

Date d'approbation : 29 mars 2025

Date de révision : 1<sup>er</sup> juin 2026

## **D013-D4 PROGRAMME DE SOUTIEN À L'INVALIDITÉ : INTERVENTION PRÉCOCE, MESURES D'ADAPTATION ET RETOUR AU TRAVAIL**

### **1.0 PRÉAMBULE**

Le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales reconnaît l'importance de soutenir ses membres du personnel dans leur rétablissement à la suite d'une maladie ou d'une blessure. Le programme de soutien à l'invalidité (PSI) vise à favoriser une intervention précoce, des mesures d'adaptation personnalisées et un retour au travail efficace tout en respectant les droits de la personne et les obligations légales. Ce programme reflète l'engagement du Conseil envers le bien-être de son personnel et la réalisation de sa mission éducative. Le Conseil est conscient qu'il s'agit souvent d'une période difficile sur les plans personnel, professionnel et émotionnel, et souhaite accompagner chaque personne concernée avec compassion, dignité et respect.

### **2.0 PRINCIPES DIRECTEURS**

Le Conseil s'engage à :

- Faciliter un plan pour demeurer ou retourner au travail de façon sécuritaire et adaptée pour ses membres du personnel, dans le respect des limites médicales et des besoins médicaux de chacun;
- Promouvoir un soutien proactif et individualisé à l'invalidité par une intervention précoce et des mesures d'adaptation raisonnables;
- Protéger la confidentialité des renseignements médicaux des membres du personnel et respecter les lois applicables en matière de droits de la personne et de protection des données;
- Encourager une collaboration transparente entre toutes les parties prenantes, y compris les membres du personnel, les syndicats et les superviseurs, afin d'atteindre des solutions durables.

### **3.0 DÉFINITIONS**

**Soutien à l'invalidité** : Processus visant à soutenir les membres du personnel dans leur rétablissement et leur retour au travail en tenant compte de leurs besoins médicaux et professionnels.

**Intervention précoce** : Mesures prises dès les premiers signes d'invalidité afin de minimiser la durée de l'absence et d'assurer un soutien rapide et adéquat.

**Mesures d'adaptation** : Modifications raisonnables apportées aux tâches, aux heures ou au milieu de travail pour permettre à un membre du personnel en situation d'invalidité de continuer à travailler ou de reprendre ses fonctions.

**Retour au travail** : Processus structuré visant à réintégrer un membre du personnel dans son milieu de travail, que ce soit par des tâches adaptées, une reprise graduelle ou des aménagements spécifiques.

**Praticien approprié** : Professionnel de la santé qualifié, tel qu'un médecin ou un spécialiste, autorisé à évaluer et à documenter les limitations ou restrictions médicales d'un membre du personnel.

#### **4.0 CONTEXTE**

Le PSI du Conseil constitue un partenariat intégré entre les membres du personnel, les superviseurs et les administrateurs, les syndicats et les fournisseurs de soins de santé qui aide les membres du personnel à travailler dans l'intérêt des élèves et du Conseil. Ce programme favorise une compréhension générale du fait que la réduction de l'incidence et de la durée des absences d'un membre du personnel passe par une intervention précoce et par un soutien.

Les besoins en matière de mesures d'adaptation du membre du personnel, ainsi que les mesures d'adaptation subséquentes sont confidentiels. Le Conseil suivra la directive administrative relative à la confidentialité des dossiers médicaux et ne communiquera des renseignements que s'il le juge nécessaire et approprié dans les circonstances particulières.

#### **5.0 BUT DU PROGRAMME**

5.1 Le PSI offre aux membres du personnel une transition sécuritaire et rapide après une maladie ou une blessure, afin de leur permettre de rester ou de retourner au travail.

5.2 S'il y a lieu, le programme aide les membres du personnel en leur offrant du soutien en matière de réadaptation, des mesures d'adaptation ou des modifications afin qu'ils restent au travail, retournent graduellement au travail ou effectuent des tâches modifiées avant de reprendre un travail régulier à temps plein, à temps partiel ou occasionnel.

- 5.3 En cas d'invalidité permanente, le Conseil s'efforcera d'adapter le travail et le milieu de travail du membre du personnel atteint d'une invalidité permanente afin de répondre à ses besoins propres, en fonction des restrictions ou des limites médicalement justifiées, dans la mesure où ces adaptations ne causent pas de contrainte excessive au Conseil et que le poste modifié génère de la valeur pour le Conseil.

## **6.0 INVALIDITÉ TEMPORAIRE**

- 6.1 **Restrictions et limites :** un membre du personnel qui tombe malade ou qui est blessé et qui, par conséquent, devra s'absenter du travail est responsable de présenter les restrictions ou limites médicales déterminées par le praticien approprié ou le spécialiste approprié aux fins d'évaluation au représentant du Service des ressources humaines. Les restrictions et les limites doivent être communiquées à la direction d'école, à la direction adjointe d'école ou au superviseur immédiat et, à la discrétion du membre du personnel, au représentant syndical. Lorsqu'un membre du personnel n'est pas représenté par un syndicat ou une association, il peut demander un représentant du personnel non syndiqué ou une personne désignée.

