

## SOMMAIRE DES SERVICES DE RÉADAPTATION, PAR JURIDICTION - 2011

Voir aussi ' [Lois et politiques concernant réadaptation et où trouver des renseignements supplémentaires](#)'.

	AB	CB	MB	NB	TNL	TNO/NU	NÉ	ON	IFE	QC	SK	YT
<b>Réadaptation professionnelle</b>					1			1				
Évaluation du travail	Oui	Oui <sup>2</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Conditionnement au travail	Oui	Oui <sup>2</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Formation sur place	Oui	Oui <sup>3</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Aide à la formation formelle et scolaire	Oui	Oui <sup>4</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Enseignement, livres et fournitures	Oui	Oui <sup>4</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Services de placement / Aide à la recherche d'emploi	Oui	Oui <sup>5</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui <sup>6</sup>	Oui
Subvention à l'employeur	Oui	Oui <sup>3, 7</sup>	Oui	N/D	Non	N/D	Oui	Non	N/D	Oui <sup>8</sup>	Non	Oui
Subsistance et transports	Oui	Oui <sup>9</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Modifications du lieu de travail ou du poste de travail	Oui	Oui <sup>7</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui <sup>6</sup>	Oui
Services ergonomiques	Oui <sup>10</sup>	Oui <sup>7</sup>	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Outils et équipement pour un nouvel emploi	Oui	Oui <sup>11</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui <sup>6</sup>	N/D
<b>Services supplémentaires fournis :</b>												
Aide au logement	Oui	Oui <sup>12</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Travail autonome	Oui	Oui <sup>13</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non <sup>14</sup>	Oui	Oui	Oui <sup>6</sup>	Non
Adaptation de la résidence	Oui	Oui <sup>15</sup>	Oui	Oui*	Oui	Oui*	Oui	Oui	Oui	Oui <sup>16</sup>	Oui	Oui
Adaptation du véhicule	Oui	Oui*	Oui	Oui*	Oui	Oui*	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Counseling : psychologique et social	Oui	Oui <sup>17</sup>	Oui	Oui*	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui <sup>18</sup>	Oui	Oui
Garde d'enfants	Oui	Oui <sup>19</sup>	Oui <sup>20</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui <sup>21</sup>	Non	Oui	Oui	Oui <sup>22</sup>	Oui
Soins à domicile et autonomie	Oui	Oui <sup>23, 24</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	<sup>25</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Conseils financiers	Oui	Oui	<sup>26</sup>	Non	Non	Oui	N/D	Non	Non	Non	Non <sup>27</sup>	Oui
Services juridiques	Oui <sup>28</sup>	Oui <sup>29</sup>	N/D	Non	Non	N/D	Oui <sup>30</sup>	Non	Non	Non	Non	Oui
Entretien ménager	Oui	Oui <sup>15, 24</sup>	Oui	Oui	Non	Oui	Oui <sup>31</sup>	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Allocation de soins personnels	Oui	Oui <sup>23, 32</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui <sup>33</sup>	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
<b>Réadaptation pour les personnes à charge</b>												
Réadaptation pour le conjoint (ou conjoint de fait)	Oui	Oui <sup>34</sup>	Oui	Non	Oui <sup>35</sup>	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Réadaptation pour les personnes à charge (autres que le conjoint)	Non	Oui <sup>34</sup>	N/D	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui <sup>36</sup>	Oui

\* La commission prévoit des avantages/ services même si ce n'est stipulé dans la loi.

*Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011*

\*\*Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).

