoption du manuel de formation sur la réadaptation professionnelle par l'ordonnance n° 47/87 de la WCB le 4 mars 1987.
6. Approbation de la politique 43.00, *Réadaptation professionnelle*, par l'ordonnance n° 47/94 de la WCB, s'appliquant à toutes les décisions prises le 1^{er} octobre 1994 et après, indépendamment de la date de l'accident. Les ordonnances n°s 75/84, 123/84 et 47/87 et les directives de la WCB datant du 14 septembre 1983 et du 15 mai 1985 ont été abrogées.
7. Mise à jour de la section des références en octobre 1996 pour refléter la politique 44.30.60.
8. Mise à jour de la politique pour refléter les nouveaux noms et les nouveaux titres de postes.
9. Suppression de l'obligation pour toutes les parties de signer un PÉIR, entrée en vigueur par l'ordonnance n° 08/07 de la WCB le 27 février 2007. Les révisions comprenaient des modifications pour refléter la pratique actuelle et d'autres modifications mineures du libellé et des formats.
10. Approbation des directives administratives par l'équipe de la haute direction le 30 novembre 2007.
11. Modifications mineures de mise en page, de grammaire et de formulation de la politique le 27 juin 2012.
12. Mise à jour des références aux politiques 44.10.30.60 et 44.80.30.30 le 10 octobre 2018 pour refléter les noms révisés des politiques.
13. Mise à jour de la politique par l'ordonnance n° 13/19 de la WCB pour supprimer la référence à la politique 44.101, *Financial Assistance for Self-Employment* (en anglais seulement), cette dernière ayant été abrogée par l'ordonnance n° 12/19 de la WCB le 16 avril 2019.
14. Suppression de la référence à la politique 43.20.30.10, *Rehabilitation Services for Part-time Workers* (en anglais seulement), cette dernière ayant été abrogée par l'ordonnance n° 46/19 de la WCB le 18 décembre 2019.
15. Mise à jour des références aux politiques 43.10.50 et 44.80.30.10 en octobre 2020 pour refléter les noms des politiques. Suppression de la référence à la politique 44.40.10, *Evidence of Disability* (en anglais seulement), cette dernière ayant été abrogée par l'ordonnance n° 41/19 de la WCB le 28 novembre 2019. Suppression de la référence à la politique 43.20.20, *Modified and Alternate Return to Work with the Accident Employer* (en anglais seulement), cette dernière ayant été abrogée par l'ordonnance n° 46/19 de la WCB le 18 décembre 2019.
16. Modifications mineures de mise en page de la politique en février 2021.
17. Mise à jour de la politique en mai 2022 pour refléter la modification et la renumérotation de l'article 27 de la *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail* (communément appelée le projet de loi 18).

D. DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

Types de services

Services d'ajustement :

1. Les services d'ajustement peuvent comprendre :

- a. Orientation sociale – Ces services peuvent être fournis ou organisés par la WCB lorsque, pour traiter une condition liée à la lésion indemnisable, il faut régler des difficultés personnelles, émotionnelles ou sociales afin que le travailleur puisse participer avec succès aux services professionnels offerts ou disponibles. Par exemple, des services d'orientation sociale peuvent être fournis pour aider à résoudre des problèmes matrimoniaux ou familiaux.

Lorsque c'est possible, ces services seront fournis par d'autres organismes chargés de fournir des services de cette nature. La WCB, conjointement avec le demandeur, cherchera activement à obtenir le parrainage d'un programme auprès d'autres organismes.

Si le travailleur est admissible à un programme adéquat, la WCB ne dupliquera pas le service. Lorsque ces programmes sont, de l'avis de la WCB, inadéquats

ou

inoportuns, la WCB peut fournir le service en utilisant les ressources internes ou, lorsque cela est nécessaire, au moyen de contrats avec des organismes externes.