## **7.0 INVALIDITÉ PARTIELLE PERMANENTE**

- 7.1 Le membre du personnel qui se retrouve en situation d'invalidité partielle de façon permanente, en raison d'une maladie ou d'une blessure qui l'empêche de satisfaire aux exigences de son ancien poste, peut bénéficier de mesures d'adaptation ou de modifications appropriées, ou encore d'un travail convenable en fonction de ses capacités physiques, cognitives et professionnelles, dans la mesure où ces adaptations ne causent pas de contrainte excessive.

- 7.2 Le Conseil peut envisager la réorientation des membres du personnel blessés si les circonstances le justifient, selon leurs capacités physiques, cognitives et professionnelles.

À titre indicatif, l'octroi d'un travail adapté peut être considéré dans les situations suivantes :

- Le membre du personnel présente des restrictions et limites médicales actuelles, déterminées par un praticien compétent, au format acceptable pour le Conseil.
- Les membres du personnel qui vivent avec une invalidité partielle permanente peuvent se voir accorder la préférence pour des offres d'emploi qui leur correspondraient, sous réserve d'un accord mutuel entre le Conseil et le ou les

syndicats concernés, s'il y a lieu, et conformément aux modalités de la convention collective et du Code des droits de la personne.

7.3 Les mesures d'adaptation pour les membres du personnel sont fondées sur la disponibilité des postes, la capacité d'exécuter les tâches essentielles du poste et les modalités énoncées dans la convention collective, le contrat individuel ou la législation pertinente.

## **8.0 RESPONSABILITÉS**

8.1 Le représentant du Service des ressources humaines pourra être amené à :

8.1.1 Au premier contact, informer le membre du personnel que, sur demande, il peut solliciter l'assistance d'un représentant du syndicat ou de l'association lors de toute réunion. Lorsqu'un membre du personnel n'est pas représenté par un syndicat ou une association, il peut demander la présence d'un représentant du personnel non syndiqué ou d'une personne désignée,

8.1.2 Communiquer directement avec le membre du personnel de l'une des deux façons suivantes :

- téléphoner au membre du personnel pour discuter du PSI du Conseil;
- envoyer une lettre ou un courriel au membre du personnel décrivant le PSI du Conseil.

8.1.3 Travailler avec le membre du personnel pour évaluer les restrictions ou les limites.

8.1.4 Demander à la direction exécutive du Service des ressources humaines d'obtenir, aux frais de ce dernier, l'avis éclairé d'un médecin externe ou d'un autre expert afin de l'aider à déterminer les mesures d'adaptation appropriées. Lorsque la direction exécutive du Service des ressources humaines juge que des renseignements supplémentaires sont nécessaires, le membre du personnel doit participer au processus.

8.1.5 Coordonner le retour au travail de tous les membres du personnel en situation d'invalidité avec le membre du personnel concerné, le praticien approprié, la direction d'école, la direction adjointe d'école ou le superviseur immédiat, et le représentant syndical, à la discrétion du membre du personnel.

8.1.6 Aviser les syndicats appropriés de la participation d'un membre du personnel au programme de soutien de l'invalidité, s'il y a lieu.

- 8.1.7 Évaluer les capacités de travail du membre du personnel en conjonction avec les restrictions ou limites médicalement justifiées fournies par les praticiens appropriés.
- 8.1.8 Informer la direction d'école, la direction adjointe d'école ou le superviseur immédiat du membre du personnel des restrictions ou limites de travail et amorcer l'élaboration du plan de maintien au travail ou de retour au travail.
- 8.1.9 Effectuer une évaluation du milieu de travail avec la direction d'école, la direction adjointe d'école ou le superviseur immédiat pour s'assurer de la compatibilité des restrictions de travail et des tâches à accomplir dans le milieu de travail : coordonner la modification du travail ou du milieu de travail, au besoin, en fonction des restrictions ou limites médicalement justifiées; examiner les mouvements du corps appropriés avec le membre du personnel et donner des instructions, au besoin; évaluer la nécessité d'un changement de lieu ou d'affectation.
- 8.1.10 Coordonner la mise en place d'un plan de maintien au travail ou d'un plan de retour au travail avec le membre du personnel, sa direction d'école, sa direction adjointe d'école ou son superviseur immédiat, le praticien approprié, le représentant syndical du membre du personnel, la *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail* (WSIB), l'assurance-invalidité de longue durée (ILD), le Service des ressources humaines et les surintendants de l'éducation, le cas échéant.
- 8.1.11 Dans les cas où un plan de maintien au travail ou de retour au travail ne peut être créé, animer une discussion entre le membre du personnel et le représentant syndical pour en expliquer les raisons. Le raisonnement sera également confirmé par écrit.
- 8.1.12 Distribuer une copie du plan de maintien au travail ou de retour au travail aux parties susmentionnées et au membre du personnel.
- 8.1.13 Maintenir un contact régulier avec le membre du personnel et sa direction d'école, sa direction adjointe d'école ou son superviseur immédiat pendant la durée du plan de maintien au travail ou du plan de retour au travail.
- 8.1.14 Maintenir une évaluation continue du plan de maintien au travail ou de retour au travail.

