



Numéro du document normatif	non encore applicable
Instance d'approbation	Conseil de gouvernance
Responsabilité administrative	Ressources humaines et développement des talents
Date d'approbation	9 novembre 2023
Date d'entrée en vigueur	9 novembre 2023
Date de dernière révision	

Politique sur le régime d'invalidité courte durée

1. Objectif

Le régime d'invalidité de courte durée (ci-après « ICD ») de l'Université de l'Ontario français (ci-après « Université ») prévoit le maintien d'une partie du salaire pour les membres du personnel admissibles invalides à la suite d'une maladie ou d'une blessure non-professionnelle (tel que défini par *loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*). L'Université s'engage à accommoder les membres du personnel invalides en leur offrant un travail modifié, dans la mesure du possible. Les membres du personnel sont tenus de participer et de coopérer à tout programme de travail modifié et de demeurer au travail dans la mesure du possible.

2. Champ d'application

Les dispositions du régime d'invalidité de courte durée s'appliquent à tous les membres du personnel permanents à temps plein ou à temps partiel (25 heures ou plus par semaine) admissibles, qui sont activement employés par l'Université.

3. Lois, règlements et politiques applicables

La présente politique doit être interprétée conformément aux lois et règlements applicables, tels que modifiés, ainsi qu'en harmonie avec les autres politiques, directives administratives et procédures de l'Université, tels qu'adoptés de temps à autre.

4. Définitions

Aux fins de la présente politique, les expressions ou mots suivants sont définis comme suit :

« **Blessure** » désigne une lésion corporelle résultant directement d'un accident ou d'un incident. L'invalidité résultant de la blessure doit commencer pendant que le membre du personnel est couvert par le régime.

« **Délai de carence** » désigne la période continue entre la date à laquelle le membre du personnel devient invalide et la date à laquelle les prestations sont payables. En cas de maladie ou de blessure, le délai de carence est de cinq (5) jours ouvrables.

« **Emploi actif** » signifie que la personne travaille pour l'Université de façon permanente à temps plein ou à temps partiel (25 heures ou plus par semaine) et touche un salaire régulier.

« **Employeur** » ou « **Université** » désigne l'Université de l'Ontario français et comprend toute division, filiale ou société affiliée.

« **Invalidité** » signifie qu'en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'un accident, la personne ne peut pas accomplir les tâches habituelles de son emploi. En outre, elle n'est pas considérée comme invalide ou en situation d'invalidité si elle n'est pas régulièrement soignée et traitée par une ou un médecin autorisé au Canada, qui exerce dans les limites de son permis pendant toute la durée de l'invalidité.

« **Jour civil** » désigne tout jour du mois, incluant le samedi, le dimanche et les jours fériés.

« **Maladie** » signifie un mal, une affection ou d'autres problèmes de santé.

« **Médecin** » désigne une personne (autre que le membre du personnel, sa conjointe ou son conjoint, son enfant, son frère, sa sœur ou un parent, ou l'enfant, le frère, la sœur ou le parent de la conjointe ou du conjoint du membre du personnel) qui :

- exerce sa profession dans le cadre de son permis d'exercice; et
- est autorisée à pratiquer la médecine et à prescrire et administrer des médicaments ou à pratiquer une intervention chirurgicale; et
- est légalement qualifiée au Canada en tant que praticienne ou praticien et tenue d'être reconnue au titre de la police à des fins d'assurance.

« **Période maximale d'indemnisation** » désigne la période de seize (16) semaines pendant laquelle des prestations d'ICD peuvent être versées à compter du premier jour d'absence du membre du personnel.

« **Prestations d'invalidité** » désignent l'argent versé sous forme de prestations aux deux semaines lorsque la demande de prestations d'invalidité a été approuvée par le tiers administrateur du régime.

« **Salaire de base** » désigne le taux de rémunération standard versé à un membre du personnel, à l'exclusion de primes ou d'allocations (applicables dans certaines conditions prédéfinies).

« **Spécialiste** » désigne une ou un médecin, comme défini ci-dessus qui a suivi des études supérieures et une formation clinique dans un domaine précis de la médecine (sa spécialité).

« **Tiers administrateur du régime** » désigne celle ou celui qui est mandaté par l'employeur pour administrer les conditions des dispositions du régime d'invalidité de courte durée.

5. Confidentialité et protection de la vie privée

5.1. En conformité avec la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée de l'Ontario*, et la politique de l'Université sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, l'Université respecte les principes de protection de la vie privée et d'accès à l'information, qu'il s'agisse de renseignements relatifs à l'Université ou de renseignements personnels dont l'Université a la garde ou le contrôle. Le personnel de l'Université doit assurer la protection et la non-divulgence d'informations confidentielles.

