



FICHE D'INTERPRÉTATION

CLAUSES 5-10.42, 5-10.27, 5-14.02 G)

1. ORDRE D'UTILISATION DES CONGÉS DE MALADIE (5-10.42)

1. Les jours crédités pour l'année scolaire en cours (5-10.36 A)).
2. Les jours monnayables au crédit de l'enseignante ou l'enseignant. C'est-à-dire les congés non utilisés et mis en banque.
 - Banque 504 : les jours monnayables de 1998-99.
 - Banque 505 : les jours monnayables depuis 2000.
3. Les jours non monnayables crédités la première année de service (5-10.36 B)).
4. Les autres jours non monnayables provenant des vieilles banques.

L'enseignante ou l'enseignant devra fournir à la commission un certificat médical en cas d'absence pour invalidité (maladie) d'une durée de cinq (5) jours ouvrables et plus. (5-11.9 B)).

De plus, en tout temps, la commission peut exiger un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. (5-10.34 B))

2. L'ASSURANCE SALAIRE (5-10.27)

La convention collective prévoit que vous pouvez bénéficier de 104 semaines de revenu en cas d'invalidité. Les prestations pour

cette période d'invalidité sont les suivantes :

- les cinq (5) premiers jours à 100% du salaire s'il reste des jours dans l'une des banques de congé de maladie sinon ces premiers jours seront sans traitement ;
- les 51 semaines suivantes à 70% du salaire;
- les 52 semaines additionnelles à 66 2/3% du salaire;
- durant les périodes de congé ou de vacances, le revenu revient à 100%.

Au bout de ces 104 semaines prévues dans la convention collective, vous devez faire une demande d'invalidité auprès de la SSQ Groupe financier pour obtenir votre assurance salaire longue durée. Les prestations SSQ sont de 80% **du revenu net**.

3. LA FORCE MAJEURE (5-14.02 G))

L'entente locale prévoit un maximum de trois (3) jours par année pour couvrir un événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail.

Parmi ces raisons, nous retrouvons la maladie grave de la conjointe ou du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère de l'enseignante ou de l'enseignant. L'employeur peut demander un papier du médecin afin de certifier la gravité de l'événement.

La validation d'un congé de force majeure ne relève pas de votre école mais plutôt du service des ressources humaines de la commission scolaire.