



MIDIS INFO CONVENTION APAPUL

1^{er} novembre 2017

Absences et congés de maladie : comprendre les droits et procédures



Plan de la présentation

1. Mot de bienvenue
2. Présentation du DSMET
3. Définition de l'invalidité
4. Courte invalidité
5. Longue invalidité
6. Retour au travail
7. Accident de travail
8. Congé de compassion
9. Période de questions

2



Présentation du DSMET

- Assureur en courte invalidité (équipe);
- Prévention de la santé et la sécurité au travail;
- Accompagnement des employés en invalidité.

3



Définition de l'invalidité

- Le membre du personnel professionnel doit être protégé en cas de maladie (art. 188 c.c.)
- Explication du changement de vocabulaire de congé maladie à invalidité;
- L'invalidité doit empêcher la personne d'accomplir **complètement** les tâches normales de sa fonction;
- Couverture pour chaque invalidité de moins de 180 jours.

4



Courte invalidité

5



Moins de 3 jours (art. 189 c.c.)

- Pas besoin d'un billet médical
- Avertir le supérieur immédiat le plus tôt possible
- Nombre d'invalidité accepté annuellement
- Rôle du gestionnaire

6



Absence autorisée

Absence sans perte de salaire pour traitements médicaux (physio, chiro, etc.) ou consultation chez un médecin spécialiste

La personne sera rémunérée pour ces absences à condition que ce soit à la suite d'une récente maladie ou accident et **que le certificat médical justifie ces absences ou la durée des traitements.**

7



Absence pour intervention esthétique

Les interventions de ce type ne sont pas considérées comme des absences rémunérées en maladie à moins d'être couvertes par la Régie de l'Assurance-maladie du Québec (R.A.M.Q.).

Opération de l'œil au laser

Ces interventions sont considérées comme des absences en maladie. Elles ne dépassent normalement pas 24 heures.

8



Absences non autorisées

**Visites chez le médecin et le dentiste et tests divers
(prélèvements sanguins, radiographies, etc.)**

Ne sont pas considérées comme des absences en maladie,
elles ne correspondent pas à la définition d'invalidité.

9



En cas d'invalidité, évitez les mauvaises surprises

Comme l'Université agit à titre d'assureur en période de courte invalidité (180 jours maximum), dès votre **3^e journée d'absence**, vous devez fournir un billet médical signé par votre médecin, **afin d'assurer la continuité de votre salaire sans aucun délai**, sur lequel il doit inscrire:

- Votre diagnostic
- Durée prévue de votre absence

Remettre à l'infirmière de la Direction santé et mieux-être au travail, Pavillon Alphonse-Marie-Parent, local 1661 qui s'occupera de traiter votre dossier en toute **confidentialité**.

10



Expertise médicale

Dans certains cas, l'Université peut demander une expertise médicale (186 c.c.) auprès d'un médecin de son choix.

S'il y a désaccord entre le médecin traitant de l'employé et celui de l'Université, il peut y avoir consultation auprès d'un autre médecin choisi par les deux parties. La décision de celui-ci est finale et doit être appliquée par les parties. (187 c.c.).

11



Invalidité durant des vacances (art. 179 c.c.)

- Qu'est-ce qui est reconnu?
- Comment ça fonctionne?

12



Invalidité et voyage ou participation à une activité professionnelle durant cette période

Devra rencontrer le médecin de l'employeur afin de s'assurer :

- ✓ Que le voyage ou l'activité professionnelle sera bénéfique pour la santé de l'employé;
- ✓ Que l'employé sera stabilisé avant son départ;
- ✓ Que l'employé pourra fournir les pièces justificatives au médecin du Service santé;
- ✓ Que la durée du voyage ou de l'activité professionnelle sera limitée;
- ✓ Que le traitement prescrit sera respecté;
- ✓ Que le suivi médical fourni à l'étranger sera conforme aux attentes du Service santé et du médecin traitant.

13



Longue invalidité

14



Après 180 jours (art. 189.1 c.c.)

- Délai de rechute (art. 191 c.c.)
- Qu'est-ce qu'une rechute ?
- Rôle de l'assuré
- Rôle du DSMET
- Rôle de l'assureur

15



Formation ou participation à un colloque ou à un congrès durant l'invalidité

Il est difficilement conciliable de participer à une activité professionnelle si on répond à la définition d'invalidité.

Exceptions:

- Si cela fait partie du traitement favorisant le retour au travail.
- Respecter les mêmes règles que pour un voyage.
- Ne s'applique pas pour un congé de maternité.

