

## Connaître ses droits en matière d'emploi

### Une ressource pour les patients, par les patients

À l'ACA, nous sommes nous-mêmes des patients et nous savons qu'un diagnostic d'arthrite nécessite d'apporter des changements à notre environnement de travail. Nous avons donc décidé de faire un sondage sur les expériences vécues au travail par des personnes atteintes d'arthrite. À l'aide des réponses recueillies, nous avons créé les ressources suivantes pour aider les personnes vivant avec l'arthrite :

- 1 [Adapter son environnement de travail](#)
- 2 [Prendre en charge ma condition pour pouvoir travailler](#)
- 3 [Connaître ses droits en matière d'emploi](#)
- 4 [Conseils de patients sur le travail](#)

## Accommodements ou ajustements du milieu de travail : exigences pour les employeurs

Les personnes qui vivent avec l'arthrite ont souvent besoin de faire des changements au travail. Au Canada, les employeurs doivent offrir des accommodements raisonnables à leurs employés (en termes juridiques, cela s'appelle **l'obligation de prendre des mesures d'adaptation**). Ces accommodements sont des adaptations apportées à l'environnement de travail pour permettre aux personnes ayant un problème de santé ou une incapacité de réaliser leurs tâches. Les accommodements raisonnables peuvent différer d'un lieu de travail à l'autre. D'un point de vue juridique, l'employeur doit démontrer que la règle ou la norme adoptée :

- est liée aux fonctions du poste.
- a été adoptée de bonne foi, car jugée nécessaire.
- est nécessaire pour l'exécution des fonctions

« Informez-vous de vos droits  
avant d'en discuter avec votre  
employeur. »

De plus, les accommodements choisis ne doivent pas imposer de contraintes excessives à l'employeur.

## Avoir accès aux accommodements ou aux ajustements du milieu de travail

Pour obtenir des accommodements dans votre milieu de travail, faites-en la demande à votre supérieur. Vous n'avez pas à divulguer votre état de santé pour avoir accès à ces accommodements. Toutefois, vous devrez l'informer de vos besoins liés à votre emploi. Il se pourrait que vous ayez à fournir certaines informations, ou encore une note rédigée par un professionnel de la santé qui contient les informations suivantes :

- Vos limitations fonctionnelles (p. ex. moins d'endurance ou fatigue, difficulté de préhension, douleur, difficulté à se tenir debout).
- Votre capacité à accomplir les tâches essentielles du poste avec ou sans accommodement.
- Le type d'accommodement(s) requis pour accomplir les tâches requises par la fonction.

Rappelez-vous qu'en n'informant **pas** votre supérieur, vous pourriez avoir de la difficulté à obtenir des accommodements à votre travail. Cette décision difficile vous appartient.

« Rien ne vous oblige à divulguer votre diagnostic ou des informations personnelles pour obtenir des accommodements. »

« J'ai dû expliquer plusieurs fois à mon employeur mes limitations. Ça n'a pas été facile, mais il a fini par comprendre. »



**IMPORTANT :** Vous n'êtes **PAS** tenu de divulguer votre diagnostic afin d'avoir accès à des accommodements au travail. Votre médecin doit obtenir votre permission avant de partager des informations à votre employeur sur vos restrictions, limitations ou toute autre information requise pour mettre en place des accommodements. Cette autorisation doit vous être demandée chaque fois qu'une information médicale est divulguée à votre employeur.

**Les questions suivantes pourraient vous aider à décider de divulguer ou non des informations sur votre arthrite à votre supérieur :**

**Culture du milieu de travail**

- Comment ont été traités les employés qui ont révélé avoir un problème de santé qui leur causait des difficultés au travail?
- L'environnement de travail est-il convivial et soudé ou est-il formel et axé sur les tâches?
- Les employés ayant des incapacités sont-ils inclus et respectés?

**Relations en milieu de travail**

- Comment décririez-vous votre relation avec votre supérieur et vos collègues?
- Ces relations étaient-elles tendues avant votre diagnostic?
- Y a-t-il quelqu'un à qui pouvez faire confiance pour discuter de sujets personnels?

