



FICHE SYNDICALE

MISE À JOUR • MAI 2023

L'INVALIDITÉ

[clause 5-10.00 de l'Entente nationale]

La convention collective comporte un certain nombre de dispositions pour vous faciliter la vie :

- une banque de jours de congé de maladie à court terme,
- une assurance salaire à moyen terme,
- une assurance invalidité à long terme (Beneva).

Ce document vous explique la marche à suivre en cas d'invalidité et les modes de rémunération qui s'appliquent pendant votre absence. Vous y trouverez aussi des conseils en cas de contestation de votre invalidité de la part de l'employeur ainsi que l'énumération et l'ordre d'utilisation des diverses banques de jours de congé de maladie.

Ces informations ne s'appliquent pas aux accidents du travail. Une autre fiche syndicale a été produite par l'Alliance sur le cas particulier des accidents du travail sous le titre *Les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

• VOS DROITS

- Le droit à la confidentialité.
- Le droit de consulter votre médecin traitant.
- Dans certains cas, le droit à l'arbitrage par un troisième médecin en cas de divergence entre l'expertise de votre médecin et celle du médecin de l'employeur.
- Le droit à l'accommodement.

• VOS OBLIGATIONS

- Si vous devez vous absenter pour cause de maladie, vous devez en informer, dans les meilleurs délais, votre employeur, soit la direction de l'école ou du centre.
- Vous devez aussi rencontrer le médecin de l'employeur, lorsque requis.

LE CERTIFICAT MÉDICAL

Votre employeur peut-il exiger un certificat médical ?

OUI, selon la clause 5-10.34 A) de l'Entente nationale qui précise que l'employeur pourrait exiger un certificat médical en tout temps, mais que si l'absence est de moins de 4 jours, les frais encourus, s'il y en avait, pour obtenir ce certificat devront être payés par l'employeur.

Toutefois, la jurisprudence précise que ce droit ne doit pas être exercé de façon abusive. Par exemple, dans des cas où c'est déraisonnable ou impossible d'exiger la course à un certificat médical à la suite d'une brève absence en raison d'une indisposition passagère, mais tout de même « incapacitante », précise un jugement arbitral.

De même, un employeur ne peut pas exiger, après le retour au travail, qu'un médecin certifie rétroactivement l'existence de la maladie.

• QUE DOIT-IL CONTENIR ?

- Un diagnostic clair et précis indiquant la nature de la maladie et non seulement les symptômes.
- La durée de l'absence et une date prévue de reprise du travail, sous réserve de l'obtention d'un nouveau certificat médical dans l'éventualité où l'invalidité devait se poursuivre.

Attention : Si votre certificat médical est conforme à la convention, vous n'avez pas à faire remplir le formulaire complémentaire souvent exigé par les directions d'école ou de centre.

• À QUI LE REMETTRE ?

Notez que les renseignements inscrits sur votre certificat médical sont strictement confidentiels.

Vous pouvez donc :

- **soit** le remettre, dans une enveloppe cachetée, au secrétariat de l'école ou du centre qui l'acheminera au Bureau des services-conseils en assiduité au travail, secteur de l'invalidité,
- **soit** l'envoyer par courriel à l'adresse ssst@csgdm.qc.ca.

MÉDECIN DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut-il VOUS IMPOSER de voir son propre médecin ?

OUI. Et vous avez alors l'obligation de vous soumettre à cet examen médical.

• QUELQUES RAPPELS ET CONSEILS

Dans ce cas particulier, vous vous doutez bien que ce n'est pas pour vous soigner, mais plutôt pour évaluer la possibilité de contester votre invalidité que votre employeur vous impose de voir un autre médecin.

• METTEZ TOUTES LES CHANCES DE VOTRE CÔTÉ

Soyez à l'heure au rendez-vous. Répondez aux questions du médecin avec clarté et concision. La nervosité bien naturelle que vous pourriez éprouver dans les circonstances pourrait vous inciter à parler plus qu'il ne le faut. Contentez-vous de répondre aux questions.

• CONTESTATION

Quoi faire quand le diagnostic du médecin de l'employeur infirme celui de votre médecin traitant ?

Cela signifie qu'il pourrait y avoir contestation de votre invalidité par votre employeur. Alors, communiquez avec une conseillère ou un conseiller des Services aux membres de l'Alliance, au 514 383-4880.

• LA COPIE DE L'EXPERTISE DU MÉDECIN DE L'EMPLOYEUR

Est-ce que vous pouvez obtenir une copie de l'expertise du médecin de l'employeur ?