5.2. Afin de protéger la confidentialité, les billets et certificats médicaux doivent être acheminés par le membre du personnel directement au tiers administrateur du régime.

- 5.3. Le tiers administrateur du régime ne peut divulguer le contenu de dossiers médicaux ni des renseignements d'ordre médical sans le consentement écrit du membre du personnel. Ceci n'inclut pas les renseignements sur les réadaptations requises pour un retour au travail.

6. Admissibilité

Si le membre du personnel n'est pas en mesure d'exercer les fonctions habituelles de son emploi en raison d'une invalidité de plus de cinq (5) jours de travail consécutifs, il doit faire une demande de prestations d'ICD auprès du tiers administrateur du régime de l'employeur. Si la demande est approuvée, l'Université versera des prestations d'ICD à partir du premier jour suivant le délai de carence, le cas échéant.

Ces dispositions s'appliquent à tous les membres du personnel considérés comme permanents à temps plein ou à temps partiel (25 heures ou plus par semaine).

Si un membre du personnel devient invalide au cours d'une période de vacances ou d'un autre congé payé par l'employeur, la date d'invalidité sera la première journée où il se trouve dans l'impossibilité d'effectuer les tâches dans le cadre de son emploi habituel ou toute tâche modifiée ou adaptée de manière raisonnable par l'employeur.

7. Détails du régime

7.1 Détermination de l'invalidité admissible

- 7.1.1. Le membre du personnel aura droit aux prestations d'ICD s'il répond aux critères d'approbation suivants :

- a) Il est couvert par une assurance d'ICD à la date de l'invalidité; et
- b) Il est admissible aux prestations d'ICD à la date de l'invalidité; et
- c) Il est invalide en raison d'une maladie ou d'une blessure non-professionnelle et est incapable d'accomplir les tâches essentielles de son travail; et
- d) Il est suivi régulièrement par une ou un médecin ou une ou un spécialiste et ce suivi est contrôlé par le tiers administrateur du régime; et
- e) Il suit le traitement et les soins prescrits, tels qu'approuvés, vérifiés et contrôlés par le tiers administrateur du régime; et
- f) Il a fourni une preuve d'invalidité sous la forme d'un formulaire de demande d'ICD dûment rempli au tiers administrateur du régime dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de l'invalidité; et
- g) Il reçoit une autorisation d'au moins une semaine de préalable du tiers administrateur avant tout voyage hors de sa province de résidence principale durant une période d'invalidité; et
- h) Il a consenti à la divulgation de renseignements médicaux au tiers administrateur en signant la section d'autorisation du formulaire de demande d'ICD au cas où des renseignements médicaux supplémentaires seraient nécessaires pour statuer sur sa demande; et
- i) Il coopère à toutes les demandes de documents médicaux et fournit une notification appropriée des changements dans son état de santé; et
- j) Il remplit tous les formulaires de subrogation/renonciation requis.

- 7.1.2. S'il estime que les renseignements fournis dans le formulaire de demande d'ICD ne sont pas suffisants pour satisfaire aux critères d'approbation, le tiers administrateur du régime peut demander des renseignements médicaux supplémentaires ou communiquer avec le ou la médecin ou le ou la spécialiste du membre du personnel afin d'obtenir des précisions. Le tiers administrateur du régime peut demander au membre du personnel de se soumettre à un examen médical indépendant, s'il le juge nécessaire pendant la période de prestations.

7.1.3. À moins de circonstances exceptionnelles convenues entre les parties, si le formulaire de demande d'ICD n'est pas reçu par le tiers administrateur du régime dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de l'invalidité, les prestations d'ICD pourraient ne pas être versées.

7.1.4. L'Université se fie au tiers administrateur du régime pour déterminer l'admissibilité aux prestations et recommander le versement des prestations; par conséquent, toutes les décisions et recommandations prises par le tiers administrateur du régime sont exécutoires.

7.2 Coût des formulaires médicaux

Les frais associés au remplissage du formulaire initial de demande d'ICD et de tout autre formulaire supplémentaire pouvant être requis par le tiers administrateur du régime pour évaluer la demande sont à la charge de la personne qui demande les prestations d'invalidité.

Il incombe au membre du personnel de payer tous les examens médicaux indépendants, les évaluations des capacités fonctionnelles et les frais associés à la communication directe du tiers administrateur du régime avec le ou la médecin ou le ou la spécialiste du membre du personnel.

7.3 Résumé des prestations d'ICD

Les membres du personnel admissibles recevront des prestations aux deux semaines à 100 % de leur salaire hebdomadaire pendant une période maximale de seize (16) semaines d'invalidité de courte durée.

