

Mission : Innovations

La protection de l'emploi des salariés atteints de limitations fonctionnelles

Syndicat des salarié-e-s de Jonergin (C.S.D.)

Le milieu de travail

Jonergin inc., imprimerie située à St-Hubert qui oeuvre dans l'impression spécialisée emploie jusqu'à 150 salariés dont environ les deux tiers sont des femmes. Le Syndicat des salarié-e-s de Jonergin est affilié à la CSD depuis 1986.



Le problème

Lorsque la lésion professionnelle d'un travailleur est consolidée, elle peut être guérie mais elle peut aussi s'être stabilisée d'une manière où aucune amélioration de l'état de santé du salarié n'est prévisible. Dans ce dernier cas, le salarié peut demeurer avec des limitations pouvant influencer sur sa capacité de reprendre son emploi. Si tel était le cas, bien que des mesures de réadaptation aient pu être appliquées, on vérifiera alors s'il peut occuper un emploi convenable[1]. Lorsque le travailleur devient capable d'exercer un tel emploi, il pourra l'occuper si cet emploi convenable est disponible chez son employeur. Dans le cas contraire, il devra orienter ses recherches vers de nouveaux employeurs. S'il est toujours sans emploi un an plus tard, les indemnités qu'il recevait seront réduites du salaire qu'il pourrait tirer d'un tel emploi convenable et il joindra probablement les rangs des prestataires de l'aide sociale. Particulièrement sensibles à la situation des victimes de lésions professionnelles, les membres du syndicat ont tenu à maximiser leurs possibilités de réintégration.

La solution

Le projet syndical de négociation a donc prévu une revendication spécifique visant le salarié dont les habiletés ou capacités fonctionnelles seraient réduites. Les échanges avec l'employeur et l'importance de cette demande pour le groupe de salariés auront permis d'introduire dans la convention collective un mécanisme en trois temps visant la réintégration au travail des victimes de lésion professionnelle bien sûr, mais aussi, de toute maladie ou accident qui aurait pu avoir des conséquences sur la capacité d'un salarié d'occuper son poste. Dans ces derniers cas, bien que certains régimes d'assurance collective prévoient également des programmes de réadaptation, ils sont habituellement muets en ce qui concerne le droit de retour au travail des salariés.

Un mécanisme en trois temps

D'abord, cela va de soi, on prévoit que le salarié qui s'est absenté du travail à la suite d'un accident, d'une maladie ou d'une lésion professionnelle, a le droit de reprendre le poste qu'il occupait au moment de son départ. Ce droit pourra s'exercer dans la mesure où, de l'avis du médecin traitant du salarié, cet emploi n'est pas incompatible avec ses habiletés et ses capacités résiduelles.

S'il s'avérait que les restrictions médicales imposées par le médecin du travailleur le rendent incapable d'accomplir le travail de son poste, c'est alors le comité de santé et de sécurité du travail qui serait saisi du dossier. Dans un premier temps, il devrait analyser la possibilité de modifier le poste de travail du salarié afin de le rendre compatible à ses habiletés et capacités résiduelles.

S'il est possible de modifier le poste de travail, le comité a ensuite la responsabilité de vérifier auprès de la CSST si de tels aménagements sont admissibles aux programmes de subvention ou de réadaptation prévus par la loi.

Enfin, au bout du compte, si on était incapable d'apporter les modifications requises au poste de travail, le salarié pourrait exercer les droits de déplacement prévus dans les cas de mise à pied ou d'abolition de poste. Il pourrait ainsi, si son ancienneté le lui permet, obtenir un emploi qu'il soit en mesure d'accomplir.

La convention autorise d'autre part l'employeur à requérir d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical. Pour ce faire, l'employeur doit lui indiquer les raisons qui l'incitent à demander un tel examen et il doit en assumer les coûts, de même que les dépenses que doit encourir le salarié pour s'y rendre.

Évaluation

Fort heureusement, seulement deux cas ont dû être soumis au comité depuis l'introduction de cette disposition. S'il n'a pas été possible de modifier les postes de travail des salariés concernés, la convention aura néanmoins permis qu'une entente soit conclue et qu'ainsi, ils puissent conserver un emploi de qualité dans l'entreprise. Maintenir son emploi, c'est un élément important lorsqu'on considère les liens sociaux qu'on y a tissés et les avantages économiques qu'on y a acquis au fil des ans.

Bien sûr, on n'est pas chaque jour préoccupé par ce qui pourrait nous arriver si, en raison de limitations fonctionnelles, on devenait incapable d'accomplir son travail. Par ailleurs, la convention ne nous octroie pas une garantie de maintien d'emploi absolue. Toutefois, pour la personne atteinte de limitations fonctionnelles, c'est rassurant de savoir qu'elle peut compter sur l'appui de ses collègues de travail, via l'intervention du comité de santé et de sécurité et sur les droits de déplacement prévus à la convention. ☺



Le comité exécutif du syndicat dans l'ordre habituel : Normand LeBlanc, Monique Maheux, Sylvie Sénécal et Antonio Toribio.

[1] Emploi convenable : un emploi approprié qui permet à un travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion (LATMP LRQ, c. A-3.001, article 2).