



Directive administrative

ADM 2.4

DOMAINE : **ADMINISTRATION**

En vigueur le : 13 novembre 2006

POLITIQUE : [GOU 31.0 Engagement envers le personnel](#)

Révisée le :

L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte.

GESTION DES INVALIDITÉS – INTERVENTION PRÉCOCE, ADAPTATION ET FACILITATION DU RETOUR AU TRAVAIL

Les renseignements sont recueillis dans le but unique d'aider l'employé à retourner avec succès au travail.

PROCÉDURES

1. Contexte

Le *Programme de gestion des invalidités* du Conseil est un partenariat intégré entre les employés, les superviseurs, les administrateurs et les fournisseurs de soins de santé, qui vise à aider les employés à se présenter au travail dans leur meilleur intérêt et celui des élèves. Ce programme a pour but de faciliter une compréhension générale à propos de la réduction de la fréquence et de la durée des absences d'un employé qui découle d'une intervention et d'un appui précoce. Les renseignements sont recueillis dans le but unique d'aider l'employé à retourner avec succès au travail.

2. Objectif du programme

- 2.1. Le programme de gestion des invalidités offre aux employés malades ou blessés une transition saine et opportune qui leur permet de rester ou de retourner au travail.
- 2.2. Le programme aide le membre du personnel en lui offrant des services de réadaptation, des adaptations ou des modifications des conditions de travail afin qu'il puisse rester au travail ou retourner progressivement au travail à temps plein, à temps partiel ou de manière occasionnelle.
- 2.3. En cas d'invalidité permanente, le Conseil modifiera la nature et/ou le lieu de travail afin de l'adapter aux besoins de l'employé, en fonction des restrictions comprises dans la documentation médicale, à condition que cela n'impose au Conseil aucun préjudice injustifié.

3. Invalidité temporaire

3.1. Évaluation des restrictions :

- 3.1.1. Un employé qui est malade ou blessé et qui devra, par conséquent, s'absenter du travail est responsable de remettre une description des restrictions ou des limitations médicales identifiées par le médecin ou par le spécialiste traitant au RCA afin que ce dernier puisse les évaluer. La nature des restrictions sera transmise, à la discrétion de l'employé, à son superviseur et à son délégué

syndical. Le RCA avisera le superviseur des limitations ou des restrictions physiques ou cognitives de l'employé.

4. Invalidité partielle permanente

- 4.1. Un employé qui, à la suite d'une maladie ou d'une blessure, est atteint d'une invalidité permanente et est incapable de satisfaire aux exigences physiques ou cognitives de son poste verra la nature ou le lieu de son travail adaptés ou modifiés en fonction de ses capacités physiques, cognitives et professionnelles.
- 4.2. Les conditions pour une telle adaptation sont les suivantes :
 - 4.2.1. L'employé fournit les restrictions médicales actuelles déterminées par le médecin traitant ou présente une *Détermination des capacités fonctionnelles* (DCF).
 - 4.2.2. L'employé participe, selon les besoins, à une évaluation externe accréditée approuvée par l'employeur.
 - 4.2.3. Le Conseil encouragera, le cas échéant, la formation professionnelle pertinente des employés, si les circonstances le justifient.
 - 4.2.4. Les employés atteints d'une invalidité partielle permanente peuvent être considérés pour l'obtention d'un poste vacant approprié, sous réserve d'entente mutuelle de l'employeur et du syndicat approprié.
 - 4.2.5. L'adaptation aux besoins de l'employé se fera en fonction des postes disponibles, de l'aptitude de l'employé à remplir les obligations essentielles de l'emploi et des conditions et modalités générales de la convention collective pertinente, du contrat personnel ou de la loi pertinente.

