### Adaptation et implantation d'un programme de prise de décision partagée entre l'ergothérapeute et le travailleur ayant une incapacité au travail: Perspective des acteurs en réadaptation

Marie-France Coutu<sup>1,2</sup>, France Légaré<sup>3</sup>, Marie-José Durand<sup>1,2</sup>

Dawn Stacey<sup>4,5</sup>, Marc Corbière<sup>6</sup>, Marie-Élise Labrecque<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> CAPRIT; <sup>2</sup>École de réadaptation, Université de Sherbrooke; <sup>3</sup>Centre de recherche sur les soins et les services de premières lignes de l'Université Laval (CERSSPL-UL); <sup>4</sup>School of Nursing, Faculty of Health Sciences, University of Ottawa; 5Ottawa Hospital Research Institute; <sup>6</sup>Université du Québec à Montréal et Institut universitaire en santé mentale de Montréal









## Plan de la présentation

- Problématique
- Objectifs de l'étude
  - 1<sup>er</sup> objectif:
    - Évaluation de l'acceptabilité et de la faisabilité d'implanter le programme de PDP
  - 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> objectifs:
    - Établir le niveau d'implantation
    - Documenter l'impact du contexte sur l'implantation
- Méthodologie et résultats selon les objectifs
- Discussion et questions

## Problématique - Prise de décision partagée (PDP)

- Relation entre:
  - Patient professionnel de la santé
    - Étape de délibération
    - échange d'information
    - expression et discussion des préférences
    - accord sur les buts et le plan d'action à adopter
    - Étape de mise en œuvre de l'option choisie
      - Évaluer et ajuster les modalités



Charles et coll. (1999)

## Problématique - Prise de décision partagée (PDP)

- Pourquoi faire une PDP ?
  - Reconnu comme une bonne pratique
  - Recommandé par l'American Pain Society
- Pourquoi n'est-ce pas plus connu ou implanté ?



## PDP en réadaptation au travail

#### Objectifs

• Doit faire..



#### Ressources

- Qui ?
- Quoi ?



#### Activités

Comment ?



# IndicateursMesures



J Occup Rehabil DOI 10.1007/s10926-014-9532-7

#### Operationalizing a Shared Decision Making Model for Work Rehabilitation Programs: A Consensus Process

Marie-France Coutu · France Légaré · Marie-José Durand · Marc Corbière · Dawn Stacey · Lesley Bainbridge · Marie-Elise Labrecque

OBJECTIF LONG TERME: Maintenir un retour au travail durable OBJECTIF MOYEN TERME: Retour au travail sécuritaire

#### OBJECTIF LONG TERME: Maintenir un retour au travail durable

OBJECTIF MOYEN TERME: Retour au travail sécuritaire

Maintenir une alliance de travail et s'assurer d'une compréhension commune entre tous les acteurs

ACTIVITÉS: 1) Échange d'information avec les acteurs impliqués; 2) Consultation de dossier et 3) Visite du poste de travail

INDICATEURS : A) niveau de compréhension commune des acteurs impliqués du programme de réadaptation au travail (15) B) niveau de compréhension commune sur le problème responsable de l'incapacité du travailleur (15)

OBJECTIF LONGITUDINAL

#### **OBJECTIF LONG TERME: OBJECTIF MOYEN TERME:** Maintenir un retour au travail durable Retour au travail sécuritaire Maintenir une alliance de travail et s'assurer d'une compréhension commune entre tous les acteurs OBJECTIF LONGITUDINAL ACTIVITÉS: 1) Échange d'information avec les acteurs impliqués; 2) Consultation de dossier et 3) Visite du poste de travail INDICATEURS : A) niveau de compréhension commune des acteurs impliqués du programme de réadaptation au travail (15) B) niveau de compréhension commune sur le problème responsable de l'incapacité du travailleur (15) OBJECTIFS SPÉCIFIQUES 6. Évaluer les 2. Identifier la 3. Identifier les 8. Atteindre un 1. Établir une 4. Identifier un problématique déterminants 5. Rendre la déterminants accord sur alliance de travail objectif commun 7. Identifier et faisant l'objet (obstacles/facilitants) décision qui influencent l'option qui évaluer les options entre le travailleur pour le retour au du processus en lien avec la décision du doit être explicite et le clinicien travail de PDP l'incapacité au travail travailleur choisie

