



EMPLOI CONVENABLE

Vous avez subi un accident du travail et vous avez des limitations fonctionnelles permanentes ? Si c'est le cas, la CNESST devra déterminer si vous êtes apte à reprendre votre emploi pré-lésionnel. Si ce n'est pas le cas, un processus de réadaptation s'enclenche à la CNESST. Des rencontres avec votre agent de réadaptation seront prévues afin que vous discutiez avec lui des différentes avenues qui s'offrent à vous. Vous serez peut-être appelé à consulter un orienteur afin de déterminer vers quel type d'emploi vous diriger. Il est primordial de prendre au sérieux cette partie du processus et de s'impliquer, car il en va de votre avenir.

L'emploi convenable se définit comme suit : « *un emploi approprié qui permet au 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 ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion* ».

L'emploi convenable doit être précis et non générique et ce de façon à vérifier si le travailleur répond aux conditions d'un tel emploi. La détermination de l'emploi convenable est basée sur **5 critères** qui doivent respectés :

- 1. L'emploi doit être approprié** : cela signifie que l'emploi doit tenir compte des diverses réalités de l'individu qui ont pour effet de particulariser la situation du travailleur. L'emploi déterminé doit prendre en considération les intérêts, les aptitudes, la personnalité et le contexte familial ou social. L'emploi ne doit pas être déterminé au détriment de la personnalité du travailleur. Dans la mesure du possible, l'emploi doit respecter les goûts du travailleur. Par exemple, un individu ayant des problèmes de prononciation ne peut pas être dirigé vers un emploi de type « service à la clientèle ». L'emploi doit répondre adéquatement au profil du travailleur.
- 2. Utilisation de la capacité résiduelle** : l'emploi convenable doit respecter l'ensemble des limitations fonctionnelles physiques et psychiques du travailleur (personnelles ou professionnelles) et de sa condition médicale globale. Ainsi, l'emploi doit respecter les conditions personnelles du travailleur qui sont déjà médicalement prouvées au moment de la détermination de l'emploi. Par exemple, la médication et les effets secondaires doivent être pris en considération dans l'analyse de l'emploi.



3. **L'emploi doit respecter les qualifications professionnelles du travailleur** : cela s'explique par la prise en compte de la scolarité et des expériences de travail. Il est à noter qu'une grande expérience peut palier à un manque de scolarité. Une expérience est jugée pertinente lorsqu'elle permet d'acquérir des connaissances. Par exemple, un individu a travaillé pendant 15 ans chez un menuisier, mais il ne possède pas ses cartes de compétences, son expérience sera prise en compte dans le processus décisionnel. De plus, il faut prendre en considération la connaissance de la langue française, anglaise, de l'informatique et des expériences de travail antérieures.

4. **L'emploi doit présenter des possibilités raisonnables d'embauche** : l'emploi convenable doit réellement exister sur le marché du travail. Le fait que l'accidenté effectue plusieurs démarches infructueuses ne signifie pas l'absence de possibilité raisonnable d'embauche. L'emploi doit également être présent dans un rayon raisonnable du domicile du travailleur (50 kilomètres). L'évaluation de ce critère doit se faire en fonction du travailleur en particulier. Celui-ci doit être sur le même pied d'égalité que les autres travailleurs, c'est-à-dire qu'il doit posséder un profil d'employabilité qui le rend compétitif dans un processus de recherche d'emploi.

5. **L'emploi ne doit pas être un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de la lésion** : les conditions d'emploi ne doivent pas favoriser la réapparition de la lésion ou des douleurs y étant associées. Les conditions d'exercice de l'emploi ne sont pas considérées comme sécuritaires lorsqu'il y a incompatibilité avec les limitations fonctionnelles retenues ou avec la capacité résiduelle. Dès que les limitations fonctionnelles respectent l'emploi, ce critère est considéré comme respecté.

La détermination de l'emploi convenable est un processus parfois difficile et ardu. Il est primordial d'y prendre part de façon assidue. La participation aux rencontres avec l'agent de réadaptation ou l'orienteur sont extrêmement importantes. Il faut être ouvert d'esprit et avoir des attentes réalistes.

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision d'emploi convenable, vous avez **30 jours** pour effectuer une demande de révision.



À NOTER :

**DEPUIS LE 1^{ER} JUIN 2018
LE COÛT DE LA CARTE DE MEMBRE ET LES FRAIS D'OUVERTURE DE
DOSSIER SONT DÉSORMAIS DE 20 \$ CHACUN.**



Mon beau-frère m'a dit...

Mon beau-frère m'a dit...

Qu'il ne faut jamais accepter un chèque de règlement de la CNESST, car le dossier sera fermé et le travailleur perdra alors toutes possibilités de recours.

C'est information est tout à fait fausse.

