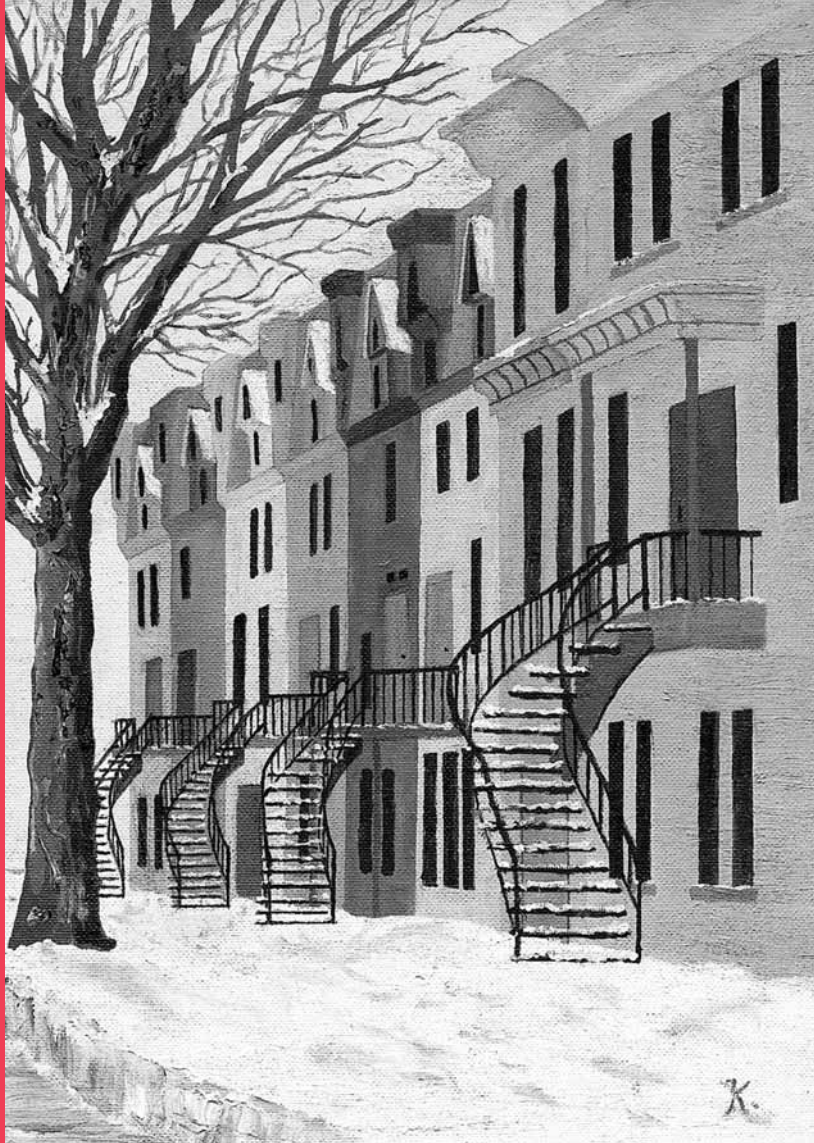


Société  
canadienne  
de la sclérose  
en plaques



## La SP en milieu de travail : guide de l'employeur

# La SP en milieu de travail : guide de l'employeur

*La SP en milieu de travail : guide de l'employeur* est une publication destinée aux employeurs de personnes ayant reçues un diagnostic de SP. Ce document fait toutefois partie d'une ressource plus générale, destinée aux personnes touchées par la SP, intitulée *Guide pour le travail et le soutien du revenu*.

© Société canadienne de la SP 2006, 2008. Tous droits réservés. Aucune partie ne peut être reproduite, sous toute forme, sans l'obtention préalable de la permission écrite de l'auteur.

*Auteure : Avril Roberts*

*Traduction : Charlotte de Celles, Melissa Freeman*

*Éditrice : Nadia Pestrak*

Remerciements :

Nous tenons à remercier Jennifer Carstens, Deanna Groetzinger, Teri Jiwa, Julie Katona, Michelle Kristinson, D<sup>r</sup> William J. McIlroy, Magali Plante et Jon Temme pour leur contribution.

Conception : Greenwood Tamad Inc.

Impression :  Hume Imaging Inc.