	AB	CB	MB	NB	TNL	TNO/NU	NÉ	ON	IFE	QC	SK	YT
<b>Retour au travail :</b>												
Obligation de réembauchage	Non	N/D	Oui <sup>37</sup>	Oui <sup>38</sup>	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui <sup>39</sup>	Oui <sup>40</sup>	Oui
Employeur de moins de 20 travailleurs exempté	N/D	N/D	Oui <sup>41</sup>	Oui <sup>42</sup>	Oui	N/D	Oui	Oui <sup>43</sup>	Oui	Non	Non	Oui
Travailleur à l'emploi pour au moins 1 an	N/D	N/D	Oui <sup>44</sup>	Oui	Oui	N/D	Oui	Oui	Oui	Non	Non <sup>45</sup>	Oui
La commission doit informer l'employeur quand le travailleur est prêt	N/D	N/D	Oui <sup>46</sup>	Oui <sup>47</sup>	Non <sup>48</sup>	N/D	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
L'employeur doit adapter le lieu de travail	N/D	N/D	Oui <sup>49</sup>	Oui <sup>50</sup>	Oui <sup>51</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non <sup>40</sup>	Oui
Réintégration	N/D	N/D	Oui	Oui	N/D	N/D	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui <sup>40</sup>	Oui
aucune perte de salaire, d'ancienneté ou d'avantages	N/D	N/D	<sup>52</sup>	Oui	Non	N/D	Oui <sup>53</sup>	Oui <sup>54</sup>	Oui	Oui	Oui <sup>40</sup>	Oui
Obtient un premier emploi convenable	N/D	N/D	Oui <sup>55</sup>	Oui	Oui <sup>56</sup>	N/D	Oui <sup>57</sup>	Oui <sup>58</sup>	N/D	Oui	<sup>59</sup>	Oui
1 an - 20 travailleurs ou moins	N/D	N/D	N/D	Oui <sup>60</sup>	Non	N/D	N/D	N/D	N/D	Oui	Non	Oui
2 ans - plus de 20 travailleurs	N/D	N/D	N/D	Oui <sup>60</sup>	Oui	N/D	N/D	N/D	N/D	Oui	Non	Oui
peut offrir un emploi temporaire	N/D	N/D	N/D	Oui <sup>61</sup>	Oui <sup>62</sup>	N/D	N/D	Oui	N/D	Oui <sup>63</sup>	Oui	Oui
Employeur n'est pas lié si le travailleur refuse un emploi	N/D	N/D	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non <sup>64</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui
Ne peut, en raison de l'accident,												
suspendre, mettre à pied prendre une mesure disciplinaire, faire de la discrimination ou	N/D	N/D	Oui <sup>65</sup>	Oui	Oui <sup>66</sup>	N/D	Oui	Oui	Oui	Oui <sup>67</sup>	Oui <sup>40</sup>	Oui
refuser d'embaucher	N/D	N/D	Oui <sup>65</sup>	Oui	N/D	N/D	Oui	Oui	N/D	Oui	Oui <sup>68</sup>	Oui
Le travailleur peut demander à la commission de déterminer si l'employeur a rempli ses obligations	N/D	N/D	Oui	Non <sup>69</sup>	Oui <sup>70</sup>	N/D	Oui	Oui <sup>70</sup>	Oui	Oui <sup>71</sup>	Non	Oui
Obligation d'adapter le travail ou le lieu de travail	Non	Non	Oui <sup>72</sup>	Non <sup>50</sup>	Oui <sup>73</sup>	Oui	Oui <sup>74</sup>	Oui	Oui	Non	<sup>40</sup>	Oui

\* La commission prévoit des avantages/ services même si ce n'est stipulé dans la loi.

**N/D signifie non applicable ou non disponible. Prenez contact avec les [commissions](#) individuelles pour clarification ou plus ample informé.**

1 Soins de santé et RMT (réintégration au marché du travail) en Ontario et à Terre-Neuve et Labrador.

2 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II Item #C11-88.10.

3 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II Item #C11-88.40.

4 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II Item #C11-88.50.

5 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II Item #C11-88.30.

6 Voir les politiques POL 05/2004 et POL 06/2004 pour savoir quand les conditions s'appliquent.

7 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II Item #C11-88.20.

8 La Commission peut verser une subvention à une personne qui crée des emplois à caractère permanent réservés aux travailleurs qui ont subi une atteinte permanente en raison d'une lésion professionnelle. Cette subvention est d'un montant maximal de 7 597 \$ pour chacun des emplois créés et n'est pas renouvelable.

9 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II Item #C11-88.20.

10 Des modifications limitées comme un siège ergonomique ou des commandes manuelles peuvent être apportées pour accommoder les restrictions temporaires de travail.

11 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II Item #C11-88.

12 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II Item #C11-88.90.

13 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II Item #C11-88.60.

14 Un travailleur de 55 ans ou plus qui requiert un plan de transition de travail pour obtenir un emploi dans une occupation convenable avec un nouvel employeur a deux choix a) participer à un plan de transition de travail visant à obtenir une occupation convenable ou b) choisir un plan de transition de 12 mois portant sur un retour au travail autodéterminé qui peut inclure un travail indépendant. (voir 19-03-05).

15 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II #90.00.

