

## Comité santé & Mieux-être



Commission scolaire des  
Portages-de-l'Outaouais

Bonjour,

Le comité santé & mieux-être est fier de vous présenter ce bulletin d'information. Nous espérons que ce numéro saura répondre à certaines questions et vous informera sur les aspects de la santé et du mieux-être en milieu de travail.

Nous vous invitons à le diffuser et à nous faire part de sujets pour les prochains numéros par l'entremise de l'ambassadrice ou l'ambassadeur santé et mieux-être de votre établissement.

Nous vous souhaitons donc une bonne lecture !

Votre comité santé & mieux-être CSPO

### **BIENTÔT À VOTRE ÉCRAN : le microsite « *La santé mentale à l'ère numérique* »**

À l'ère numérique, il est essentiel de fournir aux gens les soins et le soutien dont ils ont besoin, au moment où ils en ont besoin, ainsi que le mode de prestation de services qu'ils sont à l'aise d'utiliser et qui leur permet de mieux interagir.

Dans le cadre de la Semaine de la santé mentale, Shepell, notre fournisseur du programme d'aide aux employés (PAE), lancera, le lundi 5 mai 2014, une nouvelle initiative en ligne consacrée à cet enjeu important et intitulée « La santé mentale à l'ère numérique ».

Ce microsite proposera un sondage interactif et de nouveaux articles abordant des sujets tels que les effets des médias sociaux sur notre santé mentale et l'évolution du counseling à l'ère numérique. À compter du lundi 5 mai 2014, vous pourrez accéder au microsite en cliquant sur le lien ci-dessous :

[www.travaillsantevie.com/la-sante-mentale-a-lere-numerique](http://www.travaillsantevie.com/la-sante-mentale-a-lere-numerique)



### **DATES À RETENIR !**

#### **1<sup>er</sup> mai 2014**

Journée nationale du sport et de l'activité physique

#### **5 mai 2014**

Réunion du comité santé & mieux-être de la CSPO

#### **5 au 11 mai 2014**

Semaine de la santé mentale

[www.acsm.qc.ca](http://www.acsm.qc.ca)

#### **17 mai 2014**

Journée internationale contre l'homophobie

### **Shepell-fgi**

*« Vous êtes stressé ?  
Votre programme d'aide  
aux employés (PAE) peut  
vous aider ! »*

Pour obtenir de l'aide,  
composez-le :

**1-800-361-2433**

## QU'EST-CE QUE L'HOMOPHOBIE?

L'homophobie désigne les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination directe ou indirecte envers les personnes LGBT – c'est-à-dire les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles et transgenres – ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforment pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

## UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET EXEMPT D'HOMOPHOBIE C'EST UN DROIT

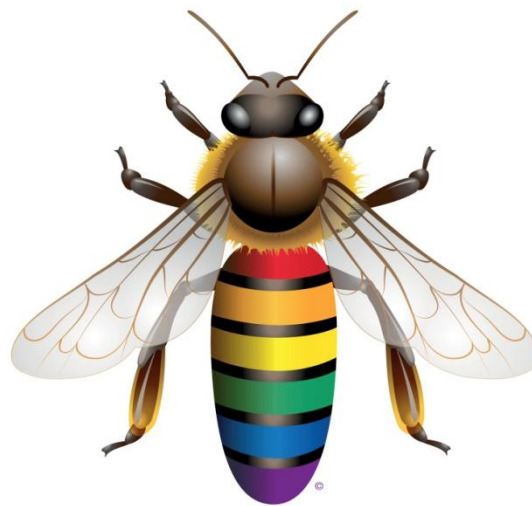
Selon la Charte des droits et libertés de la personne, toute personne a droit d'être traitée en pleine égalité, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle. De plus, chaque salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, et ce, peu importe son orientation ou son identité sexuelle.

Ces droits concernent tous les salariés, syndiqués ou non syndiqués, y compris les cadres. Nous vous invitons à prendre connaissance de la politique contre le harcèlement de la CSPO.