ISBN : 0-921323-94-8



Société canadienne de la sclérose en plaques, 2008

Dépôt légal –

Bibliothèque nationale du Canada

Bibliothèque nationale du Québec

## ILLUSTRATION DE LA PAGE COUVERTURE

Kathy Harvey\*

*Dwelling Places*, huile sur toile

*« J'ai eu tellement d'occasions de faire ma part dans la vie. Je ne pensais jamais pouvoir peindre et amasser de l'argent pour la Société canadienne de la SP à la fois... en laissant passer les occasions – même celles qui semblent trop complexes – on passe souvent à côté de beaucoup de choses. Tout le monde, que ce soient les personnes atteintes de SP ou les autres, a quelque chose à offrir. Il suffit d'y réfléchir un peu... »*

Kathy Harvey, décédée en janvier 2007, était artiste et défenseure de l'autonomie des patients dans les établissements de soins à long terme. Elle a commencé à peindre sur un coup de tête dans les années 1980. Depuis, son travail a permis d'amasser plus de 200 000 \$ au profit de la section de Mississauga, grâce à la vente de cartes de Noël. Elle était une peintre de la bouche de réputation nationale. Kathy a reçu plusieurs prix pour diverses contributions, y compris le prix Sir David Flavelle de la Société canadienne de la sclérose en plaques et la prestigieuse médaille du mérite civique de l'Ontario en 2002. La section Mississauga a créé en son honneur le prix Inspiration Kathy Harvey afin de souligner son engagement.

Des cartes de Noël ainsi que des reproductions à tirage limité de l'œuvre intitulée *Dwelling Places* sont mis en vente par l'entremise de la section de Mississauga en écrivant au [info.mississauga@mssociety.ca](mailto:info.mississauga@mssociety.ca)

*\*assistée par Betty Williams*





# Table des matières

## La SP en milieu de travail : guide de l'employeur

SP : un aperçu	4
SP et emploi	8
Mesures d'adaptation	10
Mesures d'adaptation – Foire aux questions	18
Ressources	20

# La SP en milieu de travail : guide de l'employeur

Ce guide est conçu pour vous aider, à titre d'employeur, à comprendre la nature de la SP, ainsi que les différentes difficultés auxquelles peuvent être confrontées les personnes atteintes de SP dans un milieu de travail, y compris le dévoilement du diagnostic, l'obligation d'adaptation de l'employeur, des exemples de modifications pour composer avec les symptômes propres à la SP et les stratégies pour discuter et mettre en place ces modifications dans le milieu de travail.

Ce guide vise à vous fournir des renseignements et des ressources solides qui vous aideront à conserver vos employés atteints de la SP, tout en gardant à l'esprit que les personnes vivant avec cette maladie ont maintenant plus de chances que jamais de conserver leur emploi aussi longtemps qu'elles le peuvent, grâce aux progrès en matière de gestion de la SP et de l'attitude de la société envers les personnes atteintes d'invalidités.

## **SP : un aperçu**

### **Qu'est-ce que la SP?**

La sclérose en plaques est une maladie chronique, non contagieuse, qui affecte le système nerveux central, c'est-à-dire le cerveau, la moelle épinière et les nerfs optiques. On croit qu'il pourrait s'agir d'une maladie auto-immune, c'est-à-dire dans laquelle le système immunitaire s'attaque par erreur au corps. Lorsqu'une personne est atteinte de la SP, le système immunitaire attaque la myéline, une gaine grasse qui protège les fibres nerveuses du système nerveux central. Les dommages causés à une partie de la myéline ou aux fibres nerveuses peuvent perturber la transmission des messages dans le système nerveux central. Lorsque ces messages sont perturbés ou bloqués, un ensemble de symptômes propres à la SP peuvent survenir.

### **Symptômes de la SP**

Les symptômes de la SP sont imprévisibles. Ils varient d'une personne à l'autre sur le plan de la nature, de la gravité et de la durée. En voici quelques-uns :

- Troubles de la vision
- Fatigue inhabituelle et excessive

- Problèmes d'élocution
- Changements dans les sensations, comme des engourdissements ou de la douleur
- Perte de coordination ou d'équilibre
- Troubles vésicaux et intestinaux
- Raideurs musculaires
- Affaiblissement ou paralysie d'une partie du corps
- Douleurs
- Changements de l'humeur ou d'ordre cognitif

De nombreuses personnes atteintes de la SP peuvent composer avec leurs symptômes et rester productives au sein d'un emploi.

## **Évolution de la SP**

La SP diffère d'une personne à l'autre. Ni la personne atteinte de la SP, ni un médecin ne peuvent prédire exactement quelle sera l'évolution de la SP.