Suite à l'évaluation de vos séquelles, par le médecin de votre choix ou par le médecin du *Bureau d'évaluation médicale*, la CNESST rendra une décision par écrit en indiquant le pourcentage d'atteinte permanente ainsi que le montant forfaitaire à recevoir. Le pourcentage d'atteinte permanente est déterminé selon le *Barème des dommages corporels*. Chaque lésion équivaut à un pourcentage, par exemple, une entorse lombaire avec séquelles équivaut à 2 %. À cela s'ajoute un autre pourcentage pour douleur et perte de jouissance de la vie. Le montant est calculé en fonction de l'âge du travailleur au moment de l'accident.

Le fait de recevoir un montant forfaitaire pour des atteintes permanentes ne veut pas dire que le dossier est fermé. Au contraire, il est moins difficile de faire une rechute à la CNESST lorsque vous possédez des atteintes permanentes. Donc, lorsque vous recevez votre évaluation, il est très important de la vérifier afin de s'assurer que toutes vos lésions soient bien évaluées. Vous pouvez communiquer avec une de nos intervenantes et il nous fera grand plaisir de vérifier que toutes les atteintes soient bien considérées. Si une erreur est décelée, il faut contester dans les **30 jours** de la réception de la décision. Il est important de comprendre que votre employeur a également le droit de demander une révision de la décision. Si l'atteinte permanente est contestée, la somme ne vous sera pas versée avant la fin du processus de contestation.



© Editions Tissot



L'équipe de l'ATA

L'Aide aux Travailleurs Accidentés souhaite la bienvenue à Marie-Christine Pelletier qui est de retour de son congé de maternité depuis la mi-août. Elle occupe désormais le poste d'intervenante. Nous sommes tous bien heureux de son retour et nous lui souhaitons bonne chance dans ses nouvelles fonctions.

Dès septembre, l'équipe de l'ATA sera formée de Marie-Ève Picard, Marie-Christine Pelletier et Gaétane Chouinard. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous ou passez nous visiter au nouveau local, il nous fera plaisir de vous répondre.

CALENDRIER DE L'ATA 2019

Le calendrier 2019 sera disponible à compter du début d'octobre.
Le thème de cette année : la pensée positive. Une contribution volontaire de 5\$ est appréciée, 7\$ pour les commandes par la poste. Votre exemplaire vous attend !

GROUPE D'ENTRAIDE :

DES RENCONTRES SONT PRÉVUES À PARTIR D'OCTOBRE POUR LES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL AFIN DE DISCUTER, ÉCHANGER, SUPPORTER ET PARTAGER VOTRE EXPÉRIENCE.

LES DATES DES RENCONTRES SERONT EN FONCTION DE LA DISPONIBILITÉ DES PARTICIPANTS.

FAITES-NOUS CONNAÎTRE VOTRE INTÉRÊT

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Depuis le 12 juin dernier, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*. Donc depuis cette date certaines dispositions sont déjà applicables, tandis que les autres le seront en janvier 2019. Ces modifications ont surtout pour but de favoriser la conciliation travail-famille qui est un enjeu de taille ces dernières années. Il est en fait beaucoup plus difficile de conjuguer les responsabilités professionnelles et personnelles.



OBLIGATIONS FAMILIALES :	<ul style="list-style-type: none">- Un salarié peut s'absenter 10 jours de travail par année pour prendre soin d'un enfant ou pour agir à titre de proche aidant.- Cette absence est sans salaire, cependant à partir de janvier 2019, les deux premières journées seront rémunérées (si plus de 3 mois de service continu).
MALADIE OU ACCIDENT :	<p>Un salarié qui compte 3 mois de service continu peut s'absenter du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- Jusqu'à 26 semaines annuellement pour maladie, accident ou violence conjugal- Jusqu'à 104 semaines s'il subit une atteinte corporelle grave qui l'empêche d'occuper son poste <p>À son retour, l'employeur doit le réintégrer au poste habituel avec mêmes conditions et salaire</p>
HORAIRE DE TRAVAIL :	Le salarié a droit de refuser de travailler plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL :	<ul style="list-style-type: none">- Les gestes à caractère sexuel sont désormais inclus dans la définition du harcèlement psychologique.- Le salarié dispose d'un délai de <u>2 ans</u> après la dernière manifestation de harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la CNESST-division normes du travail.- L'employeur a l'obligation d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique.
DÉCÈS :	À compter du 1 ^{er} janvier 2019, un salarié aura droit à 5 jours de congé dont 2 payés à la suite du décès d'un proche.
VACANCES ANNUELLES :	Le salarié a droit à trois semaines de congé payé après trois années de service. (Janvier 2019)

FÊTE DU TRAVAIL

L'ATA sera fermée le lundi 3 septembre 2018 à l'occasion de la Fête du Travail !
Veillez noter que depuis le 12 juin 2018, l'employeur a la possibilité de choisir entre verser l'indemnité de ce jour férié ou accorder un congé compensatoire au salarié pour lequel un jour férié ne coïncide pas avec une journée normalement travaillée.

L'employeur doit généralement vous payer pour cette journée. Cette indemnité est égale à 1/20 de votre salaire gagné au cours des quatre dernières semaines.