Oui. En règle générale, le CSSDM vous en fait automatiquement parvenir une copie ainsi qu'au médecin traitant. Par contre, si vous ne l'avez pas reçue dans les deux semaines suivant l'examen médical, nous vous suggérons de communiquer avec le Bureau des services-conseils en assiduité au travail, secteur de l'invalidité, à l'adresse sst@csdm.qc.ca.

RETOUR AU TRAVAIL

En principe, c'est votre médecin traitant qui fixe la date du retour au travail, mais en cas d'une absence de longue durée ou pour certains motifs à sa discrétion, l'employeur peut exiger que vous vous soumettiez à un nouvel examen de son propre médecin avant d'accepter votre reprise du travail. Vous devez alors vous y soumettre.

• RETOUR PROGRESSIF

La clause 5-10-27 B) de l'*Entente nationale* prévoit un retour progressif au travail.

La période du retour progressif est d'une durée maximale de 12 semaines, peut être renouvelable et doit être immédiatement suivie d'une reprise du travail à temps plein. De plus, à moins d'exception, il s'agit d'un retour dans sa tâche.

Si la date du retour au travail ne correspond pas à celle indiquée sur le certificat médical, nous vous suggérons de communiquer avec l'Alliance, au 514 383-4880.

• L'ACCOMMODEMENT

L'accommodement est-il la même chose qu'un retour au travail progressif ?

NON. L'obligation d'accommodement de l'employeur concerne notamment la personne qui ne peut plus revenir travailler à temps plein, mais qui conserve une **capacité résiduelle** à travailler de façon temporaire ou permanente. D'autres situations sont possibles.

• L'AFFECTATION TEMPORAIRE

L'affectation temporaire a pour but de favoriser la réintégration au travail tout en respectant les limitations fonctionnelles de la personne concernée. Elle est aussi d'une durée maximale de 12 semaines, peut être renouvelable et implique une reprise du travail à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience.

RÉMUNÉRATION

Quelle est la rémunération pendant ma période d'invalidité ?

Votre revenu varie selon les étapes de l'absence et la source de la rémunération :

A) À court terme

Les 5 premiers jours sont déduits de la banque de jours de congé de maladie et sont payés à 100% du salaire. (Voir ci-après, s'il reste moins de 5 jours dans votre banque, et voir en pages 3 et 4 pour le fonctionnement des banques).

B) À moyen terme

Les 51 semaines suivantes, l'employeur verse 75 % du salaire brut sur la base de 1/200 du salaire annuel par jour ;

De la 53^e à la 104^e semaine, l'employeur verse 66,6 % du salaire brut, calculé de la même manière que pour les semaines précédentes.

Pour les profs à contrat à temps partiel, si le contrat prend fin avant la 104^e semaine alors que l'invalidité persiste, il n'y a pas de rémunération de l'employeur pour cette période.

C) À long terme

Après la 104^e semaine, aussi longtemps que perdure l'invalidité, des prestations seront versées par Beneva. Le montant est égal à 75 % du salaire annuel net.

Pour les profs à contrat seulement, après la 104^e semaine d'invalidité, Beneva versera des prestations d'assurance salaire de longue durée selon les modalités prévues au contrat d'assurance.

Note : Si la période d'invalidité couvre des journées non prévues au calendrier scolaire (congés fériés, semaine de relâche, périodes des fêtes, été, etc.), l'enseignant sera rémunéré sur la base du 1/260 du salaire annuel.

EXONÉRATION DE VOS PRIMES D'ASSURANCE

Il faut continuer de payer les primes d'assurance jusqu'à la 52^e semaine. À compter de la 53^e semaine, il y a exonération des primes **sans perte de vos droits** :

- pour le régime d'assurance vie, jusqu'à la première des dates suivantes :
 - la fin de l'invalidité totale **ou**
 - le jour du 65^e anniversaire de naissance ;
- pour le régime d'assurance maladie (médicaments), jusqu'à la première des dates suivantes :
 - le jour du 60^e anniversaire de naissance, si exonéré depuis au moins 36 mois aux fins du régime de retraite (pour les personnes devenues invalides entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2013 inclusivement) **ou**
 - à l'expiration d'une période de 104 semaines pour la même invalidité totale (pour les personnes devenues invalides le 1^{er} janvier 2014 ou après) **ou**
 - le jour du 65^e anniversaire de naissance ou de la date de fin du versement par l'employeur des prestations d'assurance salaire **ou**
 - la fin de l'invalidité totale **ou**
 - la date de la fin du contrat ou de la fin du régime ;
- pour le régime d'assurance invalidité de longue durée, jusqu'à la première des dates suivantes :
 - la fin de l'invalidité totale **ou**
 - la date du 65^e anniversaire de naissance.

