

## Travailler avec la SP

Il est normal que vous vous interrogiez sur l'impact que la SP pourrait avoir sur votre capacité à travailler. S'il est impossible de prédire l'incidence qu'aura cette maladie sur votre existence, il importe que vous sachiez que la plupart des personnes atteintes de SP mènent une vie accomplie. En effet, les médicaments employés dans le traitement de la SP et de ses symptômes, conjointement avec certaines aides techniques, permettent à bon nombre de personnes vivant avec cette maladie de demeurer sur le marché du travail. Il existe des lois qui vous protègent contre la discrimination professionnelle. Par ailleurs, les employeurs sont de plus en plus conscients de la situation des employés aux prises avec une maladie ou des incapacités chroniques.

### Avantages à conserver son emploi

- Le travail garantit une certaine sécurité financière.
- Le travail permet de se préparer advenant l'aggravation de l'incapacité, de prendre en considération de nouvelles options de travail et de soutien du revenu, ainsi que de se pencher sur les diverses ressources offertes.
- Le travail procure une structure et des orientations en plus de permettre d'évoluer dans un environnement familier.
- Le travail aide chacun à préserver un sentiment d'identité et d'estime de soi.
- Le travail permet de garder le contact avec les autres.
- Il est plus facile de rester au service de son employeur en période de maladie que de quitter son emploi et de devoir en trouver un autre par la suite.

### Exigences liées au travail

- Vos symptômes vous empêchent-ils de remplir vos tâches professionnelles et ont-ils un impact sur votre rendement au travail? Si oui, dans quelle mesure est-ce le cas?
- Comment pouvez-vous composer avec vos symptômes sans pour autant renoncer à votre travail?
- Votre équipe soignante peut-elle vous aider à prendre en charge vos symptômes?
- Est-il temps pour vous de révéler à votre employeur que vous vivez avec la SP et que vous avez besoin d'un aménagement particulier de votre milieu de travail afin de continuer d'exercer vos fonctions?
- Avez-vous épuisé toutes les possibilités que vous pouviez envisager quant à l'adaptation de votre milieu de travail?

## **Prestations d'emploi**

Passez en revue vos prestations d'emploi et votre régime de pension. Prêtez une attention particulière aux restrictions portant sur les maladies chroniques – y compris la SP – ayant été diagnostiquées.

- Quels sont les avantages offerts par votre employeur au chapitre des congés de maladie et des prestations d'invalidité de courte et de longue durée?
- Quel est le pourcentage de vos revenus auquel vous auriez droit si vous deviez vous prévaloir du programme d'invalidité de courte ou de longue durée offert par votre employeur?
- Pourriez-vous recevoir une partie de votre pension de retraite avant d'atteindre l'âge de 65 ans si vous cessiez d'être apte à travailler en raison de l'évolution de vos incapacités?
- Le régime d'assurance collective ou la convention collective qui vous couvrent vous permettent-ils de recevoir des prestations d'invalidité partielles et/ou de travailler à temps partiel?
- Quelles sont les autres prestations de maladie auxquelles vous avez droit? Bénéficiez-vous d'une assurance maladie complémentaire ainsi que d'une couverture pour les médicaments d'ordonnance, les traitements modificateurs de l'évolution de la SP, les traitements complémentaires ou parallèles et les soins à domicile? Êtes-vous couvert par une assurance hospitalisation?
- Qu'en est-il des paiements partagés, des franchises et des limites à vie?
- Votre régime d'assurance collective comporte-t-il des exclusions ou des limites en ce qui concerne les maladies préexistantes?

## **Maladies préexistantes**

On entend par « maladie préexistante » toute affection, incapacité ou déficience qu'un médecin a diagnostiquée et pour laquelle vous avez reçu un traitement ou des soins avant votre demande d'adhésion à un programme d'assurance ou avant la prise d'effet de votre couverture d'assurance. La majorité des régimes d'assurance collective prévoyant des prestations d'invalidité de longue durée ou d'assurance maladie complémentaire comportent des clauses qui excluent les réclamations portant sur des maladies préexistantes. Cependant, selon le régime d'assurance collective concerné, une telle restriction peut ne pas s'appliquer si vous êtes adhérent à ce régime collectif depuis une certaine période de temps.

