

Titre de la section : Administration des indemnités – *Réadaptation professionnelle*

Objet : Retour au travail auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident

Date d'entrée en vigueur : Pour les accidents survenus le 1^{er} janvier 2007 ou après

A. BUT DE LA POLITIQUE

Lorsqu'un travailleur se blesse ou tombe malade au travail, la Commission des accidents du travail du Manitoba (la « WCB ») cherche à réduire les répercussions de cette lésion en aidant le travailleur à retourner au travail, préférablement auprès de son employeur chez lequel s'est produit l'accident. La plupart du temps, le travailleur, l'employeur et l'agent négociateur (le cas échéant) établiront leurs propres modalités. La WCB encourage ces modalités permanentes ou transitoires et collaborera avec toutes les parties pour aider le travailleur à retourner au travail en toute sécurité.

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail* (la « Loi »), certains employeurs sont tenus d'offrir de réembaucher des travailleurs blessés ou malades. La WCB aidera tous les employeurs, qu'ils soient tenus ou non d'offrir de réembaucher, pour les aider à assurer le retour au travail d'un travailleur blessé ou malade.

La présente politique énonce l'approche de la WCB à l'égard du retour au travail des travailleurs blessés au moyen d'un travail modifié ou d'un travail de remplacement auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident. Elle vise aussi à orienter l'interprétation des obligations de réembaucher énoncées à l'article 49.3 de la *Loi*.

Les définitions au point B. III sont partie intégrante de la politique.

B. POLITIQUE

I. Travail modifié ou travail de remplacement

Les employeurs doivent tenir compte des objectifs qui suivent dans la séquence présentée :

- 1) le retour au même emploi auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident;
- 2) le retour à un travail modifié auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident;
- 3) le retour à un travail différent (travail de remplacement) auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident.

Tous les employeurs, qu'ils soient liés par l'obligation de réembaucher ou non, sont encouragés à fournir un travail modifié ou un travail de remplacement aux travailleurs blessés ou malades pour faciliter le processus de retour au travail sécuritaire de ces travailleurs, et les aider à récupérer leur capacité de gain.

La WCB interviendra seulement dans deux situations. La première est lorsque le travailleur ou l'employeur nécessite un soutien financier ou technique pour aider le travailleur à retourner au travail. La deuxième est lorsque le travailleur et l'employeur ne s'entendent pas sur la convenance du placement dans un travail modifié. La présente politique est conforme aux principes définis dans la politique 43.00, *Réadaptation professionnelle*.

Travail modifié ou travail de remplacement convenable

Un travail convenable est un travail qu'un travailleur est apte, sur le plan médical, à effectuer, qui n'aggrave pas et n'accroît pas la lésion, et qui est avantageux pour le travailleur et l'employeur. Un travail convenable est un emploi permanent ou transitoire qui tient compte de l'emploi, des aptitudes et des compétences du travailleur avant l'accident, ainsi que du type de travail disponible. Il prend aussi en considération les préoccupations de sécurité pour le travailleur et les collègues.

Pour déterminer si le travailleur est apte, sur le plan médical, à effectuer un *travail convenable*, la WCB comparera les restrictions médicales liées à la lésion indemnisable avec les capacités requises pour le travail.

Tâches essentielles

Pour déterminer si le travailleur est apte, sur le plan médical, à accomplir les *tâches essentielles* de l'emploi qu'il occupait avant son accident, la WCB comparera les restrictions médicales liées à la lésion indemnisable avec les capacités requises pour les tâches essentielles et les exigences du travail.

