

Aperçu des politiques	1 et 8
Tableau : Types de perturbations de travail	2 - 6
Exemples : Interruption de travail de courte durée ou effectifs partiels	7
Interruption de travail saisonnière	7
Encart : Tableau des taux 2003 et Faits et chiffres pour 2003	

5 nouvelles politiques sur l'admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail

Cinq nouvelles politiques ont été élaborées pour aider les décideurs à déterminer si un travailleur blessé a droit aux prestations de la CSPAAT ou aux services de réintégration au marché du travail (RMT) lorsqu'il a interrompu son travail en raison d'une « perturbation de travail ». Ces politiques, qui font maintenant partie du *Manuel des politiques opérationnelles*, portent sur tous les types de perturbations de travail :

- interruptions de travail de courte et de longue durée — politique 18-01-08, *Admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail : interruptions de travail de courte et de longue durées*;
- interruptions de travail permanentes — politique 18-01-09, *Admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail : interruptions de travail permanentes*;
- interruptions de travail saisonnières — politique 18-01-10, *Admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail : interruptions de travail saisonnières*;
- grèves et lock-out — politique 18-01-11, *Admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail : grèves et lock-out*.

La politique 18-01-07, *Admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail : renseignements généraux* fournit un aperçu des éléments et concepts communs aux différents types de perturbations de travail, tels que : les définitions, les principes d'admissibilité fondamentaux et les points généraux à considérer concernant la RMT.

Ces nouvelles politiques s'appliquent à toutes les décisions rendues le 3 mars 2003 ou après cette date.

Objet des nouvelles politiques

Les nouvelles politiques exigent que les décideurs tiennent compte du concept d'*employabilité* lorsqu'ils déterminent si le travailleur a droit à d'autres prestations ou services de RMT à la suite d'une perturbation de travail. Essentiellement, le décideur doit déterminer si la déficience reliée au travail et les restrictions du travailleur représentent clairement un obstacle à l'obtention d'un autre emploi. Lorsqu'il est clair que l'employabilité d'un travailleur est touchée, la CSPAAT peut fournir :

- des prestations pour perte de gains (PG) additionnelles, des prestations d'invalidité totale temporaire, un supplément pour perte économique future (PÉF) ou le supplément prévu au paragraphe 147 (2) de la *Loi* et, si possible,
- des services de RMT.

L'insistance sur le concept d'employabilité est conforme à l'esprit de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *Loi*), c'est-à-dire de faciliter le retour au travail auprès de l'employeur du travailleur au moment de l'accident et, sinon, la réintégration au marché du travail.

Interruptions de travail de courte durée

Lors d'interruptions de courte durée, le statut des prestations au moment de la perturbation de travail est généralement maintenu. Cependant, la CSPAAT peut verser des prestations ou offrir des services additionnels

aux travailleurs dont l'employabilité est clairement touchée par leur déficience reliée au travail et leurs restrictions médicales.

Parmi les indicateurs typiques signifiant que le travailleur peut avoir droit à des prestations ou à des services additionnels, mentionnons : a) le travailleur se trouve dans la phase initiale de son rétablissement, et b) le travailleur reçoit régulièrement des traitements médicaux actifs (p. ex., des traitements de physiothérapie trois fois par semaine) approuvés par la CSPAAT.

Admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail

Il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que ces travailleurs fassent une recherche d'emploi, et il est d'ailleurs peu vraisemblable qu'un autre employeur les engage. Pour obtenir une liste complète des facteurs à envisager, consultez la liste des politiques applicables plus haut.

Interruptions de travail de longue durée/ permanentes

Dans le cas des perturbations de travail de longue durée ou permanentes, on présume généralement que le travailleur devra trouver un emploi ailleurs. Par conséquent, les décideurs doivent déterminer s'il :

- est prêt à intégrer le marché du travail, ou
- doit obtenir de l'aide pour réintégrer le marché du travail.

