

Démystifier les accommodements sur le lieu de travail

Un guide pour les personnes atteintes de psoriasis et d'arthrite psoriasique

Canadian
Psoriasis
Network



Réseau
canadien
du psoriasis



CAPP ACPP

Canadian Association of Psoriasis Patients
Association canadienne des patients atteints de psoriasis



Démystifier les accommodements sur le lieu de travail

Avez-vous rencontré des difficultés au travail en raison du psoriasis ou de l'arthrite psoriasique ? Comprenez-vous vos droits et responsabilités en matière d'accès à des mesures de soutien au travail ? Ce guide vous aidera à obtenir un soutien au travail et à vous orienter dans les mesures d'accommodement afin de donner le meilleur de vous-même au travail. La plupart de ces informations proviennent directement de personnes atteintes de psoriasis ou d'arthrite psoriasique — près de 200 personnes ont partagé leurs expériences dans le cadre d'un récent sondage.

Quels sont les défis professionnels typiques des personnes atteintes de psoriasis ou d'arthrite psoriasique ?

Les personnes atteintes de psoriasis et d'arthrite psoriasique peuvent rencontrer des difficultés au travail. Plus de 50 % des participants au sondage ont déclaré que le psoriasis et l'arthrite psoriasique avaient un impact négatif sur leur vie professionnelle. En ce qui concerne l'exécution des tâches professionnelles, ils ont identifié les défis suivants :

1. Se présenter au travail à l'heure prévue en raison de la fatigue.
2. La concentration était affectée par les démangeaisons
3. Rester concentré à cause de la douleur
4. Rester concentré à cause du stress
5. Rester concentré à cause de la fatigue
6. Difficultés à effectuer des tâches physiques, comme se tenir debout
7. L'emplacement des plaques de psoriasis affectait le travail, par exemple les mains ou les pieds.

La santé mentale reste un défi majeur pour les personnes atteintes de psoriasis ou d'arthrite psoriasique. Plus de 50 % des participants au sondage s'inquiètent des conséquences du psoriasis ou de l'arthrite psoriasique sur leur emploi actuel et futur et se sentent contrariés ou en colère à cause de l'impact de leur maladie sur leur travail. Les recherches suggèrent que l'estime de soi, la honte et la colère peuvent avoir un effet négatif sur la productivité au travail (Pearce, 2013). Il est donc important de reconnaître que la santé mentale est tout aussi importante à prendre en charge que les autres symptômes.

Certaines personnes atteintes de psoriasis ou d'arthrite psoriasique ont déclaré avoir l'impression d'être traitées différemment (20 %) par leur superviseur, leurs clients ou leurs collègues de travail. D'autres problèmes concernaient les superviseurs ; certaines personnes (20 %) ont estimé que leurs superviseurs ne comprenaient pas et ne leur offraient aucun soutien concernant leurs besoins en matière de santé. Cela peut changer en fonction de l'emploi, du superviseur et des collègues. Près de 30 % des participants au sondage ont déclaré que quelqu'un au travail avait fait des remarques indélicates sur leur psoriasis ou leur arthrite psoriasique.

Il peut également être difficile de gérer les hauts et les bas des poussées de psoriasis et d'arthrite psoriasique. Cela pose des problèmes supplémentaires pour adapter les mesures de soutien au travail. Certains superviseurs, clients et collègues comprennent et appuient les besoins liés au psoriasis et/ou à l'arthrite psoriasique, tandis que d'autres ne le font pas (33 % des participants au sondage).

Ressources utiles :

[Arthritis in the Workplace: Resources for Patients, by Patients](#) (en anglais seulement)

[Working with a rheumatic disease: an interactive tool for youth and young adults](#) (en anglais seulement)

Comment relever les défis liés au lieu de travail?

