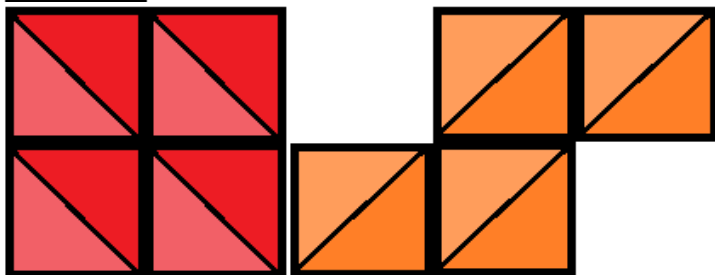
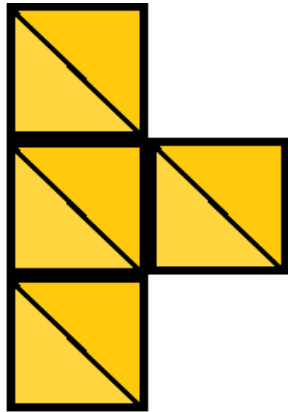
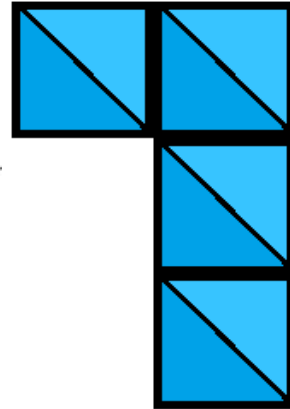
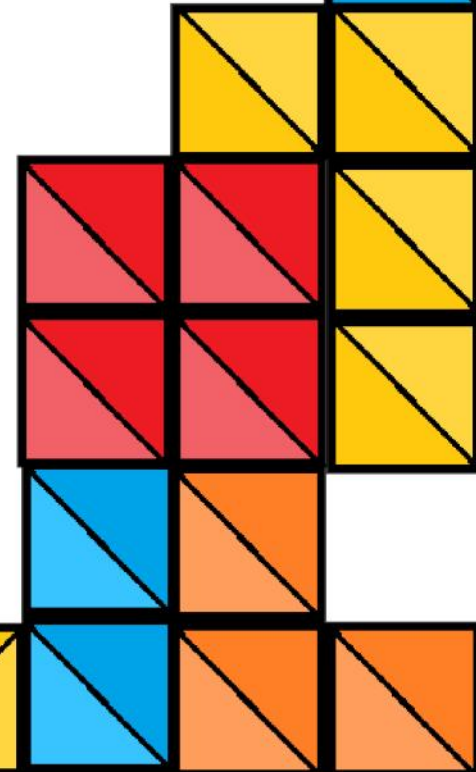
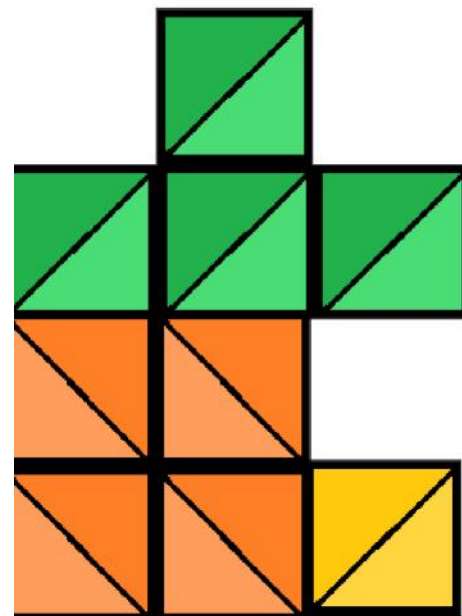


Action

u
t
o
n
o
m
i
e



Ma santé
mentale
et mes droits
au travail



Action

u
t
o
n
o
m
i
e



*Le collectif pour la défense des droits
en santé mentale de Montréal*

Nous tenons à remercier sincèrement pour leur soutien et leurs précieux conseils:

Me Jacqueline Bissonnette , avocate en droit des assurances, en droit du travail et en responsabilité civile au cabinet POUDRIER BRADET Avocats, s.e.n.c.