## **Types de SP**

Il existe quatre formes de SP :

### **Cyclique**

- Forme la plus courante de la SP (75 % des cas au moment du diagnostic).
- Caractérisée par des récives (poussées) clairement définies, suivies de rétablissements (rémissions) complets ou partiels.

### **Progressive secondaire**

- Environ la moitié des patients présentant d'abord une forme cyclique voient leur état commencer à s'aggraver dans les dix années suivant le diagnostic et deviennent souvent de plus en plus handicapés, sans rémissions.

### **Progressive primaire**

- Moins répandue (de 10 à 15 % des cas au moment du diagnostic).
- Elle se caractérise d'emblée par une aggravation presque continue des symptômes dès le début, généralement sans récurrence ni rémission évidente.

### **Progressive récurrente**

- Relativement rare.
- Elle entraîne d'emblée une aggravation continue de la maladie, accompagnée de poussées.

### **Récidives (poussées)**

En général, dans les formes récidivantes de la SP, une période de symptômes aigus (appelée crise de SP, récurrence, aggravation ou poussée) survient, suivie d'une période de rémission partielle ou totale. Une poussée peut durer d'une journée à des semaines ou des mois. De nombreuses poussées ne sont pas graves et n'entraînent généralement pas les activités des personnes, bien que cela puisse parfois se produire. Les rémissions (périodes avec peu ou pas de symptômes) peuvent durer des semaines, des mois, voire même des années.

### **Diagnostic**

Il n'existe actuellement aucun test de diagnostic définitif pour la SP. L'établissement du diagnostic peut demander du temps étant donné que d'autres maladies et états de santé doivent être éliminés. Un examen par IRM ou tomodensitométrie (qui peut démontrer les inflammations et les dommages causés à la myéline et aux fibres nerveuses), des examens cliniques, des tests potentiels évoqués (qui mesurent la vitesse à laquelle les messages sont transmis le long des nerfs, vers le cerveau) et des ponctions lombaires (qui révèlent la présence d'une réponse immunitaire anormale) font partie des tests diagnostiques.



## Traitement

La SP peut être traitée de diverses façons.

- Il existe des traitements qui influent sur l'affection sous-jacente. Chez les personnes qui suivent ces nouveaux traitements modificateurs, les poussées ont tendance à diminuer en fonction de la fréquence et de la gravité, et les personnes atteintes présentent moins de dommages cérébraux (lésions) lorsqu'elles passent un examen par IRM. Ces traitements visent à ralentir ou à modifier l'évolution de la maladie. Par contre, ils n'améliorent pas nécessairement les symptômes actuels ni ne les empêchent de revenir.
- Certains médicaments (les stéroïdes) diminuent la gravité des poussées lorsqu'elles surviennent.
- Un grand nombre de traitements aident à diminuer certains symptômes propres à la SP.
- En outre, un grand nombre de personnes atteinte de la SP peuvent suivre des traitements non médicamenteux et des thérapies, tels que la réadaptation, la physiothérapie, l'exercice, un régime alimentaire, l'apprentissage de la gestion du stress, la psychothérapie et des traitements de médecine alternative.

## Recherche

Les chercheurs tentent actuellement de mettre au point de meilleurs médicaments et traitements pour soulager les symptômes et freiner la progression de la SP. Des recherches poussées sont en cours dans les domaines de la régénération de la myéline, de la génétique, du système immunitaire, de l'imagerie par résonance magnétique (IRM) et du rôle des virus. Nous ne connaissons pas les causes de la SP, mais les chercheurs sont en voie de trouver la réponse.

## **La SP n'est PAS**

- contagieuse
- une maladie mentale
- une maladie mortelle

La plupart des personnes atteintes de la SP peuvent espérer une durée de vie aussi longue ou presque que la normale.

## **Faits et statistiques sur la SP**

- Le Canada présente le taux de personnes atteintes de sclérose en plaques le plus élevé au monde.
- Environ 55 000 à 75 000 Canadiens sont atteints de la SP.
- Au Canada, la SP est la maladie neurologique la plus courante chez les jeunes adultes.
- Les femmes sont trois fois plus susceptibles d'être atteinte de la SP que les hommes.

