

Épilepsie et emploi – Mesures d’adaptation (Epilepsy and Employment – Accommodating Epilepsy)

En quoi consistent les mesures d’adaptation en milieu de travail?

Le terme « mesures d’adaptation » fait référence aux ajustements que l’on fait sur un lieu de travail afin d’aider une personne à accomplir ses tâches le mieux possible. Selon la Worker’s Compensation Board de la Colombie-Britannique, et la loi sur les droits de la personne de la C.-B. et du Canada, l’employeur doit prendre des mesures d’adaptation permettant à une personne handicapée d’exercer un emploi pour lequel elle possède les capacités et aptitudes voulues sauf si ces mesures causent à l’employeur une « contrainte excessive » en matière de coûts, de santé et de sécurité.

Qu’impose cette politique?

Les employeurs sont légalement tenus de reconnaître les obstacles potentiels sur les lieux et dans les méthodes de travail. Ils doivent prendre des mesures d’adaptation raisonnables pour permettre aux employés handicapés d’exercer leur emploi. De leur côté, les employés doivent faire connaître leurs besoins et intervenir dans la définition des ajustements nécessaires.

Que peut vous demander l’employeur à propos de votre handicap ou état de santé?

La Commission des droits de la personne a émis des directives très claires sur les questions que peut poser un employeur sur le handicap ou l’état de santé d’une personne. L’employeur ne peut poser que des questions du genre : « Existe-t-il un élément ou un autre qui pourrait vous empêcher d’effectuer l’essentiel de votre travail? »

Comment puis-je obtenir ces mesures d’adaptation?

Chaque entreprise doit s’assurer que ses employés ou les candidats à un poste savent qu’ils ont le droit de bénéficier de mesures d’adaptation. Les employés et les candidats doivent également être informés de la manière de demander ces mesures d’adaptation dans l’entreprise. Consultez d’abord votre directeur des ressources humaines ou votre représentant syndical. Dans les petites entreprises, discutez-en avec votre supérieur hiérarchique. Pour connaître les stratégies à ce sujet, consultez notre fiche d’information *Épilepsie et emploi - Doit-on la révéler?*

Que peuvent être ces mesures d’adaptation?

La façon dont vos crises et votre lieu de travail peuvent vous causer des problèmes permet de déterminer quelles mesures d’adaptation vous pouvez avoir besoin, le cas échéant.

Voici quelques questions à vous poser afin de réfléchir à des stratégies et à des mesures d’adaptation dont vous pourriez bénéficier. Quels types de crises faites-vous? Quelle en est la fréquence? Y a-t-il des signes avant-coureurs? Quels en sont les déclencheurs potentiels? Quelles tâches particulières pourraient être problématiques pour vous? Y a-t-il des facteurs liés aux conditions de travail qui pourraient influencer sur l’apparition de crises? Quels sont les dangers potentiels à votre lieu de travail et les tâches qui sont difficiles à accomplir en raison de vos crises?

Les mesures d’adaptation en milieu de travail sont souvent peu coûteuses, faciles à mettre en œuvre et ne nécessitent qu’un peu de créativité et de flexibilité. Beaucoup d’entre elles sont susceptibles d’accroître la sécurité et l’efficacité de tous les employés.

Si vos crises vous font chuter au sol, votre employeur pourrait prendre une mesure d’adaptation particulière en faisant installer un revêtement de sol en caoutchouc ou une moquette et faire matelasser les coins et les arêtes de votre bureau. Vous pourriez aussi utiliser des chaises avec accoudoir profond. D’autres mesures pourraient consister en l’installation d’un garde de sécurité ou d’un interrupteur d’arrêt automatique sur l’équipement que vous utilisez. Le travail en hauteur pourrait également être réaffecté à un autre employé.

Il est important que l'employeur désigne une personne pour répondre aux urgences qui est formée en reconnaissance de crise et en premiers soins et qui sait quand il faut appeler le 911. Il est également important de garder les allées libres et d'afficher des panneaux d'indication et de direction clairs pour les sorties et les portes coupe-feu.

L'éducation et la sensibilisation des employés aux crises épileptiques sont un autre exemple de mesures d'adaptation en milieu de travail. La BC Epilepsy Society fournit gratuitement aux employeurs et employés des séances éducatives sur les crises et sur l'épilepsie.

Pour les déplacements, les mesures d'adaptation suivantes pourraient être adoptées : transférer un employé à un poste où la conduite d'un véhicule n'est pas une tâche essentielle à l'emploi, jumeler un employé avec un collègue conducteur pour le déplacement à des réunions ou à des activités, ajuster l'horaire de travail de l'employé en fonction des transports en commun, autoriser l'employé à faire son travail à distance ou promouvoir le covoiturage pour aider celui-ci à se rendre au travail et à en revenir.