	Interruptions de travail de courte durée Politique 18-01-08	
Date de rappel	Une interruption de travail de courte durée : • a une date de rappel précise, ou • n'a pas de date de rappel précise, mais la perturbation dure ou devrait durer trois mois ou moins. Si la date de rappel tombe après cette période de trois mois, le décideur doit déterminer ce qui suit : 1 La date de rappel a-t-elle été fournie par écrit? 2 Si une date de rappel a été fournie, à quel degré est-on certain qu'un rappel aura lieu à la date précisée? Si, d'après les critères indiqués ci-dessus, on détermine que le rappel aura vraisemblablement lieu à la date indiquée, la perturbation de travail continue d'être traitée comme une interruption de travail de courte durée après la période de trois mois.	
Admissibilité à des prestations	Interruption de travail de l'ensemble de l'effectif Règle générale : Le statut du travailleur avant l'interruption de travail relativement aux prestations est maintenu, c'est-à-dire : • si le travailleur ne reçoit pas de prestations pour PG, d'indemnité pour PÉF ou de pension d'invalidité permanente, il ne devrait probablement pas avoir droit à des prestations ni à des services additionnels; • si le travailleur reçoit des prestations partielles (prestations pour PG, indemnité pour PÉF ou pension d'invalidité permanente), il devrait probablement continuer à avoir droit à ces prestations; • si le travailleur reçoit des prestations intégrales pour PG, PÉF ou invalidité totale temporaire, moins la pension d'invalidité permanente et les prestations d'invalidité totale temporaire, il devrait probablement continuer à avoir droit aux prestations intégrales. Exceptions probables à la règle générale : La présence des facteurs suivants suggère que la déficience reliée au travail et les restrictions médicales ont un effet évident sur l'employabilité du travailleur et qu'il peut avoir droit à des prestations et services additionnels. Le travailleur : 1 se trouve dans la phase initiale de son rétablissement; 2 reçoit toujours régulièrement des traitements médicaux actifs (et non des traitements d'entretien) approuvés par la Commission, p. ex., des traitements de physiothérapie; 3 participe à un programme de retour au travail progressif; 4 a besoin de mesures d'adaptation importantes; 5 est atteint d'une déficience qui lui nuit considérablement dans la recherche d'un autre emploi. Les prestations du travailleur peuvent être rajustées en fonction de son rétablissement. Si l'interruption de travail est courte (deux semaines, par exemple) et qu'elle se répète chaque année (en décembre ou lors de la fermeture estivale), la CSPAAAT ne versera pas de prestations additionnelles aux travailleurs qui ne satisfont qu'aux exceptions 4 et/ou 5.	Interruption de travail d'une partie de l'effectif Règle générale : L'admissibilité à des prestations est déterminée en considérant, dans l'ordre, ce qui suit : 1 les obligations de rengagement de l'employeur; 2 les obligations de collaboration des parties du lieu de travail; 3 les causes principales de la perte de gains, c'est-à-dire, existe-il des facteurs* indiquant que la perte de gains est principalement due à : • la situation professionnelle? ou • l'invalidité reliée au travail du travailleur? *Pour consulter la liste des facteurs, veuillez vous reporter à la colonne de gauche « Exceptions probables à la règle générale », points 1 à 5. Le décideur doit également considérer si, en raison de sa déficience reliée au travail, le travailleur ne peut pas supplanter un collègue qui a moins d'ancienneté. Les prestations du travailleur peuvent être rajustées en fonction de son rétablissement.
Services de RMT (pour obtenir des directives additionnelles, consultez la section « Services de RMT » à la page 8 du présent bulletin).	En règle générale, le travailleur qui est touché par une interruption de travail de courte durée n'a pas droit à des services de RMT ni aux prestations qui y sont associées.	