## **Changement d'emploi**

Il est probable que, si vous changez d'emploi ou démissionnez volontairement de votre emploi actuel, vous perdriez les avantages auxquels vous avez droit. Il se peut que vous ne puissiez pas obtenir des avantages comparables chez un nouvel employeur, car le régime d'assurance collective offert par ce dernier pourrait prévoir des exclusions pour les maladies préexistantes. Un régime d'assurance collective proposé par une grande entreprise pourrait toutefois vous couvrir, même si vous avez déjà reçu un diagnostic de

SP. Dans pareil cas, cependant, une période d'attente pourrait s'appliquer avant que vous puissiez être admissible à la couverture prévue dans le cadre de ce régime collectif.

### **Régimes privés d'assurance invalidité ou d'assurance maladie**

Si vous bénéficiez d'un régime privé d'assurance invalidité ou d'assurance maladie, passez en revue votre contrat d'assurance ainsi que les avantages auxquels vous avez droit. Si vous avez reçu un diagnostic confirmé de SP, vous pourriez ne plus pouvoir bénéficier de quelque couverture privée que ce soit en matière d'assurance invalidité, d'assurance maladie ou d'assurance vie.

### **Prestations gouvernementales**

Il existe des [programmes gouvernementaux de prestations](#) destinés aux personnes qui ont besoin de s'absenter du travail pour des raisons liées à leur santé ou à des incapacités.

### **Finances personnelles et familiales**

Faites le bilan de votre situation financière, de vos obligations et responsabilités, ainsi que des ressources dont vous disposez. Prenez en compte l'impact qu'une réduction de votre temps de travail et une baisse de vos revenus pourraient avoir sur votre situation financière. Explorez les autres sources de soutien financier auxquelles vous pourriez avoir recours.

### **Dévoilement du diagnostic de SP**

Aucune loi ne vous oblige à révéler à votre employeur le diagnostic de SP que vous avez reçu ni à discuter avec lui de votre vie avec la SP. Toutefois, pour certains emplois, un employeur peut vous demander de subir un examen médical avant de vous assigner un poste en particulier. Dans ce cas, vous pourriez avoir l'obligation de dévoiler le diagnostic de SP que vous avez reçu. Par ailleurs, les seules questions qu'un employeur est légalement autorisé à vous poser sur une maladie ou une déficience sont celles qui portent sur votre capacité d'assumer les responsabilités inhérentes à votre travail. Vous devriez parler de la maladie dont vous êtes atteint à votre employeur si vous avez besoin d'un aménagement particulier de votre milieu de travail.

### **Mesures d'adaptation**

Si la SP a un impact sur votre rendement au travail, vous avez le droit de demander des aménagements particuliers. Par mesure d'adaptation, on entend toute modification apportée au milieu de travail qui vous permettrait d'exécuter vos tâches comme tout autre employé. Même modeste, un aménagement de votre milieu de travail peut accroître considérablement le degré d'efficacité de tout employé. Divers types d'adaptation peuvent être envisagés. Vous pouvez **modifier votre horaire de travail** (p. ex. heures de travail souples, changement de quart, semaine de travail comprimée,

travail en fin de semaine, télétravail et absences autorisées [sans pénalité] pour des rendez-vous médicaux). Vous pouvez aussi songer à **revoir vos tâches** (p. ex. échange ou partage de certaines tâches). Un aménagement approprié pourrait également consister à **adapter votre poste de travail** (p. ex. installation dans un local situé près des toilettes, modification de votre mobilier de bureau, installation d'une rampe ou de mains courantes, utilisation d'aides techniques). Autrement, vous pourriez envisager de demander à changer de poste ou à suivre une formation en vue d'un nouveau poste au sein de l'entreprise.

### **Droits et responsabilités de l'employeur**

Les employeurs (et les syndicats) canadiens ont l'obligation légale de prendre les mesures d'adaptation nécessaires pour répondre aux besoins des employés (ou syndiqués) ayant des incapacités, sauf si cela crée une contrainte excessive. Il s'agit de l'**obligation d'adaptation**, qui est citée dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) et les lois provinciales en matière de droits de la personne. Cette obligation est aussi confirmée par les règlements de la Cour suprême du Canada.

En vertu de l'**obligation d'adaptation**, votre employeur et votre syndicat sont tenus de prendre toutes mesures qui s'imposent pour permettre aux employés ayant une déficience ou des incapacités d'exécuter leurs tâches du mieux qu'ils peuvent. L'obligation d'adaptation n'est cependant pas inconditionnelle. Elle pourrait ne pas s'appliquer si votre employeur peut démontrer que la mesure d'adaptation envisagée causerait des contraintes excessives pour l'entreprise.

