



FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

GUIDE POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLEGES

L'INVALIDITÉ ET LE CERTIFICAT MÉDICAL

CLAUSES 7-14.03, 7-14.04, 7-14.05 ET 7-14.35

Avertissement : Le présent document est une vulgarisation de certains droits contenus dans la convention collective du personnel de soutien des collèges : FPSES – CSQ (C-7)
La convention collective y incluant les lettres d'ententes nationales et les lois citées demeurent les seuls textes officiels.

En cas de doute, il est important de contacter son Syndicat.

GUIDE SUR L'INVALIDITE ET LE CERTIFICAT MEDICAL

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|---|
| LE CERTIFICAT MEDICAL | 3 |
| LA NOTION D'INVALIDITE | 4 |
| TROIS CONDITIONS SONT REQUISES POUR ETRE EN INVALIDITE | 4 |
| LA PÉRIODE D'INVALIDITÉ | 5 |
| L'EXAMEN MÉDICAL..... | 5 |
| LE RETOUR PROGRESSIF OU LA PERIODE DE READAPTATION | 6 |
| QUELLE EST VOTRE REMUNERATION DURANT LE RETOUR PROGRESSIF ? | 6 |

LE CERTIFICAT MEDICAL

(clause 7-14.35)

En tout temps, l'Employeur peut exiger de votre part un certificat médical attestant de la nature et de la durée de votre invalidité. Cependant, ce certificat est à ses frais pour toute absence de moins de quatre (4) jours.

Il est **important de produire les certificats médicaux** puisqu'ils feront partie de l'analyse, s'il y a demande d'expertise.

ATTENTION

Tout changement de diagnostic devrait être mentionné sur les certificats médicaux.

Un certificat médical de qualité est celui qui remplit les conditions suivantes :

- il contient un diagnostic médical dont l'appellation est reconnue ;
- il fixe de façon spécifique la période prévue d'invalidité ;
- il est émis par un médecin généraliste (médecin traitant) ou, lorsque nécessaire, par un médecin spécialiste.



LA NOTION D'INVALIDITE

DEFINITION D'UNE INVALIDITE

(clause 7-14.03)

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet de la ou du médecin, liée au planning familial.

À noter, dans les cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, il est reconnu comme une invalidité la période où la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation. (Clause 7-14.05 2^e paragraphe)

TROIS CONDITIONS SONT REQUISES POUR ETRE EN INVALIDITE

1- Être en état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident :

- la maladie peut être organique ou psychosomatique, mais elle n'est pas clairement définie dans la jurisprudence ;
- faire l'objet d'une investigation n'est pas une maladie ;
- les symptômes ne sont pas une maladie.

2. Nécessiter des soins médicaux :

- surveillance médicale ;
- prise de médicaments ;
- traitements médicaux : physiothérapie, infiltrations, psychothérapie, etc. ;
- du repos dans certains cas.

3. Être totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi :

- une invalidité ne peut être à temps partiel ;
- un congé de maladie ne peut être accordé en raison d'un calendrier d'activité qui ne relève pas de la médecine (surcharge de travail, proximité des vacances, mesures disciplinaires ou administratives pouvant être imposées, etc.).

 **Il doit y avoir une relation entre les trois conditions mentionnées plus haut pour que l'invalidité soit reconnue.**

LA PERIODE D'INVALIDITE

(clause 7-14.04)

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de sa personne représentante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Pour créer une nouvelle période d'assurance-traitement de 104 semaines, il faut :

- un retour au travail de **8 jours**, si la maladie est d'une durée de **moins** de 3 mois de calendrier ;

ou

- un retour au travail de **32 jours**, si la maladie est d'une durée de **plus** de 3 mois de calendrier ;

ou

- faire la preuve que la maladie en cours est **complètement différente** de la maladie antérieure.

Exemple : une dépression suivie d'un accident d'automobile.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la période initiale de 104 semaines continue de se dérouler à 85 % ou à 66 2/3 % du traitement selon que vous êtes dans votre première ou votre seconde année d'invalidité.

En cas de doute, consultez votre Syndicat.

L'EXAMEN MEDICAL

(clause 7-14.35)

En tout temps pendant l'invalidité, l'Employeur peut demander un examen médical. L'examen médical doit être fait en fonction de l'invalidité du moment. L'Employeur s'en sert souvent pour contester votre invalidité.

Si le déplacement est supérieur à 50 km de votre lieu de travail, il est aux frais l'Employeur.

À votre retour au travail, l'Employeur peut exiger que vous soyez soumis à un examen médical dans le but d'établir si vous êtes **suffisamment** rétabli pour reprendre votre travail.

ATTENTION

Vous devez donner **suite à une convocation** concernant **une expertise médicale exigée par votre Employeur**. Vous devez vous y présenter ou, en cas d'incapacité, prévenir votre Employeur le plus tôt possible. Ne pas se présenter pourrait entraîner une coupure de vos prestations d'assurance traitement.

À la suite de l'avis de votre médecin traitant, si vous tentez un retour au travail, il n'est donc pas nécessaire d'être **totalemment** rétabli.



En cas de doute, consultez votre Syndicat.

LE RETOUR PROGRESSIF OU LA PERIODE DE READAPTATION

(clause 7-14.03)

UN RETOUR PROGRESSIF AU TRAVAIL EST POSSIBLE SI :

- un certificat médical en prescrit la durée et les modalités ;
- est suivi d'un retour au travail à temps complet ;
- l'Employeur accepte votre retour progressif ;
- lorsque vous travaillez (en demie journée ou un nombre de jours moindre que votre semaine normale de travail), vous exercez **toutes** vos fonctions habituelles (tâches principales et habituelles).

Note : La convention collective 2005-2010 a fait disparaître la balise de 12 semaines d'invalidité avant d'avoir droit à une période de réadaptation et celle concernant la durée maximale de trois (3) mois de cette période de réadaptation.

ATTENTION

L'Employeur n'a pas toute discrétion concernant le refus d'un retour progressif puisque ce retour peut aider à surmonter votre handicap et être vu comme un accommodement raisonnable qui ne cause pas de contrainte excessive à l'Employeur.

Si votre retour progressif est refusé par votre Employeur **consultez votre Syndicat.**

QUELLE EST VOTRE REMUNERATION DURANT LE RETOUR PROGRESSIF ?

Durant votre retour progressif, vos heures travaillées sont payées à 100 % incluant les primes d'inconvénient, s'il y a lieu (de soir ou de nuit), mais vous êtes réputé être en invalidité totale, le décompte des 104 semaines continue donc de s'accumuler. En ce qui concerne les heures où vous ne travaillez pas, celles-ci seront payées selon les prestations d'assurance traitement.

 **Note** : Les heures travaillées durant un retour progressif (période de réadaptation) n'entraîne pas de réduction du quantum de vacances, et ce, au cours de sa période d'acquisition.
(clause 7-6.11)