Et les organismes :

Au bas de l'échelle
(Défense des droits des personnes non-syndiquées)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Mouvement Action-chômage de Montréal
(Défense de droits des chômeurs et chômeuses)

Action Autonomie

Le collectif pour la défense des droits en santé mentale de Montréal

Juillet 2017

Action Autonomie le collectif pour la défense de droits en santé mentale

514-525-5060 <http://www.actionautonomie.qc.ca/>

Au bas de l'échelle

514-270-7878 <http://www.aubasdelechelle.ca/>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

1-800-361-6477 <http://www.cdpcj.qc.ca/>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (Normes du travail)

1-844-838-0808 <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/>

Centre de recherche-action sur les relations raciales

514-939-3342 <http://www.crarr.org/>

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.

514-526-0789 <http://www.gaihist.qc.ca/>

Mouvement action-chômage de Montréal

514-271-4099 <http://macmtl.qc.ca/>

Régie des rentes du Québec (la rente d'invalidité)

1-800-463-5533 <http://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/>

Emploi Québec (l'aide sociale)

1-877-767-8773 <http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/>

Service Canada (l'assurance-emploi)

1-800-808-6352 <https://www.canada.ca>

Table des matières

INTRODUCTION.....	4
JE CHERCHE UN EMPLOI : CE QU'IL FAUT SAVOIR	
Charte des droits et libertés — Article 10.....	5
L'histoire de Carole.....	6
L'offre d'emploi.....	7
L'entrevue.....	8
Le questionnaire médical.....	9
Les recours.....	10
J'AI UN EMPLOI ET JE M'ABSENTE POUR DES RAISONS DE SANTÉ MENTALE	
J'ai le droit de m'absenter?.....	12
Le rendez-vous médical	12
Les assurances.....	15
Pendant mon congé : l'expertise médicale.....	18
L'histoire de Youssef.....	18
Le congé à long terme : pour les emplois avec assurances.....	21
Assurances: Changement de définition.....	22
LA CONFIDENTIALITÉ	
L'histoire d'Édouard.....	24
Charte des droits et libertés — Articles 4-5-9.....	25
Le recours.....	25
MES DROITS : LE RETOUR AU TRAVAIL	
L'histoire d'Alicia.....	26
Les accommodements.....	27
Mon poste a été aboli! / Mon employeur m'a congédié!.....	28
RESSOURCES.....	30
REMERCIEMENTS.....	31

INTRODUCTION

Ce guide est publié par Action Autonomie, le collectif pour la défense des droits en santé mentale de Montréal.

Dans notre travail de soutien auprès des personnes qui cherchent à faire reconnaître leurs droits, nous rencontrons de plus en plus souvent des situations où les personnes, en raison de leur état mental présent ou passé, sont lésées lorsqu'elles tentent d'obtenir un emploi, lors d'un arrêt de travail, ou au retour au travail après un congé de maladie.

L'objectif du guide vise à éclairer les personnes sur leurs droits quant à différentes facettes de ces problématiques, et à les outiller sur leurs recours pour faire respecter leurs droits.

Ce guide contient de l'information générale sur les droits du travail en lien avec la santé mentale et ne constitue pas un avis juridique. Consultez les ressources énumérées à la fin du guide pour en apprendre davantage.

Nous nous référons aux lois québécoises dont *La Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. Pour les employeurs fédéraux tels que les banques, les télécommunications et la fonction publique canadienne, référez-vous à la Charte canadienne des droits et libertés.

Ce guide s'adresse aux personnes en recherche d'emploi, aux employéEs syndiquéEs et non-syndiquéEs.

Mon poste a été aboli pendant mon congé! /

Mon employeur m'a congédié! (suite)

SyndiquéE :

Je contacte mon syndicat et je peux déposer un grief.

Un mot pour les syndiquéEs

La loi précise que le syndicat est mon seul défenseur auprès de l'employeur en ce qui a trait à l'interprétation et l'application de la convention collective qui elle, doit respecter la Charte. Je pourrais consulter unE avocatE de mon choix, mais seul le syndicat peut me représenter. Le syndicat peut juger que mon grief n'est pas viable et il a le droit de décider de ne pas le poursuivre.