#### **OBJECTIF LONG TERME: OBJECTIF MOYEN TERME:** Maintenir un retour au travail durable Retour au travail sécuritaire Maintenir une alliance de travail et s'assurer d'une compréhension commune entre tous les acteurs OBJECTIF LONGITUDINAL ACTIVITÉS: 1) Échange d'information avec les acteurs impliqués; 2) Consultation de dossier et 3) Visite du poste de travail INDICATEURS : A) niveau de compréhension commune des acteurs impliqués du programme de réadaptation au travail (15) B) niveau de compréhension commune sur le problème responsable de l'incapacité du travailleur (15) OBJECTIFS SPÉCIFIQUES 6. Évaluer les 2. Identifier la 3. Identifier les 8. Atteindre un 1. Établir une 4. Identifier un problématique déterminants 5. Rendre la déterminants accord sur alliance de travail objectif commun 7. Identifier et faisant l'objet (obstacles/facilitants) décision qui influencent l'option qui évaluer les options entre le travailleur pour le retour au la décision du du processus en lien avec doit être explicite et le clinicien travail de PDP l'incapacité au travail travailleur choisie RESSOURCES HUMAINES: Équipe interdisciplinaire de réadaptation et les acteurs impliqués (p. ex.: assureur, employeur, syndicat, famille, etc.)

#### **OBJECTIF LONG TERME: OBJECTIF MOYEN TERME:** Maintenir un retour au travail durable Retour au travail sécuritaire Maintenir une alliance de travail et s'assurer d'une compréhension commune entre tous les acteurs LONGITUDINA OBJECTIF ACTIVITÉS: 1) Échange d'information avec les acteurs impliqués; 2) Consultation de dossier et 3) Visite du poste de travail INDICATEURS : A) niveau de compréhension commune des acteurs impliqués du programme de réadaptation au travail (15) B) niveau de compréhension commune sur le problème responsable de l'incapacité du travailleur (15) 3. Identifier les 6. Évaluer les 2. Identifier la 8. Atteindre un 1. Établir une 4. Identifier un problématique déterminants 5. Rendre la déterminants accord sur alliance de travail objectif commun 7. Identifier et qui influencent faisant l'objet (obstacles/facilitants) l'option qui décision évaluer les options entre le travailleur pour le retour au du processus en lien avec la décision du doit être explicite et le clinicien travail de PDP l'incapacité au travail travailleur choisie RESSOURCES HUMAINES: Équipe interdisciplinaire de réadaptation et les acteurs impliqués (p. ex.: assureur, employeur, syndicat, famille, etc.) Préalable à l'entrevue : **ACTIVITÉS ET RESSOURCES** Échange d'information avec acteurs impliqués Consultation du dossier MATÉRIELLES Entrevue initiale : Échange d'information durant le programme de réadaptation Évaluation avec: Évaluation avec: 1.Obstacles au 1. Guide personnel d'aide à la décision d'Ottawa retour au travail et 2. Conflit efficacité décisionnel personnelle pour les surmonter 3. Bref-IPQ1

