

LA PERTE D'EMPLOI ET L'INVALIDITÉ

Avant de rédiger cet article, nous avons consulté des personnes atteintes de fibromyalgie qui ont perdu leur emploi et qui ont fait part de leurs démarches pour atteindre une sécurité financière et ne pas tomber (littéralement) sur le programme d'aide sociale, ce qui est, encore aujourd'hui, le cas de plusieurs personnes puisque la fibromyalgie n'est toujours pas considérée officiellement comme une maladie invalidante. Il va de soi que chaque cas est différent puisqu'il y a de nombreux types de travailleurs : syndiqués, non syndiqués, cadres (généralement non syndiqués) et autonomes (avec ou sans assurances personnelles).

Dès le diagnostic de fibromyalgie, nous sommes conscients que nous aurons des deuils à faire. Oui, il se pourrait que nous perdions des amis, mais on s'en fait d'autres. Oui, il se pourrait que l'on doive délaisser ou modifier la façon de faire son passe-temps préféré, mais de nombreux autres s'offrent à nous (nous vous invitons d'ailleurs à consulter la programmation variée de l'association de fibromyalgie de votre région). La perte d'un emploi que l'on aime est, sans contredit, un pénible deuil à faire. Ce qui suit est un synopsis des pistes de solution possibles si vous vous retrouvez dans une telle situation.

Premier cas : travailleuse – poste cadre non syndiqué – Nom fictif : Carole

Carole reçoit un diagnostic de fibromyalgie. Un premier congé de maladie lui est accordé à court terme (trois mois). Ce congé de maladie est généralement accepté par l'assurance de l'employeur. Dès le début de son congé, Carole prend des notes sur toutes les démarches entreprises, son état de santé physique et mentale. Malheureusement, à la fin du congé de maladie de trois mois, Carole ne peut revenir au travail et entreprend des démarches pour l'obtention d'une invalidité à long terme et c'est ici que les choses se compliquent. Elle ne perd cependant pas espoir et choisit plutôt de s'armer de patience et demande à son employeur de la soutenir dans cette démarche.

On demandera alors à son médecin traitant beaucoup d'information sur sa condition et on demande à Carole de passer des tests supplémentaires. Elle doit également voir des spécialistes suggérés par l'assureur. Une fois l'invalidité de longue durée acceptée, continuez d'être vigilant et de prendre des notes. Après deux ans sans retour au travail, il se peut que votre employeur mette un terme à votre emploi. C'est une période difficile à passer puisque vous serez seul dans votre démarche. Il est décommandé d'accepter une compensation financière de la part de l'employeur puisque cette dernière devra être versée à l'assureur en plus de payer des impôts. Vous ne pouvez pas toucher des revenus d'emploi si vous recevez des prestations d'invalidité.

Pour ce qui est de la Régie des rentes du Québec (RRQ), vous êtes admissible en tant que personne atteinte de fibromyalgie à des prestations. Acheminez votre demande dès que possible avec le certificat du médecin traitant. Encore une fois, il faut se battre avec la RRQ, par contre, le montant dû est payable rétroactivement. Il se peut que vous deviez envoyer plus d'une demande. En dernier recours, il est possible d'engager un avocat en vue d'un traitement hors cour avec l'assureur, ce qui pourrait mettre fin à votre acharnement qui, plus souvent qu'autrement, peut vous rendre encore plus malade.

Deuxième cas : travailleur syndiqué – Nom fictif : Pierre

Les symptômes de Pierre ont commencé à apparaître très graduellement. C'est d'abord à son médecin de famille que Pierre parle de la difficulté qu'il a à boucler ses journées. Au tout début de l'investigation médicale, il tente de maintenir le même rythme au travail malgré les symptômes qui se manifestent, et ce, tout en pensant qu'il s'agit d'un problème médical de courte durée. Au tout début, ce sont les troubles du sommeil et la fatigue extrême qui sont surtout présents, mais graduellement s'ajoutent la faiblesse musculaire, les acouphènes, les troubles de vision, les crampes musculaires ainsi que les douleurs diffuses.

Pendant deux années et demie d'investigation médicale, Pierre obtient un premier arrêt de travail d'un mois, suivi d'un retour progressif étalé sur trois semaines vers la fin de la 1^{re} année d'investigation. Cinq mois plus tard, un second arrêt de travail de huit semaines est nécessaire, suivi d'un retour progressif étalé sur deux mois, accompagné de restrictions médicales liées au travail.

L'employeur respecte les dispositions de la convention collective quant aux arrêts et aux retours au travail. Par contre, Pierre doit, chaque fois, rencontrer le médecin de l'employeur qui cherche à banaliser les symptômes et à favoriser un retour au travail rapide en recommandant l'utilisation de médicaments pour atténuer rapidement les symptômes. Chaque fois, la rédaction de formulaires d'assurance-maladie est requise et par le médecin de famille et par Pierre. C'est au même moment qu'un combat s'enclenche entre Pierre et son employeur relativement aux restrictions médicales demandées par le médecin de famille. Un conseiller syndical est alors assigné au dossier et l'employeur conteste systématiquement les restrictions médicales.