Le montant des prestations est calculé en fonction du salaire de base du membre du personnel à la date à laquelle il a travaillé pour la dernière fois avant l'invalidité, à l'exclusion des primes.

Aucune prestation n'est payable pour toute période durant laquelle le membre du personnel n'est pas traité par une ou un médecin ou une ou un spécialiste qualifié.

Le membre du personnel convient que toute prestation d'ICD versée en trop par l'Université devra être remboursée et que l'Université se réserve le droit de retenir les montants payés en trop directement sur les paies subséquentes.

7.4 Fin des prestations d'ICD

Les prestations d'ICD prennent fin à la première des dates suivantes :

- a) Seize (16) semaines après la date de l'invalidité et ce même si le membre du personnel est en retour progressif. Si l'invalidité se poursuit au-delà de 16 semaines, le membre du personnel devient admissible aux prestations d'invalidité de longue durée. Pour plus d'information à ce sujet, consulter le livret d'assurance collective;
- b) Le membre du personnel est médicalement apte à reprendre l'emploi qu'il occupait avant l'invalidité ou tout autre poste équivalent;
- c) La date à laquelle le membre du personnel cesse de répondre aux critères d'approbation de l'ICD;
- d) La date à laquelle le membre du personnel reprend ou commence un travail lui rapportant un salaire ou des revenus, sauf dans le cadre d'un programme approuvé de réadaptation ou de retour au travail;
- e) Tout jour où le membre du personnel est en congé autorisé ou en congé payé convenus avant la date de l'invalidité;
- f) La date à laquelle le membre du personnel devient admissible à un congé de maternité, à un congé parental ou à des prestations de compassion, conformément aux lois provinciales et fédérales applicables. Le congé de maternité est réputé

commencer à la date choisie par le membre du personnel ou à la date de l'accouchement, selon la première éventualité;

- g) La date à laquelle le membre du personnel refuse de se conformer à toute recommandation de traitement, y compris de participer à un programme de réadaptation reconnu et de le mener à terme, ou de participer à toute évaluation médicale indépendante demandée;
- h) La date à laquelle le membre du personnel refuse de fournir une preuve d'invalidité;
- i) La date à laquelle le membre du personnel n'est plus suivi par une ou un médecin ou une ou un spécialiste;
- j) La date du décès du membre du personnel;
- k) Pour toute journée où le membre du personnel est incarcéré;
- l) Pour toute période pendant laquelle le membre du personnel se trouve à l'extérieur du Canada, sauf dans les cas où le membre du personnel se rend dans un autre pays pour y recevoir un traitement médical qui n'est pas facilement ou immédiatement disponible au Canada dans un hôpital, une clinique médicale ou un autre établissement similaire accrédité, ou dans les cas où le tiers administrateur du régime a approuvé le fait que le membre du personnel se trouve à l'extérieur du Canada.

7.5 Invalidité récurrente

Si un membre du personnel se remet d'une invalidité de courte durée, puis redevient invalide en raison de la même maladie ou blessure ou d'une maladie ou blessure connexe dans les 30 jours civils suivant la reprise du travail actif, la deuxième période d'invalidité sera considérée comme une continuation de la première, et le versement des prestations d'ICD reprendra.

7.6 Invalidité différente ou non liée

Si le membre du personnel reprend le travail pendant au moins un (1) jour complet et devient invalide à la suite d'une maladie ou d'une blessure différente ou non liée, cela sera considéré comme une nouvelle période d'invalidité, et un nouveau formulaire de demande d'ICD devra être présenté au tiers administrateur du régime.

Si le membre du personnel devient invalide au cours de sa première période d'invalidité pour des causes différentes ou non liées et qu'il n'a pas encore repris le travail pendant une journée entière, la première période d'invalidité sera considérée comme poursuivie et les prestations continueront d'être versées.

7.7 Appel concernant des prestations d'ICD

7.7.1. Un membre du personnel peut faire appel de la décision du tiers administrateur du régime de refuser, de suspendre ou de mettre fin aux prestations d'ICD en présentant ce qui suit au tiers administrateur du régime dans les 30 jours civils suivant la date du refus, de la suspension ou de la cessation des prestations d'ICD : voir ci-dessous pour des délais plus précis concernant l'intention écrite de faire appel et les délais pour la présentation de nouveaux renseignements médicaux.

- a) Un avis écrit d'appel de la décision, à fournir dans les 14 jours civils suivant la date du refus, de la suspension ou de la cessation des prestations d'ICD; et
- b) De nouveaux renseignements médicaux qui n'ont pas encore été examinés, devant être fournis dans les 30 jours civils suivant la date du refus, de la suspension ou de la cessation des prestations d'ICD.