Si vous avez des problèmes de mémoire ou des difficultés d'apprentissage, demandez à votre employeur d'utiliser un calendrier mural pour suivre votre avancement ou d'établir chaque jour une liste de tâches à accomplir. Ces mesures pourraient être suffisantes. De même, vous pourriez trouver utile de disposer d'un manuel de procédures par étapes, d'instructions sous forme écrite ou graphique, de séances de perfectionnement régulières ou d'un tableau décrivant les tâches complexes par étapes. Vous pourriez aussi conserver, de façon sûre et sécuritaire, des listes en copie papier de renseignements cruciaux comme les mots de passe. Une autre excellente mesure d'adaptation serait l'affectation d'un « copain de travail » ou d'un mentor pour vous aider.

Si vous éprouvez une forte sensibilité à la lumière, vous pouvez demander un écran exempt de scintillement et anti-reflet ou des pauses relativement fréquentes dans l'emploi de l'ordinateur.

Pour ce qui est des personnes dont les crises sont reliées à des habitudes de sommeil irrégulières, l'employeur pourrait prévoir à leur intention des quarts de travail réguliers de jour. Il pourrait aussi offrir à celles qui ont besoin de repos après une crise la possibilité de reprendre leur temps en soirée ou les fins de semaine.

Comme autres mesures d'adaptation, l'employeur pourrait offrir des chaussures à embout d'acier, des gants de protection, des vêtements ignifuges ou des accessoires de protection pour la tête ou les yeux et un harnais de sécurité.

Les employeurs et les salariés ont mutuellement intérêt à solliciter de l'aide pour évaluer les mesures d'adaptation nécessaires. Un document sur les mesures d'adaptation en milieu de travail pour les personnes épileptiques a été produit par le Job Accommodation Network (JAN). Vous pouvez le consulter à l'adresse askjan.org/media/epil.htm.

Que se passe-t-il en cas de refus des mesures d'adaptation?

Votre entreprise peut mettre en place des procédures d'appel en cas de plainte ou de grief formulés par un employé. Si ce type de recours n'est pas offert ou ne donne pas les résultats escomptés, vous pouvez déposer une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne.

Ressources juridiques

Le BC Human Rights Tribunal

Le BC Human Rights Tribunal est un organisme quasi judiciaire indépendant créé en vertu du BC Human Rights Code. Le Tribunal est chargé d'assurer le dépôt, l'examen préliminaire, l'arbitrage et le règlement de plaintes concernant les droits de la personne survenant en Colombie-Britannique et qui sont prévues par le Human Rights Code.

Téléphone : 604-775-2000 Sans frais : 1-888-440-8844 Site Web : www.bchrt.bc.ca

La BC Human Rights Coalition

La BC Human Rights Coalition est un organisme de bienfaisance communautaire sans but lucratif qui peut vous aider à formuler une plainte auprès du BC Human Rights Tribunal. L'organisme dispose d'une variété

de programmes axés notamment sur la médiation, l'éducation, la défense des droits et la réforme du droit en ce qui a trait aux droits de la personne.

Téléphone : 604-689-8474 Sans frais : 1-877-689-8474 Site Web : www.bchrcoalition.org

Access Pro Bono

Access Pro Bono est un organisme sans but lucratif de la Colombie-Britannique qui offre gratuitement des conseils juridiques et des services de représentation aux personnes à faible revenu.

Téléphone : 604-878-7400 Sans frais : 1-877-762-6664 Site Web : www.accessprobono.ca

Documents juridiques

Le BC Human Rights Code : www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_96210_01

La Loi canadienne sur les droits de la personne : laws.justice.gc.ca/fra/H-6/index.html

Ressources sur les mesures d'adaptation

Le Job Accommodation Network (JAN)

Le JAN aide les personnes handicapées à améliorer leur employabilité en cherchant des solutions pratiques dont peuvent bénéficier conjointement l'employeur et l'employé. Consultez leur site à l'adresse

www.askjan.org.

WorkAble Solutions

WorkAble Solutions est une initiative du gouvernement de la Colombie-Britannique qui vise à établir des liens entre les employeurs et les personnes handicapées en offrant des ressources et du soutien. On peut trouver une variété de ressources sur les mesures d'adaptation sur le site Web de l'organisme à

l'adresse www.workablesolutionsbc.ca/site/workable_solutions/resources/resources_accommodation.asp.

Approuvé pour distribution en juillet 2011 (eb)

Vous pouvez devenir membre la BC Epilepsy Society et bénéficier de tous les programmes et services offerts.

#2500-900 West 8th Avenue, Vancouver, BC V5Z 1E5

Téléphone : 604-875-6704 Télécopieur : 604-875-0617 info@bcepilepsy.com www.bcepilepsy.com