Critères pour l'obtention d'aide

La WCB peut autoriser toutes les dépenses raisonnables et nécessaires, y compris les prestations d'assurance-salaire, les subventions de formation, les modifications du milieu de travail, et tous les autres coûts raisonnables et nécessaires qui aideront le travailleur à retourner au travail. La WCB aidera un travailleur à retourner auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident dans les conditions suivantes :

- a) le travailleur ne peut reprendre entièrement l'emploi qu'il occupait avant son accident chez l'employeur sans adaptation;
- b) le travailleur subit une perte temporaire ou permanente de sa capacité de gain;
- c) l'employeur aura besoin d'aide pour fournir les adaptations dont le travailleur a besoin dans le cadre d'un travail modifié ou d'un travail de remplacement.

Interruptions de travail

Si un travailleur exerçant un travail convenable subit une modification des exigences d'emploi, un licenciement, une fermeture, un lockout ou une grève, il peut être admissible à des prestations additionnelles. Pour déterminer si le travailleur est admissible à des prestations additionnelles, la WCB examinera s'il y a une perte de la capacité de gain et, le cas échéant, si celle-ci est causée par la lésion ou non.

La WCB reconnaît que, lorsque le travail est interrompu en raison de circonstances économiques (questions relatives à l'emploi ou autres facteurs touchant tous les travailleurs), la perte initiale de la capacité de gain n'est pas attribuable à la lésion. S'il est attendu du travailleur qu'il retourne à son emploi précédent dans un délai raisonnable, le travailleur n'est pas désavantagé par rapport aux autres travailleurs de ce lieu de travail qui subissent aussi une perte de gains.

Si l'interruption de travail se prolonge au point où d'autres travailleurs ayant un emploi semblable recherchent d'autres possibilités d'emploi, et que la lésion place le travailleur blessé en situation désavantageuse dans le marché du travail en général, la WCB déterminera alors s'il a droit à des prestations d'assurance-salaire et à des services de réadaptation additionnels.

Pour déterminer si la perte de gains est attribuable à la lésion, la WCB examinera les questions suivantes :

- a) L'interruption de travail est-elle censée être temporaire ou de longue durée?
- b) L'interruption de travail fait-elle partie d'un cycle normal?
- c) Quelle est la capacité de gain réelle du travailleur dans le marché du travail général?
- d) Le salaire actuel du travailleur est-il représentatif de sa capacité de gain réelle ou est-il partiellement subventionné dans le cadre d'une initiative de réadaptation?
- e) Le travailleur est-il en situation désavantageuse comparativement aux travailleurs non blessés, de sorte qu'en raison de sa lésion, le travailleur ne peut pas concurrencer efficacement les autres travailleurs sur le marché du travail?

Si la WCB détermine que la perte de gains n'est pas causée par la lésion, les prestations demeureront les mêmes. Si, toutefois, la perte de la capacité de gain est causée par le fait que le travailleur n'a pas été capable de s'adapter aux changements des conditions de travail en raison de sa lésion, la WCB versera des prestations selon la politique 44.80.30.20, *Gains après l'accident – Capacité de gain réputée*. Le travailleur pourrait également être admissible à d'autres services de réadaptation professionnelle.

Différends entre les parties

Que l'employeur soit lié par l'obligation de réembaucher ou non, s'il y a un différend quant à la convenance d'un travail modifié ou d'un travail de remplacement, ou quant à l'aptitude médicale du travailleur à accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant son accident ou d'un emploi convenable, la WCB prendra la décision définitive et peut faire réaliser une analyse du lieu de travail.

Non-coopération

Si l'employeur offre un travail modifié ou un travail de remplacement qui ne répond pas aux normes relatives au travail convenable décrites dans la présente politique, la WCB peut offrir des services de réadaptation additionnels au travailleur.

Si un travailleur refuse de participer à un travail convenable, les prestations d'assurance-salaire seront éliminées ou réduites du montant que le travailleur aurait gagné dans le cadre du travail convenable.

II. Obligations de réembaucher

La *Loi* exige que les employeurs qui comptent au moins 25 travailleurs à temps plein ou travailleurs réguliers à temps partiel offrent de réembaucher les travailleurs qui travaillaient pour eux depuis au moins 12 mois consécutifs avant la date de l'accident et qui ont été incapables de travailler à la suite d'un accident de travail.