Les difficultés liées au lieu de travail peuvent être résolues en modifiant ou en adaptant l'environnement ou les conditions de travail pour mieux vous aider. Ces adaptations ou changements sont appelés **accommodements en milieu de travail**. Au Canada, il existe des lois qui obligent les employeurs à offrir des accommodements raisonnables aux personnes handicapées sur le lieu de travail. L'accès à ces mesures de soutien nécessaires peut vous aider à rester productif et en bonne santé ([Gignac, 2015](#)).

Les employeurs au Canada sont tenus de suivre les lois sur les droits de la personne qui décrivent **l'obligation d'accommodement**. Cette obligation s'applique souvent aux personnes en situation de handicap ou d'invalidité (comme dans le cas du psoriasis ou de l'arthrite psoriasique), mais aussi dans d'autres circonstances, comme l'âge, la situation familiale, l'origine ethnique, l'identité sexuelle, etc. Ces lois obligent les employeurs à supprimer les obstacles qui ont un impact négatif sur les employés protégés par ces lois au point de causer une **contrainte excessive**, comme les coûts, la santé et la sécurité. Lors de l'examen des demandes d'accommodement, un certain nombre de facteurs sont pris en compte en vertu de la législation sur les droits de la personne. Par exemple, les coûts financiers importants, la taille et les ressources de l'employeur, la perturbation des opérations, les problèmes de moral des autres employés qui pourraient résulter de l'utilisation de l'accommodement, et l'interférence substantielle avec les droits des autres employés.

Les employeurs sont tenus de mettre en place des accommodements raisonnables sur le lieu de travail pour permettre aux employés de faire leur travail au mieux de leurs capacités. De nombreux accommodements sur le lieu de travail sont simples et abordables. Toutefois, si la mise en œuvre d'un accommodement sur le lieu de travail entraîne des coûts, les employeurs doivent les assumer. Par exem-

ple, un accommodement sur le lieu de travail consiste à offrir une heure de début de travail flexible ou à travailler à domicile une partie du temps. Toutefois, un employeur peut décider de ne pas procéder à un accommodement si on considère que l'exigence du poste est une **exigence professionnelle justifiée**. Cela signifie que l'exigence est essentielle pour le travail, qu'elle est mise en place avec de bonnes intentions et qu'elle est liée au travail. Cependant, un employeur ne peut pas décider de ne pas prendre d'accommodement parce que ce n'est pas pratique.

Ressources utiles :

[ARCH Disability Law — My Rights at Work: Limits to the duty to accommodate in Ontario](#) (en anglais seulement)

[ARCH Disability Law — Fact Sheet — My Rights at Work: Requests for disability-related accommodation in Ontario](#) (en anglais seulement)

[L'accommodement raisonnable](#) (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)

Quand les accommodements sur le lieu de travail peuvent-ils être utilisés?

Les accommodements sur le lieu de travail peuvent être mis en place à tout moment et peuvent être permanents ou temporaires. Par exemple, si vous avez des poussées, vous pouvez avoir besoin de différents accommodements sur le lieu de travail, mais le type de soutien nécessaire peut changer lorsque vous vous sentez à nouveau bien. Vous pouvez également parler à votre superviseur avant une poussée afin de planifier et de déterminer les accommodements nécessaires pendant les périodes où votre psoriasis ou votre arthrite psoriasique est stable et ceux qui sont nécessaires lorsque ces affections se manifestent. Si vous vous êtes absenté du travail pour cause de maladie, il est important de faire part de votre besoin d'accommodement à votre superviseur ou à votre employeur. En général, le

retour au travail se fait de manière progressive afin de permettre des ajustements en fonction de votre état de santé.

Quelle est la procédure à suivre pour obtenir un accommodement sur le lieu de travail ?

La procédure d'accès à un accommodement sur le lieu de travail varie en fonction des processus utilisés par votre employeur. Il peut s'agir d'une simple conversation avec votre superviseur, qui peut mettre en œuvre les changements immédiatement, ou de plusieurs discussions, de la documentation de votre médecin spécialiste et de plusieurs formulaires à remplir. En général, il y a **cinq étapes principales** pour préparer et demander un accommodement au travail et ces étapes sont expliquées dans la section suivante.