- b. Counseling par encouragement – Ces services peuvent être fournis lorsque le travailleur a besoin d'aide pour faire face à des difficultés habituellement associées à une incapacité. Le counseling par encouragement aide le travailleur à gérer ses sentiments de peur, de colère, de frustration, de culpabilité, de déni et de dépression. De plus, ce type de counseling tient compte de la confiance en soi, de l'image de soi et de facteurs attitudinaux et motivationnels. Le counseling par encouragement a pour but de promouvoir l'acceptation et l'élaboration de stratégies d'ajustement.

- c. Counseling financier – Le travailleur peut avoir accès à des ressources de services externes lorsqu'il fait face à des problèmes de planification financière ou de budgétisation qui l'empêchent d'assumer ses obligations financières.

- d. Orientation professionnelle – Ce service, réalisé au moyen d'entrevues ou de méthodes cliniques, est offert ou organisé par le conseiller en réadaptation professionnelle pour aider le travailleur à explorer et à cerner des options professionnelles et d'emploi potentielles. L'orientation professionnelle devrait clarifier différents facteurs (c.-à-d. expérience de vie, valeurs, attentes, besoins, personnalité, champs d'intérêt, éducation, etc.) dont il faut tenir compte dans l'élaboration d'un plan professionnel.

L'orientation professionnelle fait partie de l'ajustement ou des premières étapes de l'évaluation professionnelle.

Services d'évaluation professionnelle :

1. L'évaluation professionnelle peut dépendre et découler des résultats obtenus dans le cadre des services d'ajustement, notamment l'orientation professionnelle.
2. L'évaluation, dans le cadre du processus de réadaptation professionnelle, vise à aider un travailleur à s'autoévaluer en fonction de nombreux aspects **faisant expressément référence** à la hiérarchie des objectifs.
3. Une évaluation adéquate est essentielle à l'élaboration d'un objectif de réadaptation professionnelle raisonnable. Un objectif peut seulement être réaliste s'il tient raisonnablement compte de la capacité fonctionnelle du travailleur, de son éducation, des antécédents d'emploi,

de ses préférences ou de ses caractéristiques personnelles et professionnelles, de ses compétences professionnelles, de ses compétences polyvalentes, etc.

4. L'évaluation comprend une analyse des compétences polyvalentes, des systèmes informatisés d'orientation professionnelle ou de « jumelage d'emploi », des tests ou des inventaires d'aptitudes, des champs d'intérêt ou des réalisations, une évaluation de la capacité fonctionnelle, des évaluations médicales, des analyses d'emploi, des évaluations situationnelles, des évaluations des lieux de travail, et d'autres techniques d'observation.

Analyse des compétences polyvalentes – Les trousseaux commerciaux servent à accélérer l'analyse des compétences polyvalentes. Elles soutiennent une méthode systématique et ordonnée que la WCB utilise pour évaluer le potentiel professionnel d'un client à l'égard d'un emploi. Elles reposent sur une synthèse de renseignements provenant des antécédents du travailleur (notamment l'information médicale, psychologique, scolaire, sociale et professionnelle) et une consultation avec des professionnels associés.

5. Pour aider le travailleur tout au long du processus d'évaluation, la WCB peut utiliser des techniques, des méthodes et des outils particuliers, notamment :

- a. Tests ou inventaires psychométriques – Instruments officiels ou normalisés servant à mesurer des éléments comme la réussite scolaire, la dextérité et la coordination, les aptitudes professionnelles spécifiques ou générales, les champs d'intérêt, les styles d'apprentissage, les tempéraments, etc.

Il convient de distinguer les tests psychométriques des tests psychologiques, car les tests psychologiques (c.-à-d. inventaires de personnalité) devraient toujours être donnés et interprétés par un psychologue qualifié. Les tests ou les inventaires psychologiques utilisent un ensemble de stimuli normalisés ou contrôlés conçus pour obtenir un échantillon représentatif de comportements.