	Interruptions de travail de longue durée Politique 18-01-08
Date de rappel	On considère qu'une interruption de travail est de longue durée lorsqu'elle a duré trois mois ou plus et que l'un des critères suivants est satisfait : • aucune date de rappel n'a été précisée, • un rappel n'a pas eu lieu à la date indiquée, ou • une date de rappel a été fournie, mais celle-ci est éloignée et il est peu vraisemblable qu'un rappel ait lieu à cette date. Dans ces circonstances, on présume généralement que le travailleur devra chercher un emploi ailleurs et que, compte tenu de sa déficience reliée au travail et des restrictions médicales connexes, il pourrait avoir besoin de l'aide de la CSPAAT pour réintégrer le marché du travail.
Admissibilité à des prestations	Règle générale : Travailleurs qui étaient admissibles à des prestations et à des services additionnels pendant l'interruption de travail de courte durée : • Le versement des prestations additionnelles devrait probablement se poursuivre après la période de trois mois. • Le suivi médical du dossier se poursuit et les prestations sont rajustées si le travailleur est apte à son emploi d'avant l'accident ou à un travail approprié, qu'un traitement actif et/ou un programme de RMT progressif ne sont plus nécessaires et que les restrictions médicales du travailleur ne représentent plus un obstacle à la recherche d'emploi. • Si le travail approprié est disponible sur le marché du travail général, celui-ci devient généralement l'EEA du travailleur, et les prestations sont rajustées en conséquence. • Si le décideur ne peut pas déterminer un EEA pour le travailleur et que celui-ci satisfait aux critères d'admissibilité à une évaluation des possibilités de RMT, la Commission lui offre alors une telle évaluation. Quant aux travailleurs qui n'étaient pas admissibles à des prestations ni à des services additionnels pendant l'interruption de travail de courte durée et qui ne sont toujours pas en mesure d'occuper leur emploi d'avant l'accident, les dispositions suivantes s'appliquent au terme de la période d'attente de trois mois : • Le décideur détermine si l'emploi qu'occupait le travailleur avant l'interruption de travail est approprié et disponible sur le marché du travail. • Si c'est le cas, ce travail approprié devient habituellement l'EEA du travailleur et, si ceci est approprié, des prestations partielles sont versées en fonction de l'EEA. • Si le décideur ne peut pas déterminer un EEA pour le travailleur et que celui-ci satisfait aux critères d'admissibilité à une évaluation des possibilités de RMT, la Commission lui offre alors une telle évaluation. Veuillez vous reporter aux sections « Évaluation de l'aptitude au marché du travail » et « Détermination d'un emploi ou d'une entreprise approprié » de la page 6 pour obtenir plus de détails.
Services de RMT (pour obtenir des directives additionnelles, consultez la section « Services de RMT » à la page 8 du présent bulletin).	Lorsque le décideur conclut que les critères relatifs à la détermination d'une interruption de travail de longue durée ou d'une interruption de travail permanente ont été satisfaits, mais qu'il n'est pas en mesure de déterminer un EEA pour le travailleur, la Commission peut offrir une évaluation des possibilités de RMT au travailleur : • qui est vraisemblablement atteint d'une déficience permanente, • qui n'est pas en mesure d'occuper son emploi d'avant l'accident en raison de sa déficience reliée au travail, et • qui n'a pas reçu des services de RMT précédemment.

	Interruptions de travail permanentes Politique 18-01-08
Date de rappel	Il est peu vraisemblable ou impossible que le travailleur soit rappelé au travail (p. ex., il y a eu fermeture d'usine ou l'employeur a cessé ses activités).
Admissibilité à des prestations	Règle générale : Les directives sur l'admissibilité aux prestations varient selon les conditions suivantes : • le travailleur nécessite une surveillance médicale étroite; • l'état de santé du travailleur est stable. Travailleurs nécessitant une surveillance médicale étroite : La présence de l'un des facteurs suivants signifie que le travailleur nécessite une surveillance médicale étroite et continue : 1 Le travailleur se trouve dans la phase initiale de son rétablissement. 2 Le travailleur reçoit toujours de façon régulière des traitements médicaux actifs (et non des traitements d'entretien) approuvés par la Commission, p. ex., des traitements de physiothérapie. 3 Le travailleur participe à un programme de RMT progressif. La présence des facteurs énumérés ci-dessus suggère également que : • la déficience reliée au travail et les restrictions médicales connexes ont un effet évident sur l'employabilité du travailleur; • le travailleur pourrait avoir droit à des prestations et à des services additionnels de la Commission et que ceux-ci pourraient être fournis à compter de la date à laquelle le travailleur est mis à pied de façon permanente. Pour les étapes suivantes, reportez-vous à la colonne de gauche (interruptions de travail de longue durée) et consultez d'abord la section « Travailleurs qui étaient admissibles à des prestations et à des services additionnels pendant l'interruption de travail de courte durée ». Travailleurs dont l'état de santé est stable : Pour les travailleurs dont l'état de santé est stable, mais qui ne peuvent toujours pas occuper l'emploi qu'ils occupaient avant l'accident en raison de leur déficience reliée au travail et des restrictions médicales connexes qu'ils doivent respecter, reportez-vous à la colonne de gauche (interruptions de travail de longue durée) et consultez d'abord la section « Travailleurs qui étaient admissibles à des prestations et à des services additionnels pendant l'interruption de travail de courte durée ».
Services de RMT (pour obtenir des directives additionnelles, consultez la section « Services de RMT » à la page 8 du présent bulletin).	Lorsque le décideur conclut que les critères relatifs à la détermination d'une interruption de travail de longue durée ou d'une interruption de travail permanente ont été satisfaits, mais qu'il n'est pas en mesure de déterminer un EEA pour le travailleur, la Commission peut offrir une évaluation des possibilités de RMT au travailleur : • qui est vraisemblablement atteint d'une déficience permanente, • qui n'est pas en mesure d'occuper son emploi d'avant l'accident en raison de sa déficience reliée au travail, et • qui n'a pas reçu des services de RMT précédemment.