## **SP et emploi**

Un grand nombre de personnes atteintes de la SP continuent à travailler pendant plusieurs années après avoir reçu leur diagnostic et prennent leur retraite à l'âge habituel ou presque. D'autres personnes estiment que la variété, l'aspect imprévisible et la gravité de leurs symptômes de SP nuisent à leur capacité de conserver leur emploi actuel et changent de poste, ou même de carrière. D'autres personnes cessent de travailler beaucoup plus tôt qu'elles ne l'avaient prévu. De nombreuses personnes qui cessent de travailler auraient préféré continuer et l'auraient fait si les tâches de leur poste, leurs horaires de travail ou leur environnement de travail physique avaient été adaptés.

Au même titre que les personnes souffrant d'autres maladies chroniques ou invalidantes, les personnes atteintes de la SP estiment que le manque de compréhension de leurs collègues et de leurs superviseurs à l'égard de leur maladie ou invalidité, et les perceptions erronées et attentes réduites en ce qui concerne leurs capacités, constituent les obstacles les plus importants auxquels elles doivent faire face.

Les employés atteints de la SP élaborent des stratégies pour composer avec leurs symptômes au travail et comptent sur leur employeur pour favoriser un environnement de travail qui convient à tous les employés.

Les employeurs qui font preuve de souplesse et de créativité pour garder les employés qu'ils apprécient peuvent juger l'adaptation plus économique que l'embauche et la formation de nouveau personnel.

### **Caractéristiques de la SP à retenir :**

- La SP est fluctuante. Chaque personne en est atteinte différemment.
- La SP est imprévisible. Les symptômes se manifestent et disparaissent; se stabilisent ou s'améliorent. Un ensemble de symptômes peut laisser place à un autre. Pendant les périodes de rémission, la personne atteinte de SP peut sembler en bonne santé.
- Certains symptômes de la SP sont invisibles. Par exemple, une personne atteinte de la SP peut sembler bien, mais en réalité ressentir de l'épuisement ou des douleurs. Ce sont souvent les symptômes invisibles, tels que la fatigue excessive, les douleurs ou la dépression, qui influent le plus sur la qualité de vie.
- La fatigue causée par la SP diffère de la fatigue normale. Elle découle d'une combinaison de faiblesses musculaires, de fatigue physique et d'épuisement mental, et peut varier d'une journée à l'autre.
- Les changements de température, en particulier la chaleur, peuvent déclencher ou aggraver les symptômes de la SP.
- La SP entraîne des changements cognitifs chez certaines personnes : leur mémoire à court terme, leur concentration ou leurs aptitudes à résoudre un problème peuvent être compromises.

## **Dévoilement du diagnostic**

Un employé atteint de la SP n'est pas tenu de dévoiler sa maladie. Certaines personnes choisiront de dévoiler leur diagnostic, leurs limitations ou leur invalidité, d'autres non. La décision est personnelle.

La loi oblige un employé à dévoiler ses limitations s'il demande l'adaptation de son milieu de travail. En effet, il doit décrire uniquement les limitations relatives aux tâches essentielles de son poste, mais n'est pas tenu de dévoiler le diagnostic ou la nature de sa maladie.

D'autre part, les seules questions qu'un employeur puisse légalement poser à un employé ou à un candidat sur une maladie ou une invalidité portent sur la capacité de la personne à assumer les responsabilités inhérentes à son travail.

Lorsqu'un employé décide de dévoiler le diagnostic à son employeur, ce dernier doit respecter la confidentialité des renseignements médicaux. L'employeur doit demander à l'employé quels renseignements seront transmis à ses superviseurs ou ses collègues, s'il y a lieu.

## **Mesures d'adaptation**

Lorsque la SP influe sur son rendement au travail, un employé qui en est atteint a le droit de demander des mesures d'adaptation. Par mesure d'adaptation, on entend toute modification apportée au milieu de travail qui permet à une personne ayant des besoins spécifiques de travailler. De petites modifications peuvent augmenter l'efficacité de l'employé au travail tout en améliorant son moral. Plus de la moitié des réaménagements au travail coûtent moins de 500 \$. Dans certains cas, le coût d'une modification peut être remboursé en partie grâce à des programmes gouvernementaux, des prêts, des subventions, des subventions salariales ou des remboursements de taxes.