OBJECTIF LONG TERME: OBJECTIF MOYEN TERME: Maintenir un retour au travail durable Retour au travail sécuritaire Maintenir une alliance de travail et s'assurer d'une compréhension commune entre tous les acteurs OBJECTIF LONGITUDINAL ACTIVITÉS: 1) Échange d'information avec les acteurs impliqués; 2) Consultation de dossier et 3) Visite du poste de travail INDICATEURS : A) niveau de compréhension commune des acteurs impliqués du programme de réadaptation au travail (15) B) niveau de compréhension commune sur le problème responsable de l'incapacité du travailleur (15) 6. Évaluer les 2. Identifier la 3. Identifier les 8. Atteindre un 1. Établir une 4. Identifier un problématique déterminants déterminants accord sur 5. Rendre la alliance de travail objectif commun 7. Identifier et faisant l'objet (obstacles/facilitants) qui influencent l'option qui décision entre le travailleur évaluer les options pour le retour au la décision du du processus en lien avec doit être explicite et le clinicien travail de PDP l'incapacité au travail travailleur choisie RESSOURCES HUMAINES: Équipe interdisciplinaire de réadaptation et les acteurs impliqués (p. ex.: assureur, employeur, syndicat, famille, etc. Préalable à l'entrevue : ACTIVITÉS ET RESSOURCES MATÉRIELLES Échange d'information avec acteurs impliqués 2. Consultation du dossier Entrevue initiale : Échange d'information durant le programme de réadaptation Évaluation avec: Évaluation avec: Obstacles au 1. Guide personnel d'aide à la décision d'Ottawa retour au travail et Conflit efficacité décisionnel personnelle pour les surmonter Bref-IPQ<sup>1</sup> A. Le clinicien permet A. Les avantages et A. Niveau les inconvénients au travailleur de poser A. Les A. Niveau Niveau de A. Les principaux Le clinicien concordance d'accord entre obstacles au retour représentations des options sont d'accord des questions identifie plus le travailleur et évalués(1) de l'incapacité sur le au travail sont entre le pendant le processus d'une option le clinicien sur et du traitement problème identifiés et discutés travailleur et pour gérer B1. Les options de PDP2(1) l'objectif à que se fait le entre le clinicien et retenu pour l'incapacité (1) le clinicien sont basées sur les B. Le clinicien permet atteindre travailleur sont la PDP (2, 3) sur l'option à le travailleur (soc., meilleures au travailleur de (3, 9)documentées implanter (9) phys., psy., évidences donner son opinion (1) efficacité scientifiques C. Une structure de personnelle. B. Une disponibles et B2. B. L'objectif est coopération est en environ.) et acteurs B. La décision a été sur les valeurs du atteignable pour place pour favoriser **clés** (2, 5) prédisposition prise ou est travailleur (2, 8) l'alliance de travail le travailleur (9) explicitement envers un choix est évaluée (8) C. La faisabilité des reportée (1) D. Le clinicien vérifie B. Statut fonctionnel options est évaluée C. L'objectif est la compréhension de C. Le conflit spécifique (9) C. Le conflit l'info échangée auprès décisionnel est D. Le clinicien fait sa décisionnel du travailleur et clarifie est évalué (8) évalué (8) recommandation de au besoin (1) D. L'objectif est l'option favorisée (9) mesurable (9) E. En présence d'escalades, F. le E. L'efficacité E. L'objectif est clinicien modifie une personnelle du significatif pour travailleur concernant des trois causes de le travailleur les options est celle-ci (technique, but, (2, 9)documentée (2) besoin) (2)

(Coutu et coll. 2015)

### Programme de PDP - Principales composantes

- 1. Établir et maintenir une alliance de travail
  - Travailleur
  - Autres acteurs-clés
- 2. Délibérations relatives aux options disponibles
- 3. Mettre en œuvre l'option choisie
  - Ex.: retour progressif au travail

