

## CONVENTION COLLECTIVE FEC 2023-2028

# Enseignantes et enseignants à l'enseignement régulier ou ayant un contrat à temps complet ou à temps partiel à la formation continue

### CLAUSE 5-5.00 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention comporte plusieurs dispositions expliquant la marche à suivre en cas d'invalidité due à une maladie, à un accident, à une complication ou une interruption de grossesse avant la 20<sup>e</sup> semaine, à un don d'organe ou de moelle osseuse, à une hospitalisation ou une intervention liée au planning familial :

- Une banque de congés de maladie à court terme ;
- Une assurance traitement à moyen terme ;
- Une assurance invalidité de longue durée pour les invalidités au-delà de 104 semaines.

Ce document vous donne un aperçu des différentes règles entourant les invalidités. Il ne s'applique pas aux accidents du travail. Pour des informations plus précises concernant différentes situations particulières, nous vous invitons à consulter votre syndicat local.

**Seuls les textes officiels (convention collective et autres lois du travail) constituent les véritables sources de droit. En cas de disparité entre ce guide et les textes officiels, ces derniers ont préséance.**

**Ces informations découlent de l'interprétation actuelle de la convention collective. Cependant, certaines ententes entre les parties locales pourraient en modifier la portée. Le cas échéant, ce sont ces ententes qui prévalent.**

### VOS DROITS

- Le droit à la confidentialité ;
- Le droit de consulter votre médecin ;
- En cas de divergence entre l'expertise de votre médecin et celle de votre employeur, le droit à un arbitrage par un troisième médecin ;
- Le droit de conserver votre emploi durant votre invalidité ;
- Le droit à la réadaptation (retour progressif) ;
- Le droit à l'accommodement.

### VOS OBLIGATIONS

- Si vous devez vous absenter pour invalidité, vous devez en informer les ressources humaines de votre collègue le plus rapidement possible.
- Vous devez remettre un certificat médical à la demande de votre collègue.
- Vous devez aussi rencontrer le médecin du collègue, à sa demande.



## LE CERTIFICAT MÉDICAL (5-5.31)

La clause 5-5.31 précise que le collègue peut exiger un certificat médical en tout temps. Cependant, si l'absence est de moins de 4 jours, les frais encourus pour son obtention sont payés par l'employeur. Toutefois, la jurisprudence précise que ce droit ne peut être utilisé de façon abusive, comme dans les cas d'une très brève absence. De plus, aucun certificat médical ne peut être exigé pour certifier rétroactivement l'existence de la maladie.

Il doit contenir :

- Un diagnostic clair et précis indiquant la nature de la maladie. Une liste de symptômes n'est pas suffisante.
- La date prévue de retour au travail sous réserve de l'obtention d'un nouveau certificat médical dans le cas où l'invalidité devait se poursuivre.

**Attention :** le collègue demande parfois que le traitement soit indiqué sur le certificat médical ; ceci n'est pas prévu à la convention collective. Il demande souvent un Rapport médical d'invalidité (RMI) lors d'une invalidité, surtout si celle-ci se prolonge. Le RMI est à vos frais et peut comporter des informations sensibles. Bien que la pratique soit répandue, il s'agit d'une intrusion dans votre vie privée. Informez-vous auprès de votre collègue pour savoir quelles sections doivent absolument être remplies et contactez votre syndicat au besoin.

## MÉDECIN DU COLLÈGE (5-5.31)

Durant votre absence, le collègue peut vous demander de vous faire examiner par son médecin. S'il le fait, les frais de l'examen ainsi que les frais de déplacement sont à la charge du collègue, si l'examen a lieu à plus de 45 km du lieu de travail.

- Ce médecin n'est pas là pour vous soigner, mais pour évaluer les possibilités de contester votre invalidité.
- Soyez ponctuel. Répondez aux questions avec clarté et concision. Bien que la nervosité soit normale, résistez à l'envie de parler plus que nécessaire.

Que faire si le diagnostic de ce médecin infirme celui de votre médecin ?

- Communiquez rapidement avec votre syndicat.

- Il est possible de contester les conclusions du médecin du collègue. Les deux premiers médecins vont alors s'entendre sur le choix d'un troisième médecin. La décision de ce dernier sera sans appel.

Comme précédemment, les frais de l'examen ainsi que les frais de déplacement, si l'examen a lieu à plus de 45 km du lieu de travail, sont à la charge du collègue.

## RÉMUNÉRATION (ASSURANCE TRAITEMENT) (5-5.22)

Votre rémunération pendant une période d'invalidité dépend du temps écoulé depuis le début de celle-ci.