5. Responsabilités

- 5.1. Le RCA :
 - 5.1.1. indiquera à l'employé qu'il peut exiger la présence d'un délégué syndical pendant les rencontres;
 - 5.1.2. contactera directement l'employé d'une des deux manières suivantes :
 - 5.1.2.1. par téléphone pour discuter du *Programme de gestion des invalidités* du Conseil; ou
 - 5.1.2.2. par écrit pour présenter le *Programme de gestion des invalidités* du Conseil;
 - 5.1.3. travaillera avec l'employé pour évaluer les restrictions;
 - 5.1.4. coordonnera le retour au travail de l'employé avec ce dernier, le médecin traitant, le superviseur et le délégué syndical si l'employé désire que ce dernier prenne part à la rencontre;
 - 5.1.5. avisera, par écrit, les syndicats appropriés de la participation de l'employé au *Programme de gestion des invalidités*;

- 5.1.6. évaluera les aptitudes de travail de l'employé selon les restrictions médicales fournies par les médecins traitants appropriés;
- 5.1.7. informera le superviseur des restrictions ou des limitations de travail de l'employé et amorcera l'élaboration d'un plan de maintien au travail ou de retour au travail;
- 5.1.8. effectuera une évaluation du lieu de travail avec le superviseur et, le cas échéant, avec l'agent de Santé et de sécurité au travail afin d'assurer une comptabilité entre les restrictions, les tâches et le lieu de travail essentiels;
 - 5.1.8.1. coordonnera la modification de la nature ou du lieu de travail, selon les besoins, en fonction des restrictions ou des limitations médicalement reconnues;
 - 5.1.8.2. passera en revue avec l'employé la mécanique correcte du corps et fournira des instructions, selon les besoins;
 - 5.1.8.3. évaluera les besoins de changement de lieu ou de fonction;
- 5.1.9. coordonnera l'élaboration d'un plan de maintien au travail ou de retour au travail avec l'employé, son superviseur, ses médecins traitants, le délégué syndical, la CSPAAT, la compagnie d'assurance ILD, les surintendants, selon le cas;
- 5.1.10. fournira une copie du plan de maintien au travail ou de retour au travail aux parties mentionnées ci-dessus et à l'employé;
- 5.1.11. restera en contact régulier avec l'employé et son superviseur pendant la durée du plan de maintien au travail ou de retour au travail;
- 5.1.12. évaluera d'une façon continue l'évolution du plan de maintien au travail ou de retour au travail;
- 5.1.13. organisera des rencontres de suivi pendant la durée du plan de maintien au travail ou de retour au travail pour le modifier, au besoin.

6. Le superviseur

- 6.1. participera à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan de maintien au travail ou de retour au travail de l'employé;
- 6.2. modifiera la nature ou le lieu de travail, conformément au plan de maintien au travail ou de retour au travail;
- 6.3. attribuera des tâches en fonction du plan de maintien au travail ou de retour au travail de l'employé;
- 6.4. surveillera attentivement les progrès de l'employé en s'appuyant sur le plan de maintien au travail ou de retour au travail et avisera immédiatement le RCA de toutes difficultés ou préoccupations.

7. L'employé

- 7.1. participera à un programme de réadaptation médicale ou traitement approprié dont le but est de faciliter son retour rapide au travail;

- 7.2. participera à l'élaboration de son plan de maintien au travail ou de retour au travail et des objectifs de rétablissement;
- 7.3. restera en contact régulier, selon les dispositions du *Programme de gestion des invalidités*, avec le RCA afin de l'informer de l'évolution de sa situation et de son état et d'examiner ses progrès selon le plan de maintien au travail ou de retour au travail;
- 7.4. devra fournir les documents pertinents exigés par la procédure *Absence du travail* du *Programme de gestion des invalidités*.

8. **Élaboration d'un plan personnalisé de maintien au travail ou de retour au travail**