Retour au travail sécuritaire Maintenir un retour au travail durable Maintenir une alliance de travail et s'assurer d'une compréhension commune entre tous les acteurs OBJECTIF LONGITUDINAL ACTIVITÉS: 1) Échange d'information avec les acteurs impliqués; 2) Consultation de dossier et 3) Visite du poste de travail INDICATEURS : A) niveau de compréhension commune des acteurs impliqués du programme de réadaptation au travail (15) B) niveau de compréhension commune sur le problème responsable de l'incapacité du travailleur (15) 6. Évaluer les 2. Identifier la 3. Identifier les 8. Atteindre un 1. Établir une 4. Identifier un problématique déterminants déterminants accord sur 5. Rendre la alliance de travail objectif commun 7. Identifier et faisant l'objet (obstacles/facilitants) qui influencent l'option qui décision entre le travailleur évaluer les options pour le retour au du processus en lien avec la décision du doit être explicite et le clinicien travail de PDP l'incapacité au travail travailleur choisie INES : Équipe interdisciplinaire de réadaptation et les acteurs impliqués (p. ex.: assureur, employeur, syndicat, famille, etc.) **RESSOURCES HUN** Préalable à l'entrevue : ACTIVITÉS ET RESSOURCES MATÉRIELLES Échange d'information avec acteurs impliqués 2. Consultation du dossier evue initiale :Échange d'information durant le programme de réadaptation Évaluation avec: Évaluation avec: Obstacles au 1. Guide personnel d'aide à la décision d'Ottawa retour au travail et Conflit efficacité décisionnel personnelle pour les surmonter Bref-IPQ<sup>1</sup> A. Le clinicien permet A. Les avantages et A. Niveau les inconvénients au travailleur de poser A. Les A. Niveau Niveau de A. Les principaux Le clinicien concordance d'accord entre obstacles au retour représentations des options sont d'accord des questions identifie plus le travailleur et de l'incapacité évalués(1) sur le au travail sont entre le pendant le processus d'une option le clinicien sur et du traitement problème identifiés et discutés travailleur et pour gérer B1. Les options de PDP2(1) l'objectif à que se fait le entre le clinicien et retenu pour l'incapacité (1) le clinicien B. Le clinicien permet sont basées sur les atteindre travailleur sont la PDP (2, 3) sur l'option à le travailleur (soc., meilleures au travailleur de (3, 9)documentées implanter (9) phys., psy., évidences donner son opinion (1) efficacité scientifiques C. Une structure de personnelle. B. Une disponibles et B2. B. L'objectif est coopération est en environ.) et acteurs B. La décision a été sur les valeurs du atteignable pour place pour favoriser **clés** (2, 5) prédisposition prise ou est travailleur (2, 8) l'alliance de travail le travailleur (9) explicitement envers un choix est évaluée (8) C. La faisabilité des reportée (1) D. Le clinicien vérifie B. Statut fonctionnel options est évaluée C. L'obiectif est la compréhension de C. Le conflit spécifique (9) C. Le conflit l'info échangée auprès décisionnel est D. Le clinicien fait sa décisionnel du travailleur et clarifie est évalué (8) évalué (8) D. L'objectif est recommandation de au besoin (1) l'option favorisée (9) mesurable (9) E. En présence d'escalades, F. le E. L'efficacité E. L'objectif est clinicien modifie une personnelle du significatif pour travailleur concernant des trois causes de le travailleur les options est celle-ci (technique, but, (2, 9)documentée (2) besoin) (2)

OBJECTIF MOYEN TERME:

OBJECTIF LONG TERME:

(Coutu et Coll. 2015)

RH OBJECTIFS SPÉCIFIQUE	RESSOURCES	au sein du programme de réadaptation avec les acteurs clés quipe interdiscipl cteurs impliqués	11. Maintien de la PDP inaire de réadaptation et (p. ex.: assureur,	
ACTIVITÉS ET RESSOURCES MATÉRIELLES	LITINAAIRILE	Programme de réadaptation interdisciplinaire Évaluation		
indicateurs¹	A. Niveau d'accord entre le travailleur et le clinicien sur le plan d'action à implanter (3, 9)  B. Le plan d'action est atteignable pour	A. Le plan d'action est réajusté, si nécessaire (15) B. La responsabilité de chaque acteur est définie (15)	A. Niveau d'efficacité personnelle en lien avec les obstacles identifiés (5)  B. Niveau de regret lié à la décision (11)  C. Niveau de compréhension du problème d'incapacité dans la perspective du travailleur (6)	
	le travailleur (9)  C. Le plan d'action est spécifique (9)  D. Le plan d'action est mesurable (9)  E. Le plan d'action est significatif pour le travailleur (2)  F. Les obstacles qui pourraient entraver la performance sont identifiés et des solutions sont	C. Un suivi du déroulement du plan d'action auprès du travailleur et des partenaires impliqués est effectué (15)  D. Les moyens identifiés à l'objectif 9 sont actualisés	E. Niveau de satisfaction du travailleur concernant le processus de PDP (12)  F. Niveau de satisfaction des acteurs clés du résultat du processus de PDP pour lequel ils ont été impliqués (13, 15)  G. Niveau d'atteinte de l'objectif établi à l'objectif 4 (15)  H. Statut de travail (10)	