1. Pour les 5 premiers jours (ou moins si votre banque de congés de maladie en contient moins de 5), vous recevez 100 % de votre salaire et un nombre équivalent de jours sont déduits de votre banque de congés de maladie.
2. Ensuite, et jusqu'à un maximum de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité, vous recevrez 85 % de votre salaire.
3. Par la suite, et jusqu'à un maximum de 52 semaines additionnelles, vous recevrez 66,6 % de votre salaire.
4. À la suite de ces 104 semaines, vous pouvez utiliser vos jours de congé de maladie accumulés.
5. Finalement, à la suite de tous les congés précités, et après avoir passé les examens médicaux requis, vous pourriez bénéficier de prestations de l'assurance salaire longue durée à laquelle vous souscrivez obligatoirement depuis votre embauche (Beneva). La rémunération prévue dans ce cas est de :
  - a. 65 % des premiers 20 000 \$ du salaire annuel brut ;
  - b. 50 % des 20 000 \$ suivants ;
  - c. 45 % de l'excédent.

Cette rente est disponible jusqu'à votre 65<sup>e</sup> anniversaire si jamais vous êtes totalement incapable de travailler.

- Les personnes en retour progressif ou en réadaptation sont considérées demeurer en invalidité totale. La portion du salaire liée à l'invalidité suit la progression mentionnée ci-haut. La portion du salaire liée au travail est payée au salaire habituel.

- La période d'invalidité couvre les jours fériés et les vacances.
- Si une grève ou un lock-out a lieu durant la période d'invalidité, cela n'aura pas pour effet de faire cesser les prestations d'assurance traitement.

### **Arrimage avec d'autres sources de revenus**

Si votre invalidité est couverte par la SAAQ, la CNESST, le CAVAC ou autres, vos revenus de l'assureur du collège seront diminués d'autant que le montant que vous recevez de cet organisme (5-5.25 et 5-5.26). Vous pouvez consulter la convention collective pour connaître l'effet de ces prestations sur les déductions à la source. Il en va de même si vous recevez votre rente de retraite, la rente d'invalidité du RRQ, si vous recevez un revenu d'un autre emploi ou des prestations du RQAP.

### **Cotisation au régime de retraite (RREGOP) et aux assurances (5-5.24)**

Sauf pour les 5 premiers jours et pour un maximum de 3 ans d'invalidité, vous êtes exonérés des cotisations au RREGOP. Ainsi, même si vous ne payez pas ces cotisations, vous cumulez les droits comme si vous étiez au travail<sup>1</sup>.

La personne en invalidité doit payer ses primes d'assurance jusqu'à la fin des 52 premières semaines d'invalidité. Par la suite, elle en est exonérée.<sup>2</sup>

## VACANCES ET VOYAGES DURANT L'INVALIDITÉ (8-2.02)

La période d'été, au collégial, est nécessairement une période de vacances.

Les vacances sont rémunérées selon les règles suivantes :

Si la période d'invalidité est commencée depuis moins de 12 mois, les vacances sont rémunérées selon le salaire habituel.

Si la période d'invalidité est commencée depuis plus de 12 mois, les vacances sont rémunérées selon l'équation suivante : 20 % du salaire reçu + 20 % des prestations d'assurance traitement reçues au cours de l'année scolaire. Ces payes de vacances peuvent être payées en versements égaux ou versées selon le salaire à temps complet suivi d'une période sans paye. Par exemple, si vous avez droit à 70 % des vacances, vous pourriez recevoir 70 % du salaire durant tout l'été ou recevoir 100 % du salaire durant 70 % de l'été. Il est important de vous renseigner auprès de votre collègue à ce sujet.

Il est possible de voyager durant une période d'invalidité mais plusieurs conditions doivent être respectées. Votre collègue doit être informé de votre projet de voyage à l'avance. Le collègue peut vous demander de fournir des preuves que ce voyage n'interfère pas avec vos traitements. Votre médecin devra possiblement vous fournir un avis favorable. Le collègue peut refuser s'il avait prévu vous faire rencontrer un 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> médecin durant votre voyage.

## RETOUR AU TRAVAIL

En principe, votre médecin détermine la date de votre retour au travail, mais si l'invalidité a été longue ou pour des motifs à sa discrétion, le collègue peut demander que vous soyez soumis à un examen médical avant votre retour dans le but d'établir si vous êtes suffisamment remis. Vous avez l'obligation d'y aller.

Les frais de cet examen ainsi que les frais de déplacement, si l'examen a lieu à plus de 45 km du lieu de travail, sont à la charge du collègue.

### **Retour progressif ou réadaptation (5-5.03)**

En guise de réadaptation et sous réserve d'un certificat médical et d'une entente avec le collègue, une enseignante ou un enseignant peut revenir au travail avec une charge partielle d'enseignement pour une période donnée.

### **Accommodement**

Si vous êtes en mesure de travailler, mais pas d'occuper votre emploi habituel, le collègue doit tenter de vous accommoder en vous confiant des tâches que vous pouvez accomplir. Il n'y a aucune obligation de résultat.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Pour plus d'informations sur l'impact de votre invalidité sur votre régime de retraite, consultez le site de Retraite Québec : [https://www.carra.gouv.qc.ca/fra/e-vie/evenement\\_3/invalidite\\_31.htm](https://www.carra.gouv.qc.ca/fra/e-vie/evenement_3/invalidite_31.htm).