- 8.1.15 Organiser un suivi régulier pendant la durée du plan de maintien au travail ou de retour au travail pour le modifier, au besoin.
- 8.2 La direction d'école, la direction adjointe d'école ou le superviseur immédiat pourra être amené à :
- 8.2.1 Être désigné par le représentant du Service des ressources humaines pour communiquer avec le membre du personnel et discuter du PSI et, dans le cas d'une blessure mineure liée au travail, être invité à mettre au point le plan de maintien ou de retour au travail du membre du personnel.
  - 8.2.2 Participer à l'élaboration du plan de maintien au travail ou de retour au travail du membre du personnel.
  - 8.2.3 Modifier le travail ou le milieu de travail, comme décrit dans le plan de maintien au travail ou de retour au travail.
  - 8.2.4 Attribuer le travail ou les tâches conformément au plan de maintien au travail ou de retour au travail du membre du personnel.
  - 8.2.5 Surveiller de près les progrès du membre du personnel au moyen du plan de maintien au travail ou de retour au travail et signaler immédiatement tout problème ou toute préoccupation au représentant du Service des ressources humaines.
- 8.3 Le membre du personnel, le cas échéant, peut être tenu de :
- 8.3.1 Participer à une réadaptation médicale ou à un traitement qui devrait faciliter un retour au travail en temps opportun.
  - 8.3.2 Participer à l'élaboration de son plan de maintien au travail ou de retour au travail et de ses objectifs de rétablissement.
  - 8.3.3 Maintenir un contact régulier, comme indiqué dans le PSI, avec le représentant du Service des ressources humaines, afin de fournir des mises à jour sur l'état, les changements liés à l'affection et d'examiner les progrès réalisés dans le cadre de son plan de maintien au travail ou de retour au travail; fournir la documentation appropriée requise par la procédure de déclaration des absences.

## **9.0 RESPONSABILITÉS DU SYNDICAT**

Le Syndicat doit :

- Participer aux réunions de planification du retour au travail, au besoin;
- Collaborer à l'identification et à la résolution des obstacles et/ou des défis liés au plan de retour au travail, le cas échéant.

## **10.0 MISE AU POINT D'UN PLAN INDIVIDUALISÉ DE MAINTIEN AU TRAVAIL OU DE RETOUR AU TRAVAIL**

10.1 Maintien au travail ou retour au travail :

- 10.1.1 L'admissibilité des membres du personnel au PSI est gérée par le représentant du Service des ressources humaines, en fonction des renseignements reçus du membre du personnel et de son praticien approprié et, le cas échéant, des représentants de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et de l'assurance-invalidité longue durée.
- 10.1.2 Les besoins des membres du personnel en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail, y compris la création d'un plan de maintien au travail ou de retour au travail, seront évalués individuellement. L'évaluation tiendra compte des besoins du membre du personnel en matière de mesures d'adaptation, appuyée par des documents médicaux appropriés, de la disponibilité des mesures d'adaptation en milieu de travail et de tout autre renseignement pertinent et raisonnable.
- 10.1.3 Un plan de maintien au travail ou de retour au travail, en général, peut comprendre, notamment, une partie ou la totalité des éléments suivants :
- bénévolat;
  - réduction des heures de travail;
  - modification des tâches;
  - modification du lieu de travail;
  - élimination des obstacles physiques;
  - s'il est déterminé que le membre du personnel ne peut pas exécuter les tâches essentielles de son poste actuel, avec des mesures d'adaptation, il peut envisager une réaffectation à un autre poste disponible si le membre du personnel possède les compétences et les capacités nécessaires pour exécuter les tâches essentielles de ce poste.

Le membre du personnel peut recevoir un aperçu du plan de maintien au travail ou de retour au travail, à remettre au praticien approprié, indiquant que des mesures d'adaptation ou des tâches modifiées sont disponibles. L'aperçu peut également comprendre des renseignements sur la description de poste du membre du personnel et l'analyse des exigences physiques ou cognitives.