## **Types de mesures d'adaptation**

Modification de l'horaire de travail

- Heures de travail souples, changement de quart, semaine de travail comprimée
- Travail de fin de semaine, télétravail
- Absences autorisées (sans pénalisation) pour des raisons médicales/des rendez-vous

Modification des tâches du poste

- Modification du travail régulier de l'employé
- Échange de certains types de fonctions
- Redéploiement de certaines tâches à un autre poste
- Partage du travail

Réaménagement du poste de travail/des installations physiques/  
de l'accès au bâtiment

- Déplacer un poste de travail plus près d'une salle de bain
- Augmenter la hauteur d'un bureau, élargir l'embrasement d'une porte, installer une rampe ou des mains courantes
- Aides techniques, équipement et dispositifs particuliers
- Toilettes accessibles en fauteuil roulant, espace de stationnement réservé

Modification des politiques et procédures du milieu de travail

Transfert à un autre poste dans l'organisation

Formation pour un autre poste de l'organisation



## Exemples de mesures d'adaptation propres aux symptômes de la SP

Symptôme de SP	Exemple de mesure d'adaptation
Fatigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Télétravail</li> <li>● Lit pliant pour les périodes de repos</li> <li>● Horaire de travail flexible</li> <li>● Rapprochement du poste de travail près des toilettes</li> </ul>
Déficiences visuelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Redistribution temporaire de certaines responsabilités de travail</li> <li>● Modification de l'éclairage</li> <li>● Équipement informatique adapté</li> <li>● Utilisation de loupes</li> </ul>
Sensibilité à la température	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Climatiseur, ventilateur ou appareil de chauffage, selon le type de sensibilité</li> <li>● Possibilité de télétravail pendant les périodes chaudes ou froides</li> </ul>
Problèmes de démarche et de mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rapprochement du poste de travail près des toilettes</li> <li>● Postes de travail accessibles aux fauteuils roulants</li> <li>● Chariot de transport pour les fournitures et l'équipement</li> <li>● Place de stationnement réservée</li> </ul>
Troubles vésicaux et intestinaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rapprochement du poste de travail près des toilettes</li> <li>● Possibilité de télétravail</li> </ul>
Problèmes d'élocution	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Équipements téléphoniques et informatiques adaptés</li> </ul>
Autre	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Partage du travail</li> <li>● Absences autorisées pour les rendez-vous médicaux</li> <li>● Congés non payés</li> </ul>

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

Les employeurs (et les syndicats) canadiens ont l'obligation légale d'accommoder les besoins d'employés (ou de syndiqués) souffrant de handicaps, jusqu'à la limite d'une contrainte excessive. Cette obligation s'appelle l'**obligation d'adaptation**. Elle est citée dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la législation provinciale sur les droits de l'homme, et enfin, elle est confirmée par les règlements de la Cour suprême du Canada.

L'**obligation d'adaptation** stipule que l'employeur et votre syndicat sont tenus de prendre toutes mesures qui s'imposent pour permettre aux employés souffrant d'un handicap d'exécuter leurs tâches du mieux qu'ils peuvent. L'obligation d'adaptation n'est pas extensible cependant. Elle pourrait ne pas s'appliquer si un employeur peut démontrer que cette adaptation causerait des contraintes excessives à l'entreprise.

Les **contraintes excessives** se mesurent en fonction de la santé, de la sécurité et des coûts. Ainsi, un employeur devrait démontrer que l'adaptation proposée pourrait causer un risque excessif pour la santé et la sécurité des personnes opérant dans ce lieu de travail. Ou que le coût de l'adaptation proposée est tellement élevé que la survie même de l'organisation ou de l'entreprise en dépendrait, ou qu'il pourrait en changer la nature même.

Les contraintes excessives peuvent également tenir compte d'autres facteurs, comme :

- le type de travail
- le nombre de travailleurs
- l'interchangeabilité des fonctions du poste
- la capacité financière d'aménagement
- l'impact sur une convention collective\*, et
- l'impact sur le moral des employés

\* Dans certains cas, l'obligation d'adaptation peut l'emporter sur une disposition contenue dans une convention collective.

## **L'invalidité et l'obligation d'adaptation**

Dans le cadre de l'adaptation du lieu de travail, une invalidité est une condition physique ou mentale qui est en même temps :

- permanente, continue, épisodique ou d'une certaine persistante; et
- une limite substantielle et considérable dans la capacité d'une personne de s'acquitter de certaines fonctions ou de responsabilités importantes comme celle de tenir un emploi.

Les handicaps sont physiques, comme dans le cas de contraintes de mobilité; et non physiques, comme dans le cas de dysfonctionnement cognitif ou de troubles de l'humeur.