CONSEIL PRATIQUE

Et si je ne veux pas retourner au travail?

Le lien d'emploi me donne un moyen de me défendre et de revendiquer mes droits auprès de l'employeur. Si je démissionne, je n'aurai plus de recours : pas d'accès aux assurances, ni aux services du syndicat.

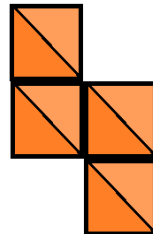
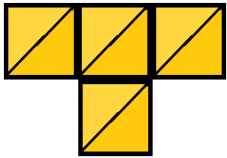
**Mon poste a été aboli pendant mon congé! /
Mon employeur m'a congédié!**

Non-syndiquéE :

Je dois être à l'emploi depuis au moins 2 ans pour contester mon congédiement ou l'abolition de mon poste auprès de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST). Après 2 ans, l'employeur ne peut me congédier sans une cause juste et suffisante.

Dans tous les cas, si je crois que l'abolition du poste ou le congédiement s'est fait sur une base discriminatoire, je peux porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées.

⇒ Par exemple, mon employeur a découvert que j'ai un diagnostic de trouble bipolaire et m'a congédiéE parce qu'il pense que les personnes avec ce diagnostic sont dangereuses.



La Charte des droits et libertés de la personne reconnaît et protège le droit aux personnes handicapées à l'égalité ainsi :

Article 10

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, **le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.***

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

* Emphase ajoutée.

Toute personne susceptible de subir une discrimination du fait de sa condition physique ou mentale est en effet couverte par le motif du handicap de la Charte québécoise.

L'histoire de Carole

Carole vient de terminer ses études en travail social et elle postule pour un emploi dans un établissement de santé. Elle réussit avec brio les tests écrits et l'entrevue et on lui demande si elle pourrait commencer à travailler dans deux jours étant donné le besoin urgent de personnel. Après l'entrevue, elle doit remplir un questionnaire médical, « une formalité », lui a-t-on dit. Elle répond à toutes les questions sur sa santé, notamment sur sa santé mentale – Carole a fait un épisode psychotique dans sa jeunesse, mais cela date de longtemps et elle ne voit pas pourquoi elle cacherait qu'elle a eu un suivi en psychiatrie, terminé depuis des années! Deux jours plus tard, Carole reçoit une lettre pour l'informer que le poste auquel elle postulait a été aboli et qu'on n'a plus besoin de ses services...

Les accommodements

Je me sens prêtE pour retourner au travail! Le médecin est d'accord, mais a recommandé des accommodements afin de faciliter mon retour.

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, tous les employeurs ont l'obligation juridique de tenter d'accommoder une personne touchée par un des motifs de discrimination identifiés par la Charte afin d'assurer le droit à l'égalité. Le handicap ou le moyen pour palier à un handicap sont protégés par la Charte.*

Exemples d'accommodements :

- ⇒ Le retour progressif
- ⇒ Le changement de lieu du travail
- ⇒ Le changement de tâches.

L'employeur est tenu de s'accommoder, à moins que les accommodements demandés ne soient pas raisonnables ou qu'ils présentent une contrainte excessive:

- ⇒ le coût est trop élevé pour une petite entreprise
- ⇒ les lieux de travail ne sont pas adaptables
- ⇒ l'accommodement compromet la santé ou la sécurité d'autres employéEs, des bénéficiaires, ou des clients.

Si l'employeur refuse de s'accommoder...

- ⇒ Il doit justifier sa décision
- ⇒ Je conserve mes prestations si je suis dans la période occupationnelle (voir page 22)
- ⇒ **SyndiquéE** : je dépose un grief
- ⇒ **Non-syndiquéE** : je dépose une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

L'histoire d'Alicia

Le médecin d'Alicia recommandait un retour au travail et elle s'y sentait prête. Compte tenu que son « burnout » était dû en partie à ses conditions de travail, le retour devait se faire graduellement et elle devait être mutée dans un autre département afin de respecter ses capacités. Alicia s'est préparée pour bien exprimer le pourquoi de la demande d'accommodement à son employeur et au syndicat. On a accordé l'accommodement et les choses se passent tellement mieux au travail pour Alicia !