8.1. Maintien au travail ou retour au travail :

- 8.1.1. L'identification des candidats potentiels pour le *Programme de gestion des invalidités* sera effectuée initialement par le RCA en fonction des renseignements fournis par le médecin traitant et, lorsque cela est approprié, par les délégués de la CSPAAT et de la compagnie d'assurance d'invalidité de longue durée.
- 8.1.2. Un plan de maintien au travail ou de retour au travail peut inclure, mais n'est pas limité à l'ensemble ou à une combinaison des mesures suivantes :
 - 8.1.2.1. une réduction des heures de travail;
 - 8.1.2.2. une modification des fonctions;
 - 8.1.2.3. des modifications du lieu de travail;
 - 8.1.2.4. une élimination des obstacles physiques;
 - 8.1.2.5. un ajout d'accessoires fonctionnels;
 - 8.1.2.6. un partage du travail;
 - 8.1.2.7. une combinaison des postes;
 - 8.1.2.8. une réaffectation à un autre poste, si l'employé possède les qualifications, les compétences et les aptitudes nécessaires pour remplir les fonctions essentielles à ce poste.
- 8.1.3. L'employé recevra une lettre qu'il devra remettre à son médecin traitant qui décrit le plan de maintien au travail ou de retour au travail et qui pourrait indiquer que des adaptations ou un travail modifié sont offerts. La lettre peut également contenir la description des fonctions de l'employé et l'analyse des exigences physiques ou cognitives de ses fonctions. Un formulaire d'autorisation de divulgation des renseignements médicaux sera également inclus.
- 8.1.4. Le RCA étudiera les documents, puis contactera l'employé pour discuter de sa participation à un plan personnalisé de maintien au travail ou de retour au travail.
- 8.1.5. Le RCA et l'employé élaboreront un plan de maintien au travail ou de retour au travail en fonction des limitations ou des restrictions médicalement reconnues. La rencontre initiale pourra réunir le superviseur de l'employé et son délégué syndical. Un plan écrit de maintien au travail ou de retour au travail sera remis au médecin traitant de l'employé, à son superviseur et, selon le cas, à son délégué syndical.

- 8.1.6. Des examens continus du plan de maintien au travail ou de retour au travail de l'employé seront effectués, et toute modification nécessaire pour favoriser le succès de l'employé sera apportée.
- 8.1.7. Le Conseil modifiera la nature et le lieu de travail pour l'adapter aux besoins de l'employé atteint d'une invalidité permanente, à condition que cela n'impose aucun préjudice injustifié au Conseil.
- 8.1.8. Un poste modifié est offert, lorsque cela est possible, dans leur milieu de travail.
- 8.1.9. Pendant sa participation au *Programme de gestion des invalidités*, la situation de l'employé sera évaluée par le RCA et le superviseur de l'employé, et en consultation avec les médecins traitants.
- 8.1.10. Le Conseil garantira un lieu de travail sûr et sécuritaire pour le plan de maintien au travail ou de retour au travail de l'employé.
- 8.1.11. Le Conseil demandera régulièrement des informations sur le progrès médicaux de l'employé au médecin traitant approprié afin de déterminer la date possible de sa participation au plan de retour au travail.
- 8.1.12. L'employeur peut exiger la participation de l'employé à une *Détermination des capacités fonctionnelles* ou à une évaluation médicale indépendante afin de déterminer les restrictions afin d'aider à élaborer un plan personnalisé de maintien au travail et/ou de retour au travail.
- 8.1.13. Le plan personnalisé de maintien au travail ou de retour au travail contiendra les renseignements suivants :
 - 8.1.13.1. les fonctions et les tâches essentielles;
 - 8.1.13.2. les conditions physiques spécifiques;
 - 8.1.13.3. les restrictions et les limitations;
 - 8.1.13.4. un horaire de travail;
 - 8.1.13.5. des dates d'évaluation du travail par le RCA;
 - 8.1.13.6. une progression des fonctions attribuées par le *Programme de gestion des invalidités*;
 - 8.1.13.7. une augmentation progressive des heures de travail, le cas échéant;
 - 8.1.13.8. la date prévue de fin du plan;
 - 8.1.13.9. les signatures de l'employé, du RCA, du superviseur et du délégué syndical;
 - 8.1.13.10. les conditions de retrait du programme de la personne.
- 8.1.14. Des rencontres de suivi régulières auront lieu au cours du plan de maintien au travail ou de retour au travail pour veiller à ce que les besoins de l'employé soient satisfaits et pour apporter tous les changements nécessaires aux modifications ou aux adaptations si les restrictions ou les limitations de l'employé ont changé.
- 8.1.15. L'employé continuera à participer à son plan de maintien au travail ou de retour au travail jusqu'à ce qu'il ait atteint le rétablissement médical maximal et travaille au maximum de ses capacités selon ses restrictions ou ses limitations, y compris celles qui peuvent être de nature permanente.