



EMPLOI CONVENABLE



Vous avez subi un accident du travail et vous avez des limitations fonctionnelles permanentes ? Si c'est le cas, la CNESST devra déterminer si vous êtes apte à reprendre votre emploi pré-lésionnel. Si ce n'est pas le cas, un processus de réadaptation s'enclenche à la CNESST. Des rencontres avec votre agent de réadaptation seront prévues afin que vous discutiez avec lui des différentes avenues qui s'offrent à vous. Vous serez peut-être appelé à consulter un orienteur afin de déterminer vers quel type d'emploi vous diriger. Il est primordial de prendre au sérieux cette partie du processus et de s'impliquer, car il en va de votre avenir.

L'emploi convenable se définit comme suit : « *un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion* ».

L'emploi convenable doit être précis et non générique et ce de façon à vérifier si le travailleur répond aux conditions d'un tel emploi. La détermination de l'emploi convenable est basée sur **5 critères** qui doivent respectés :



- 1. L'emploi doit être approprié :** cela signifie que l'emploi doit tenir compte des diverses réalités de l'individu qui ont pour effet de particulariser la situation du travailleur. L'emploi déterminé doit prendre en considération les intérêts, les aptitudes, la personnalité et le contexte familial ou social. L'emploi ne doit pas être déterminé au détriment de la personnalité du travailleur. Dans la mesure du possible, l'emploi doit respecter les goûts du travailleur. Par exemple, un individu ayant des problèmes de prononciation ne peut pas être dirigé vers un emploi de type « service à la clientèle ». L'emploi doit répondre adéquatement au profil du travailleur.
- 2. Utilisation de la capacité résiduelle :** l'emploi convenable doit respecter l'ensemble des limitations fonctionnelles physiques et psychiques du travailleur (personnelles ou professionnelles) et de sa condition médicale globale. Ainsi, l'emploi doit respecter les conditions personnelles du travailleur qui sont déjà médicalement prouvées au moment de la détermination de l'emploi. Par exemple, la médication et les effets secondaires doivent être pris en considération dans l'analyse de l'emploi.



3. **L'emploi doit respecter les qualifications professionnelles du travailleur** : cela s'explique par la prise en compte de la scolarité et des expériences de travail. Il est à noter qu'une grande expérience peut palier à un manque de scolarité. Une expérience est jugée pertinente lorsqu'elle permet d'acquérir des connaissances. Par exemple, un individu a travaillé pendant 15 ans chez un menuisier, mais il ne possède pas ses cartes de compétences, son expérience sera prise en compte dans le processus décisionnel. De plus, il faut prendre en considération la connaissance de la langue française, anglaise, de l'informatique et des expériences de travail antérieures.

4. **L'emploi doit présenter des possibilités raisonnables d'embauche** : l'emploi convenable doit réellement exister sur le marché du travail. Le fait que l'accidenté effectue plusieurs démarches infructueuses ne signifie pas l'absence de possibilité raisonnable d'embauche. L'emploi doit également être présent dans un rayon raisonnable du domicile du travailleur (50 kilomètres). L'évaluation de ce critère doit se faire en fonction du travailleur en particulier. Celui-ci doit être sur le même pied d'égalité que les autres travailleurs, c'est-à-dire qu'il doit posséder un profil d'employabilité qui le rend compétitif dans un processus de recherche d'emploi.

5. **L'emploi ne doit pas être un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de la lésion** : les conditions d'emploi ne doivent pas favoriser la réapparition de la lésion ou des douleurs y étant associées. Les conditions d'exercice de l'emploi ne sont pas considérées comme sécuritaires lorsqu'il y a incompatibilité avec les limitations fonctionnelles retenues ou avec la capacité résiduelle. Dès que les limitations fonctionnelles respectent l'emploi, ce critère est considéré comme respecté.

La détermination de l'emploi convenable est un processus parfois difficile et ardu. Il est primordial d'y prendre part de façon assidue. La participation aux rencontres avec l'agent de réadaptation ou l'orienteur sont extrêmement importantes. Il faut être ouvert d'esprit et avoir des attentes réalistes.

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision d'emploi convenable, vous avez **30 jours** pour effectuer une demande de révision.





**114-B, Avenue de Gaspé Est
St-Jean-Port-Joli, G0R 3G0
(418) 598-9844 Fax : (418) 598-9853
www.aideauxtravailleurs.com**