Lorsque des employeurs reçoivent une demande d'adaptation, ils devraient :

- identifier les obstacles qui pourraient affecter l'employé
- explorer les possibilités d'éliminer ces obstacles, et
- vous accommoder jusqu'à la limite d'une contrainte excessive

Il est de la responsabilité des employeurs d'obtenir suffisamment de renseignements pour évaluer les besoins d'adaptation, notamment en demandant à l'employé de leur fournir un rapport médical ou de passer une évaluation médicale qui identifierait ses limites de fonctionnement, obtenir des suggestions d'adaptation qui pourraient être utiles, et indiquerait votre pronostic, en l'occurrence la période de temps pendant laquelle une adaptation devrait être prévue.

Les employeurs (et syndicats) doivent travailler de concert avec les employés pour mettre en œuvre une adaptation raisonnable.

**Un employeur n'a pas d'obligation de s'acquitter de 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 à l'entreprise.**

Un employeur n'est pas tenu non plus de s'acquitter de mesures d'adaptation, 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). Un exemple d'EPJ serait si un employé ne répond pas à une exigence particulière de l'emploi; ainsi, l'exigence de la vision pour un poste de pilote de ligne ou de contrôleur aérien.

Si vous voulez en savoir plus sur les mesures que doit prendre un employeur pour montrer une exigence professionnelle justifiée (EPJ) ou un motif justifiable (MJ) (test Meiorin et Grismer), visitez le site Internet de la Commission canadienne des droits de la personne et cherchez le document suivant :

*Exigences professionnelles justifiées et motifs justifiables dans la Loi canadienne sur les droits de la personne : Incidences des arrêts Meiorin et Grismer*  
<http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/occupational-fr.asp>

Ou contactez la Commission canadienne des droits de la personne pour en avoir un exemplaire.

Commission canadienne des droits de la personne  
613-943-9146  
1-888-214-1090

## **Droits et responsabilités des employés**

Les employés souffrant d'invalidités ont le droit de demander la mise en place de mesures d'adaptation sur le lieu de travail.

Il incombe aux employés d'aviser leur employeur de leurs besoins d'adaptation, et de lui suggérer, si possible, le type d'adaptation qui serait adéquat pour eux. Si l'employé n'avise pas son employeur de ses besoins en matière d'adaptation, celui-ci ne peut pas être légalement tenu de s'acquitter de cette obligation.

Les employés doivent fournir à leur employeur les renseignements nécessaires pour qu'il puisse identifier les mesures d'adaptation adéquates. Par exemple, un employé peut décrire l'effet de son invalidité sur sa capacité d'effectuer son travail ou les effets négatifs qu'une contrainte, une norme ou une pratique professionnelle pourrait avoir sur lui.

Les employés sont censés coopérer et faire preuve de bonne foi avec leur employeur ou leur syndicat afin d'explorer les options d'adaptation et d'en élaborer un plan. Ceci suppose une certaine flexibilité relativement aux options ainsi que des attentes réalistes.

Si un employeur propose des adaptations raisonnables qui permettent à un employé d'exercer les fonctions essentielles de son travail, et que l'employé les rejette, l'employeur peut être exonéré de son obligation juridique d'adaptation.

Les employés, qui estiment que l'employeur leur a refusé des mesures d'adaptation ou qu'ils ont fait l'objet de discrimination délibérée en raison de la SP, sont en droit de déposer une plainte officielle auprès de la Commission adéquate des droits de la personne.

## **Discussions entre l'employé et l'employeur**

Avant d'entamer les discussions sur les mesures d'adaptation du milieu de travail, il faut évaluer la situation.

- Quels sont les objectifs et les fonctions essentielles du poste?
- De quelle façon les limitations de la personne affectent-elles sa capacité à effectuer le travail?
- Quelles mesures d'adaptation pourraient être utiles?
- Quelles mesures d'adaptation l'employé préférerait-il?

Ces renseignements serviront de point de départ pour l'élaboration du plan d'adaptation.

## **10 stratégies de discussion et de mise en place des mesures d'adaptation dans le milieu de travail**

- Écouter l'employé sur son invalidité, son travail et ses besoins.
- Respecter la volonté de l'employé en matière de confidentialité et identifier de façon précise le degré de confidentialité.
- Être ouvert. De nombreux ajustements sont peu ou pas coûteux et nécessitent une résolution de problème simple et des solutions de bon sens.