## Programme de PDP - en réadaptation au travail

- Quelles sont l'acceptabilité et la faisabilité de ce programme pour les acteurs-clés en réadaptation ?
  - Travailleurs
  - Employeurs
  - Syndicats
  - Assureurs
- Jusqu'à quel point peut-il être implanté en pratique réelle ?
  - Impact du contexte (c.-à-d., les acteurs-clés)?

## Objectif général de l'étude

- Faciliter l'atteinte d'un but commun
  - Intervenant et le travailleur
    - Contexte :
      - Programmes de réadaptation au travail
      - Contraintes
        - Employeurs
      - Syndicats
      - Système d'indemnisation

## 1<sup>er</sup> objectif spécifique

• Documenter l'acceptabilité et la faisabilité du programme auprès des acteurs-clés

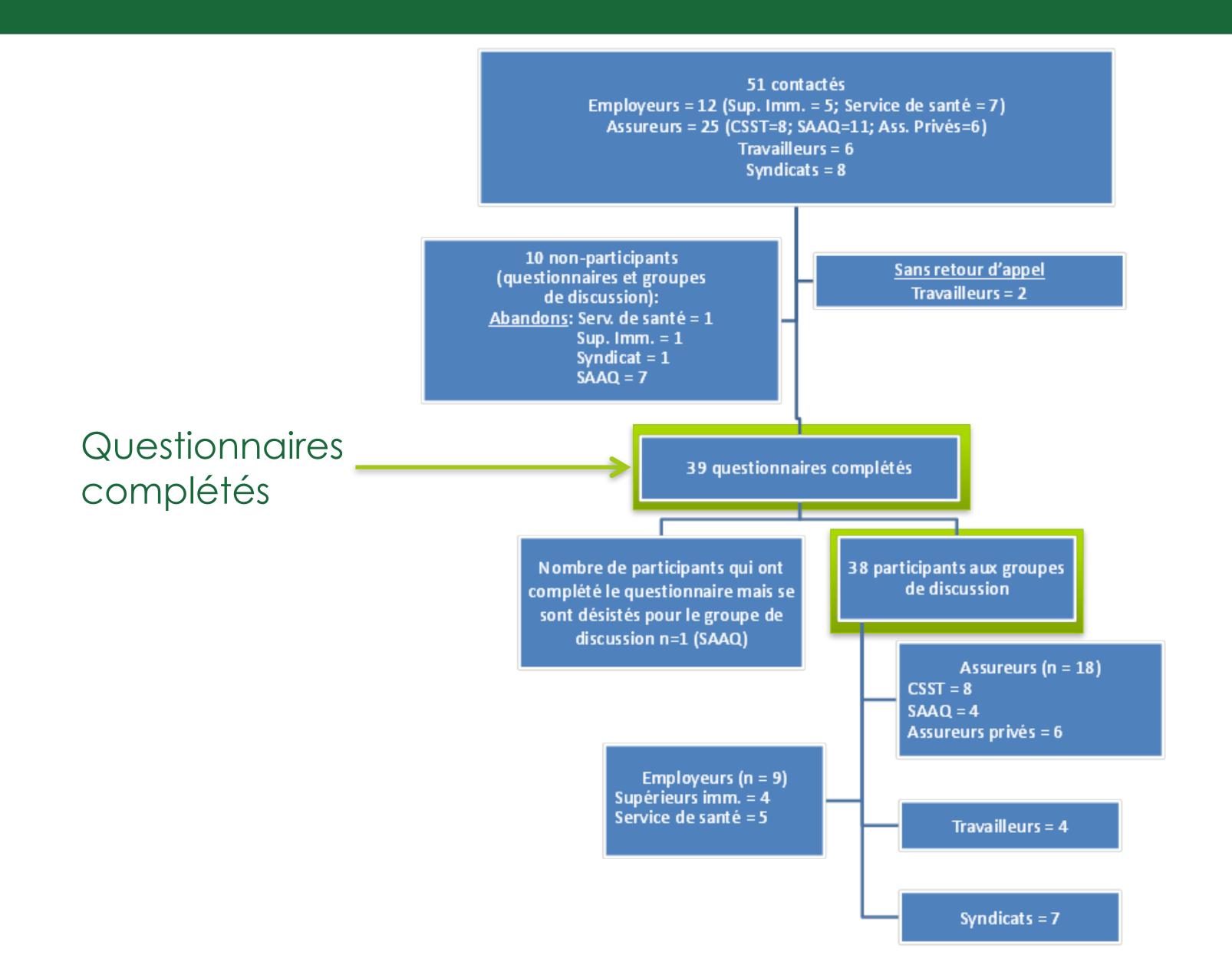
#### Méthode

#### Méthode mixte

- Questionnaire d'accord sur l'acceptabilité et la faisabilité du programme
  - Énoncés en lien avec la clarté, la pertinence, l'implantation du programme
- Groupes de discussions indépendants
  - Assureurs (CNESST, SAAQ, Assureurs privés)
  - Employeurs (bureau de santé, RH, supérieur immédiat)
  - Syndicats
  - Travailleurs

Admissibilité

### Résultats



## Résultats - Profil des participants

Sociodémo	Total N=39	Assureur n=19	Employeur n=9	Syndicat n=7	Travailleur n=4
Âge : Moyenne (E.T.)	42,28 (9,61)	41,72 (9,03)	38,00 (11,52)	45,33 (9,24)	45,50 (13,53)
Sexe N (%) Homme Femme	14 (36) 25 (64)	6 (32) 13 (68)	4 (44) 5 (56)	3 (43) 4 (57)	2 (50) 2 (50)