La discrimination : qu'est-ce que c'est?

La discrimination survient lorsque l'employeur fait une distinction sur la base d'une caractéristique personnelle et qu'il y a une atteinte à un droit tel que mentionné dans l'Article 10 de la Charte.

Et le rapport avec la santé mentale?

Les problèmes de santé mentale sont considérés au sens de la Charte comme un « handicap », donc ils sont protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

« L'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » que mentionne la Charte peut inclure la médication et le suivi médical (incluant le suivi en psychiatrie et en psychothérapie).

De plus, l'article 16 de la Charte énonce que « nul peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. »

L'offre d'emploi

Il est illégal de discriminer les candidatEs à un emploi en raison des éléments protégés par l'article 10 de la Charte.

Cependant, l'article 20 de la Charte permet de faire des exceptions fondées sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiées par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique. Par exemple, une auberge de femmes pourrait avoir le droit de ne solliciter que des candidatures féminines; un centre d'amitié autochtone, des candidatures de personnes d'origine autochtone.

L'offre d'emploi (suite)

Dans l'offre d'emploi, on peut exiger certaines qualités requises. Celles-ci peuvent avoir un lien avec la santé mentale sans qu'il y ait discrimination, par exemple la tolérance au stress, ou une facilité de contact avec les gens.

Cela ne constitue pas de la discrimination si l'employeur démontre que ces qualités sont nécessaires pour le poste et qu'il a établi préalablement au processus de sélection les normes auxquelles les candidatEs doivent répondre. Toute qualité exigée doit être mentionnée dans l'offre d'emploi et les mêmes questions doivent être posées à toutes les personnes au cours du processus d'embauche.

L'entrevue

Selon l'article 18.1 de la Charte, il est illégal de poser des questions discriminatoires lors de l'entrevue d'embauche.

⇒ Par exemple : *Êtes-vous mariéE? Vous êtes de quel pays? Avez-vous des problèmes de santé?*

Si on me pose des questions discriminatoires lors de l'entrevue, devrais-je répondre?

⇒ J'ai le droit de ne pas répondre:

⇒ *« Un employeur ne peut reprocher à un candidat d'avoir fait une fausse déclaration à une question discriminatoire qu'il ne pouvait lui poser avant l'embauche en vertu de l'article 18.1 de la Charte »**

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (février 2016) « L'application et l'interprétation de l'Article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne », Cat. 2.128-1.

Charte des droits et libertés de la personne

Article 4

Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

Article 5

Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

Article 9

Chacun a droit au respect du secret professionnel.

Mes renseignements médicaux sont confidentiels. L'employeur et l'assureur sont tenus de respecter la confidentialité de mon dossier – ils ne peuvent partager les informations qui y sont contenues avec mes collègues.

Tout renseignement sur mon état de santé dans mon dossier doit être en lien avec ma capacité ou non de travailler. S'il y a des renseignements non pertinents ou erronés, l'employeur ou l'assureur est censé les effacer ou les corriger.

Mes renseignements médicaux m'appartiennent. J'ai droit d'obtenir une copie de mon dossier constitué par l'assureur ou mon employeur.

Le recours

Si ces droits ne sont pas respectés, je peux porter plainte à la Commission d'accès à l'information. Ce recours doit être utilisé dans les 30 jours suite au refus de l'employeur de corriger ou de nous fournir une copie de notre dossier. Il n'y a pas un tel délai pour un bris de confidentialité.

L'histoire d'Édouard

Édouard travaille dans un petit département au sein d'une grande entreprise. Son médecin recommande un arrêt de travail d'un mois. Édouard envoie le billet médical aux ressources humaines. Et stupéfait, il reçoit un courriel que son gestionnaire a envoyé à ses collègues du département leur disant qu'il est malade, qu'il a une dépression et qu'il devrait revenir au travail dans un mois. « Et ma vie privée?! », pense Édouard. Il a peur que s'il porte plainte cela causera des frictions avec son gestionnaire. Édouard décide de se taire.