Des particularités s'appliquent selon les horaires.

L'ALGODYSTROPHIE C'EST QUOI ?

L'algodystrophie ou syndrome douloureux régional complexe (SDRC) est une maladie causée par une perturbation au niveau du système nerveux. Ce syndrome fait souvent son apparition, suite à un traumatisme comme par exemple une entorse, une fracture, une intervention chirurgicale, une immobilisation, etc. Ici à l'ATA, il s'agit d'un diagnostic auquel nous sommes confrontées dans les dossiers CNESST et SAAQ. Par exemple, la CNESST peut reconnaître le SDRC en relation avec une lésion initiale, donc comme un nouveau diagnostic. L'algodystrophie peut aussi apparaître sans facteur déclenchant. Il ne semble pas y avoir de lien entre la gravité d'une blessure et le diagnostic. Cela veut donc dire qu'une simple contusion peut aussi faire apparaître cette maladie.

L'algodystrophie se manifeste de façon variable, passant par de la douleur, de l'enflure ou de la raideur au membre atteint. Une transpiration abondante, voire anormale, un changement de coloration ou de température du membre peuvent également faire partie des symptômes. La douleur peut être très intense ou faible et se présente chez les personnes atteintes sous formes de choc électrique, brûlures ou d'élançement. La douleur tend à augmenter lorsqu'on touche le membre atteint ou lors d'un mouvement le sollicitant. La douleur tend également à migrer vers les extrémités du membre touché. Par exemple, pour un SDRC au genou, la douleur peut se faire ressentir au pied ou aux orteils. La douleur survient en différents stades s'étendant de quelques semaines à quelques années.



Le diagnostic de cette maladie peut se faire par des analyses sanguines, la scintigraphie osseuse, la radiographie ou une IRM. Concernant les traitements, il doit y avoir une prise en charge de la douleur le plus rapidement possible, soit par de la médication, des injections intra-articulaires, le TENS (stimulation nerveuse), etc. Les patients touchés ont parfois recours à des traitements de physiothérapie, d'ergothérapie ou de kinésithérapie. Un soutien psychologique est également nécessaire pour mieux vivre avec ce diagnostic. Pour terminer, à noter que cette maladie est assez complexe et encore méconnue dans la littérature scientifique. La médecine évolue et certaines informations sont maintenant plus nuancées voir écartées concernant ce syndrome. N'hésitez pas à consulter votre médecin pour de plus amples informations concernant votre état de santé.



- **Envois de fax**

Lorsque vous nous faites parvenir des documents par fax au **418-598-9853**, il demeure prudent de vérifier si nous les avons bien reçus. Il arrive que nous recevions des pages entièrement blanches. Assurez-vous que vos documents se sont rendus à destination en nous téléphonant ou en nous laissant un message dans la boîte vocale au **418-598-9844**.

- **Numéro sans frais**

Vous pouvez joindre l'ATA au numéro sans frais : **1-855-598-9844**

- **Carte de membre**

Vous n'avez toujours pas renouvelé votre carte de membre malgré les avis reçus ? Il est encore possible de renouveler au coût de 20\$. Appelez-nous !

- **Dons**

Les dons sont acceptés en tout temps et contribuent à maintenir les services pour vous et ceux qui suivront ! Nous émettons des reçus pour fins d'impôts

À PROPOS DE L'ATA

L'**Aide aux Travailleurs Accidentés-ATA**, est un organisme à but non lucratif, qui vient en aide aux personnes accidentées du travail ou de la route ainsi qu'aux personnes congédiées ou victimes de harcèlement. Aussi, nous nous efforçons de répondre à tous les problèmes qui peuvent se poser suite à un accident du travail, particulièrement lorsque la réclamation est refusée. Nous répondons donc à vos questions concernant la CNESST, le Tribunal administratif du travail, Retraite Québec, les assurances-invalidité, les normes du travail, la SAAQ, l'IVAC ect.

Les services offerts : informations au sujet de l'indemnisation et de la réadaptation, écoute, suivi technique des dossiers, consultations juridiques avec avocate spécialisée en droit du travail, représentation auprès de la CNESST et du Tribunal administratif du travail (TAT), références pour expertises médicales, groupes d'entraide et rencontres sociales, etc.

À partir de notre siège social de Saint-Jean-Port-Joli, nous acceptons les demandes d'aide en provenance de tout l'Est du Québec, incluant la grande région de Québec et Charlevoix. Bienvenue à tous !

Heures d'ouverture :

Lundi au jeudi : 9H à 12H et 13H à 16H

Vendredi : 9H à 12H



Aide aux Travailleurs Accidentés-ATA
114-B, avenue de Gaspé Est
Saint-Jean-Port-Joli (Québec) G0R 3G0
Tél : 418-598-9844 Fax : 418-598-9853
Sans frais : 1-855-598-9844
aideauxtravailleurs@outlook.com
www.aideauxtravailleurs.com