Ancienneté : Moyenne (E.T.)	8,98 (5,71)	7,26 (2,80)	8,90 (4,38)	11,57 (7,74)	12,75 (12,53)
Absence du travail (E.T.)		_			28,25 (21,82)

## Résultats - Questionnaire d'accord (0 à 4)

	Total	Assureurs n=19		Employeurs n=9		Syndicats	Travailleurs	
Énoncés	N=39	SAAQ	CNESST	Privé	Serv. santé	Sup. imm.	n=7	n=4
	Niveaux d'accords moyens (					(é. t.)		
Énoncé 1 : Objectifs : nécessaires et suffisants	2,91 (0,51)	2,50 (0,58)	3,13 (0,64)	3,00 (0,63)	3,00 (0,00)	3,00 (0,00)	2,50 (0,58)	3,00 (0,00)
Énoncé 2 : Formulation des objectifs : claire et concrète	3,03 (0,58)	3,00 (0,82)	3,13 (0,64)	3,17 (0,41)	3,17 (0,41)	3,33 (0,58)	2,50 (0,58)	2,67 (0,58)
Énoncé 3 : Objectifs réalistes	2,97 (0,59)	3,00 (0,82)	2,88 (0,64)	3,00 (0,63)	3.33 (0,52)	3,00 (0,00)	2,75 (0,50)	2,50 (0,71)
Énoncé 4 : Activités : nécessaires et suffisantes	2,82 (0,68)	2,25 (0,96)	2,88 (0,64)	3,00 (1,10)	3,00 (0,00)	3,00 (0,00)	2,50 (0,58)	3,00 (0,00)
Énoncé 5 : Le programme peut s'implanter	3,09 (0,77)	3,00 (0,82)	3,00 (0,53)	3,17 (0,98)	3,33 (0,82)	3,33 (0,58)	2,50 (1,00)	3,50 (0,71)

## Résultats - Groupes de discussions

- Programme de PDP bien accepté par les acteurs
- Nuances dans l'opérationnalisation du programme
  - Favoriser la faisabilité de son implantation
  - Canevas d'entrevue ajouté préalable à la rencontre PDP
    - Respecter les balises liées au contrat d'assurance et les contraintes de l'employeur
  - Trois indicateurs ajoutés
    - Objectif longitudinal du programme de PDP
      - Maintien de l'alliance de travail