Le questionnaire médical

Lors du processus d'embauche, l'employeur peut me demander de répondre à un questionnaire médical.

Il est illégal d'y inclure des questions portant sur ma santé qui n'ont pas un *lien direct* avec la description des tâches

- ⇒ Pour déterminer si ce lien direct existe, je me réfère à l'offre d'emploi.
- ⇒ L'employeur est tenu à la confidentialité et donc mes réponses ne devraient être vues que par un nombre minimal de personnes.
- ⇒ Si je demande qui aura accès à mes réponses, l'employeur doit m'en informer.

Le questionnaire médical généralisé est répandu dans les pratiques d'embauche, malgré le fait que la Commission des droits de la personne le qualifie comme difficilement justifiable*.

Il se peut qu'il contienne des questions sur mon historique de santé mentale, mon suivi psychiatrique, les médicaments que je prends, mon état actuel de santé mentale.

- ⇒ Si je juge qu'une question portant sur ma santé mentale est discriminatoire, je peux décider de ne pas y répondre.
 - ◆ *Le risque* : plus tard, si mon passé médical est révélé, je risque que le contrat de travail soit annulé.
- ⇒ Si je suis à l'aise avec une question portant sur ma santé mentale, je peux décider d'y répondre.
 - ◆ *Le risque* : l'employeur choisit de ne pas m'embaucher.

Mais attention: j'ai des recours...

* Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (février 2016) « L'application et l'interprétation de l'Article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne », Cat. 2.128-1.

Les recours

Questions non-pertinentes

Toutes qualités spécifiées dans l'offre d'emploi, toutes questions posées en entrevue ou dans un questionnaire médical doivent avoir un *lien direct* et *rationnel* avec le poste auquel je postule.

⇒ Par exemple, « Êtes-vous capable de soulever des objets lourds? » pour un travail manuel.

Si ce n'est pas le cas, je peux porter plainte.

Si j'ai répondu à une question discriminatoire, par exemple en dévoilant un diagnostic psychiatrique, et que par la suite je n'ai pas été embauchéE, je peux aussi porter plainte.



Assurances: : Changement de définition

(suite)

Si le médecin juge que je suis incapable de travailler au poste que j'occupais mais que je pourrais faire un autre genre d'emploi ,

⇒ je peux perdre mes prestations

⇒ l'employeur peut me congédier ou m'accommoder

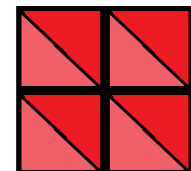
⇒ Dans certains cas :

- Les assurances prennent fin et je dois trouver un autre emploi.

Si le médecin juge que mon état de santé me rend incapable de travailler pour toutes sortes d'emplois, je continue à recevoir mes assurances.

Lorsque mon arrêt de travail se poursuit, l'assureur peut exiger que je fasse une demande de rente d'invalidité auprès de Retraite Québec. Je pourrais recevoir le même montant qu'auparavant mais divisé entre la Régie des rentes du Québec et l'assureur.

En général, les programmes d'assurances se terminent lorsque j'atteins l'âge de 65 ans. C'est aussi le cas de la rente d'invalidité de Retraite Québec. Je peux ensuite recevoir une rente de retraite.



Assurances: : Changement de définition

Le programme d'assurances me couvre tant et aussi longtemps que je suis dans l'incapacité de travailler. Toutefois, un bon nombre de ces programmes prévoient que je recevrai mes prestations si je suis incapable d'exercer mon emploi habituel pendant une certaine période qui est déterminée par la politique ou la convention collective en vigueur, appelée la période occupationnelle. Par contre à la fin de cette période qui peut varier de 1 et 5 ans, et si je suis toujours incapable de travailler, il y aura ce qu'on appelle un « changement de définition ».

Une évaluation médicale déterminera ma capacité d'occuper un autre emploi que le mien.