**Politiques de l'employeur**

- Y a-t-il des politiques et des pratiques pour encourager le maintien au travail des employés malades ou blessés?
- Y a-t-il une politique d'accommodement?
- Y a-t-il une politique contre le harcèlement?

**Préférences personnelles**

- Êtes-vous quelqu'un qui préfère garder sa vie personnelle privée au travail?
- Selon vous, est-ce que parler de sujets personnels avec vos collègues est une bonne chose?
- Êtes-vous à l'aise de parler de votre situation?

---

Reproduit avec la permission de Oldfield, M., MacEachen, E., Kirsh, B., & MacNeill, M. (2017). Helping employees with fibromyalgia manage their reputations through disclosure dances. OOHNA (Ontario Occupational Health Nurses Association) Journal, 36(1), 28-33.

## Absences de courte durée

Il se pourrait que vous ayez parfois à prendre un congé du travail pour vous rendre à vos rendez-vous médicaux, gérer les crises ou simplement prendre soin de vous. Ces périodes d'absence s'appellent également « absences de courte durée » et peuvent varier en fonction de la province ou du territoire où vous travaillez. Ce [tableau](#) indique la durée des absences permises dans chaque province, en plus de contenir un lien vers chaque ministère du Travail. Il est important de vous rappeler que :

- Les normes du travail sont des exigences minimales. Votre employeur ne peut pas vous offrir moins que celles-ci. Il peut toutefois aller **au-delà** de ces exigences. Consultez votre contrat de travail, la politique de votre employeur ou votre convention collective pour obtenir plus d'informations.
- Votre emploi est protégé, mais il se pourrait que votre congé soit sans solde.
- Il se peut que vous ayez à fournir une note de votre médecin ou d'un autre professionnel de la santé pour confirmer votre besoin d'avoir un congé.

**« Priorisez votre famille et vous-même. Prenez congé si vous en avez besoin et ne vous sentez pas coupable. »**

Si vous croyez que votre employeur ne respecte pas la loi ou qu'il vous discrimine en raison de votre incapacité, référez-vous à ce [tableau](#) présentant la procédure pour porter plainte de votre province ou de votre territoire.



**IMPORTANT :** Il est possible que votre employeur ait une assurance invalidité de courte durée. Renseignez-vous auprès de votre supérieur, ou encore auprès du service des ressources humaines pour connaître les options disponibles.

## Absences de longue durée

Il est possible que vous deviez vous absenter plus longtemps en raison de votre arthrite. Il existe des programmes gouvernementaux qui assurent un revenu aux personnes qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie.

- [Les prestations de maladie](#) s'inscrivent dans le programme d'assurance-emploi. Elles assurent un revenu aux personnes qui sont incapables de travailler parce qu'elles sont malades, blessées ou en quarantaine. Vous pourriez être admissible à un maximum de 15 semaines d'aide financière grâce à ce programme.
- [Les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada \(RPC\)](#) assurent un revenu aux personnes qui ont cotisé au RPC et qui ont une invalidité qui les empêche d'occuper un emploi, quel qu'il soit, de façon régulière.

Il est possible que vous vous qualifiez pour d'autres programmes offrant une aide financière. Consultez le site « [Chercheur de prestations](#) » pour savoir ce qui vous est offert. N'oubliez pas de vous informer auprès de votre supérieur ou de votre service des ressources humaines pour en savoir plus sur l'assurance invalidité de longue durée de votre employeur (s'il en existe une).

---

## Ressources connexes

- Fiche d'information du Réseau invalidité épisodique emploi « [Ce que vous devriez savoir sur l'adaptation du milieu de travail](#) »
- Fiche d'information du Réseau invalidité épisodique emploi « [Congé de maladie payé et assurance invalidité de courte durée : Soutiens financiers pour les absences de courte durée](#) »
- Fiche d'information du Réseau invalidité épisodique emploi « [Assurance-invalidité de longue durée : Soutien en cas d'absence du travail prolongée](#) »
- [Cancer et travail](#)

---

Cette ressource est assujettie à l'[Avis légal et à la Politique de confidentialité de l'ACA](#) (disponible en anglais seulement).

créé : février 2019

