



Le point sur le dossier de l'équité salariale du personnel d'encadrement

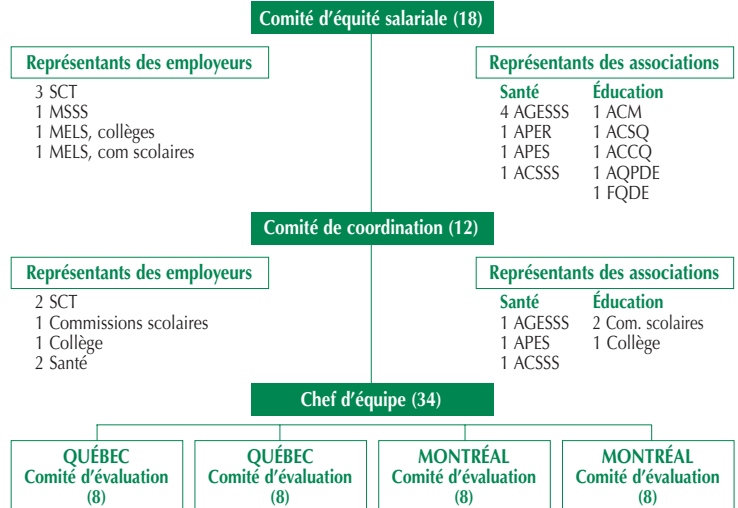


FRANÇOIS JEAN

Depuis le printemps dernier, les travaux se sont poursuivis et ont permis d'obtenir du Secrétariat du Conseil du trésor les ressources financières requises afin d'engager les évaluatrices et les évaluateurs qui composeront les quatre comités d'évaluation. L'organigramme ci-contre présente la structure mise en place pour mener à bien cette importante démarche.

Aussi, la sélection et la formation de ces personnes ont été complétées en septembre. Les travaux des quatre comités d'évaluation viennent de débiter à Montréal et à Québec et se poursuivront tout au long de l'année 2008.

Malgré que bon nombre de questionnaires complétés en 2001 et 2002 soient réutilisés, le comité d'équité salariale devra retourner en enquêtes supplémentaires. Il faut donc comprendre que certains d'entre vous seront invités à remplir un questionnaire au cours de 2008 et il sera essentiel que vous collaboriez pour que nous puissions compléter l'opération d'évaluation pour ensuite établir les écarts salariaux et être ainsi en mesure de verser les ajustements dus aux cadres visés.



- 4 représentants des employeurs – 2 SCT, 1 MSSS, 1 MELS
- 4 représentants des associations – 2 santé, 1 commissions scolaires, 1 collègues
- 2 chefs d'équipes des associations – 1 santé, 1 éducation



Peut-on entreprendre une activité pendant une période d'invalidité?

VALÉRIE PEPIN
Conseillère en ressources humaines

Carole est en invalidité depuis 8 mois pour cause d'épuisement professionnel (*burn-out*). Tout au long de sa période d'invalidité, elle a continué ses études afin de terminer sa maîtrise, et ce, sans en informer son employeur. Pouvait-elle le faire? À son retour au travail, l'employeur apprend que Carole a poursuivi ses études. Après analyse et enquête, il décide de la congédier. La décision de l'employeur est-elle justifiée? Pas nécessairement.

D'une part, il est nécessaire de se rappeler la définition « d'invalidité », prévue à l'article 30 du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (Décret 1218-96), laquelle se lit comme suit:

« aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une invalidité est un **état d'incapacité** qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances qui nécessite des soins médicaux **et qui rend le cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son poste** ou de tout autre poste comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur. [...]» (*nous avons souligné*)

De fait, lorsqu'un cadre est invalide au sens de cette définition, il a l'obligation de remettre une pièce justificative à son employeur établissant son invalidité, le tout ayant pour effet de permettre le versement des prestations d'assurance salaire.

De plus, pendant une période d'invalidité, il est reconnu qu'un cadre ne doit pas exercer d'activité incompatible avec son état de santé. Toutefois, comment définit-on la notion « d'activité incompatible »?

Cette notion peut paraître aléatoire. Ce qui est compatible pour une personne peut ne pas l'être pour une autre. D'ailleurs, il ressort de la jurisprudence que chaque cas doit être analysé comme un cas d'espèce.

Toutefois, l'obligation du cadre de ne pas entreprendre d'activité incompatible avec son état de santé pendant une période d'invalidité provient des obligations de base du contrat de travail auquel le cadre est assujéti, à savoir: son obligation de loyauté, d'honnêteté et de diligence envers son employeur. Par ailleurs, il est important de se rappeler que tous les salariés sont soumis à ces mêmes obligations.

Ainsi, en entreprenant une activité incompatible ou en omettant d'aviser l'employeur de l'exercice d'activité pendant une période d'invalidité, ce dernier pourrait considérer que le cadre est en défaut de respecter ses obligations ayant ainsi pour effet de remettre en cause le lien de confiance entre les parties.

Voici quelques petits conseils afin d'éviter tout imbroglio:

- D'abord, demandez-vous si les tâches requises par l'activité sont contraires ou concordantes avec la nature de votre invalidité. Si elles sont contraires, nous vous suggérons de ne pas entreprendre cette activité;
- Assurez-vous d'obtenir un certificat médical de votre médecin traitant attestant que l'activité est recommandée dans le cadre de votre plan de traitement et en lien avec votre rétablissement;
- Nonobstant que l'invalidité soit compatible ou non avec votre état de santé, vous devez également évaluer si l'activité comporte des risques d'aggravation de votre état de santé. Le cas échéant, nous vous recommandons de ne pas entreprendre l'activité;
- Prenez note qu'une activité qui a débuté antérieurement à la période d'invalidité ne vous donne pas automatiquement droit de la poursuivre pendant l'invalidité. Vous devez procéder à la même analyse.
- En cas de doute, validez auprès d'un conseiller de l'Association si l'activité que vous souhaitez entreprendre est « compatible » avec votre état de santé.
- Au besoin, demandez l'autorisation préalable de votre employeur d'entreprendre une telle activité.