Étape 1 — Effectuez des recherches relative aux politiques et processus des ressources humaines

Pour commencer, il est important de se renseigner sur les politiques des ressources humaines (si vous travaillez pour une grande organisation), de passer en revue les lois applicables et de voir si votre organisation dispose d'un processus pour les demandes d'accommodement au travail. Commencez par consulter le site Web interne pour connaître les politiques en matière de ressources humaines et les formulaires qui pourraient être utilisés (ce qui est typique des grandes organisations) ou il se peut que des tableaux d'affichage sur le lieu de travail contiennent certaines de ces informations. Si vous êtes membre

d'un syndicat, vous pouvez vous entretenir en privé avec le délégué syndical local pour vous renseigner sur les processus et les pratiques du lieu de travail. Le personnel des ressources humaines peut également vous aider, mais sachez qu'il s'agit de représentants de l'employeur ou de la direction.

Étape 2 — Préparez une discussion avec un superviseur ou un représentant de l'employeur

Il est important de planifier une discussion avec votre superviseur ou le représentant de l'employeur et d'être prêt à faire valoir vos besoins. Réfléchissez à vos limitations et restrictions au travail, et posez-vous les questions suivantes :

- Les symptômes du psoriasis ou de l'arthrite psoriasique ont-ils un impact sur l'accomplissement des tâches professionnelles ?
- Y a-t-il des tâches qui sont difficiles à accomplir en raison du psoriasis ou de l'arthrite psoriasique ? Par exemple, se tenir debout, se concentrer à cause de la fatigue ou se présenter au travail à une certaine heure.
- Y a-t-il des aspects du travail pour lesquels vous n'atteignez pas une norme acceptable en raison du psoriasis ou de l'arthrite psoriasique ? Si oui, qu'est-ce qui devrait changer ?
- Si vous pouviez changer deux ou trois choses dans votre travail, quelles seraient-elles ?

Par exemple, vous pouvez avoir des difficultés de préhension ou de coordination motrice fine, des difficultés à rester debout pendant de longues périodes ou des difficultés de concentration dues au stress et à l'anxiété. Votre dermatologue, rhumatologue, ergothérapeute ou autre professionnel de la santé peut également vous aider à identifier les limitations et restrictions et leur impact sur le travail.

Étape 3 — Identifiez les mesures d'accommodement au travail

Maintenant que vous avez une idée précise des difficultés rencontrées sur le lieu de travail, vous pouvez réfléchir aux changements qui sont nécessaires. D'après notre enquête, les personnes atteintes de psoriasis et d'arthrite psoriasique ont identifié les mesures d'accommodement au travail suivantes (présentées par ordre d'utilité) :

1. Temps rémunéré pour se rendre à des rendez-vous médicaux
2. Horaires de travail flexibles (par exemple, se présenter au travail plus tard)
3. pauses pour permettre à leur corps/articulations de récupérer
4. Travail à domicile un ou plusieurs jours par semaine
5. Réduction des heures de travail
6. Meilleur aménagement de leur environnement physique (par exemple, tabourets, bureaux, espaces de travail)
7. Utilisation d'équipements de chauffage et de ventilation (par exemple, appareils de chauffage ou de refroidissement de l'espace, bouches de ventilation)
8. Modification des tâches de travail
9. Équipement (par exemple, logiciel de conversion de la voix en texte)

Les recherches suggèrent également que les accommodements mentionnés ci-dessus peuvent être utiles, ainsi que d'autres accommodements comme le partage de poste, les horaires modifiés et les équipements spécialisés et adaptés ([Gignac, 2014](#), [Jetha, 2018](#)).