## Au Québec, on bouge!

La Journée nationale du sport et de l'activité physique et sa fin de semaine active constituent une occasion pour la population de découvrir ou de redécouvrir le plaisir de bouger, de faire du sport et de pratiquer des activités physiques en tout genre et en tout lieu, que ce soit à des fins utilitaires ou pendant les temps libres. En tenant ces événements au mois de mai, le gouvernement du Québec souhaite profiter de l'effervescence de l'éveil printanier pour rappeler aux Québécoises et aux Québécois à quel point il est agréable et facile d'adopter un mode de vie physiquement actif à cette période de l'année et de le maintenir toute l'année. Au Québec, la nature n'est jamais bien loin. Profitez-en pour pratiquer des activités de plein air avec les collègues de votre école, centre ou service.

## Au travail La diversité sexuelle



### Ça rapporte!

**17 mai**  
Participez! Cette journée VOUS appartient!  
[www.homophobie.org](http://www.homophobie.org)

**Journée internationale contre L'HOMOPHOBIE**

**10<sup>e</sup>**  
campagne annuelle

Présentateurs: Québec, TELUS, Desjardins, BANQUE NATIONALE GROUPE FINANCIER

Commanditaires: Village IBM, Ville de Montréal

Partenaires média: Xtra! être, TÊTU FIG, LE DÉVIL, FORTIE, EMBES, SCFP, OUTDOORS, www.quebecdivers.com

Alliés du monde du travail: [Logos de divers syndicats]

JOURNÉE NATIONALE DU SPORT ET DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE **1<sup>er</sup>**

**MAI 2014**

*Au Québec, on bouge!*

PARTICIPEZ AUX ACTIVITÉS LES 1, 2, 3 ET 4 MAI  
[WWW.MELS.GOUV.QC.CA/JNSAP](http://WWW.MELS.GOUV.QC.CA/JNSAP)

## ❖ Régime d'assurance salaire

salarié  
invalidité  
rémunération  
conventions collectives  
assurance  
examens médicaux  
travail  
assurance salaire  
maladie



Le régime d'assurance salaire prévu aux conventions collectives offre à l'employé/e en invalidité, le versement de prestations d'assurance salaire. Selon son statut d'emploi et sous réserve de certaines conditions, l'employé/e invalide peut recevoir des prestations correspondant à une partie de son salaire, et ce, sans qu'aucune prime ou contribution ne soit requise de sa part. Les prestations d'assurance salaire couvrent un maximum de 104 semaines lors d'une même période d'invalidité. Par la suite, si la personne demeure invalide, elle peut être admissible à un régime d'assurance longue durée, sous réserve de son adhésion.

### → ADMISSIBILITÉ À DES PRESTATIONS D'ASSURANCE SALAIRE

Pour bénéficier de prestations d'assurance salaire, l'employé/e couvert/e par le régime doit répondre, à la fois, aux trois conditions suivantes :

- 1) Être dans un état d'incapacité résultant notamment d'une maladie, d'une intervention chirurgicale liée à la planification familiale, d'un accident ou d'une complication de grossesse.
- 2) Cet état d'incapacité doit nécessiter des soins médicaux (médication, psychothérapie, etc).
- 3) Cet état d'incapacité doit rendre l'employé/e totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue offert par la commission scolaire et comportant une rémunération similaire.

### → EXCLUSIONS

Des exceptions sont prévues aux conventions collectives. Par exemple, l'état d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par l'employé/e lui-même/elle-même n'est pas reconnu comme une invalidité permettant le versement de prestations d'assurance salaire. Il s'agit, notamment, de la participation à un acte criminel, de l'alcoolisme et de la toxicomanie, à moins que l'employé/e reçoive des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

### → GESTION DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

La C.S.P.O. assume la totalité des coûts liés au régime d'assurance salaire. Telle une compagnie d'assurance, il lui appartient d'en assurer une saine gestion. Le certificat médical et, dans certains cas l'examen médical, lui permettent de remplir ce rôle. Le Service des ressources humaines traite les certificats médicaux et les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle. Madame Judith Séguin est la personne responsable de ce dossier.