	Interruptions de travail saisonnières Politique 18-01-10
Date de rappel	La date du début et de la fin des interruptions de travail saisonnières sont généralement prédéterminées ou prévisibles. Une perte de gains survenant durant une interruption de travail saisonnière est généralement attribuable à la nature même de l'emploi saisonnier, mais il se peut également qu'elle soit occasionnée par l'incapacité du travailleur d'obtenir un autre emploi en raison de sa déficience reliée au travail et des restrictions médicales connexes.
Admissibilité à des prestations	Règle générale : Le statut du travailleur avant l'interruption de travail relativement aux prestations est maintenu, c'est-à-dire : • si le travailleur ne reçoit pas de prestations pour PG, d'indemnité pour PÉF ou de pension d'invalidité permanente, il ne devrait probablement pas avoir droit à des prestations ni à des services additionnels; • si le travailleur reçoit des prestations partielles pour PG, PÉF ou invalidité permanente, il devrait probablement continuer à avoir droit à ces prestations; • si le travailleur reçoit des prestations intégrales pour PG, PÉF et invalidité totale temporaire, moins la pension d'invalidité permanente et les prestations d'invalidité totale temporaire, il devrait probablement continuer à avoir droit à ces prestations. Exceptions probables à la règle générale : La présence des facteurs suivants suggère que la déficience reliée au travail et les restrictions médicales connexes ont un effet évident sur l'employabilité du travailleur et que celui-ci peut avoir droit à des prestations et services additionnels. Le travailleur : 1 se trouve dans la phase initiale de son rétablissement; 2 reçoit de façon régulière des traitements médicaux actifs (qui ne visent pas l'entretien) approuvés par la Commission, p. ex., des traitements de physiothérapie; 3 participe à un programme de RMT progressif; 4 a besoin de mesures d'adaptation importantes; 5 est atteint d'une déficience qui lui nuit considérablement dans la recherche d'un autre emploi. Les prestations du travailleur peuvent être rajustées en fonction de son rétablissement. Remarque : Selon toute vraisemblance, les facteurs 4 et 5 ne trouveraient aucune application dans les situations où le travailleur
Services de RMT (pour obtenir des directives additionnelles, consultez la section « Services de RMT » à la page 8 du présent bulletin).	Les travailleurs blessés touchés par une interruption de travail saisonnière participeront généralement à une évaluation visant les services de RMT dans la mesure où : • la période d'emploi active a redémarré; et • qu'il a été déterminé que l'employeur n'était pas disposé à fournir un travail approprié ou en était incapable. Veuillez vous reporter à la politique 18-01-10 pour plus de précisions sur l'admissibilité aux services de RMT.