Ressources utiles :

[Job Accommodation Network — information on skin condition](#) (en anglais seulement)

[Job Accommodation Network — information on arthritis](#) (en anglais seulement)

[Job Accommodation Network - information on mental health conditions](#) (en anglais seulement)

Ces ressources ont été élaborées par une organisation basée aux États-Unis et les informations concernant les lois et les politiques peuvent différer de celles du Canada.

Étape 4 — Décider de ce qu'il faut partager ou divulguer avec un superviseur ou un représentant de l'employeur

Décider quelle information partager et quand la partager est une décision personnelle que vous seul pouvez prendre. N'oubliez pas que vous n'avez pas besoin de divulguer votre ou vos problèmes de santé pour bénéficier d'accommodements sur le lieu de travail. Les employeurs peuvent uniquement demander des informations sur les limitations et restrictions fonctionnelles qui vous affectent au travail en raison de votre handicap. Vous n'avez pas besoin de tout dire sur le fait d'être atteint de ces maladies. Toutefois, voici quelques facteurs supplémentaires à prendre en compte :

- Comment est l'environnement de travail? Les relations sont-elles positives, ou parfois difficiles? Quel effet cela pourrait-il avoir sur votre demande?
- Votre employeur a-t-il une politique officielle pour offrir du soutien aux personnes en situation de handicap? Recherchez les politiques d'équité en matière d'emploi, de diversité ou d'inclusion et voyez ce qu'elles disent.
- Votre employeur a-t-il déjà apporté des changements au lieu de travail pour les personnes en situation de handicap? Si oui, dans quelle mesure

ces changements ont-ils été bien réalisés?

- Qu'êtes-vous **personnellement** à l'aise de partager? Ce qui est confortable pour une personne peut ne pas l'être pour une autre.

En outre, la divulgation d'informations n'est pas un événement ponctuel. Il se peut que vous soyez plus à l'aise de partager de petits bouts d'information pour évaluer la réaction de votre superviseur ou du représentant de l'employeur. [Cet outil](#) (en anglais seulement) de divulgation peut vous aider à vous guider dans ce processus.

Étape 5 — Parlez avec votre superviseur ou le représentant de votre employeur

Pour demander des accommodements sur le lieu de travail, vous devrez discuter de votre demande avec votre superviseur ou le représentant de votre employeur. N'oubliez pas qu'il s'agit d'un dialogue continu et qu'il peut y avoir plusieurs conversations pour discuter de vos besoins et des accommodements possibles sur le lieu de travail. Il est important de vous préparer à une discussion avec votre superviseur, par exemple :

- Communiquez clairement le besoin d'accommodement au travail, par exemple : « J'ai des problèmes de santé et je pense que des changements sont nécessaires au travail pour m'aider à mieux gérer ma santé et être efficace au travail. »
- Communiquez les deux ou trois principales limitations ou restrictions au travail.
- Proposez les accommodements les plus utiles qui vous conviennent.
- Tenez compte des coûts des accommodements sur le lieu de travail et de la façon dont ils s'intègrent aux activités professionnelles.
- Dites ce que vous êtes prêt à divulguer sur votre état de santé et vos limitations.
- Suggérez l'élaboration d'un plan d'accommodement,

de préférence par écrit.

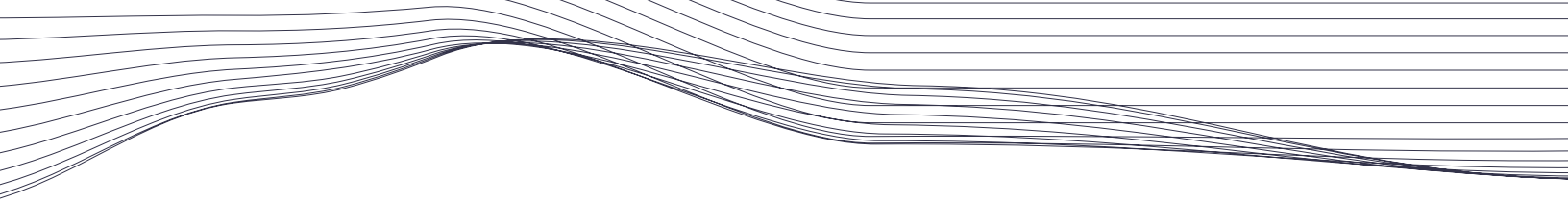
- Suivez le processus d'accommodement pour vous assurer qu'il répond à vos besoins.
- Discutez régulièrement avec votre superviseur ou le représentant de votre employeur des besoins liés au travail.