Note : Le prof totalement invalide qui prend un congé de préretraite avec rémunération ne peut bénéficier de l'exonération des primes pour la durée de ce congé.

RETRAITE

Une invalidité n'aura pas d'impact négatif sur le calcul de la retraite (CARRA), puisque les trois premières années d'invalidité comptent aux fins d'admissibilité et de calcul de la retraite.

RECHUTE

DÉLAI DE CARENCE

S'il s'agit d'une rechute de la même maladie, il y aura continuité de la même période d'invalidité aux conditions suivantes (précisées à la clause 5-10.04) :

- si votre absence a duré 3 mois ou moins au calendrier et que vous étiez revenu pendant moins de 8 jours de travail effectif à temps plein ;

OU ENCORE

- si votre absence a duré plus de 3 mois au calendrier et que vous étiez revenu moins de 35 jours de travail effectif à temps plein.

Pour les profs à temps partiel ou à la leçon, voir en page 4.

NOUVELLE INVALIDITÉ

Dans les cas contraires, soit un retour qui a duré 8 jours et plus ou 35 jours et plus, selon la durée de l'absence initiale, le dossier sera traité comme étant une nouvelle invalidité.

Si une nouvelle invalidité débute **pendant la période de la première invalidité**, elle sera traitée comme un nouveau dossier et une nouvelle période de carence de cinq jours sera appliquée. Il s'agira en fait d'une « parenthèse » à l'intérieur de l'invalidité initiale.

LES BANQUES DE CONGÉ DE MALADIE (CSSDM)

• MOINS DE 5 JOURS

S'il reste moins de 5 jours dans la banque, l'employeur vérifiera s'il en reste dans les autres banques, en respectant leur ordre d'utilisation (voir en page 4).

S'il n'en reste aucun, il y aura coupure de traitement proportionnellement au nombre de jours de maladie manquants.

• LA BANQUE 01

Il s'agit des 6 jours de congé de maladie crédités en début de chaque année scolaire. Au 30 juin de chaque année, si vous n'avez pas utilisé la totalité des 6 jours, les journées non prises vous seront payées.

• **LA BANQUE 02**

Dans le cas de la première année de service au CSSDM, 6 jours de congé de maladie **non monnayables** sont crédités. Une personne engagée pour occuper un poste régulier en cours d'année qui se voit créditer un nombre inférieur à 6 jours non monnayables aura droit au début de l'année scolaire suivante d'atteindre ce nombre.

• **LA BANQUE 45**

Cette banque, qu'on appelle souvent la « banque différée », contient le solde des jours de maladie des années scolaires 1997-1998 et 1998-1999.

On se souviendra que, pour 1997-1998 et 1998-1999, seulement 5 des 6 jours étaient monnayables au **départ définitif** du CSSDM.

Rappel : Pour 1996-1997, 5 des 6 jours étaient monnayables au 30 juin ; pour 1999-2000, exceptionnellement les 6 jours étaient monnayables au 30 juin.

• **LA BANQUE 55**

(appelée « crédit enseignant maladie ») Même principe que la banque 45, mais elle s'applique pour les années 2000-2001 et suivantes.

• **L'ORDRE D'UTILISATION**

On doit utiliser les banques dans l'ordre suivant :

- 1) Banque 01 ;
- 2) Banque 45 ;
- 3) Banque 55 ;
- 4) Banque 02.

**POUR LES
PROFS À
TEMPS PARTIEL
OU À LA LEÇON**

OCTROI ET PERTE DE JOURS DE CONGÉ DE MALADIE

- Banque 01 monnayable et banque 02 non monnayable

Pour les profs **à temps partiel**, le nombre de jours de congé de maladie est réduit proportionnellement à leur tâche éducative par rapport à la tâche éducative des profs à temps plein.

Pour les profs **à la leçon**, le nombre de jours de congé de maladie est réduit proportionnellement à leur nombre d'heures d'enseignement par rapport à la tâche éducative des profs à temps plein.

Le solde des jours monnayables (banque 01) sera monnayé à la fin du contrat moins 1/6.

Le solde des jours non monnayables sera versé dans la banque 02.

Les six jours de maladie non monnayables sont attribués une seule fois en début de carrière.

**EXEMPLES DE CALCUL
TÂCHE À 70% DURANT 9 MOIS**

• jours crédités : $6 \times 70\% \times 9/10$	3,78 jours
• jours utilisés :	1,5 jour
• solde au 30 juin :	2,28 jours
• ponction 0,63 jour	
• jours remboursés : $2,28 - 0,63$	1,65 jour.

