

ENSEMBLE À LA FSQ-CSQ
On fait la différence!



Fédération
de la
Santé
du
Québec



Centrale des syndicats
du Québec



SYNDICAT DES INFIRMIÈRES,
INFIRMIÈRES AUXILIAIRES
ET INHALOTHÉRAPEUTES
DE L'EST DU QUÉBEC (CSQ)



Le Syndicat des infirmières,
inhalothérapeutes et
infirmières auxiliaires de Laval (CSQ)



SYNDICAT DES INTERVENANTES
ET INTERVENANTS DE LA SANTÉ
DU NORD-EST QUÉBÉCOIS (CSQ)



1819-156 D13234

**NOUVELLE
POLITIQUE SUR
LES SAINES HABITUDES
DE VIE ET LA RÉINTÉGRATION
AU TRAVAIL**



**PETIT GUIDE
POUR NE PAS TOMBER
DANS LE PIÈGE**



Fédération
de la
Santé
du
Québec



Centrale des syndicats
du Québec

> CONTEXTE

La nouvelle politique du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) sur les saines habitudes de vie et la réintégration au travail à la suite d'un congé de maladie met l'accent sur la responsabilité individuelle des personnes salariées dans la gestion et la solution de leur situation d'invalidité.

Nous ne sommes pas d'accord avec cette vision. Nous sommes d'avis qu'il faut insister sur la prévention ainsi que sur les facteurs collectifs et organisationnels plutôt que sur les facteurs individuels.

Sur la base de cette nouvelle politique, le bureau de santé pourrait vouloir questionner la personne salariée en congé de maladie sur ses habitudes de vie, le maintien de son lien avec l'employeur et sa participation au plan de retour au travail.

LES HABITUDES DE VIE

Ce qu'il faut savoir :

- L'employeur n'a pas le droit de questionner la personne salariée sur ses habitudes de vie.
- L'employeur n'a pas le droit d'émettre de remarque au sujet de la condition actuelle de la personne salariée, ni de lui poser de question en lien avec :
 - son poids;
 - ses habitudes de consommation (cigarette, alcool, etc.);
 - son alimentation;
 - ses habitudes sur le plan de l'activité physique;
 - d'autres sujets qui touchent sa vie privée.

Si une telle situation se produit, la personne salariée doit immédiatement communiquer avec son syndicat.

LE MAINTIEN DU LIEN ENTRE L'EMPLOYEUR ET LA PERSONNE SALARIÉE

Ce qu'il faut savoir :

- La personne salariée n'est aucunement obligée de discuter de son état de santé avec son employeur. S'il la questionne, elle peut refuser poliment de répondre. Elle doit toutefois se présenter à une rencontre avec le médecin ou l'expert désigné par son employeur, si celui-ci en fait la demande.
- La personne n'a pas à répondre à des questions concernant sa situation familiale, ses antécédents, ses conditions de santé préexistantes ou ses occupations quotidiennes.

Les seules personnes qui peuvent poser des questions : la ou le médecin traitant, ou la ou le médecin expert qui ont le mandat de faire une expertise après une demande de l'employeur ou du syndicat.

Le bureau de santé ne peut en aucun temps mettre de la pression pour forcer la personne salariée à répondre ou la sanctionner pour ne pas l'avoir fait.

Si une telle chose se produit, le syndicat doit en être avisé.

Dans tous les cas, la personne salariée doit prendre en note :

- la date de l'appel;
- le nom de la personne avec qui elle a discuté;
- les questions que cette personne lui a posées;
- les réponses données;
- la durée approximative de l'échange.

LA PARTICIPATION DE LA PERSONNE SALARIÉE À SON PLAN DE RETOUR AU TRAVAIL

Dans la politique du MSSS, il est mentionné que la personne salariée en invalidité doit travailler à élaborer un plan de réintégration au travail. Selon le ministère, le plan devrait comprendre plusieurs informations, comme les facteurs qui ont contribué à son absence, ses attentes, etc.

> PETIT RAPPEL

La personne salariée a le droit de refuser de participer à l'élaboration de son plan de réintégration au travail si elle est toujours en congé de maladie.

Rappelons que seulement la ou le médecin traitant peut évaluer la capacité de la personne à retourner au travail (avec les limitations, temporaires ou permanentes, qui s'appliquent). Il est également le seul à pouvoir déterminer quels traitements la personne doit recevoir pour recouvrer la santé.

Il est important d'appeler le syndicat si les situations mentionnées précédemment surviennent ou pour toutes questions concernant le comportement de l'employeur.