Les recours (suite)

J'ai dévoilé un diagnostic psychiatrique lors de l'entrevue ou sur un questionnaire médical ...

... et l'employeur me demande par la suite l'accès à mon dossier médical.

La Commission des droits de la personne est d'avis qu'un employeur pourrait demander l'accès à certains éléments de mon dossier médical seulement si l'information demandée est pertinente et nécessaire pour le poste sollicité.

Si par la suite ...

... le poste auquel je postule est soudainement aboli;

... je ne suis pas embauchéE sans raison claire;

Alors je porte plainte!

Pour me plaindre

Comme ces cas relèvent de la Charte des droits et libertés, je déposerai ma plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Je dois le faire dans un délai maximum de deux ans.



J'ai le droit de m'absenter?

Non-syndiquéE

Si je compte plus de 3 mois de service continu à mon présent emploi, j'ai droit à une absence pour maladie allant jusqu'à 26 semaines au cours d'une même année. Ce temps pourrait être prolongé s'il y a un pronostique du médecin pour retour prévisible et ce, dans un délai raisonnable.

SyndiquéE

Les règles varient selon la convention collective. Toute convention collective doit minimalement respecter les Normes du travail et la Charte des droits et libertés.

Les employeurs ne sont pas obligés de me payer des prestations, mais certains offrent à leur employéEs des couvertures d'assurance. Voir la section « Assurances ».

Le rendez-vous médical

Lorsque mon état de santé ne me permet pas de travailler, je vais consulter un médecin généraliste ou un psychiatre afin d'obtenir un billet médical autorisant le congé.

CONSEIL PRATIQUE

Il est important que je me prépare pour ce rendez-vous. Je devrai décrire au médecin mes difficultés avec mes tâches quotidiennes à la maison, au travail, et tous les efforts que je fais pour me rétablir.

Le congé long terme : pour les emplois avec assurances

La définition du congé long terme varie selon les conventions collectives ou les programmes d'assurance.

Une fois qu'un congé devient long terme, il est possible que l'assureur exige une ou plusieurs expertises médicales afin de vérifier les raisons de l'invalidité, les traitements possibles et les possibilités de réadaptation. Les consignes précédentes s'appliquent dans ce cas.

- ⇒ Je suis obligéE d'y aller, sinon je risque de perdre mes assurances.
- ⇒ Toutefois si cette pratique devient harcelante, mon médecin peut intervenir en écrivant une lettre à l'assureur expliquant que ces rencontres nuisent à ma santé.

Il est possible que l'employeur exige la participation à un programme de retour à l'emploi géré par une entreprise privée.

- ⇒ Si je refuse d'y participer ou je n'adhère pas strictement au programme, mes prestations d'assurances pourraient être coupées.
- ⇒ Le médecin peut juger que ces rencontres nuisent à ma santé et recommander que je ne participe pas au programme en envoyant une lettre explicative à l'assureur.
- ⇒ Le médecin peut aussi émettre des recommandations à l'égard du programme afin d'éviter un échec.

Pendant mon congé : l'expertise médicale (suite)

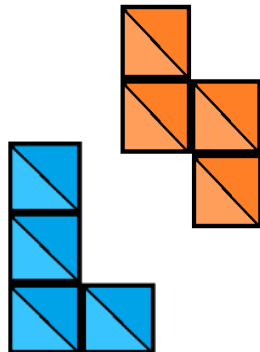
SyndiquéE : Le syndicat peut m'aider à obtenir une contre-expertise par un médecin spécialiste payé par lui. Si l'expertise contredit celle de l'expert de l'employeur il peut y avoir une troisième expertise.

- ⇒ La convention collective peut prévoir un arbitrage médical. Dans ce cas, mon dossier peut être transféré à un troisième médecin choisi et payé par le syndicat ET l'assureur, le *médecin arbitre*.
- ⇒ Je dois rencontrer ce médecin-arbitre. Il fera sa propre évaluation de mon état de santé. Son opinion est finale : je demeure en congé ou je retourne au travail.

