



Directive administrative

RH-051DA

DOMAINE :	Ressources humaines	En vigueur le :	20 janvier 2022
TITRE :	Programme de gestion du retour au travail	Révisée le :	

Dans le but d'alléger le texte, les formes au masculin du présent document désignent aussi bien les femmes que les hommes à moins que le contexte n'en indique le contraire.

Modalité

Le Programme de gestion de retour au travail du CSPNE (Conseil) est un partenariat intégré entre les employés, les superviseurs et les administrateurs, les syndicats et les fournisseurs de soins de santé qui aide les employés à se rendre au travail. Ce programme favorise une compréhension généralisée du fait que la façon de réduire l'incidence et la durée des absences d'un employé passe par une intervention et un soutien.

Objectifs

Le Programme de gestion de retour au travail offre aux employés une transition sécuritaire et rapide qui leur permet de rester au travail ou de retourner au travail lorsque les limitations fonctionnelles et les exigences du poste le permet.

Le programme offre du soutien en réadaptation, des mesures d'adaptations ou des modifications pour qu'ils puissent demeurer au travail, revenir graduellement au travail et/ou y apporter des modifications avant le début de leur travail régulier à temps plein, à temps partiel ou occasionnel.

Lorsqu'il existe une invalidité permanente, le Conseil s'efforce d'accommoder l'employé. Afin d'assurer le bien-être de tous, l'employé doit être en mesure d'accomplir les exigences de son poste en sécurité en tenant compte des limitations et restrictions médicalement justifiées, pourvu que cela ne cause pas de contraintes excessives au Conseil.

Définitions

Incapacité temporaire :

Un employé qui est malade ou qui est blessé et qui s'absente du travail temporairement.

Incapacité permanente :

Lorsque l'employé a une condition médicale, des limitations fonctionnelles et des restrictions permanentes.

Voici les étapes à suivre :

- L'employé présente les restrictions et les limitations fonctionnelles actuelles confirmé par le médecin traitant ou un infirmier praticien.

- Le Conseil évalue le dossier afin de déterminer la possibilité de mettre en œuvre un plan de retour au travail.
- Les mesures d'adaptations sont prises en fonction de la disponibilité des postes, de la capacité d'exécuter les fonctions essentielles du poste, en sécurité et des conditions énoncées dans les conventions collectives pertinentes, dans les conditions d'emploi ou dans les lois pertinentes.

Responsabilités

1. L'employé :

- a) Participe à des programmes de réadaptation et/ou de traitement médical qui devraient faciliter un retour au travail en temps opportun.
- b) Participe à l'élaboration de son plan de retour au travail et des objectifs de rétablissement.
- c) Maintien des contacts réguliers avec le service des ressources humaines tel qu'indiqué dans le Programme de gestion de retour au travail pour fournir des mises à jour sur l'état d'avancement, les changements et examiner les progrès réalisés dans le cadre de son plan de retour au travail.
- d) Doit fournir des documents appropriés conformément aux conventions collectives ou les conditions de travail ainsi que les politiques et les directives administratives du Conseil et des lois applicables.

2. Le superviseur immédiat :

- a) Dans le cas d'une blessure liée au travail, le superviseur immédiat doit communiquer immédiatement avec le service de ressources humaines afin d'établir un plan de retour au travail.
- b) Assigner des tâches conformément au plan de retour au travail de l'employé.
- c) Surveiller de près les progrès de l'employé afin de l'appuyer dans son plan de retour au travail et signaler immédiatement toute préoccupation au service des ressources humaines au cas échéant.

3. Le service de ressources humaines:

- a) Lors de la planification d'un retour au travail modifié, informer l'employé qu'il a le droit d'une représentation syndical pour assister au processus s'il désire.
- b) Communication étroite avec l'employé durant le processus de l'établissement d'un plan de retour au travail.

- c) Informer le ou les syndicats concernés de la participation d'un employé au Programme de gestion de retour au travail selon les critères de la convention collective le cas échéant.
- d) Évaluer les capacités de travail de l'employé en conjonction avec les restrictions et/ou limitations médicalement appuyées fournies par le ou les médecins traitants appropriés.
- e) Effectuer une évaluation du milieu de travail avec le superviseur immédiat pour assurer la conformité des restrictions de travail et des tâches à accomplir dans le milieu de travail.
- f) Évaluer la nécessité d'un changement d'emplacement ou d'affectation si possible.
- g) Revoir avec les employés leur restriction et limitation fonctionnelle.
- h) Coordonner le retour au travail de tous les employés qui ont une incapacité temporaire ou permanente avec l'employé lui-même, le superviseur immédiat, l'assureur ILD (le cas échéant) et le représentant syndical à la discrétion de l'employé. Dans le cas d'un accident au travail, l'implication de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) est nécessaire.
- i) Doit fournir une copie du plan de retour au travail aux parties susmentionnées et à l'employé.
- j) Maintenir des contacts réguliers avec l'employé et son superviseur immédiat pendant la durée du plan de retour au travail.
- k) Maintenir une évaluation continue du plan de retour au travail.