## 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> objectifs spécifiques

- Documenter
- 2. Écart entre théorie et pratique
- 3. Impact du contexte dans lequel le programme est implanté

Travailleur

et

Ergothérapeute

- Employeur
- Assureur

### Méthode

- Étude de cas (Yin, 2003)
- « Cas »
  - Dyade travailleur ergo.
- Contexte:
  - Acteurs-clés impliqués dans le processus de décision

Travailleur

et

Ergothérapeute

- Employeur
- Assureur

#### Méthode - constituer les cas

- 6 centres publics ou privés de réadaptation au travail
  - Programmes similaires (PRÉVICAP, Durand et coll., 2003)
  - Ergothérapeute : ≥ 2 ans en réadaptation au travail
    - Formé au programme de PDP (21 heures)
    - Travailleur:
      - douleur persistante liée à un TMS
      - causant incapacité au travail ≥ 3 mois
      - commençant un programme de retour au travail
    - Sollicitation des acteurs-clés au dossier

#### Collecte de données



### Analyses

- Pour chaque cas
  - Grille d'analyse (Yin, 2003)
    - 56 indicateurs d'implantation
    - Niveau d'implantation basé sur un consensus
    - faible (0-25 %)
    - modéré (26-74 %)
    - élevé (75-100 %)
- Pour comparer entre les cas
  - Recherche de patrons/similarités entre les cas
  - Documenter l'impact des facteurs contextuels

## Résultats - Dyades

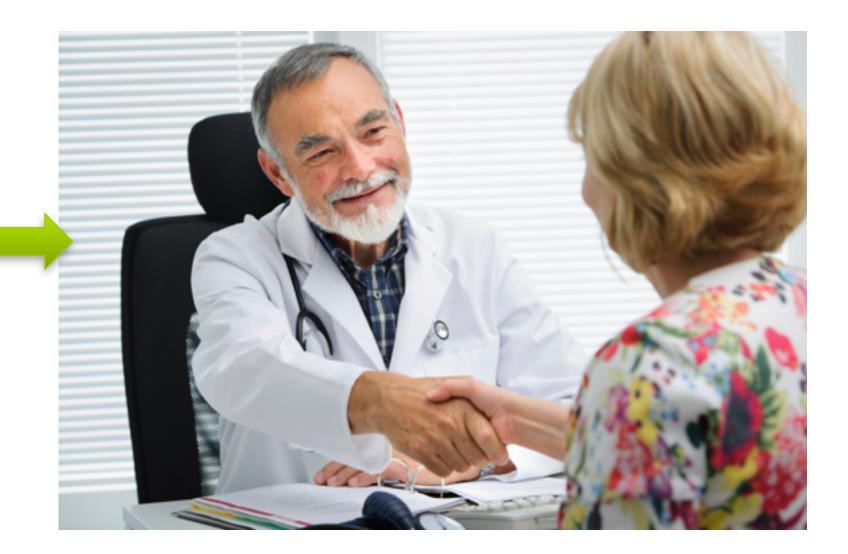
- 32 dyades analysées :
  - 32 travailleurs (17 hommes; âge moyen = 45,78)
  - 11 ergothérapeutes (10 femmes; moyenne d'années d'expérience = 7,55)
- Acteurs-clés
  - Assureurs (publics); employeur
  - 50 % des cas syndiqués
    - 1 cas avec un représentant syndical
      - Rapporte ne pas avoir été impliqué dans la démarche

- Niveaux d'implantation
  - Élevé:
    - Établir une alliance de travail avec le travailleur (obj. spéc.)
    - Phase de délibération (composante)
  - Variable sur les composantes :
    - Mettre en œuvre l'option choisie
    - Maintenir une alliance avec les acteurs-clés