- Être souple et novateur dans l'administration des politiques, des procédures et des conditions de travail.
- Être prêt à explorer des solutions créatives d'adaptation au travail.
- Demander des conseils auprès de ressources spécialisées dans les mesures d'adaptation au travail et les questions de SP et d'invalidité (voir Ressources).
- Être concret et précis dans l'identification des mesures d'adaptation. En outre, identifier les mesures à mettre en œuvre, les personnes qui s'en occuperont et à quel moment.
- Mettre par écrit les questions importantes qui ont été abordées.
- Communiquer avec les collègues qui seront touchés par les modifications proposées du milieu de travail.
- Revoir de temps à autre l'efficacité des mesures d'adaptation tout en gardant à l'esprit que les besoins peuvent changer.

## **Moyens de valoriser et de soutenir les employés atteints de la SP et d'autres invalidités**

- Favoriser une atmosphère organisationnelle où tous se sentent intégrés, valorisés et acceptés.
- Fournir aux collègues de travail des ateliers de sensibilisation sur les invalidités et les raisons expliquant pourquoi les personnes souffrant d'invalidité nécessitent des mesures d'adaptation.
- Réfuter les mythes en renseignant le personnel sur les causes, le traitement et l'expérience personnelle de la SP.
- Éduquer les directeurs sur les lois afin qu'ils puissent discuter franchement avec les employés des invalidités connues et des mesures d'adaptation souhaitables.
- Publier des articles et des renseignements sur les invalidités, y compris la SP, et des comptes rendus sur les recherches dans les bulletins d'entreprise.

- Commanditer les projets de collecte de fonds relatifs à la SP et aux autres troubles médicaux.
- Établir des liens avec la Société canadienne de la sclérose en plaques et des organisations spécialisées dans la SP et les questions d'invalidité.
- Communiquer avec les organisations communautaires, gouvernementales et commerciales qui offrent des conseils d'expert, du financement, de l'équipement ou des services de soutien pour les mesures d'adaptation du milieu de travail.

## **Mesures d'adaptation – Foire aux questions**

### **Et si vous croyez qu'un employé n'est pas en mesure d'accomplir des fonctions essentielles de son poste?**

Si vous croyez qu'un employé n'est pas en mesure d'accomplir les fonctions essentielles de son poste en raison d'une invalidité, discutez de la question avec celui-ci sans chercher à l'intimider. Demandez-lui si une quelconque aide éventuelle pourrait lui permettre de mieux accomplir les fonctions de son poste. Vous pourriez ainsi laisser place à une discussion sur les capacités et les limitations fonctionnelles de l'employé relativement à l'exécution des fonctions essentielles à son poste, ainsi qu'à l'évaluation des mesures d'adaptation. Vous pourriez conclure que la personne peut effectuer le travail à l'aide de mesures d'adaptation raisonnables.

### **Et si vous croyez qu'un employé abuse du droit d'adaptation?**

Les symptômes de la SP fluctuent. Les personnes atteintes de la SP n'ont peut-être pas toujours besoin de mesures d'adaptation. Les besoins d'adaptation peuvent également changer. Si vous croyez qu'un employé abuse du droit d'adaptation, discutez de la question avec celui-ci et reportez-vous aux ententes établies au départ. Les deux parties doivent consigner les points importants afin d'éviter les malentendus.

## **Et si un employé demande des mesures d'adaptation supplémentaires?**

Étant donné que les symptômes de la SP changent, il en va de même pour les besoins d'adaptation d'un employé. Les mesures d'adaptation doivent être négociées au cas par cas.

## **Dans quelles circonstances peut-on congédier un employé**

Si la cause du congédiement est relative au handicap, des mesures d'adaptation doivent être envisagées avant tout.

Les employeurs (et les syndicats) canadiens ont l'obligation légale d'accommoder les besoins d'employés (ou de syndiqués) souffrant de handicaps, jusqu'à la limite d'une contrainte excessive.

Le congédiement d'un employé atteint de SP n'est justifié que si l'employeur peut prouver au point de vue de la statistique et de la médecine que la maladie ou l'invalidité rend l'employé incapable d'accomplir ses tâches en toute sécurité et de manière satisfaisante, même avec certains réaménagements.

Si le congédiement n'est pas directement lié au handicap, celui-ci s'applique à l'employé atteint de SP de la même manière qu'il s'appliquerait à tout autre employé. L'employeur doit monter un dossier par écrit, et discuter des problèmes de rendement avec l'employé avant de pouvoir le congédier légalement.