Le médecin-expert est en accord avec mon arrêt de travail, mais recommande des traitements. Est-ce que je suis obligéE de les suivre?

Normalement, oui. Il faut démontrer à l'assureur que je fais tout ce qui est nécessaire pour me rétablir.

Si mon médecin traitant n'est pas d'accord avec le traitement recommandé par l'expert, il peut faire part de son désaccord en écrivant une lettre à l'assureur expliquant son opinion ou proposant d'autres modalités.



Le rendez-vous médical (suite)

J'écris à l'avance mes symptômes et mes difficultés avec des exemples :

- ⇒ « Il m'arrive souvent de pleurer sur les heures de travail. »
- ⇒ « Chaque fois que le téléphone sonne au travail, mon cœur bat fort et je me sens étoufféE. »
- ⇒ « Je suis tellement agitéE que je perds patience avec mes collègues pour rien et je suis agressifVE. »
- ⇒ « Je n'ai plus d'énergie donc je m'absente souvent. »
- ⇒ « Je ne dors plus, je n'arrive pas à me concentrer, et mon patron dit que ma performance a beaucoup baissé. »



Si je m'exprime clairement et en détail, le médecin sera plus en mesure d'évaluer ma capacité ou mon incapacité à travailler.

Si le congé est accordé, le médecin doit me donner un billet médical et s'il y a lieu, remplir un formulaire pour les assurances ou prestations. Ensuite je les fais parvenir à mon employeur ou à l'assureur ou à l'assurance-emploi.

Le rendez-vous médical (suite)

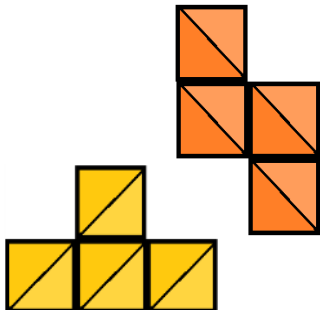
Sans assurances : Le billet et le formulaire pour les prestations fédérales d'assurance-emploi doivent comprendre la nécessité d'un arrêt de travail et sa durée estimée.

Avec assurances : Le formulaire pour la compagnie d'assurance doit comprendre le diagnostic, le besoin d'un arrêt de travail et la durée estimée.

- ⇒ Dans certains cas, ceci inclut une liste des tâches que je ne peux plus accomplir pour des raisons de santé.
- ⇒ Il est important que le médecin complète le formulaire avec précisions et clarté afin que l'assureur puisse bien évaluer la demande.

CONSEIL PRATIQUE

SyndiquéE : J'informe mon syndicat si j'ai un congé à moyen ou à long terme.



Pendant mon congé : l'expertise médicale (suite)

L'assureur n'est pas satisfait des renseignements fournis par le médecin. Il demande une expertise médicale!

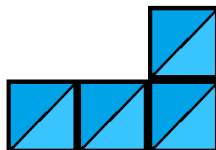
- ⇒ Un médecin payé par l'assureur me rencontrera pour évaluer mon état de santé et se prononcer sur mon incapacité à travailler.
- ⇒ J'ai le droit de refuser de subir cette évaluation, mais si c'est le cas, l'assureur a le droit de refuser ma réclamation et de cesser de verser mes prestations d'assurances invalidité.



Le médecin ou psychiatre-expert de l'assureur recommande un retour à l'emploi, mais je ne suis pas prêtE! Est-ce que j'ai des recours?

Non-syndiquéE : Je dois retourner au travail si l'expert le recommande. Cependant, je peux soumettre le rapport de cet expert à mon médecin qui peut préparer une réponse à l'assureur et transmettre des renseignements médicaux complémentaires. Je peux aussi demander l'aide d'unE avocatE ou chercher de l'aide juridique afin de contester.

- ⇒ L'avocatE ou l'aide juridique pourrait trouver une contre-expertise, c'est-à-dire un deuxième médecin-expert qui m'évaluera.