- 7.7.2. Si la décision de refuser les prestations d'ICD est annulée, les prestations d'ICD seront versées rétroactivement à partir de la date à laquelle le tiers administrateur du régime considère que les prestations d'ICD ont commencé. Si la décision de suspendre ou de mettre fin aux prestations d'ICD est annulée, les prestations d'ICD seront versées rétroactivement à partir de la date à laquelle les prestations ICD ont été suspendues ou ont pris fin.
- 7.7.3. Si la décision de refuser, de suspendre ou de mettre fin aux prestations d'ICD n'est pas annulée, le dossier sera fermé.
- 7.7.4. Si aucun dossier médical n'a été transmis au tiers administrateur du régime dans les délais de 30 jours civils à compter de la date du refus, de la suspension ou de la cessation des prestations d'ICD, l'appel concernant les prestations d'ICD ne sera pas examiné et le dossier sera fermé.

7.8 Exclusions

Les invalidités pour lesquelles aucune prestation ne sera versée, même si elles sont survenues alors que le membre du personnel était couvert et répondait aux critères d'approbation de l'invalidité, comprennent les invalidités découlant de ce qui suit :

- a) Maladie ou blessure liée au travail, sauf si l'organisme provincial responsable de l'indemnisation des accidentés du travail a explicitement refusé la demande ou si une entente de subrogation ou de remboursement signée est en place.
- b) Les actes de troubles civils, d'insurrection ou de guerre, pendant le service actif dans les forces armées, qu'une guerre soit déclarée ou non, la participation à une émeute;
- c) Une intervention chirurgicale non urgente ou un traitement esthétique qui n'est pas médicalement nécessaire, sauf si l'intervention chirurgicale est imputable à une maladie ou à une blessure;
- d) Une blessure ou une maladie auto-infligée intentionnellement, que la personne soit ou non atteinte d'une maladie mentale;
- e) La perpétration d'un crime ou d'une infraction criminelle en vertu des lois provinciales ou fédérales ou la provocation d'une agression ou pendant une période d'incarcération;
- f) La toxicomanie ou l'alcoolisme, à moins que le membre du personnel ne participe activement à un programme de traitement qui se spécialise dans le traitement de ces invalidités et qui a été approuvé par le tiers administrateur du régime;
- g) Pendant un congé ou des congés payés par un tiers parti. Cela comprend toute période pendant laquelle le membre du personnel reçoit des prestations de congé de maternité ou de congé parental en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

7.9 Vacances pendant un retour au travail graduel

Afin de favoriser un retour au travail à temps plein réussi, il n'est pas permis de prendre des vacances durant la période de retour au travail graduel. Toute dérogation nécessitera l'approbation préalable des ressources humaines.

7.10 Cessation involontaire d'emploi pendant une période d'invalidité de courte durée

En cas de cessation involontaire de l'emploi, les membres du personnel peuvent continuer à toucher des prestations d'invalidité de courte durée pendant la période maximale d'indemnisation (16 semaines), conformément à toutes les exigences en matière de normes d'emploi.

7.11 Autres prestations pendant une période d'invalidité de courte durée

Les membres du personnel recevant des prestations d'invalidité de courte durée peuvent continuer à bénéficier de l'ensemble des avantages sociaux de l'Université.

8. Rôles et responsabilités

- 8.1. La direction des ressources humaines et développement des talents est chargée d'établir et fournir les directives et les processus liées à la gestion du régime de l'invalidité courte durée et en assurer la mise en œuvre et le suivi.
- 8.2. Les directions partagent la responsabilité de soutenir et de mettre en œuvre la politique et les procédures de gestion du régime de l'invalidité de courte durée.
- 8.3. Le tiers administrateur du régime est responsable de l'évaluation des restrictions et capacités fonctionnelles, le maintien de la confidentialité, l'évaluation de l'adhérence à la politique, et la communication avec toutes les parties prenantes. Le tiers administrateur du régime informera l'employeur de la durée prévue de l'absence, les restrictions fonctionnelles, les possibilités de retour au travail et les accommodements nécessaires ou envisageables.
- 8.4. Le membre du personnel a la responsabilité d'informer l'Université de toute absence du travail pour motif d'invalidité et de fournir à l'Université (par le biais du service des ressources humaines et développement des talents) et le tiers administrateur du régime, les pièces justificatives et l'information nécessaire pour assurer un suivi optimal de son absence et de sa réintégration au travail.
- 8.4. Toute action de versement de prestation d'invalidité « hors politique » proposée par les vice-recteurs et vice-rectrices doit être approuvée par le recteur ou la rectrice.

9. Modification et révision

La présente politique doit faire l'objet d'une révision un (1) an après son adoption par le Conseil de gouvernance, ensuite à tous les trois (3) ans.