	Grèves et lock-out Politique 18-01-11
Date de rappel	En cas de grève ou de lockout, on ne peut pas prévoir la date de rappel. Une perte de gains survenant durant une grève ou un lockout est en général attribuable à une situation professionnelle, mais il se peut également qu'elle soit occasionnée par l'incapacité du travailleur d'obtenir un autre emploi en raison de sa déficience reliée au travail et des restrictions médicales connexes.
Admissibilité à des prestations	Règle générale : Le statut du travailleur avant l'interruption de travail relativement aux prestations est maintenu, c'est-à-dire : • si le travailleur ne reçoit pas de prestations pour PG, d'indemnité pour PÉF ou de pension d'invalidité permanente, il ne devrait probablement pas avoir droit à des prestations ni à des services additionnels; • si le travailleur reçoit des prestations partielles pour PG, PÉF ou invalidité permanente, il devrait probablement continuer à avoir droit à ces prestations; • si le travailleur reçoit des prestations intégrales pour PG, PÉF et invalidité totale temporaire, moins la pension d'invalidité permanente et les prestations d'invalidité totale temporaire, il devrait probablement continuer à avoir droit à ces prestations. Exceptions probables à la règle générale : La présence des facteurs suivants suggère que la déficience reliée au travail et les restrictions médicales connexes ont un effet évident sur l'employabilité du travailleur et que celui-ci peut avoir droit à des prestations et services additionnels. Le travailleur : 1 se trouve dans la phase initiale de son rétablissement; 2 reçoit régulièrement des traitements médicaux actifs (et non des traitements d'entretien) approuvés par la Commission, p. ex., des traitements de physiothérapie; 3 participe à un programme de RMT progressif; 4 a besoin de mesures d'adaptation importantes; 5 est atteint d'une déficience qui lui nuit considérablement dans la recherche d'un autre emploi. Les prestations du travailleur peuvent être rajustées en fonction de son rétablissement.
Services de RMT (pour obtenir des directives additionnelles, consultez la section « Services de RMT » à la page 8 du présent bulletin).	En règle générale, le travailleur touché par un conflit de travail n'a pas droit à des services de RMT, à moins que les critères exceptionnels énoncés dans cette politique ne soient satisfaits. Veuillez vous reporter à la politique 18-01-11 pour plus de précisions sur l'admissibilité aux services de RMT.

Exemples de perturbations de travail

Exemple 1 — Interruption de travail de courte durée ou effectifs partiels

Scénario : Le 11 février 2003, David subit une lésion lombaire en travaillant à une chaîne d'assemblage de la société VROOM. David a droit au réengagement aux termes de l'article 41 de la *Loi*.

Le 24 février 2003, David retourne travailler chez VROOM, où il effectue, sans perte de salaire, un travail modifié comportant les restrictions suivantes : éviter de soulever de lourdes charges, de rester debout de façon prolongée et de se pencher de manière répétitive. Pour respecter ces restrictions, VROOM assigne David au comptoir de commande des pièces. Pendant qu'il occupe son emploi modifié, David suit les consignes de son médecin et continue de recevoir des traitements de physiothérapie trois fois par semaine.

Le 7 mars 2003, VROOM annonce que 50 % de ses employés seront mis à pied en raison d'un ralentissement économique général. On annonce une date de rappel, fixée au 21 avril 2003. David est l'une des personnes mises à pied en raison de son manque d'ancienneté. David communique avec son agent d'indemnisation pour lui demander des prestations et des services additionnels.

Q : David a-t-il droit à des prestations et à des services additionnels de la CSPAAAT?

R : Comme cette perturbation de travail de courte durée ne touche qu'une partie de la main d'œuvre, l'agent d'indemnisation détermine si les parties ont respecté leurs obligations en matière de réengagement et de collaboration aux termes de la *Loi*. L'agent d'indemnisation ne constate aucun manquement à ces obligations. Par conséquent, il doit déterminer si l'employabilité de David est clairement touchée par sa déficience reliée au travail et les restrictions médicales qui en découlent.

En se fondant sur les facteurs énoncés dans le tableau figurant à la page 5 de la politique 18-01-08, *Admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail : interruptions de travail de courte et de longue durées*, l'agent d'indemnisation note que :

- David continue de recevoir régulièrement et fréquemment des soins de santé actifs;
- la date de son accident est assez récente;
- David se trouve dans la phase initiale de rétablissement.

En se fondant sur ces facteurs, l'agent d'indemnisation détermine que la cause principale de la perte de gains du travailleur à la suite de son interruption de travail est sa déficience reliée au travail. Par conséquent, l'agent d'indemnisation rétablit les prestations pour PG intégrales de David rétroactivement à la date d'interruption de travail, continue de surveiller le rétablissement de David et rajuste ses prestations au besoin.