L'obligation pour l'employeur d'offrir de réembaucher un travailleur blessé ou malade prend fin à la plus rapprochée des dates suivantes : le jour du deuxième anniversaire de l'accident, ou la date qui tombe six mois après que le travailleur devient apte, sur le plan médical, à accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant son accident, ou la date à laquelle le travailleur aurait pris sa retraite.

Lorsqu'un travailleur est apte, sur le plan médical, à accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant son accident (c.-à-d. qu'il est complètement remis des effets de la lésion ou de la maladie et qu'il est capable de retourner à l'emploi qu'il occupait avant l'accident), l'employeur doit lui offrir l'emploi qu'il occupait avant l'accident ou un emploi différent dont la nature et le salaire sont comparables.

Lorsqu'un travailleur n'est pas complètement remis des effets de la lésion ou de la maladie, mais qu'il est apte à effectuer un travail convenable, l'employeur est tenu de lui offrir le premier emploi convenable qui devient disponible.

L'employeur est tenu d'adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins du travailleur, jusqu'à la limite du préjudice indu.

Si un employeur ou un travailleur avise la WCB d'un différend concernant les obligations de réembaucher, la WCB tentera de trouver une solution qui convient à toutes les parties. En cas d'échec, la WCB devra déterminer si l'employeur a respecté ses obligations à l'égard du travailleur. La WCB pourra aussi, de son propre chef, déterminer si l'employeur a respecté ses obligations de réembaucher.

Si un employeur met fin à l'emploi d'un travailleur blessé ou malade dans les six mois suivant sa réembauche, l'employeur est présumé ne pas avoir respecté l'obligation. L'employeur peut toutefois réfuter cette présomption en démontrant que la cessation d'emploi n'était pas liée à l'accident.

Les employeurs peuvent licencier un travailleur ou modifier son emploi de bonne foi pour des raisons commerciales qui ne sont pas liées à l'accident.

Un employeur qui ne respecte pas l'obligation de réembaucher est passible d'une sanction administrative dont le montant ne dépasse pas les gains moyens nets du travailleur pour l'année précédant l'accident.

Cette obligation a préséance sur la convention collective lorsqu'elle procure au travailleur de meilleures conditions de réembauche.

Détermination de l'obligation de réembaucher de l'employeur

La WCB peut déclarer qu'un employeur est un employeur unique, même s'il exploite plusieurs usines ou succursales géographiquement distinctes dans la province ou qu'il a plusieurs numéros de compagnie, si les entreprises sont « associées » aux fins des évaluations de la WCB, comme cela est décrit dans la politique 35.20.15, *Employeurs associés*.

Incapacité de travailler

Les travailleurs blessés ou malades sont considérés comme inaptes au travail si, à leur prochain quart de travail prévu suivant le jour de l'accident, ils sont incapables d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'ils occupaient avant leur accident, ou nécessitent une adaptation pour accomplir ces tâches.

Nombre de travailleurs normalement employés

Généralement, le nombre de travailleurs qui travaillaient pour l'employeur le jour de l'accident est considéré comme le nombre de travailleurs normalement employés, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Si le travailleur ou l'employeur conteste ce nombre, la WCB déterminera le nombre moyen de travailleurs employés pendant chacun des douze mois précédant le jour de l'accident. Ce nombre sera considéré comme le nombre de travailleurs normalement employés.

Si les activités de l'employeur sont de nature saisonnière et que le travailleur et l'employeur sont en désaccord sur le nombre de travailleurs normalement employés, la WCB déterminera le nombre moyen de travailleurs employés pendant chacun des douze mois ou moins constituant la saison ordinaire complète des activités de l'employeur précédant le jour de l'accident. Le résultat de ce calcul représentera le nombre de travailleurs normalement

employés.