- 10.1.4 Dans la mesure du possible, les tâches modifiées peuvent être effectuées sur le lieu de travail ou dans la zone de service du membre du personnel.
- 10.1.5 Tant que le membre du personnel participe au PSI, son état sera surveillé par le représentant du Service des ressources humaines, la direction d'école, la direction adjointe d'école ou le superviseur immédiat, en consultation avec les praticiens appropriés.
- 10.1.6 Des examens continus du plan de maintien au travail ou de retour au travail du membre du personnel seront effectués et les ajustements nécessaires seront apportés pour appuyer la réussite du membre du personnel. Chaque plan établira la fréquence de l'examen en tenant compte de la durée du plan et de tout changement apporté au plan (c'est-à-dire l'augmentation des heures ou des tâches). Le représentant du Service des ressources humaines, la direction d'école, la direction adjointe d'école ou le superviseur immédiat, le membre du personnel et son représentant, si le membre du personnel le souhaite, participeront à l'examen qui se déroulera en personne, par téléphone ou virtuellement. La fréquence de ces examens est établie avant la participation d'un membre du personnel au plan. Des examens supplémentaires peuvent être effectués au besoin.
- 10.1.7 Le Conseil s'efforcera d'adapter le travail et le milieu de travail du membre du personnel atteint d'une invalidité permanente afin de répondre à ses besoins propres, dans la mesure où ces adaptations ne causent pas de contrainte excessive au Conseil.
- 10.1.8 Dans les cas où un plan de maintien au travail ou de retour au travail ne peut être créé, une discussion sera organisée entre le membre du personnel, son représentant et le représentant du Service des ressources humaines pour en expliquer les raisons. Le raisonnement sera également confirmé par écrit.

- 10.1.9 Le représentant du Service des ressources humaines et le membre du personnel élaboreront un plan de maintien au travail ou de retour au travail en fonction des limites ou des restrictions étayées. Un exemplaire du plan sera remis à toutes les parties, ainsi qu'à la WSIB pour les demandes de prestations auprès de la WSIB, le cas échéant. La rencontre initiale peut inclure le superviseur du membre du personnel et son représentant. Un plan écrit de maintien au travail ou de retour au travail peut également être transmis au praticien approprié, au superviseur immédiat du membre du personnel ou à son représentant syndical.
- 10.1.10 Tout changement nécessaire au milieu de travail aura lieu avant le début du plan de maintien au travail ou de retour au travail du membre du personnel.
- 10.1.11 Si le membre du personnel n'est pas en mesure de participer à un plan de retour au travail, le membre du personnel et le représentant du Service des ressources humaines communiqueront régulièrement. De la documentation continue et à jour sera fournie pour déterminer à quel moment la participation au plan de retour au travail sera possible.
- 10.1.12 Le membre du personnel peut être tenu de participer à une évaluation des capacités fonctionnelles ou à une évaluation médicale indépendante, effectuée par une tierce partie, afin de déterminer les limites ou les restrictions et de contribuer à l'élaboration d'un plan personnalisé de maintien au travail ou de retour au travail.
- 10.1.13 Le plan individualisé de maintien au travail ou de retour au travail peut comprendre les renseignements suivants :
- tâches et fonctions essentielles du poste;
  - exigences physiques et cognitives particulières;
  - restrictions et limites;
  - ajout du plan d'intervention d'urgence en milieu de travail (si nécessaire)
  - horaire de travail;
  - date(s) de suivi de l'évaluation du travail par le représentant du Service des ressources humaines compétent;
  - reprise graduelle des fonctions attribuées dans le cadre du programme de soutien à l'invalidité;
  - augmentation graduelle des heures travaillées;
  - date prévue d'achèvement du plan;

- signatures du membre du personnel, du représentant du Service des ressources humaines compétent, de la direction d'école, de la direction d'école adjoint ou du superviseur immédiat;
- prochaine date de réunion;
- conditions de retrait de la personne du programme.

10.1.14 Le plan individualisé de maintien au travail ou de retour au travail sera fourni au membre du personnel et tiendra compte de ses besoins en matière d'accessibilité et de mesures d'adaptation en raison d'une invalidité ou d'une blessure.

10.1.15 Des réunions régulières de suivi peuvent avoir lieu pendant la durée du plan de maintien au travail ou de retour au travail afin de s'assurer que les besoins du membre du personnel sont satisfaits et d'apporter les changements nécessaires aux modifications ou aux mesures d'adaptation en cas d'évolution des restrictions ou limites du membre du personnel.

10.1.16 Le plan de maintien ou de retour au travail peut prendre fin dans deux situations :

- Le membre du personnel continue de 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 qu'il travaille au maximum de sa capacité, sous réserve des restrictions ou limites, y compris celles qui peuvent être de nature permanente.
- Le plan peut prendre fin dans des situations où un membre du personnel n'est plus médicalement apte à continuer à participer au plan de maintien au travail ou de retour au travail et où aucune autre modification ne peut être apportée.