Exemple 2 — Interruption de travail saisonnière

Scénario : Elma conduit un camion pour l'entreprise Salting For You. Elle est à l'emploi de l'entreprise depuis six ans. Elle y effectue un travail saisonnier : chaque année, les activités de l'entreprise se terminent normalement en avril et reprennent en novembre, lorsqu'il recommence à faire froid. Entre avril et novembre, le travail d'Elma consiste habituellement à planter des arbres dans le Nord de l'Ontario.

Le 25 février 2003, Elma subit une entorse à deux doigts de la main gauche (main non dominante) pendant qu'elle rajuste le hayon arrière de son camion à benne. Elma interrompt complètement le travail jusqu'au 3 mars 2003, date à laquelle son médecin lui indique qu'elle peut retourner au travail pour effectuer des tâches modifiées, pourvu qu'elle n'utilise pas sa main gauche. Les renseignements médicaux versés au dossier montrent qu'Elma pourra probablement utiliser pleinement sa main gauche d'ici le 5 avril 2003.

Le 3 mars 2003, grâce à la collaboration d'Emma et de son employeur, celle-ci re tourne au travail pour y occuper un emploi approprié de commis de bureau et toucher son salaire régulier. Les traitements de physiothérapie en clinique externe d'Emma prennent fin le 14 mars 2003, après quoi elle doit faire des exercices de renforcement et de conditionnement à la maison.

Le 24 mars 2003, Elma reprend son emploi d'avant l'accident et touche son salaire régulier. Le 4 avril 2003, Salting For You cesse ses activités pour la saison, et Elma communique avec son agent d'indemnisation pour obtenir des prestations et des services additionnels.

Q : Elma a-t-elle droit à des prestations et à des services additionnels de la CSPAAAT?

R : L'agent d'indemnisation note que, selon la règle générale s'appliquant aux perturbations de travail saisonnières, le statut du travailleur relativement aux prestations au moment de l'interruption de travail est normalement maintenu, c'est-à-dire que si le travailleur ne recevait pas de prestations au moment de l'interruption de travail, il n'a normalement pas droit à des prestations additionnelles. L'agent d'indemnisation note également qu'aucun des facteurs exceptionnels (voir le passage « Exceptions probables à la règle générale » à la page 2 de la politique 18-01-10, *Admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail : interruptions de travail saisonnières*) justifiant le versement de prestations additionnelles n'est présent.

En se fondant sur ces renseignements, l'agent d'indemnisation conclut que l'interruption de travail saisonnière est la cause principale de la perte de gains d'Emma après le 4 avril 2003, et non sa déficience reliée au travail. Par conséquent, la demande de prestations ou de services additionnels d'Emma est refusée.



Avez-vous des questions concernant l'admissibilité à la suite de perturbations de travail? Communiquez avec :

Steve Densmore, analyste des politiques, Direction des politiques sur l'indemnisation, au 416-344-4349 ou, sans frais, au 1 800 387-5540, poste 4349, ou encore écrivez à steve_densmore@wsib.on.ca

(suite de la page 1)

Pour rendre cette décision, les décideurs doivent déterminer si le travailleur est nettement désavantagé dans sa recherche d'emploi approprié comparativement à un travailleur qui n'est pas blessé.

Évaluation de l'aptitude au marché du travail

Lorsque les décideurs déterminent si un travailleur a besoin d'aide pour réintégrer le marché du travail, ils examinent le travail qu'il accomplissait au moment de la perturbation de travail et tiennent compte des questions suivantes :

- Le travailleur est-il incapable d'occuper l'emploi d'avant l'accident en raison de sa déficience?
- Est-il probable que la déficience du travailleur soit permanente?
- Dans quelle mesure le travail actuel est-il différent (p. ex., les tâches, les responsabilités, le salaire) de celui d'avant la lésion?
- Depuis combien de temps le travailleur fait-il ce travail?
- Le travail est-il disponible sur le marché du travail général et, si oui :
 - le salaire est-il comparable à ce que recevait le travailleur, et
 - le rendement requis est-il le même que celui fourni au moment de la perturbation de travail?
- Le travail effectué avant l'interruption comporte-t-il des adaptations?
- Est-il vraisemblable qu'un autre employeur fournisse les adaptations nécessaires?