Exceptions : Les travailleurs occasionnels d'urgence, les apprenants, les bénévoles, les bénévoles réputés être des travailleurs, les travailleurs déclarés et les participants à un programme d'expérience de travail ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre de travailleurs employés.

Date de départ à la retraite

La WCB fera appel aux principes énoncés dans la politique 44.60.20, *Date de départ à la retraite*.

Détermination d'une rupture de la relation d'emploi

En général, les types de cessations d'emploi suivantes ne rompent pas la relation d'emploi :

- a) les grèves et les lockout;
- b) les années sabbatiques, les congés de maladie, les congés de maternité et parentaux, les congés approuvés par l'employeur et les vacances;
- c) les blessures liées au travail entraînant une absence du travail;
- d) les licenciements lorsqu'il est déterminé d'un commun accord que le travailleur retournera travailler pour l'employeur;
- e) les cas dans lesquels l'employeur a poursuivi le paiement de la rémunération du travailleur;
- f) les cas dans lesquels l'employeur a poursuivi le paiement de la retraite, du régime de pension ou de l'assurance collective pour le travailleur.

Départ volontaire

Un employeur doit d'abord respecter l'obligation de réembaucher avant que le travailleur et lui conviennent d'un départ volontaire.

Licenciement

Lorsqu'un travailleur devient apte, sur le plan médical, à accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant son accident pendant une période de licenciement saisonnière de l'employeur, l'employeur doit convaincre la WCB que sa décision de ne pas offrir la réembauche était liée à une raison commerciale prise de bonne foi, et que cette décision n'était pas influencée par la capacité ou l'incapacité du travailleur de travailler à la suite de l'accident. Toutefois, les employeurs doivent offrir la réembauche au commencement de la saison occupée habituelle.

Cessation d'emploi

Si un employeur réembauche un travailleur et qu'il le licencie dans les six mois qui suivent, l'employeur est présumé ne pas avoir rempli les obligations prévues au paragraphe 49.3(8). C'est à l'employeur qu'il incombe de montrer que le licenciement n'était pas lié à l'accident. En cas de différend quant à savoir si le licenciement est attribuable à l'accident, la WCB prendra la décision définitive.

Durée de l'obligation de réembaucher pour des travailleurs temporaires, à durée déterminée, à forfait ou pour un projet

Généralement, si un travailleur signe un contrat de travail pour une durée déterminée, l'obligation ne se prolonge pas après la date de fin du contrat ou du projet. Toutefois, la WCB peut tenir compte des occasions pour d'autres contrats, projets ou travaux chez l'employeur.

Par exemple, si un travailleur de la construction est embauché pour travailler sur un projet particulier, l'obligation ne se prolonge généralement pas après la date de fin du projet ou du composant du projet pour lequel le travailleur a été embauché.

Détermination de l'existence d'un préjudice indu

La WCB se fonde sur la politique et les directives en matière de préjudice indu de la Commission des droits de la personne du Manitoba, et tient compte des circonstances de chacun des cas. Lorsque l'employeur prétend que l'adaptation lui causera un préjudice indu, il lui incombe de présenter des preuves appuyant ses dires. La WCB tiendra compte de plusieurs facteurs, notamment :

- a) les préoccupations en matière de santé et de sécurité;
- b) l'efficacité de l'entreprise;
- c) l'interchangeabilité des employés et des installations;
- d) les incidences sur les employés et les utilisateurs de services;
- e) les incidences sur d'autres droits protégés;
- f) les avantages découlant de l'adaptation;
- g) les coûts financiers de l'adaptation.

Généralement, les employeurs ne sont pas tenus de créer un nouveau poste permanent expressément pour le travailleur blessé comprenant de nouvelles tâches qui étaient précédemment inexistantes et qui ne conviennent pas aux besoins des employeurs.