16



Retour au travail

17



Retour progressif - Courte invalidité

Doit s'effectuer lorsque la personne est apte à **revenir à un minimum de 2 jours par semaine**. Ce retour ne pourra pas s'échelonner sur une période supérieure de 6 à 8 semaines, à moins de circonstances documentées.

- **Vacances**
- **Communication avec l'employé**
- **Communication avec le gestionnaire**
- **Préparation du retour au travail**

18



Retour progressif - Longue invalidité

Doit s'effectuer lorsque la personne est apte à **revenir à un minimum de 2 jours par semaine**. Ce retour ne pourra pas s'échelonner sur une période supérieure de 6 à 8 semaines, à moins de circonstances documentées.

Communication avec l'employé

Communication avec le gestionnaire

19



Retour au travail après une absence prolongée

Le retour au travail peut représenter une **source de stress**. Pour vous aider à gérer progressivement cette situation, voici quelques conseils :

Il est important de préparer votre retour en prenant le temps de cibler les éléments qui vous semblent être une source de stress.

- **Avez-vous peur d'être débordé?**
- **De ne pas être à la hauteur?**
- **Des qu'en-dira-t'on?**

Pour vous accompagner, parlez-en avec une personne objective et ainsi valider vos perceptions.

20



Vous pouvez également poser des gestes concrets pour préparer votre retour :

- **Reprendre le plus tôt possible un horaire comme si vous alliez au travail;**
- **Vous déplacer sur le campus;**
- **Rencontrer une ou un collègue ou un gestionnaire;**
- **Faire de la relaxation.**

21



Une fois dans votre lieu de travail :

- **Des phrases comme celles-ci pourront améliorer votre attitude ainsi que votre perception de vous-même :**
 - Je suis capable
 - J'ai confiance
 - Je peux y arriver.
- **Actions à préconiser pour aider à conserver une bonne qualité de vie :**
 - Demander du soutien
 - Maintenir de saines habitudes de vie
 - Vous réserver des moments de détente.

22



Vacances

- Une demande pour valider la possibilité de prendre des vacances lors d'un retour progressif **devra être acheminée à la DSMET**. Le dossier sera alors étudié par le médecin, discuté avec les ressources humaines et le gestionnaire
- Celles-ci devront être prises à raison de cinq jours par semaine et **il n'y aura pas d'interruption du retour progressif**.

23



Exemple

Si un employé prend deux semaines (10 jours) de vacances durant son retour progressif (R.P.) et que ces semaines équivalent à la 3^e et à la 4^e semaine du R.P., l'employé reviendra au travail selon les modalités prévues pour la 5^e semaine du R.P.

Note

La période de vacances sera limitée à un maximum de 25 jours calendrier, donc inférieure au délai de rechute (courte invalidité de 30 jours).

24



Abolition de poste

- Des modalités de fonctionnement ont été convenues avec les RH afin de minimiser l'impact d'une abolition de poste.
- Il est préférable de s'adresser à son conseiller aux ressources humaines et DSMET afin de personnaliser ces modalités avant de procéder à l'abolition du poste.
- Un accompagnement pourra être offert à la personne dès l'annonce de la décision.
- Advenant une invalidité avec pièces médicales en appui de la personne, une période maximale de 6 semaines **pourrait** être justifiable (tenant compte du diagnostic et du traitement).

25



Suite à une blessure ou une maladie avec limitations temporaires ou permanentes

La personne qui effectuera un **retour au travail avec limitations** pourrait rencontrer la DSMET afin de discuter de son dossier.

Le médecin communiquera ensuite avec la personne responsable aux RH afin de préciser les limitations permanentes ou temporaires et discuter des postes envisageables. Le dossier devra être finalisé en respectant les modalités de la convention collective.

26



Restrictions temporaires ou permanentes

Lorsque des **restrictions médicales temporaires** sont identifiées par le médecin traitant (par ex.: ne pas soulever de poids, travail allégé), elles sont analysées par l'infirmière et le médecin au besoin. L'infirmière inscrit ces restrictions sur l'avis écrit adressé au gestionnaire ou le contacte par téléphone, au besoin.

Elles font l'objet d'une **évaluation avec l'employé, le syndicat, le médecin de l'employeur, le gestionnaire et le conseiller RH** pour déterminer si la personne peut accomplir les tâches de sa fonction moyennant certaines conditions ou doit être replacée dans une autre fonction.

27



Objet : RH-SST – Avis d'absence – Madame X

Une nouvelle absence ou une modification d'absence a été enregistrée pour votre employé(e) :

'999999999' Madame X

Type d'absence: Retour au travail

Code d'absence: Retour au travail

Date début: 2017-10-24

Date fin: 2017-10-24

Date du dernier commentaire: 2017-10-24

Dernier commentaire: Limitations fonctionnelles temporaires : Durée de travail en position debout d'un maximum de 2 h. Éviter de s'accroupir et de soulever des charges de plus de 5 lbs. Ces limitations sont en vigueur jusqu'au 22 décembre 2017.