- i. Les inventaires des intérêts professionnels fournissent un aperçu de ce qu'une personne veut faire, de ce qui pourrait la satisfaire ou de ce qu'elle souhaite faire. Ces types d'inventaire peuvent stimuler l'exploration de carrière en sondant les aspirations, les activités, les professions et les autoévaluations des compétences.
- ii. Les tests d'aptitude professionnelle ont pour but de définir la capacité d'apprentissage d'une personne selon des catégories particulières (c.-à-d. le raisonnement verbal, le raisonnement numérique, les relations spatiales, l'utilisation du langage, etc.). Les tests ou les inventaires des aptitudes professionnelles peuvent aider à déterminer la capacité d'une personne à acquérir des compétences dans un milieu de formation officiel ou informel.
- iii. Les tests de réalisation mesurent le niveau actuel de fonctionnement d'une personne selon différentes catégories (c.-à-d. mathématiques, lecture, langage, etc.).
- iv. Les inventaires de personnalité sont conçus pour mesurer les traits de personnalité influant le fonctionnement de la personne dans une vaste gamme de situations (c.-à-d. situations organisationnelles, interpersonnelles, d'emploi, d'études, etc.).

Le type d'inventaire réalisé pourrait permettre de déterminer des sources de forces personnelles ou des styles autodestructeurs. De plus, les inventaires de personnalité peuvent mesurer le style cognitif, les niveaux généraux d'ajustement ou d'adéquation personnelle, les valeurs, l'activité intellectuelle, etc., à des fins de détermination et de prévision.

- v. Les tests d'intelligence mesurent la capacité d'une personne d'avoir un comportement intelligent et peuvent être utilisés dans le cadre d'une évaluation cognitive,

psychologique générale ou neuropsychologique.

Ces tests ou inventaires servent uniquement à assurer la pertinence de la planification professionnelle et de l'intervention.

- b. Évaluation de la capacité fonctionnelle – Évaluation des capacités physiques d'un travailleur selon l'exercice de ses tâches dans un environnement de travail réel ou simulé. Cette évaluation devrait indiquer les capacités maximales de levage, de poussage et de tirage, les limitations, le cas échéant, en position debout, assise ou à genoux, en situation de marche, d'extension ou de flexion, l'état musculosquelettique général et le niveau de condition physique général.

Cette évaluation fournit les directives relatives à un retour au travail et à une planification professionnelle. Elle peut être adaptée pour l'évaluation des capacités générales ou des capacités spécifiques par rapport à une option professionnelle particulière.

- c. Évaluation médicale – Service offert par un professionnel de la santé ou un établissement de soins de santé qualifié pour évaluer les capacités professionnelles ou fonctionnelles.
- d. Analyse d'emploi – Service d'analyse objective du contenu des emplois et de la description des emplois de façon normalisée et claire. L'analyse d'emploi fournit de l'information pertinente (c.-à-d. les demandes physiques) au travailleur, à l'employeur et au conseiller de réadaptation professionnelle.

En général, l'analyse d'emploi recueille, évalue et consigne les données d'emploi de façon exacte, objective et exhaustive. L'analyse d'emploi détermine et décrit :

- i. les activités ou les fonctions du travailleur;
 - ii. l'utilisation de machines, d'équipement, d'outils et de mesures d'aide pour exécuter le travail;
 - iii. les résultats du travail;
 - iv. les compétences, les aptitudes et les capacités d'adaptation requises pour exécuter les tâches liées au travail;
 - v. le contexte des facteurs organisationnels du travail. Par exemple, quelles sont la nature et la portée de la discrétion, de la responsabilité ou de l'obligation redditionnelle du travailleur?
L'analyse d'emploi est appropriée pour examiner les possibilités d'un retour à une profession ou à un emploi particulier ou pour établir un plan professionnel.
- e. Évaluation de la capacité de gain – Service permettant de déterminer la capacité de gain du travailleur à différents stades du processus de réadaptation professionnelle. Une capacité de gain désigne la détermination du niveau d'employabilité d'un travailleur au moyen d'une analyse des capacités physiques, des études, de la formation et des compétences polyvalentes du travailleur par rapport aux exigences du marché du travail. Cette évaluation est propre à un travailleur et aux conditions du marché du travail, et peut changer au fil du temps.
 - f. Évaluation situationnelle – Service d'évaluation du comportement dans un milieu de travail réel ou simulé et de détermination du niveau de fonctionnement professionnel du travailleur. Cet outil peut servir à élaborer des stratégies correctives en cas de difficultés liées à l'exécution du travail. L'évaluation situationnelle contraste fortement avec les autres options de tests normalisés, car elle vise à lier la capacité d'exécution du travailleur aux environnements dans lesquels cette capacité est requise.