Autre emploi – Nature et gains comparables

Lorsqu'un travailleur est remis des effets de la lésion ou de la maladie, l'employeur doit offrir au travailleur l'emploi qu'il occupait avant l'accident ou un emploi qui est comparable à son travail avant l'accident.

La WCB peut tenir compte des facteurs suivants pour déterminer si l'autre emploi est comparable à celui que le travailleur occupait avant l'accident :

- a) le niveau d'efforts physiques ou mentaux requis;
- b) les tâches à accomplir;
- c) l'emplacement géographique du travail;
- d) le niveau de responsabilité et de supervision des autres employés;
- e) les capacités, les compétences et l'expérience requises;
- f) l'état de l'unité de négociation.

Si le salaire du travail différent se chiffre à moins de 90 % des gains du travailleur avant l'accident, ce travail ne sera généralement pas considéré comme comparable.

Offre de réembaucher

Lorsqu'un employeur fait une offre de réembaucher, le travailleur doit accepter ou refuser l'offre dans un délai raisonnable. Si un travailleur refuse une offre de réembauche, l'obligation de l'employeur prend fin.

Obligation non respectée

Si la WCB détermine qu'un employeur n'a pas respecté l'obligation, elle peut imposer une sanction administrative à cet employeur. Les dispositions des sanctions administratives ne s'appliquent pas aux employeurs assujettis à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

Conflit avec les conventions collectives

Un employeur doit d'abord tenter d'offrir un emploi dont les conditions respectent la convention collective du travailleur blessé ou malade. Toutefois, s'il n'est pas possible de respecter cette obligation dans le cadre de la convention collective du travailleur, l'employeur doit envisager des possibilités d'emploi ne relevant pas de la convention, notamment des possibilités faisant partie d'autres conventions collectives.

Récidive

Si un travailleur subit une récidive de la lésion ou de la maladie indemnisable avant l'expiration de l'obligation de l'employeur d'offrir de réembaucher, ce dernier demeure lié par l'obligation de réembaucher, et par la durée initiale de l'obligation.

III. Définitions

Adaptation :

Modification des tâches de l'emploi, réorganisation ou réduction des heures de travail, ou changement physique dans le lieu de travail, ou modification de l'usage ou du type d'équipement visant à permettre à un travailleur blessé d'effectuer le travail.

Travail de remplacement :

Travail offert lorsque le travailleur est incapable, de façon temporaire ou permanente, d'effectuer le travail qu'il effectuait avant l'accident. Cet emploi ou ce poste diffère de celui qu'occupait le travailleur avant la lésion.

Travail différent :

Travail dont la nature et les gains sont comparables à l'emploi avant l'accident lorsque l'obligation de réembaucher s'applique et qu'un travailleur est apte, sur le plan médical, à accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant son accident.

Emploi continu :

Situation dans laquelle les travailleurs ont été embauchés au moins un an avant la date de l'accident, sauf si l'année a été interrompue par un arrêt de travail ayant pour but par le travailleur ou l'employeur de rompre la relation d'emploi. L'emploi continu peut ainsi s'appliquer aux travailleurs saisonniers faisant l'objet de licenciements n'ayant pas pour but par le travailleur ou l'employeur de rompre la relation d'emploi.

Tâches essentielles :

Tâches nécessaires pour atteindre le résultat du travail.

Travail modifié :

Travail offert lorsqu'un travailleur est apte à retourner au travail, mais qu'il est incapable d'effectuer sans aide toutes les tâches qu'il accomplissait avant l'accident. Ce travail résulte de modifications apportées au travail précédent afin d'aider un travailleur à retourner au travail de façon sécuritaire. Les mesures peuvent comprendre des modifications du poste, des tâches, des fonctions, des heures de travail, du lieu de travail ou encore une combinaison de celles-ci. Le retour au travail progressif (le travailleur ne revient que partiellement pour des heures ou des tâches limitées dans le cadre d'un plan menant à un retour au travail à plein temps) fait partie du travail modifié.

C. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail, article 49.3

Règlement du Manitoba 71/2021, *Règlement sur les sanctions administratives*

Politiques connexes de la WCB :

Politique 35.20.15, *Employeurs associés*

Politique 43.00, *Réadaptation professionnelle*

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

Politique 44.60.20, *Date de départ à la retraite*

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

Historique :

1. Établissement de la politique 43.20.25 par l'ordonnance n° 26/06 de la WCB le 31 août 2006. La politique est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et énonce l'approche de la WCB en matière de retour au travail des travailleurs blessés en modifiant ou en remplaçant les tâches auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident. Elle permet aussi d'orienter l'interprétation des obligations de réembaucher énoncées à l'article 49.3 de la *Loi sur les accidents du travail*. La politique remplace la politique 43.20.20, *Modified or Alternate Work with the Accident Employer* (en anglais seulement), pour les accidents survenus le 1^{er} janvier 2007 ou après.
2. Mise à jour de la politique 43.20.25 le 1^{er} décembre 2006, pour refléter les nouvelles dispositions réglementaires du Manitoba.
3. Modifications mineures de mise en page et de formulation de la politique le 27 juin 2012.
4. Mise à jour de la section des références pour refléter le Règlement du Manitoba 15/2015, le 24 août 2016.
5. Mise à jour des références de la politique 44.10.30.60 pour refléter le nom révisé de la politique en octobre 2019.
6. Modifications mineures de mise en page de la politique en février 2021.
7. Mise à jour de la section des références pour mentionner le Règlement du Manitoba 71/2021, *Règlement sur les sanctions administratives*, le 2 décembre 2021.
8. Mise à jour de la section des références en mars 2022. Le Règlement du Manitoba 15/2015, *Interest, Penalties and Financial Matters Regulation* (en anglais seulement) a été abrogé le 1^{er} janvier 2022.

D. DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

1. Les modalités pour le retour à un travail modifié ou à un travail de remplacement peuvent être établies dans le cadre d'un programme de gestion des limitations fonctionnelles en milieu de travail ou au cas par cas. La plupart du temps, le travailleur, l'employeur et l'agent négociateur (le cas échéant) établiront leurs propres modalités. Lorsqu'elle met en œuvre un programme de retour à un travail modifié ou à un travail de remplacement auprès de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident, la WCB :
 - a. cherche à placer le travailleur dans une situation de travail modifié ou de travail de remplacement parallèlement à la gestion médicale et à la réadaptation physique;
 - b. travaille avec le travailleur, l'employeur et l'agent négociateur (le cas échéant) pour déterminer et établir le travail modifié ou le travail de remplacement;
 - c. si possible, évalue les exigences de travail en procédant à une analyse du lieu de travail;
 - d. s'assure que le travail répond aux critères de travail modifié ou de travail de remplacement convenable établis dans la présente politique;
 - e. fournit un plan de retour au travail écrit, qui est communiqué au travailleur, à l'employeur et à l'agent négociateur (le cas échéant), ainsi qu'au fournisseur de soins de santé primaire du travailleur;
 - f. surveille le plan de retour au travail pour assurer sa mise en œuvre sécuritaire et conforme aux objectifs établis. Le plan de retour au travail devrait être modifié au besoin et toutes les modifications doivent être communiquées à toutes les parties.
2. La WCB déterminera si l'employeur a respecté ses obligations de réembaucher au moyen de l'approche suivante :
 - a. déterminer si les dispositions de réembaucher s'appliquent (p. ex., taille de l'employeur, durée de l'emploi et durée de l'obligation);
 - b. tenter de trouver une solution acceptable pour le travailleur et l'employeur par la médiation. Cette mesure comprend habituellement une visite du lieu de travail;
 - c. fournir à toutes les parties l'occasion de présenter de l'information pertinente en temps opportun;
 - d. à défaut de parvenir à un règlement acceptable, déterminer si l'obligation a été respectée ou non;
 - e. aviser le travailleur, l'employeur et l'agent négociateur (le cas échéant) par écrit de la décision, des recommandations des mesures à prendre pour respecter l'obligation, notamment un échéancier de mise en œuvre, et, le cas échéant, de la possibilité d'imposer une sanction;
 - f. si l'employeur n'a pas respecté ses obligations de réembaucher, faire un suivi avec toutes les parties pour voir si le différend a été résolu ou si les recommandations des mesures à prendre pour respecter l'obligation ont été mises en œuvre. La WCB pourrait aussi demander d'autres renseignements et les examiner;
 - g. si le différend n'est pas résolu et que les recommandations n'ont pas été entièrement mises en œuvre, déterminer si l'obligation a été respectée ou non. La WCB avisera toutes les parties de la décision et, si l'employeur n'a pas respecté l'obligation, renvoyer la question au vice-président de la RACS, ou à une personne désignée, pour déterminer une sanction.
3. Lorsqu'elle tente de trouver une solution acceptable à un différend portant sur l'adaptation jusqu'à la limite du préjudice indu dans le cadre de l'obligation de réembaucher, la WCB peut utiliser les mesures suivantes :
 - a. examiner la procédure d'adaptation utilisée par l'employeur. Si la procédure est insuffisante, encourager l'employeur à revoir l'adaptation au moyen d'une