<sup>2</sup> Pour de plus amples informations, consultez le guide sur les assurances collectives CSQ, section 1.8, exonération des primes : <https://securitesociale.lacsq.org/assurance/>.

<sup>3</sup> Pour plus de détails, consultez le site de CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/retour-travail/obligation-daccommodement>.

## RECHUTE (5-5.04)

S'il s'agit d'une rechute de la même maladie, il y aura continuité de la même période d'invalidité si votre situation correspond à l'une des conditions suivantes :

- Vous avez été absent moins de 3 mois et avez fourni moins de 8 jours de travail effectif à temps plein ou moins de 8 jours de disponibilité pour un travail à temps complet ;

OU

- Vous avez été absent plus de 3 mois et avez fourni moins de 32 jours de travail effectif à temps plein ou moins de 32 jours de disponibilité pour un travail à temps complet.

## NOUVELLE INVALIDITÉ (5-5.04)

Une nouvelle invalidité signifie que le processus prévu à la section rémunération recommence au début.

Si la période prévue à la section rechute est écoulé, votre invalidité sera traitée comme une nouvelle invalidité même s'il s'agit de la même maladie.

Durant les 8 jours (ou 32 jours) mentionnés à la section précédente, une nouvelle invalidité pourrait tout de même survenir si sa cause n'est pas liée à celle de la première invalidité.

Cependant, une nouvelle maladie déclarée durant la première invalidité peut prolonger celle-ci mais ne constitue pas une nouvelle invalidité.

## LES BANQUES DE CONGÉS DE MALADIE (5-5.33)

Le salaire des 5 premiers jours de l'invalidité est couvert par la banque de congés de maladie, s'il reste assez de journées dans votre banque. Sinon, ces journées sont à vos frais.

- Banque 1 : 6 jours crédités à votre banque de congés de maladie à l'embauche + 7 jours crédités au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année (si vous enseignez à temps partiel, ces 7 jours sont calculés au prorata de votre charge d'enseignement).

- Banque 2 : au 30 juin, le solde de la banque 1 est transféré dans la banque 2 seulement si le solde de celle-ci est inférieur ou égal à 13 jours.

Au 30 juin, le nombre total de congés de maladie des deux banques ne peut excéder 20 jours. Tous ces jours sont non monnayables. Une personne n'ayant pas fourni la disponibilité prévue à son contrat pour une partie de l'année voit ses 7 journées de congé de maladie annuelles amputées au prorata de la disponibilité fournie (5-5.34). Ainsi, l'invalidité en cours d'année peut diminuer le total des journées octroyées par le collègue.

Les congés de maladie utilisés sont d'abord pris dans la banque 1, puis dans la seconde banque.

## ANCIENNETÉ, EXPÉRIENCE, OFFRE DE TÂCHE ET OBTENTION DE LA PERMANENCE (5-2.09, 5-3.04, 5-4.16, 5-5.38 ET 6-2.01)

L'expérience se cumule jusqu'à 104 semaines d'invalidité.

L'ancienneté se cumule jusqu'à 104 semaines d'invalidité. Par la suite, elle cesse de s'accumuler ; vous conservez celle que vous avez.

Si vous faites partie du personnel enseignant non permanent, le collègue doit vous offrir les tâches qui vous reviennent selon votre priorité d'emploi, lors de la distribution des tâches, ainsi que les tâches de remplacement durant la session. Cette ou ces charges vous sont réservées jusqu'au moment où vous êtes apte à revenir au travail.

L'obtention de la permanence n'est pas affectée par un congé d'une durée de 3 mois ou moins. Si le congé a une durée de plus de 3 mois, vous conservez à votre crédit, pour l'obtention de la permanence, le temps d'enseignement accompli avant le début du congé.

Malgré ceci, l'obtention de la permanence n'est pas retardée si vous avez déjà travaillé une année à temps complet ou deux années consécutives avec une tâche d'au moins 0,5 ETC par année.

## POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

En cas d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant **chargé de cours** n'est pas admissible à l'assurance traitement ni au congé d'invalidité longue durée prévus à l'article 5-5.00. Toutefois, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, l'enseignante ou l'enseignant **chargé de cours** a droit à 2 jours d'absence par année pour raison de maladie sans perte de salaire, et ce, après 3 mois de service continu pour son employeur. Selon l'article 62 de la Loi, l'employeur devra verser, pour ces 2 journées d'absence, une rémunération qui sera calculée comme suit :

*«[...] l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.»*

En cas d'invalidité, la personne chargée de cours peut faire valoir sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement, et la charge lui est réservée jusqu'au moment où elle est apte à revenir au travail (5-4.16 b)).