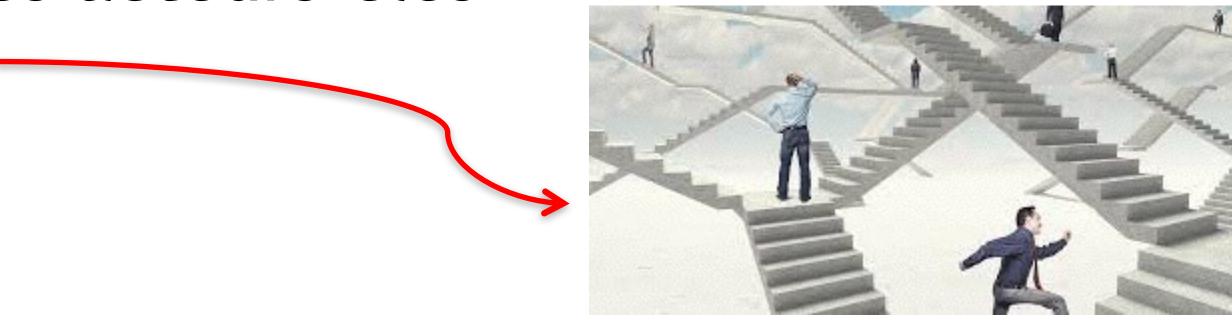




- Constats:
  - Dyade



Autres acteurs-clés



#### Cas typique

- 1. Retour au travail :
  Progression positive actions concertées (n = 2)
  - Haut niveau d'implantation
    - Compréhension mutuelle du problème et des solutions
    - Convergence entre les acteurs-clés



#### Cas typique

- 2. Retour au travail : écarts, mais solutions créatives (n = 14)
  - Implantation modérée
    - Écarts sur la compréhension
      - Buts visés
      - Plans d'action pour mettre l'option en œuvre
      - Modalités de suivi
  - Écarts réduits ou contournés
    - Stratégies qui favorisent l'alliance avec les acteursclés
    - Ex.: Simulation en clinique ou stage



#### Cas typique

- 3. Pas de retour au travail (n = 14)
  - Faible implantation
  - Interactions: absentes ou insatisfaisantes
  - Acteurs-clés insatisfaits
    - Employeur ne retourne pas les appels
    - Contestation
  - Pas d'accords entre les acteurs-clés (conflits)
  - L'option choisie ne peut pas être mise en œuvre



- Deux cas non typiques
  - Se rapproche du cas type 2
    - Pas de retour au travail
  - Travailleur ne visait pas un retour au travail



#### Discussion

- Évaluer l'acceptabilité et la faisabilité avant d'implanter
  - Ajustements au programme
  - Favoriser l'implantation... mais ne règle pas tout!

#### Discussion

- Implantation
  - Les caractéristiques des travailleurs ne semblent pas jouer un rôle important sur le niveau d'implantation
    - Contredit la perception des professionnels en réadaptation (Van Til, et coll. 2010)
  - Le contexte relations avec les acteurs-clés
    - Rôle important sur l'implantation
      - Mettre en œuvre l'option choisie
      - Le maintien de l'alliance de travail

#### Discussion

- · Cliniciens pourraient bénéficier dans certains cas
  - Outil pour favoriser l'entente en cas de conflit
- Limites:
  - Perspective syndicale
  - Entrevues manquantes
    - Triangule avec les autres informateurs
  - Entrevues rétrospectives du processus possible biais
    - Entrevues prospectives contrainte de temps

#### Conclusion

- La PDP peut s'implanter « assez facilement » en contexte dyadique
  - Formation des professionnels
- Plus complexe avec les acteurs-clés
- Souligne l'importance d'effectuer des études avec les milieux de pratique

#### Remerciements

- Participants: travailleurs, employeurs, assureurs, syndicats
- Soutien financier





## Merci pour votre attention! Questions?

Participer ou suivre la recherche:

www.usherbrooke.ca/caprit



Microprogramme de 2<sup>e</sup> cycle en gestion de l'invalidité

Offert à temps partiel au Campus de Longueuil



www.usherbrooke.ca/readaptation/gestion-invalidite/