- g. Échantillons de travail – Exécution par le travailleur d'un aspect réel ou simulé d'emplois utilisant les mêmes matériaux, les mêmes outils et le même équipement que le travail réel. Ce service peut être fourni comme méthode pour explorer les options professionnelles avant d'entreprendre la planification pour un poste dans un milieu de travail ou de tenter d'assumer l'ensemble des responsabilités de ce poste.
6. Il faudra recourir à des ressources externes lorsqu'une évaluation des compétences spécialisées est requise, mais n'est pas accessible à l'interne (p. ex., psychologie réadaptive, ergothérapie).

Services d'emploi :

1. Les services d'emploi ont pour but d'aider le travailleur à trouver un emploi. À cette fin, la WCB offre des services d'emploi spécialisés au travailleur lorsque son plan professionnel arrive au point où l'objectif principal est le retour au travail.
2. À ce stade, le gestionnaire de cas, l'agent d'indemnisation ou le conseiller en réadaptation professionnelle peut entreprendre ou demander différents services d'emploi. Les services particuliers comprennent :
 - a. Acquisition de compétences ou de techniques de recherche d'emploi individualisées – Service permettant au travailleur d'acquérir des compétences utiles pour trouver des possibilités d'emploi, présenter une candidature et participer à une entrevue d'embauche. Offert en rencontre individuelle, le service comprend une formation à la préparation du curriculum vitae et aux méthodes d'entrevue d'embauche, ainsi qu'un accompagnement en orientation professionnelle.
 - b. Ateliers de groupe – Service offrant une série d'ateliers qui ont pour but de maximiser les possibilités pour un travailleur d'obtenir un emploi. Les ateliers portent habituellement sur :
 - i. la préparation du curriculum vitae;
 - ii. les compétences de recherche d'emploi – cet atelier propose une approche pratique à l'égard de la recherche d'emploi, notamment le remplissage de formulaires de candidature et la rédaction de lettres de présentation;
 - iii. les compétences d'entrevues d'embauche – cet atelier propose des simulations d'entrevue, des techniques de présentation de soi et des pistes pour répondre à des questions d'entrevue difficiles.

Idéalement, le travailleur devrait assister aux ateliers de groupe une fois qu'il a terminé le programme scolaire ou de perfectionnement des compétences prévu dans le PÉIR. Généralement, un travailleur a droit à une aide à la recherche d'emploi s'il a participé à un atelier ou si on lui en a offert un et qu'il l'a refusé.

- c. Plan de commercialisation individuel – Plan établi pour « une situation dans laquelle un travailleur est considéré comme inapte au travail (incapable de rechercher un emploi au sein d'un groupe professionnel particulier), tout en manifestant un véritable intérêt de participer à la population active. »
- d. Modification du lieu de travail – Service prévoyant la modification d'un emplacement ou d'un poste de travail selon une analyse du milieu, afin que le travailleur puisse exécuter le travail. Les modifications visent à résoudre des difficultés liées à la posture de travail, au travail en position assise, à la manipulation de matériels, à l'utilisation d'outils, aux affichages, aux commandes, à la chaleur, à l'éclairage, au bruit, etc.

- e. Expérience de travail – Service de placement permettant d’acquérir des compétences pour que le travailleur soit apte à rechercher un emploi dans un groupe professionnel établi. De plus, il permet au travailleur de retrouver les compétences de préparation à l’emploi de base (c.-à-d. assumer ses responsabilités habituelles, fonctionner au sein d’une journée structurée, augmenter sa tolérance générale au travail, etc.). La durée de l’expérience de travail varie selon l’ensemble des compétences requises.