Syndicat: Syndicat

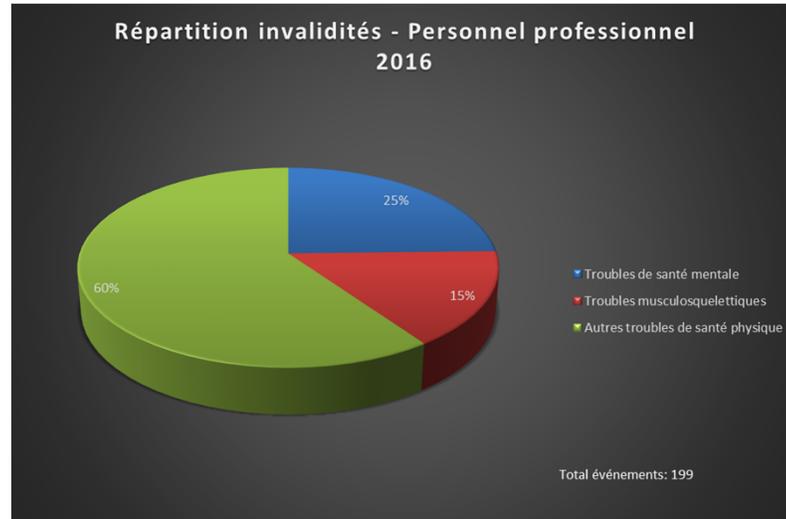
Service: 00000 – ULL – Faculté fictive

Emploi: 001111 – Aide-technique

28



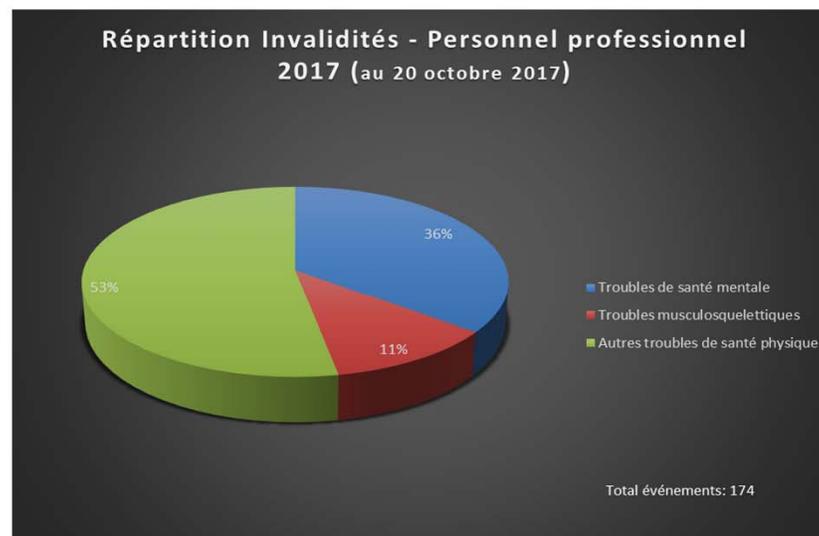
Quelques statistiques...



29



Répartition Invalidités - Personnel professionnel 2017 (au 20 octobre 2017)



30



Accident de travail

- Définition
- Article 195 c.c. sur le volet financier
- Importance de déclarer

31



Congé de compassion

Assimilable à un congé sans solde total ou partiel, si la santé physique ou mentale de la ou du conjoint, de son enfant ou celui de la ou du conjoint, ou d'un proche parent le justifie.

**En cas de maladie grave, potentiellement mortelle,
attestée par un certificat médical.**

Ce congé est de 12 mois consécutifs au maximum.

La demande doit être adressée au supérieur immédiat et doit préciser **les dates de début et de fin du congé.**

32



Droit à une indemnité égale à la différence entre :

- le salaire; et
- la prestation d'assurance emploi de 6 semaines, y compris les deux semaines de carence.

Dans le cas d'un enfant mineur, ce congé non rémunéré peut se prolonger pour se terminer au plus tard 104 semaines après son début.

33



Où trouver réponse à vos question?

La section Santé et mieux-être au travail sur **Intranet du personnel UL** contient des réponses à vos questions. Vous y trouverez :

- Foire aux questions
- Guide gestion de l'invalidité
- Fiches d'accompagnement de retour au travail.

Vous pouvez également composer le #2100

34