



## **L'ÉCOLE - C'EST NOTRE AFFAIRE**

### **Régime de congé de maladie général : à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016-2017**

#### **Régime de congé de maladie général**

Un employé permanent, inscrit à l'horaire de travail de septembre à juin, aura droit à 11 jours de congé de maladie à 100 % et à 120 jours de congé d'invalidité à court terme à 90 % de son salaire de base. Si un employé permanent n'a pas pris la totalité des 11 jours de maladie l'an dernier, il/elle pourra se prévaloir de ces journées à titre de « prestations complémentaires ».

#### **Par exemple**

Terri n'a pris que cinq jours de congé de maladie l'an dernier. Il lui reste donc six journées qu'elle pourra utiliser à titre de « prestations complémentaires ».

Cette année, Terri pourra se prévaloir de :

- 11 jours de congé de maladie à 100 %.
- Plus 60 jours de congé d'ICT bonifiés à 100 %.
- Plus 60 jours de congé d'ICT à 90 %.

Les jours de congé de maladie d'un employé permanent qui travaille pendant une partie de l'année, c.-à-d. **un salarié embauché après le début de l'exercice financier (du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août)** seront calculés au prorata en fonction du temps qu'il aura été à l'œuvre par rapport à l'année normale de travail ou au poste. Cela s'appliquerait également à un nouvel employé qui entrerait en fonction après septembre.

Les jours de congé de maladie d'un employé occasionnel/suppléant assigné à une affectation suppléante à long terme (**une affectation suppléante à long terme se définit au sens de la convention collective locale. En l'absence de telles définitions, une affectation suppléante à long terme sera définie comme douze (12) jours d'emploi continu dans une affectation (Article C6.1 de l'accord central)**)

seront calculés au prorata en fonction de la relation entre la durée de l'affectation et l'année de travail normale pour le poste.

**Par exemple**

Hélène a accepté une affectation suppléante à long terme qui s'étend de septembre à juin. Elle aura droit à 11 jours à 100 % et à 120 jours à 90 %. Si elle était embauchée pour combler une affectation suppléante à long terme, allant de février à juin, elle aurait droit à 5,5 jours à 100 % et à 60 jours à 90 %.

**Exceptions au régime de congé de maladie général**

1. Un employé qui était absent pour cause de maladie à la fin de l'an dernier et qui est toujours absent en raison de la **même maladie** au début de cette année pourra se prévaloir de tout jour de congé de maladie non utilisé ou des jours de congé d'invalidité à court terme de l'année précédente.

**Par exemple**

À la fin de l'année scolaire, Miguel était en congé en raison d'une maladie grave. À la fin juin, il lui restait 90 jours de congé d'ICT. Son médecin a dit qu'il devait s'absenter du travail pendant tout le mois de septembre (encore 20 jours). Au début de cette année scolaire, Miguel pourra se prévaloir de ses 90 jours de congé d'ICT de l'an dernier.

**Réactualisation en ce qui concerne les employés permanents**

Lorsque Miguel réintègrera ses fonctions à ses **heures normales de travail (C6.1 e)**, il devra travailler 11 jours ouvrables consécutifs à ses heures normales de travail avant qu'on lui octroie une nouvelle allocation de jours de congé de maladie. Les journées où il aura dû s'absenter pour assister à un rendez-vous médical lié à sa maladie ne seront pas imputées aux journées continues. Une fois qu'il aura complété les 11 jours, on lui octroiera une nouvelle allocation de 11 jours de congé de maladie à 100 % et de 120 jours de congé d'ICT, moins les 20 jours dont il s'était prévalu dans le cadre de l'allocation de l'an dernier.

2. Les employés permanents réintégrant leurs fonctions aux heures de travail à temps plein à la suite d'un congé d'ILT ou d'un congé de prestations devront travailler 11 jours consécutifs avant qu'on leur octroie une nouvelle allocation de jours de congé de maladie.

## **Congé de maladie lors d'un retour progressif au travail**

Un employé se prévalant du programme de retour progressif au travail médicalement nécessaire (réduction des heures ou des jours par semaine) peut prendre les jours de congé de maladie disponibles ou les jours de congé de maladie partiels pour compenser la différence entre les heures de travail et les heures qu'il s'absente conformément au programme de retour progressif au travail.

### **Exemple A**

Normalement, Lisa travaille du lundi au vendredi, sept heures par jour. Au début de 2016-2017, on lui a alloué ses 11 jours de congé de maladie et ses 120 jours de congé d'invalidité à court terme. Elle est absente du travail en raison de maladie depuis un mois. Son médecin dit, que pendant deux semaines, elle ne pourra travailler que des demi-journées. Elle peut prendre cinq demi-journées de crédit de maladie pour compenser la différence entre ses heures normales de travail et celles du programme de retour progressif au travail.

Si Lisa se prévaut du programme de retour progressif au travail et qu'elle touche des prestations de la CSPAAT ou d'ILT, son salaire sera complété par la CSPAAT ou l'ILT et pas par des congés de maladie.

Un employé permanent qui reprend le travail dans le cadre d'un retour progressif au travail en raison d'une maladie qui a commencé l'an dernier et qui

- Ne touche pas de prestations de la CSPAAT ou d'ILT; et
- Effectue moins que ses heures normales de travail; et
- À qui il reste des jours de congé de maladie ou des jours d'invalidité à court terme de l'an dernier

Peut compléter son salaire jusqu'à 100 % des jours de congé de maladie restants.

### **Exemple B**

Phyllis est en congé prolongé pour cause de maladie. Elle travaille normalement huit heures par jour, du lundi au vendredi. En octobre, elle réintègrera le travail sous forme de demi-journées. Il lui reste 30 jours de congé d'ICT de l'an dernier.

On accordera à Phyllis 11 journées à 100 % et 120 jours de congé d'invalidité à court terme à 90 %. Si elle est absente, elle sera en mesure de compléter son retour progressif au travail, tiré des jours de congé de maladie restants.

Si un employé permanent réintègre ses fonctions dans le cadre d'un retour progressif au travail en raison d'une maladie qui a commencé l'an dernier et qu'il

- Ne touche pas de prestations de la CSPAAT ou d'ILT; et
- Effectue moins que ses heures normales de travail, mais qu'il ne lui reste **PAS** de jours de congé de maladie de l'an dernier,

On lui octroiera 11 jours de congé de maladie à 100 % et 120 jours de congé d'invalidité à court terme en fonction des nouvelles heures de travail réduites. La valeur des jours de congé de maladie sera ajustée au fur et à mesure que les heures augmenteront. Ces jours de congé de maladie ne peuvent pas être utilisés à titre de « prestations complémentaires » au plein salaire.

### **Exemple C**

Phyllis est en congé prolongé pour cause de maladie. Elle travaille normalement huit heures par jour, du lundi au vendredi. En octobre, elle réintègrera le travail sous forme de demi-journée.

Phyllis recevra 11 journées à 100 % et 120 jours de congé d'invalidité à court terme à 90 %, mais payables en fonction **des heures établies à son horaire seulement**. Donc, si elle est absente, elle sera rémunérée pour quatre heures. Lorsqu'elle reprendra un horaire complet (journée de travail complète), la valeur des jours sera ajustée pour compenser une journée complète.