

Quoi faire en cas d'invalidité ?

Lorsque vous tombez malade et que votre médecin vous prescrit une incapacité temporaire de travail (arrêt de travail), vous devez en informer le plus vite possible votre supérieur hiérarchique et envoyer votre billet médical **avec le diagnostic** au département SST de la CSMB et seulement à lui.



Ainsi, vous devriez bénéficier de l'assurance-salaire (art. 5-3.31 de la [convention collective](#)), sauf si la CSMB considère que votre billet médical, votre diagnostic ou votre état de santé ne répond pas aux critères d'invalidité définis par la convention collective. De ce point de vue, la CSMB peut vous convoquer pour faire effectuer une contre-expertise médicale par son propre médecin à tout moment de votre arrêt de travail (premier diagnostic ou prolongation). Vous ne pouvez pas vous soustraire à cette contre-expertise médicale, au risque de voir couper votre assurance-salaire. On vous demandera alors de signer un formulaire de consentement de divulgation de dossier médical. Au moment de le signer, il est recommandé de ne donner accès qu'aux informations médicales en lien avec l'événement survenu, et non pas à l'ensemble du dossier médical (tout le monde a droit à sa vie privée). Ainsi, sur le formulaire de consentement, à

CAPSULE SST # 9

côté de la signature, inscrire la phrase suivante : « *La présente donne seulement accès aux informations concernant l'invalidité déclarée* ».

A noter que les surveillant-e-s d'élèves et le personnel temporaire de moins de 15h n'ont pas droit à l'assurance-salaire (ils touchent 11% et 8% de leur salaire en plus comme compensation).



Si votre invalidité est acceptée par la CSMB, vous allez avoir 7 jours de carence sans salaire compensés par votre banque de congés de maladie (ou ce qu'il en reste). Ensuite, vous toucherez 80% de votre salaire durant 3 mois, puis 70% de votre salaire pendant les 21 mois suivants.

Si votre incapacité de travail se poursuit au-delà de ces 24 mois, vous serez alors couvert par l'assurance-invalidité longue durée, soit 70% de votre salaire, pendant 24 mois supplémentaires (vous serez exemptés du paiement des primes d'assurances collectives durant cette première période, tout en restant couvert par ces dernières). Pour résumer : 80% les 3 premiers mois, 70% jusqu'à la 104^{ème} semaine d'invalidité, puis 70% de votre salaire durant les 104 semaines suivantes mais avec un autre assureur (voir [Régime d'assurance salaire de longue durée](#)). Après cela, si vous n'êtes

Si votre invalidité est refusée par la CSMB, 3 choix se présenteront à vous :

1. Vous retournez travailler;
2. Vous restez chez vous et le versement de votre salaire sera coupé. Dans ce cas, nous déposons automatiquement un grief pour perte salariale;
3. Vous restez chez vous et faites appel à un 3^{ème} médecin. Dans ce cas, la CSMB comme vous-mêmes devraient suivre son avis.

pas capable de travailler, dans aucun travail, vous serez couvert jusqu'à la retraite (ou 65 ans).

CAPSULE SST # 9

Dans le cas où vous seriez privé de salaire ou d'assurance salaire, vous aurez peut-être droit à la [prestation maladie de l'assurance-emploi](#) correspondant à 55% de votre salaire (si vous répondez aux conditions d'admissibilité).

Aussi, en invalidité, vous ne cumulerez des vacances pour un maximum de 242 jours de service actif. Donc en gros, les jours maximum de vacances auquel vous auriez droit si vous n'étiez pas en invalidité lors de la 1^{ère} année d'invalidité, et quelques autres journées de vacances pour la suite de votre invalidité.

Invalidité et retour progressif :

Selon la clause 5-3.31 B) de notre convention collective,

« Pendant une période d'invalidité, lorsqu'elle a été absente depuis au moins 12 semaines¹, une personne salariée régulière peut effectuer un retour progressif au travail après entente avec la commission. Dans ce cas :

- la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer;
- la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, accompagnée de son délégué ou de son représentant syndical si elle le désire, cette période ne pouvant excéder 12 semaines consécutives;
- pendant la période du retour progressif, la personne salariée est toujours réputée être en période d'invalidité, et ce, même pendant qu'elle fournit une prestation de travail;

¹ La commission et la personne salariée absente peuvent convenir d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

CAPSULE SST # 9

- pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;
- la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de la semaine régulière de travail de la personne salariée;
- les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre maximum de semaines donnant droit à des prestations d'assurance salaire.

Durant cette période de retour progressif, la personne salariée a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées par rapport à la semaine régulière de travail de la personne salariée.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne salariée est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, la commission, la personne salariée et le syndicat peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause. À défaut d'entente, la personne salariée reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité. »

Vacances et retour d'invalidité :

Selon la clause 5-6.02 de la convention collective,

« La personne salariée absente du travail, à la suite d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période de l'année financière subséquente, déterminée après entente entre elle et la commission.

CAPSULE SST # 9

Toutefois, lors du retour au travail, à la suite d'une longue invalidité, la commission peut demander à la personne salariée d'épuiser les jours de vacances de sa banque. Toutefois, la personne salariée peut conserver un solde de jours de vacances lui permettant de bénéficier, à l'été qui suit son retour au travail, du nombre de jours de vacances auquel elle aurait eu droit si elle n'avait pas été en invalidité. »

Invalidité, mise à pied et vacances :

Attention, lorsque vous êtes employé cyclique (10 mois sur 12) en invalidité et que vous arrivez à votre date de mise à pied, votre prime d'assurance-invalidité sera suspendue le temps de la période de mise à pied (vous aurez alors peut-être droit à la [prestation maladie de l'assurance-emploi](#) correspondant à 55% de votre salaire si vous répondez aux conditions d'admissibilité). La Commission scolaire vous enverra alors un formulaire qui vous donnera 2 choix :

- (1) vous verser les journées de vacances auxquelles vous avez droit (s'il vous en reste) pendant cette période de mise à pied;
- (2) ne pas vous verser ces potentielles journées de vacances (on vous demandera alors de prendre vos vacances à la fin de votre invalidité).