Une expérience de travail peut être utilisée dans le cadre du processus d’évaluation et d’élaboration d’un plan.

- f. Évaluation de l’emploi – Outil aidant le conseiller en réadaptation professionnelle à déterminer si l’objectif établi est convenable et si le travailleur est prêt à l’emploi. À la réception de la demande de service, le spécialiste de l’emploi examinera les compétences et les capacités du travailleur, les restrictions indemnissables, les champs d’intérêt et les aptitudes dans le but d’évaluer si l’objectif fixé préalablement à l’élaboration du plan est approprié. Le travailleur est placé auprès d’un employeur pendant une courte durée pour évaluer sa compatibilité avec l’emploi en question.
- g. Recherche d’emploi – Période pendant laquelle le travailleur recherche activement un emploi et est apte à en accepter un, conformément à ce qui est indiqué dans son PÉIR. Le PÉIR de chaque travailleur prévoit une durée minimale d’admissibilité aux services d’aide à la recherche d’emploi (12 semaines). La période de recherche d’emploi minimale est revue périodiquement et est publiée à l’annexe A de la politique 44.80.30.20 de la WCB, *Gains après l’accident – Capacité de gain réputée*. Les services d’emploi fournis pendant la période de recherche d’emploi sont axés sur la réembauche du travailleur.

La période de recherche d’emploi commence habituellement après la période de perfectionnement des compétences du PÉIR, lorsque la WCB est convaincue que le travailleur est prêt à l’emploi et à la recherche d’emploi. Un travailleur est considéré comme prêt à rechercher un emploi lorsqu’il possède les capacités de trouver des possibilités d’emploi, de présenter sa candidature et de participer à une entrevue d’embauche.

- h. Formation en milieu de travail – Service de placement ayant pour but de fournir un programme de formation individualisé aux termes d’une entente entre le travailleur, un employeur et le spécialiste de l’emploi. Les placements de formation en milieu de travail offrent au travailleur l’occasion d’acquérir des compétences particulières. Idéalement, l’employeur embauche le travailleur à la fin de cette formation. La nature et la portée des placements pour la formation en milieu de travail dépendent de la complexité des tâches que le travailleur doit apprendre dans le contexte de son PÉIR. Les circonstances individuelles peuvent donner lieu à une entente de partage des frais entre la WCB et l’employeur.
- i. Incitatifs au placement – Incitatif financier offert aux employeurs par le spécialiste de l’emploi pendant la période de recherche d’emploi d’un demandeur en vue de son embauche. Le spécialiste de l’emploi peut organiser deux types de placement avec incitatifs auprès d’employeurs pour le compte des demandeurs. Ceux-ci sont :
- l’incitatif de placement pour deux semaines;
 - l’incitatif de placement sous forme de formation propre à l’emploi.

Ces placements peuvent seulement avoir lieu pendant la période de recherche d’emploi du demandeur.

3. Lorsqu’un travailleur se voit offrir des services d’emploi, il est essentiel qu’il participe pleinement à toutes les activités visant à promouvoir l’emploi ou l’employabilité. Le conseiller en réadaptation professionnelle ou le spécialiste de l’emploi offre du soutien pour rehausser les activités de recherche d’emploi et pour s’assurer que les services favorisant l’emploi sont individualisés selon le profil particulier du client.

Ainsi, toutes les demandes de participation à des activités transmises au travailleur devraient être fondées sur une évaluation des capacités uniques du travailleur et de son objectif professionnel particulier.

Rééducation, formation professionnelle et formation scolaire :

1. Le conseiller en réadaptation professionnelle aide le travailleur à obtenir de l'information concernant les programmes offerts par les universités, les collèges communautaires, les centres d'éducation pour adultes et d'autres établissements de formation autorisés.
2. Le conseiller en réadaptation professionnelle garde un contact régulier avec le travailleur et lui fournit les mesures de soutien requises dans le cadre du programme de rééducation, de formation professionnelle et de formation scolaire. Par exemple, il peut organiser des services de tutorat ou mobiliser des ressources provenant de l'établissement de formation ou externes à celui-ci.