- procédure acceptable;
 - b. examiner la substance de l'adaptation offerte au travailleur;
 - c. si les coûts causent un préjudice indu à l'employeur, envisager de fournir du soutien en fonction des paramètres prévus dans la politique 43.20.25 pour permettre l'adaptation. L'employeur demeure tenu de payer les coûts jusqu'à la limite du préjudice indu.
4. Lorsqu'elle enquête sur un différend quant au nombre de travailleurs normalement employés, la WCB peut recourir aux sources d'information suivantes :
- a. l'information recueillie au moment du transfert de la réclamation au service de gestion des cas;
 - b. la masse salariale cotisable;
 - c. l'information sur la masse salariale provenant de l'employeur;
 - d. l'information provenant du travailleur, de l'employeur, de l'agent négociateur (le cas échéant) et d'autres parties du lieu de travail.
5. Lorsqu'elle détermine si la relation d'emploi a été rompue, la WCB peut examiner les facteurs suivants :
- a. la durée de l'emploi du travailleur auprès de l'employeur;
 - b. la durée et le motif de tout arrêt de travail;
 - c. les modalités contractuelles établies entre les parties;
 - d. les tendances d'emploi du travailleur et les tendances d'emploi des collègues;
 - e. les avis exprimés et le comportement des parties;
 - f. la mesure dans laquelle les aspects de la relation d'emploi sont maintenus (p. ex., le maintien par l'employeur des prestations de l'employé).
6. Lorsqu'elle détermine les tâches essentielles de l'emploi avant l'accident, la WCB peut examiner ce qui suit :
- a. la fréquence de chacune des tâches;
 - b. la proportion de la journée consacrée à chaque tâche particulière;
 - c. les effets du retrait d'une tâche sur le résultat du travail;
 - d. les effets du retrait d'une tâche sur le processus avant ou après une tâche;
 - e. la description d'emploi actuelle et pertinente;
 - f. le niveau de productivité normal attendu dans l'emploi.
7. Lorsqu'elle détermine si la cessation d'emploi ou le licenciement était lié à l'accident ou non, la WCB peut examiner ce qui suit :
- a. la description du poste du travailleur, ses évaluations de la performance, ses lettres disciplinaires et toute autre documentation connexe;
 - b. les explications fournies par les parties du lieu de travail;
 - c. les conditions de la convention collective;
 - d. les politiques d'entreprise écrites existantes;
 - e. les pratiques d'entreprise établies;
 - f. les normes et les pratiques en matière de travail et d'emploi actuelles.