- 16 Si doit y vivre 3 ans.
- 17 Orientation. Aussi offert au conjoint à charge. Voir *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II #85.00.
- 18 Évaluation du potentiel.
- 19 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II #84A.00.
- 20 La CAT remboursera aux demandeurs les coûts engagés au-delà des frais de garde d'enfants habituels avant l'accident.
- 21 Les frais de garde d'enfants peuvent être couverts lorsque le besoin est lié à la demande d'indemnisation, c.-à-d. que le besoin n'existerait pas si ce n'était de la lésion indemnifiable et que des frais supplémentaires sont engagés en raison de ce besoin.
- 22 Une allocation temporaire pour frais supplémentaires peut être accordée pour couvrir la portion des frais de garde d'enfants supérieure au montant qu'un client engagerait habituellement s'il travaillait (PRO 15/2008).
- 23 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II #80.00.
- 24 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II #81.00.
- 25 Oui, pour soins personnels.
- 26 La CAT paiera pour des services financiers indépendants pour aider les demandeurs à faire un choix éclairé entre un montant forfaitaire et différentes options de rentes en vertu de la loi.
- 27 Le programme de transition (Bridging Program) vise à conseiller les clients sur l'aide financière de rechange et le soutien psychologique. Il n'offre pas de conseils financiers (POL 11/2000).
- 28 Limités aux actions de tierces parties et aux gardiens et fiduciaires
- 29 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II #88.70.
- 30 Programme de conseillers pour les travailleurs.
- 31 Une attention spéciale peut être accordée en lien avec la lésion indemnifiable et le modèle bio-psycho-social.
- 32 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II #80.40.
- 33 L'allocation de soins personnels est destinée à couvrir les frais de soins personnels d'un travailleur et **non** les services infirmiers ni d'autres soins de santé auxquels un travailleur est admissible en vertu des soins médicaux.
- 34 *Rehabilitation Services & Claims Manual* Volume II #91.00.
- 35 Dans le cas du conjoint survivant d'un travailleur décédé avant le 1er juillet 1996 et qui avait droit à des prestations de personnes à charge à compter du 1er janvier 1993.
- 36 Un maximum de six séances de counseling par personne à charge peut être offert pour aider à gérer le stress émotionnel lié à une lésion grave; des séances supplémentaires peuvent être autorisées lorsque les circonstances le justifient (POL 11/2001).
- 37 En vertu de la loi du Manitoba, certains employeurs sont tenus de réembaucher les travailleurs ayant subi une lésion. Cette obligation est entrée en vigueur le 1er janvier 2007.
- 38 Effets sur la *Loi sur les normes d'emploi* sont aussi mentionnés. Obligation de réembauchage en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- 39 Travailleurs liés par contrat d'emploi à durée déterminée jusqu'à l'expiration du contrat.
- 40 Aucun règlement ni politique ne stipule que l'employeur doit rendre le lieu de travail commode. Les articles 44,2 et 44,3 de la *Loi sur les normes de travail* renferment des directives sur l'obligation de l'employeur d'accommoder le retour au travail d'un travailleur accidenté.
- 41 Seuls les employeurs qui emploient 25 travailleurs à plein temps ou à temps partiel régulier ou plus sont tenus de réemployer les travailleurs accidentés.
- 42 Moins de 10 travailleurs.
- 43 Autres inclus par règlement.
- 44 Le travailleur doit avoir été à l'emploi de l'employeur pendant au moins 12 mois consécutifs à temps plein ou à temps partiel régulier.
- 45 Le travailleur doit avoir été à l'emploi de l'employeur pendant treize semaines consécutives avant l'absence.
- 46 Par pratique.
- 47 C'est un processus de collaboration entre toutes les parties.
- 48 Le travailleur doit informer l'employeur de son état de santé. La CAT intervient si le travailleur ne donne pas suite.
- 49 Sans la mesure où l'adaptation n'est pas excessive pour l'employeur.
- 50 La *Loi sur les droits de la personne* du N.-B. exige que les employeurs accommodent les travailleurs atteints d'incapacité dans la mesure où cela ne leur cause pas de préjudice injustifié, selon que le détermine la Commission des droits de la personne.
- 51 À moins qu'une souffrance excessive soit démontrée.
- 52 Si les obligations de réemploi en vertu de la loi procurent aux travailleurs accidentés de meilleures conditions de réemploi qu'une convention collective, cette loi a préséance sur la convention collective.
- 53 La loi sur l'indemnisation des accidents du travail stipule que les dispositions sur le réembauchage ont préséance sur la convention collective si les obligations de l'employeur en vertu de cet article offrent au travailleur de meilleures conditions de réemploi qu'en vertu de la convention collective, sauf les dispositions sur l'ancienneté. S'il y a conflit entre les dispositions des articles 89 à 101 et de l'article 71 de la *Loi sur les normes de travail*, l'article 71 de la *Loi sur les normes de travail* a préséance. Note : l'article 71 de la *Loi sur les normes de travail* oblige l'employeur à démontrer juste cause pour renvoyer ou suspendre un employé dont la période d'emploi avec l'employeur dépasse 10 ans.
- 54 Les avantages d'emploi sont maintenus durant un an après l'accident à moins que le travailleur soit tenu d'y contribuer et néglige de le faire.
- 55 L'obligation de réemploi est limitée dans le temps et prend fin à la première de ces trois dates : le deuxième anniversaire de la date de l'accident; six mois après que le travailleur est médicalement en état d'exercer la fonction qu'il occupait avant l'accident ou d'autre travail convenable; ou la date à laquelle le travailleur aurait pris sa retraite.
- 56 Le plus tôt des trois dates suivantes: 2 ans après la date de la lésion; 1 an après la date où le travailleur est en état de reprendre son emploi d'avant l'accident; l'âge de 65 ans.
- 57 L'employeur est tenu de réembaucher le travailleur jusqu'à la première des deux dates suivantes : le jour du deuxième anniversaire de l'accident du travailleur et le jour où le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- 58 Le plus tôt de 1 an après l'accident, 2 ans après le signalement du retour au travail du travailleur, ou à l'âge de 65 ans.
- 59 Le refus d'une offre de travail peut entraîner la réduction ou le retrait des prestations du travailleur accidenté. Toutefois, un travailleur peut refuser une offre sans perdre ses prestations, par exemple si le « premier emploi convenable » l'oblige à déménager dans une autre ville.
- 60 10 ou plus.
- 61 Si l'emploi convenable considéré est compatible avec les capacités fonctionnelles du travailleur accidenté et rétablit son salaire d'avant l'accident.
- 62 Doit offrir l'emploi convenable disponible.
- 63 Le travailleur peut déposer un appel.
- 64 Oui s'il s'agit de l'emploi d'avant l'accident, non s'il s'agit d'un emploi convenable.

Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011

\*\*Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).

- 
- 65 À moins que l'employeur ne démontre que la décision a été prise pour des motifs d'affaires de bonne foi et n'a pas été influencée par le fait que le travailleur est ou a été incapable de travailler. L'employeur qui réembauche, puis met fin à l'emploi du travailleur accidenté en moins de 6 mois est présumé ne pas avoir rempli l'obligation de réemploi. L'employeur peut réfuter cette présomption en démontrant que le renvoi n'est pas lié à l'accident.
- 66 Ne peut renvoyer le travailleur pour des raisons liées à l'accident.
- 67 Peut si prévu par la convention collective.
- 68 L'article 16(1) du Code des droits de la personne de la Saskatchewan stipule qu'un employeur ne peut refuser d'embaucher un employé à cause d'une invalidité. Cet article couvrirait beaucoup de lésions attribuables au travail.
- 69 Les travailleurs accidentés doivent porter plainte à la Commission des droits de la personne ou à la Division des normes d'emploi si l'employeur ne se conforme pas à ses obligations légales.
- 70 Si l'obligation n'est pas respectée - pénalité et remboursement au travailleur.
- 71 Le comité de SST peut décider en première instance.
- 72 La *Loi sur les accidents du travail* du Manitoba prévoit, à l'égard de certains employeurs, une obligation de réembaucher des travailleurs ayant subi un accident. Cette obligation est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007. L'employeur peut être tenu de modifier le lieu de travail pour accommoder les effets de la lésion dans la mesure où la charge n'est pas excessivement lourde. En vertu du *Code des droits de la personne* du Manitoba, les employeurs sont tenus de faire les adaptations raisonnables pour accommoder les travailleurs atteints d'une invalidité.
- 73 Pour les employeurs ayant une obligation de réemploi.
- 74 Obligation d'adaptation dans la mesure où l'adaptation ne cause pas de difficultés excessives à l'employeur.

*Produit par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) en 2011*

\*\*Ces tableaux ont été conçus pour fins d'information générale seulement. L'ACATC ne prétend pas à l'exhaustivité ni à l'exactitude de l'information (qui n'est pas exhaustive) et il faut communiquer avec la commission des accidents du travail de chaque province ou territoire pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications. Pour les liens vers la législation, voyez : [ici](#). Pour les liens vers la politique, voyez : [ici](#).