



SYNDICAT  
INTERPROFESSIONNEL  
DU CHU DE QUÉBEC

## Le vrai visage de l'invalidité

Je tiens à vous partager une décision que nous avons gagnée suite à un arbitrage de grief. Mais d'abord, plaçons le sujet.

Nos métiers ne sont pas de tout repos et le réseau de la santé n'est pas un milieu facile non plus. Le manque de personnel, les horaires de travail, le TSO, le déplacement, la charge et la cadence de travail font des ravages. On connaît tous quelqu'un en invalidité.

Selon les propres statistiques\* de l'employeur, 53% des gens invoquent des facteurs liés au travail comme étant contributifs à leur absence au travail. Une augmentation de 15%. L'utilisation du PAE est en hausse\*. Les taux d'absence en invalidité de toute sorte ont augmenté au CHU de Québec. 2.19% de plus en assurance salaire et 13.7% en CNESST. L'employeur fait d'ailleurs des pieds et des mains pour diminuer la facture. Il calcule et compile, établit des objectifs et des cibles. Chaque centre d'activités, chaque direction clientèle est soupesée, comparée.

Bien sûr, la convention collective permet à l'employeur de contrôler la nature et la durée d'une invalidité. Il est tout à fait correct que l'employeur dispose des moyens nécessaires pour le faire. Mais vous comprendrez que depuis plusieurs années, ils resserrent les moyens de contrôles. C'est pourquoi il demande des formulaires, des papiers, des autorisations d'obtenir des copies de dossiers et ils font passer des expertises médicales.

Imaginons que Mme Jolie est votre collègue. Elle ne va pas bien depuis des mois, pourtant elle est au travail. Mais le temps l'a rattrapé, elle n'en peut plus. Les séances avec le PAE sont prises. Elle a fini qu'à prendre un rendez-vous avec son médecin. Il a épuisé ce qu'il pouvait faire pour elle : c'est l'arrêt de travail, la dépression. Mais que savez-vous vraiment de Mme Jolie? Vous savez sans doute ce qu'elle veut bien vous en dire. Mais devez-vous savoir le reste? La réponse est évidemment non! Doit-elle être assignée à résidence durant son invalidité? Doit-elle fermer son compte Facebook? A-t-elle encore le droit de sourire de temps en temps? C'est la même réflexion pour Mme Lampion qui s'est blessée en ski. Pour M. Scott qui a développé un cancer ou pour M. Houle qui subit une chirurgie. Mais une chose est sûre, l'employeur s'assure que tous ce monde n'est pas en invalidité pour rien et il ne ménage pas ses efforts.

Malheureusement, l'employeur va plus loin... Il veut pouvoir déterminer ce que vous pouvez faire ou non. Il veut vous imposer à combien de kilomètre et avec quel moyen de transport vous pouvez vous éloigner de chez vous. Nous croyons que votre médecin et vous pouvez déterminer ce qui n'est pas compatible avec votre invalidité.

C'est là que nous avons fixé la limite...

L'article 21.08 de la convention collective locale prévoit ceci : « Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raisons de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenues avant sa période de congé annuel, voit reporter sa période de congé annuel en partie ou en totalité à une date ultérieure. Elle doit en aviser l'Employeur aussitôt que possible de son incapacité à prendre son congé à la date établie. » C'est dire que l'employeur doit reporter la période de vacances puisque vous êtes incapable de les prendre à ce moment. Il ne vous reste plus qu'à le rappeler à votre chef de service. Ainsi, vos jours de vacances, payés ou non, retourneront dans votre banque de congés annuel.

Cet article de convention collective ne porte pas à interprétation. Hors, c'est précisément ce que l'employeur n'a pas fait pour Mme « X ». En pleine période d'invalidité, l'employeur l'a payé en vacances. Il a décidé que Mme « X » s'était trop éloigné de chez elle. Un grief fut déposé et une audition a eu lieu en novembre 2019. Dans sa décision, Me Denis Tremblay remet les pendules à l'heure. Au paragraphe 37, il écrit : « [37] *En principe, rien n'empêche une salariée de voyager durant une période d'invalidité.* » Il a donc condamné l'employeur à remettre les congés annuels dans la banque de Mme « X ».

Dans ce dossier, Mme « X » et son docteur s'étaient assurés qu'il n'y avait pas de contre-indications médicales. Elle avait avisé le service de santé pour qu'il puisse avoir assez de temps pour vérifier l'information avec, au besoin, une expertise médicale. D'ailleurs, l'expertise de l'employeur avait confirmé la compatibilité avec le diagnostic de l'invalidité et le traitement en cours.

Bref, si vous êtes en invalidité, vous n'êtes pas en prison. Vous devez simplement vous assurer que vos activités ne viennent pas en contradiction avec la nature de votre invalidité.

Pascal Beaulieu

Responsable des RLT, SICHU de Québec - FIQ

\*Gestion intégrée de la présence au travail (GIPT), Bilan annuel 2018-2019

\*Service santé-sécurité et qualité de vie au travail (SSQVT), Bilan annuel 2018-2019