On détermine s'il y a **contraintes excessives** en se basant principalement sur la santé, la sécurité et les coûts. Cela signifie que votre employeur doit démontrer que l'adaptation proposée pourrait causer un risque excessif pour la santé et la sécurité des personnes présentes sur le lieu de travail, ou encore que le coût de cette adaptation est si élevé qu'il compromettrait la survie même de l'entreprise ou ferait en sorte que l'essence même de cette dernière pourrait être changée exagérément.

### **Invalidité et obligation d'adaptation**

Aux fins de l'adaptation du lieu de travail, on entend par incapacité ou déficience un état physique ou intellectuel permanent, constant, épisodique ou partiellement persistant, qui limite considérablement la capacité d'une personne de mener à bien certaines fonctions ou activités importantes de la vie, tel l'exercice d'un emploi. Après avoir reçu votre demande d'adaptation, votre employeur devrait cerner les obstacles susceptibles de vous nuire, examiner les possibilités de supprimer ces obstacles, et s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'à la limite de la contrainte excessive.

Il incombe à votre employeur d'obtenir suffisamment de renseignements pour évaluer vos besoins d'adaptation. Cela signifie qu'il pourrait vous demander de lui fournir un rapport médical ou de passer une évaluation médicale qui permettrait de cerner vos limites sur le plan fonctionnel et de déterminer les types d'adaptation utiles, et qui lui procurerait des indications quant à votre pronostic, en l'occurrence la période de temps pendant laquelle vous aurez besoin de mesures d'adaptation. Votre employeur (tout comme votre syndicat) doit travailler de concert avec vous pour mettre en œuvre un plan d'adaptation raisonnable.

**Votre employeur n'a pas l'obligation de prendre des mesures d'adaptation :**

- si le fait d'éliminer un obstacle ou de changer une règle s'appliquant au milieu de travail crée des contraintes excessives pour l'entreprise;
- s'il peut prouver qu'une contrainte professionnelle, telles une règle particulière, une norme ou une pratique, est fondée sur une exigence professionnelle justifiée (EPJ) ou un motif justifiable (MJ). Par EPJ, on entend les exigences particulières liées à l'emploi, comme celles qui se rapportent à la vision dans le cas d'un poste de pilote de ligne ou de contrôleur aérien.

**Stratégies à tenter avant de demander un réaménagement de votre lieu de travail**

- Parlez à votre médecin des exigences liées à votre emploi et de la meilleure façon de composer avec vos symptômes dans le cadre de celui-ci.
- Consultez d'autres professionnels de la santé, comme un ergothérapeute, sur les stratégies et les outils qui vous permettraient d'améliorer votre rendement au travail.
- Structurez votre charge de travail, établissez vos priorités et ajustez votre rythme.
- Organisez votre poste de travail de manière à faire le moins d'efforts physiques possible et à conserver votre énergie.
- Discutez de vos préoccupations avec votre famille et décidez si certaines responsabilités familiales peuvent être déléguées afin de diminuer votre charge de travail à la maison de sorte que vous puissiez conserver votre énergie pour le travail.

**Droits et responsabilités des employés**

Si vous êtes un employé qui présente un handicap, vous avez droit à une adaptation de votre lieu de travail. C'est à vous d'informer votre employeur de vos besoins d'adaptation et de lui suggérer, si possible, le type d'adaptation qui conviendrait à votre situation. Si vous n'en prenez pas l'initiative, votre employeur pourrait être exempté de l'obligation légale d'adaptation. Il vous incombe également de fournir à votre employeur les renseignements qui lui permettront de déterminer les mesures d'adaptation adéquates dans votre cas. Cela implique de votre part une certaine souplesse relativement aux options envisageables ainsi que des attentes réalistes. Si votre employeur vous propose des mesures d'adaptation raisonnables vous permettant

d'exercer les fonctions essentielles qui vous incombent dans le cadre de votre travail, et que vous les rejetez, votre employeur pourrait être exempté de l'obligation légale d'adaptation. Si vous pensez que votre employeur a refusé de vous accorder des mesures d'adaptation sans raison valable ou qu'il a exercé une forme de discrimination délibérée contre vous en raison de la maladie dont vous êtes atteint, vous avez le droit de déposer une plainte officielle auprès de la [commission des droits de la personne](#) appropriée.