Il est important de souligner que pendant les deux années et demie d'investigation, Pierre a dû rencontrer une dizaine de spécialistes (neurologue, pneumologue, ophtalmologiste, audiologiste, psychiatre, ORL, psychologue, interniste, rhumatologue) et se soumettre à de nombreux tests. Le médecin de famille et Pierre doivent, à plusieurs reprises, rédiger des lettres afin d'étoffer les explications sur les raisons et la nécessité des restrictions médicales.

Après deux refus de la part de l'employeur sur les restrictions médicales, elles sont finalement acceptées lorsque Pierre obtient le diagnostic de fibromyalgie par un rhumatologue. Par la suite, il se voit changer de fonction afin de poursuivre son travail en conformité avec les restrictions (cette possibilité chez ce même employeur était possible et faisable). Après les accommodements, Pierre réussit à maintenir un travail à temps plein pendant huit ans. Toutefois, deux autres arrêts de travail de quelques semaines chacun surviennent durant cette période.

Finalement, après huit ans de travail à temps plein, la condition physique de Pierre se dégrade et il consulte son médecin de famille pour des difficultés majeures. C'est alors qu'une restriction de travail à trois jours/semaine est recommandée par le médecin de famille. Un long combat débute avec contre-expertises exigées par l'employeur : maintien de la restriction du travail de trois jours/semaine par le médecin de famille d'une part, requêtes de consultation en expertise auprès de différents médecins choisis par l'employeur d'autre part. On doit tout recommencer suite à l'attribution d'un nouveau médecin du bureau médical de l'employeur. Pendant cette période, Pierre vit un épisode d'épuisement professionnel menant à un arrêt de travail de quatre mois avec un retour progressif étalé sur quatre mois. Finalement, à la suite du rapport du troisième expert arrivant aux mêmes conclusions que le médecin de famille, Pierre est placé en retraite médicale, tel que prévu dans la convention collective dans une telle situation.

Pierre doit se défendre lors du diagnostic pour la reconnaissance des premières restrictions médicales puis, huit ans plus tard, se défendre à nouveau suite au changement de médecin au dossier de l'employeur et à la nouvelle restriction de diminution des heures de travail. Durant tout ce temps, toutes les stratégies sont utilisées par le bureau médical de l'employeur pour tenter d'imposer la reprise du travail à temps plein, allant de l'obligation de prise de médication avec comme objectif d'amener celui-ci à fonctionner dans un cadre régulier, et ce, malgré tous les effets secondaires de la médication, à la suggestion de démissionner comme solution potentiellement finale. Heureusement, la présence du syndicat a permis le respect de la convention collective. Pour Pierre, ce dossier s'est étalé sur treize ans dont six à se battre avec acharnement.

Les points importants à se rappeler dès la perte d'emploi :

- Dans la mesure du possible, ne pas diminuer le nombre d'heures de travail, sinon cela aura des conséquences sur la prime d'invalidité;
- Si vous diminuez vos heures de travail, continuez de contribuer comme si vous étiez à temps plein (déductions à la source/RRQ/). Ce sera important au moment de la retraite ou d'une préretraite de recevoir sensiblement le même montant en prestations.

- Prendre note de tout ce qui se passe pendant un congé d'invalidité : date des réclamations, la personne avec qui vous avez parlé et à quelle heure, résumé des échanges;
- Gardez une copie de tout ce qui a trait à vos réclamations;
- Dans le cas d'une réduction de salaire (tâche de quatre jours au lieu de cinq), envoyer une réclamation à l'assurance collective ou personnelle pour réclamer le manque à gagner;
- Toujours travailler de concert avec votre médecin traitant.

Ressources :

- www.jugements.qc.ca – pour obtenir de la jurisprudence - saisir *fibromyalgie*;
- jbissonnette@poufrierbradet.com – experte dans les causes de fibromyalgie dans la région de Montréal : M^e Jacqueline Bissonnette – 514 908-6400;
- <https://www.bellemareavocats.ca> – expert dans les causes de fibromyalgie dans la région de Québec (CNESST-SAAC-IVAC) M^e Marc Bellemare – 418 681-1227 ;
- <https://www.educaloi.qc.ca> – où l'on vous dirigera à la bonne personne;
- <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca> – pour soumettre une demande de rente anticipée;
- <https://www.csst.qc.ca> – dans les cas d'accident de travail menant à un diagnostic de fibromyalgie – sans frais 1 866 302-2778;
- <https://saaq.gouv.qc.ca> – dans le cas d'un accident d'automobile menant à un diagnostic de fibromyalgie ;
- <https://www.ivac.qc.ca> – pour les victimes d'actes criminels menant à un diagnostic de fibromyalgie;
- www.servicecanada.gc.ca – assurance emploi – sans frais 1 800 808-6352;
- www.csj.qc.ca – Commission des services juridiques (aide juridique) – 514 873-3562.

Vous avez la fibromyalgie et avez vécu une situation différente au travail ? Nous aimerions connaître votre histoire!

Écrivez-nous à info@sqf.quebec