Si vous êtes incertain, à titre d'employeur, d'avoir rempli votre obligation juridique, vous devez communiquer avec la Commission des droits de la personne appropriée et solliciter des conseils juridiques avant de prendre une décision de congédiement.

## Ressources

**Ces ressources étaient valides en août 2008. Veuillez noter qu'elles peuvent changer à tout moment.**

Le Conseil canadien de la réadaptation et du travail  
<http://www.ccrw.org>

**Intégration des personnes handicapées sur le marché du travail (DAS)**

Programme de formation sur la sensibilité aux problèmes d'invalidité en milieu de travail.

**Plan d'adhésion au CCRT**  
Service payant pour les employeurs.

**Commission canadienne des droits de la personne**  
[www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca)  
613-943-9146 • 1-888-214-1090

**Exigences professionnelles justifiées et motifs justifiables dans la Loi canadienne sur les droits de la personne : Incidences des arrêts Meiorin et Grismer**  
<http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/occupational-fr.asp>

**L'obligation de prendre des mesures d'adaptation – Foires aux questions**  
[www.chrc-ccdp.ca/preventing\\_discrimination/toc\\_tdm-fr.asp](http://www.chrc-ccdp.ca/preventing_discrimination/toc_tdm-fr.asp)

**Job Accommodation Network (en anglais seulement)**  
<http://janweb.icdi.wvu.edu>

**Réseau d'aménagements pour les employés handicapés au Canada**  
1-800-526-2262  
1-800-JAN-CANA  
Renseignements et conseils professionnels gratuits destinés aux personnes handicapées et aux employeurs.

**Ressources humaines et Développement social**  
[www.dsc.gc.ca](http://www.dsc.gc.ca)  
1-800-277-9914 – Anglais  
1-800-277-9915 – Français  
1-800-255-4786 – ATS

**Fonds d'intégration pour les personnes handicapées**  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/discia/subventions/ph/descf\\_ph.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/discia/subventions/ph/descf_ph.shtml)  
1-800-206-7218

**Sphère-Québec**  
[www.sphere-qc.ca](http://www.sphere-qc.ca)  
514-904-2606 • 1-866-239-1177  
Partenaire québécois pour le Fonds d'intégration des personnes handicapées.

---

Société  
canadienne  
de la sclérose  
en plaques



**Coordonnées de la Société canadienne de la SP**  
(août 2008)

Ligne sans frais au Canada : 1-800-268-7582  
[www.scleroseenplaques.ca](http://www.scleroseenplaques.ca)

**BUREAU NATIONAL**

175, rue Bloor Est  
Bureau 700, tour Nord  
Toronto (Ontario) M4W 3R8  
416-922-6065

**DIVISION DE L'ALBERTA**

9405, 50th Street, bureau 150  
Edmonton (Alberta) T6B 2T4  
780-463-1190

**DIVISION DE L'ATLANTIQUE**

71, avenue Ilsley, unité 12  
Dartmouth (N.-É.) B3B 1L5  
902-468-8230

**DIVISION DE LA  
COLOMBIE-BRITANNIQUE**

4330, Kingsway, bureau 1501  
Burnaby (C.-B.) V5H 4G7  
604-689-3144

**DIVISION DU MANITOBA**

1465, place Buffalo, bureau 100  
Winnipeg (Manitoba) R3T 1L8  
204-943-9595

**DIVISION DE L'ONTARIO**

175, rue Bloor Est  
Bureau 700, tour Nord  
Toronto (Ontario) M4W 3R8  
416-922-6065

**DIVISION DU QUÉBEC**

550, rue Sherbrooke Ouest  
Tour Est, bureau 1010  
Montréal (Québec) H3A 1B9  
514-849-7591

**DIVISION DE LA  
SASKATCHEWAN**

150, rue Albert  
Regina (Sask.) S4R 2N2  
306-522-5600



---

Société  
canadienne  
de la sclérose  
en plaques



## Pour communiquer avec la Société canadienne de la sclérose en plaques

Ligne sans frais au Canada : 1-800-268-7582

Courriel : [info@scleroseenplaques.ca](mailto:info@scleroseenplaques.ca)

Site Web : [www.scleroseenplaques.ca](http://www.scleroseenplaques.ca)

### Notre mission

Être un chef de file dans la recherche sur le remède de la sclérose en plaques et permettre aux personnes aux prises avec cette maladie d'améliorer leur qualité de vie.