Avant d'adresser une demande d'adaptation à votre employeur, cernez vos besoins en la matière et demandez une lettre à votre médecin dans laquelle ce dernier décrira clairement vos capacités et vos limites vis-à-vis des exigences liées à vos tâches ou à votre milieu de travail. Votre médecin ne devrait communiquer à votre employeur que les renseignements médicaux dont celui-ci a besoin pour vous aider à faire adapter votre milieu de travail. Si on vous demande un rapport médical alors que vous ne désirez pas dévoiler à votre employeur que vous avez la SP, vous pourrez demander à votre médecin qu'il se limite à mentionner les symptômes ayant un effet négatif sur votre rendement au travail, sans indiquer que vous avez la SP.

### **Rencontre avec l'employeur**

Lors de votre rencontre avec votre employeur, gardez une attitude positive et concentrez-vous sur les objectifs liés à votre travail. Ne parlez que des symptômes pouvant influencer sur votre travail. Si vous avez l'intention de dévoiler le diagnostic de SP que vous avez reçu (et pas seulement vos symptômes), soyez prêt à expliquer la nature imprévisible et épisodique de la SP. À cette fin, vous pouvez obtenir de la Société canadienne de la SP de l'information sur la maladie qui pourrait être utile à votre employeur. Si vous parvenez à une entente, discutez avec votre employeur du plan d'action et des procédures de suivi à mettre en œuvre.

Une fois les mesures d'adaptation prises, tenez votre employeur au courant des retombées de celles-ci, notamment sur votre rendement au travail. Par ailleurs, comme vos symptômes peuvent varier avec le temps, vous pourriez avoir ultérieurement d'autres besoins en matière d'adaptation. Il vous faudra alors entreprendre la même démarche que celle que vous avez déjà suivie pour bénéficier d'un aménagement adéquat.

Si le compromis proposé par votre employeur vous semble déraisonnable, demandez un temps de réflexion. Si vous n'êtes toujours pas d'accord, fixez une rencontre de suivi. Toutefois, si vous et votre employeur ne parvenez pas à vous entendre sur une solution satisfaisante, vous pouvez faire appel. Essayez d'abord les voies de recours officieuses au sein de l'entreprise. Si vous occupez un emploi syndiqué, vous avez droit à une représentation syndicale. Si la prise de mesures d'adaptation est prévue par votre convention collective, vous pouvez déposer un grief.

## **Circonstances permettant un congédiement**

Si la cause de votre congédiement est liée à vos incapacités, des mesures d'adaptation doivent être envisagées avant tout. Une cessation de votre emploi n'est justifiée que si l'employeur peut prouver d'un point de vue statistique et médical que la SP vous rend inapte à accomplir vos tâches en toute sécurité et de manière satisfaisante, même avec certains réaménagements. Si le congédiement prévu n'est pas directement lié à une invalidité, il s'appliquera à vous de la même manière qu'il s'appliquerait à tout autre employé. Votre employeur doit monter un dossier par écrit et discuter de vos problèmes de rendement avec vous avant de pouvoir vous congédier légalement.

## **Un employeur ne peut pas...**

- annoncer un poste d'une manière qui constituerait une forme de discrimination contre vous en raison d'une incapacité;
- refuser de vous embaucher, vous rétrograder, vous mettre à pied ou vous congédier en raison d'une incapacité;
- refuser de vous embaucher ou de vous maintenir en poste en prévision des répercussions que la maladie dont vous êtes atteint pourrait avoir sur votre rendement futur au travail.

## **Refus de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation**

La Loi canadienne sur les droits de la personne et toutes les lois provinciales et territoriales relatives aux droits de la personne interdisent expressément la discrimination en matière d'emploi en fonction d'invalidités physiques ou mentales. Votre employeur est tenu de s'acquitter de son obligation d'adaptation, à moins qu'il ne puisse prouver que les aménagements envisagés constituent un risque injustifié pour la santé et la sécurité des personnes présentes sur le lieu de travail, ou que le coût de l'adaptation proposée est si élevé qu'il compromettrait la survie même de l'entreprise ou ferait en sorte que l'essence même de cette dernière pourrait être changée exagérément.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec un agent info-SP, au 1 844 859-6789 ou à [agentinfoSP@scleroseenplaques.ca](mailto:agentinfoSP@scleroseenplaques.ca).