### → CERTIFICAT MÉDICAL

Le versement des prestations d'assurance salaire est conditionnel à la présentation, par l'employé/e, de pièces justificatives de nature médicale. Le certificat médical doit contenir les informations suivantes:

- La nature de l'invalidité (diagnostic)
- La nature des soins et le traitement
- La durée prévue de l'invalidité

\* Le formulaire « Rapport médical d'invalidité » est disponible sur le site web de la CSPO. Voir l'onglet « Formulaires disponibles ».

➔ L'employé/e qui reçoit des prestations d'invalidité en vertu d'une loi provinciale ou fédérale doit en informer la commission scolaire. (ex. SAAQ, IVAC)

→ POURCENTAGES DES PRESTATIONS D'ASSURANCE SALAIRE APPLICABLES AUX DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNEL EN FONCTION DE LEUR UNITÉ D'ACCRÉDITATION SYNDICALE

	Enseignants E1	Professionnels P1	Soutien 2-3
	FAE 5-10.27	SPGQ 5-10.3	CSQ 5-3.32
Délai de carence	5 jours	5 jours	5 jours
Après le délai de carence et jusqu'à 52 semaines	75 %	85 %	85 %
Après 52 semaines et jusqu'à 104 semaines	66 <sup>2/3</sup> %	66 <sup>2/3</sup> %	66 <sup>2/3</sup> %

→ DÉLAIS

**Délai de carence**

Le délai de carence précède la période de versement des prestations d'assurance salaire. Pendant ce délai, l'employé/e reçoit le même traitement qu'il/elle recevrait s'il/si elle était au travail, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à son crédit.

**Première année d'invalidité**

À l'expiration du délai de carence, l'employé/e invalide reçoit une prestation établie en fonction d'un pourcentage de son traitement. Cette prestation est versée jusqu'à concurrence de 52 semaines <sup>1</sup>.

**Deuxième année d'invalidité**

Après 52 semaines d'invalidité, l'employé/e invalide reçoit une prestation établie en fonction d'un pourcentage différent de la première année d'invalidité, et ce, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines pour un total de 104 semaines.

<sup>1</sup> : Sous réserve de certaines exceptions. Voir le tableau du présent dépliant.

→ AUTRES MÉCANISMES PRÉVUS AUX CONVENTIONS COLLECTIVES

**Retour progressif**

Après une certaine période d'invalidité, l'employé/e régulier/régulière à temps complet peut être autorisé/e, par la commission scolaire et avec l'accord de son médecin traitant, à effectuer un retour progressif dans ses tâches. Cette mesure d'accommodement est destinée à favoriser le retour au travail de la personne invalide. Le retour progressif n'interrompt pas la période d'invalidité.

**Affectation temporaire**

Certaines conventions collectives prévoient que l'employé/e peut être affecté/e temporairement à des tâches qu'il/elle est apte à effectuer malgré son invalidité, et ce, avec l'accord de son médecin traitant et de la commission scolaire. L'affectation temporaire est une autre mesure d'accommodement permettant à l'employé/e en invalidité de fournir une prestation de travail dans la mesure de ses capacités.

→ EXAMEN MÉDICAL DE L'EMPLOYEUR

Dans certaines circonstances, l'autorité désignée par la commission scolaire peut exiger d'un/une employé/e qu'il/elle se soumette à un examen médical, et ce, durant son absence en invalidité ou après une période d'invalidité, dans le but d'établir s'il/si elle est suffisamment rétabli/e pour reprendre son travail.



Lorsque l'invalidité de l'employé/e survient par le fait ou à l'occasion de son travail, le régime applicable est celui couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles <sup>2</sup>.

<sup>2</sup> : L.R.Q., c. A-3.001.

Note : Le présent dépliant a été élaboré à des fins administratives et ne peut être interprété comme un avis juridique.