Le superviseur ou l'employeur a le pouvoir de décision final quant aux accommodements à mettre en place, mais il doit vous faire participer à la discussion. Vous pouvez jouer un rôle important en orientant la discussion et en communiquant vos besoins aussi clairement que possible.

Quelles sont mes responsabilités dans le processus d'accommodement ?

En tant qu'employé, vos principales responsabilités commencent par l'identification et la communication du besoin d'accommodements. Vous devez également :

- Répondre aux questions ou fournir des informations sur les restrictions et les limitations. Cela peut signifier que vous devez obtenir de la documentation sur les restrictions et les limitations auprès de votre ou vos professionnels de la santé, mais cela dépend du processus utilisé par votre employeur.
- Participez activement aux discussions sur les solutions d'accommodement.
- Travaillez avec votre superviseur pour mettre en place les accommodements et suivez le processus d'accommodement pour vous assurer qu'il répond à vos besoins.
- Informez votre superviseur de tout changement dans les besoins d'accommodement, par exemple, une poussée peut modifier le type de soutien nécessaire sur le lieu de travail.



L'employeur peut proposer un accommodement différent de celui demandé. Les lois canadiennes stipulent que des accommodements raisonnables doivent être fournis et cela variera d'un employeur à l'autre, ou selon les spécificités de la situation. Si vous n'êtes pas satisfait de l'accommodement offert, vous pouvez demander une explication et communiquer les raisons pour lesquelles l'accommodement offert ne répondra pas à vos préoccupations, et comment les accommodements que vous avez suggérés y répondront. Si vous êtes membre d'un syndicat, vous pouvez demander l'aide de votre représentant syndical pour vous aider dans ce processus. Si vous n'êtes pas syndiqué, vous devez faire part de vos préoccupations par écrit au service des ressources humaines de l'employeur ou à son représentant. Si votre employeur refuse de fournir l'accommodement demandé, il doit tout de même travailler avec vous pour trouver une alternative raisonnable. Si aucune solution n'est trouvée, les employés peuvent avoir des raisons de déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne ou, dans un contexte syndical, un grief contre l'employeur.

Quelles sont les responsabilités de l'employeur ?

Votre employeur est tenu de fournir des mesures d'accommodement raisonnables sur le lieu de travail en fonction des motifs mentionnés dans les lois sur les droits de la personne, notamment le handicap, l'âge et la situation familiale. Cette obligation commence lorsque l'employeur est informé de votre besoin d'accommodement ou, dans certaines circonstances, lorsqu'il aurait dû savoir que le rendement d'un employé est affecté par un problème médical sous-jacent. Par exemple, l'obligation de se renseigner exige que les employeurs prennent des mesures proactives pour vérifier si un employé est aux prises avec des problèmes de santé mentale. L'obligation de se renseigner exige que les employeurs prennent note de tout changement de comportement significatif, de toute augmentation des absences, de toute frustration accrue ou de toute diminution du rendement au travail. L'employeur doit également veiller à ce que les demandes d'accommodement restent privées et confidentielles et s'assurer que les besoins d'accommodement sont satisfaits de manière continue.

Cette ressource a été élaborée par Laurie Proulx, consultante en ressources humaines et défenseure des droits des patients.