Pendant mon congé : l'expertise médicale

L'histoire de Youssef

Suite au harcèlement par une collègue que Youssef a vécu au travail, ce qui a été reconnu par son employeur, son médecin le met en arrêt de travail pour soigner son épuisement et son anxiété. À sa grande surprise, l'employeur conteste l'avis de son médecin et exige que Youssef rencontre leur médecin-expert et qu'il leur fournisse son dossier médical au complet. De plus, l'employeur veut l'obliger aux rencontres régulières avec le bureau de santé pour vérifier qu'il est vraiment malade. Youssef décide de laisser tomber le droit aux assurances pour ne pas subir toutes les exigences qui, selon lui, affectent encore davantage sa santé.

Les assurances

1. Emploi avec assurances collectives

Dans certains cas, les assurances couvrent les absences maladie de courte durée (par ex., quelques semaines).

⇒ Si l'employeur est l'assureur, comme dans la fonction publique québécoise, il couvre les congés de courte durée. Après un certain temps, le congé est considéré comme étant de moyenne durée et les prestations sont alors couvertes par une compagnie d'assurance.

Lorsque les assurances ne couvrent pas les absences maladie de courte durée :

⇒ je me réfère au programme fédéral d'assurance-emploi pour mes prestations. Les assurances seront payées par le gouvernement pour 15 semaines, à 55% de mon salaire régulier . Si mon congé dépasse 15 semaines, la compagnie d'assurances prend la relève et continue de me payer des prestations pour le congé de plus longue durée.

⇒ *Programme supplémentaire au chômage* : le PSC est un programme fédéral auquel adhèrent certains employeurs qui permet que l'employeur verse la différence entre les prestations normales d'assurance-emploi, qui sont de 55%, et une somme ne dépassant pas 95% de mon salaire régulier — cela sans coupures par l'assurance-emploi.

Le délai d'attente

La plupart des programmes d'assurances prévoient que les prestations sont payables après un délai d'attente.

CONSEIL PRATIQUE

Il est fortement suggéré d'avoir en sa possession une copie du contrat d'assurance et, s'il y a lieu, de la convention collective en vigueur chez mon employeur.

2. Emploi sans assurances collectives

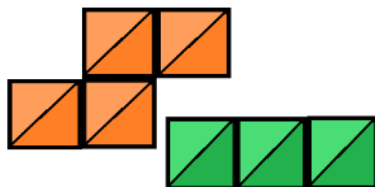
Je me réfère au programme fédéral d'assurance-emploi. Les prestations pour maladie sont versées pour une durée maximale de 15 semaines.

Je dois avoir travaillé 600 heures pour y être admissible.

Le délai du traitement d'un dossier peut prendre quelques semaines. Il est préférable de déposer sa demande le plus tôt possible, sans nécessairement attendre le relevé de cessation temporaire d'emploi.

Le délai d'attente

Il y a un délai d'attente (ou délai de carence) d'une semaine avant le versement des premières prestations d'assurances-emploi.



Je n'ai pas d'assurances, j'ai obtenu le maximum de 15 semaines de prestations du programme fédéral, et je ne me sens pas prêtE à retourner au travail!

Je prends un autre rendez-vous avec le médecin (voir la section « Rendez-vous médical »). Il y a trois résultats possibles.

1. Le médecin évalue que je suis apte à retourner au travail.

2. Le médecin évalue que je suis apte à travailler, mais que pour des raisons de santé je ne peux plus retourner à l'emploi que j'occupais.
 - ⇒ Si je suis admissible aux prestations régulières, mes prestations pour maladie pourraient être converties en prestations régulières.
 - ⇒ La durée des prestations régulières varie.

3. Le médecin évalue que je ne suis pas apte à tout genre d'emploi.
 - ⇒ Je fais donc une demande pour des prestations d'invalidité auprès de la Régie des rentes du Québec. Je peux être admissible si :
 - j'ai assez cotisé au RRQ (j'ai travaillé suffisamment d'années)
 - j'ai moins de 65 ans
 - la RRQ reconnaît que mon invalidité est grave et permanente.
 - ⇒ Si je ne suis pas éligible à la RRQ, je fais une demande auprès du Centre local d'emploi pour l'aide sociale.