Détermination d'un EEA

Selon les réponses aux questions ci-dessus, le décideur rend une décision à l'égard de ce qui suit :

- l'emploi approprié que le travailleur occupait au moment de l'interruption de travail (ou qu'il est capable d'occuper) est un emploi ou entreprise approprié (EEA), ou
- il faut réaliser une évaluation formelle des possibilités de RMT afin de déterminer un EEA et, s'il y a lieu, un programme de RMT approprié.

Services de RMT

La CSPAAT n'offre généralement pas d'évaluation des possibilités de RMT aux travailleurs qui ont déjà obtenu des services de RMT, à moins qu'ils satisfassent aux critères d'admissibilité dans la politique 19-03-08, *Réévaluation- des possibilités de RMT*. Cependant, le travailleur peut avoir droit à des services de RMT s'il a reçu uniquement la composante de retour au travail rapide et sécuritaire (RTRS) dans le cadre des services de réadaptation professionnelle qu'il a reçus par le passé — voir les politiques 19-01-01, 19-01-02, 19-01-03 et 07-03-09.

Pour ce qui est des travailleurs qui ont droit aux services de RMT énoncés dans les politiques sur les perturbations de travail, l'offre de participation à une évaluation des possibilités de RMT précise que :

- si le travailleur choisit d'accepter l'offre qui lui est faite, la Commission ne lui donne généralement qu'une seule occasion de prendre part à une évaluation des possibilités de RMT et, au besoin, à un programme de RMT.

Les travailleurs qui ont des droits de rappel au travail dans le cadre d'une convention collective peuvent reporter leur participation à un programme de RMT pendant 12 mois au plus à compter de la date à laquelle il a été déterminé qu'un tel programme est nécessaire. Ce report sera seulement autorisé si le travailleur peut entreprendre le programme de RMT avant le réexamen final de ses prestations pour PG ou de son indemnité pour PÉF. Si le travailleur choisit de reporter sa participation au programme de RMT, le versement des prestations sera basé sur l'EEA déterminé. Dès que le travailleur entreprend le programme de RMT, le versement des prestations intégrales reprend.

Les travailleurs qui participent à une évaluation des possibilités de RMT ou à un programme de RMT et qui font preuve de collaboration ont généralement droit à des prestations intégrales.

La Commission peut fournir des services de RMT et verser le supplément pour PÉF qui y est associé dans la seule mesure où des critères d'admissibilité précis sont satisfaits (voir la politique 18-04-11, *Supplément pour la participation à des programmes de RMT et à d'autres programmes avant et après le 24^e mois*).

Renseignements additionnels

Pour obtenir un aperçu des politiques et des cas types, consultez les pages 2 à 6 du présent bulletin. Pour des renseignements complets, veuillez consulter les politiques énumérées plus haut.

BULLETIN des POLITIQUES



Workplace Safety & Insurance Board

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

L'abonnement au Bulletin des politiques est gratuit.

Ce bulletin est publié par la Division des politiques et de la recherche de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. S'il y a contradiction entre les renseignements contenus dans cette publication et la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *Loi*) ou les politiques approuvées de la Commission, c'est à la *Loi* ou aux politiques approuvées qu'il faut se reporter.

La forme masculine utilisée dans ce bulletin désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

Pour obtenir des numéros précédents du *Bulletin des politiques*, veuillez consulter le site Web de la CSPAAT, www.wsib.on.ca.

La Division des politiques et de la recherche publie également le *Manuel des politiques opérationnelles* et le *Manuel de la classification des employeurs*. Si vous désirez acheter l'un de ces manuels, ou obtenir le *Bulletin des politiques*, composez le 416-344-4355 ou le 1-800-387-0750, poste 4355.

Veuillez adresser vos questions ou vos commentaires au :

Bulletin des politiques

Direction des services du savoir, Division des politiques et de la recherche
Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
200, rue Front Ouest, 20^e étage
Toronto ON M5V 3J1

Téléphone : (416) 344-4355

Télécopieur : (416) 344-5500

Courriel : km@wsib.on.ca

This publication is available in English.



ISSN 1481-6164

©2003