

LISTE DE CONTRÔLE L'ARTHRITE ET LE TRAVAIL

Composer avec l'arthrite et les troubles musculosquelettiques persistants au travail : Guide à l'intention des employeurs, des employés et des fournisseurs de soins de santé

Remarque : Le masculin est utilisé pour faciliter la lecture.

Les listes de contrôle qui suivent ont pour objectif de faciliter la conversation sur l'arthrite et les troubles musculosquelettiques persistants entre les employeurs, les employés et leurs fournisseurs de soins de santé.

Principes directeurs

Les listes de contrôle s'appuient sur les six principes ci-dessous :

1. Les personnes qui vivent avec l'arthrite peuvent exercer presque n'importe quel métier, mais certains ajustements peuvent parfois les aider en ce sens.
2. Travailler permet de donner un sens à sa vie, de socialiser et même parfois d'améliorer son bien-être, en plus de fournir un revenu. Le travail peut avoir une incidence favorable sur les gens, leur famille et leur employeur, et même sur la société en général.
3. Selon les Nations Unies, occuper un emploi valorisant fait partie des droits de la personne. Au Canada, environ 90 % des employés sont protégés par des lois provinciales ou territoriales sur le travail.
4. Le maintien en emploi, la réinsertion au travail et la planification sont des responsabilités partagées par les employeurs et les employés ainsi que, le cas échéant, les syndicats et les compagnies d'assurance ou les programmes provinciaux ou territoriaux de rémunération du personnel.
5. Des interventions cliniques précoces qui reflètent l'importance de travailler sont essentielles à la réintégration d'un employé.
6. Le travail est un aspect essentiel des soins cliniques et de l'approche de traitement.

À propos des listes de contrôle de L'arthrite et le travail

Les listes de contrôle sont le fruit d'une approche multidisciplinaire à laquelle ont collaboré divers intervenants. Ces listes serviront d'abord et avant tout à l'employé et à l'employeur, mais elles auront également une utilité pour les fournisseurs de soins de santé, les spécialistes de la santé au travail et des ressources humaines, les syndicats, etc. Les listes de contrôle conçues pour tous les intervenants sont compilées en une seule publication afin d'en faciliter l'utilisation. Par ailleurs, le fait que les employés n'ont pas nécessairement accès à tous les intervenants a été pris en compte lors de leur conception.

Réglementation et législation relatives au travail

Au Canada, le travail est régi par des lois et des règlements provinciaux.

« Quels droits en matière d'emploi sont protégés par les normes d'emploi? »

Les lois sur les normes d'emploi définissent notamment les droits relatifs aux heures de travail et à la rémunération des heures supplémentaires, au salaire minimum, à la rémunération, aux vacances et aux indemnités de congé, aux jours fériés, aux pauses et aux périodes de repas, aux congés de maternité et parentaux, aux congés pour urgences personnelles, aux congés familiaux pour raison médicale, aux avis de fin d'emploi et aux indemnités de départ¹.

« Est-ce que tous les travailleurs ont les mêmes droits en matière d'emploi? »

Non. Certaines catégories de travailleurs, comme les pêcheurs qui s'adonnent à la pêche commerciale, les travailleurs du secteur pétrolier, les ouvriers forestiers, les fournisseurs de soins à domicile, les professionnels, les gestionnaires et certaines catégories de représentants peuvent être visés par des normes d'emploi différentes ou être exemptés de l'application d'une ou plusieurs dispositions des lois sur les normes d'emploi. Par exemple, les travailleurs agricoles sont parfois payés en fonction d'un tarif à la pièce au lieu d'un salaire minimum et, dans la plupart des provinces, ils ne sont pas rémunérés pour les heures supplémentaires ou les jours fériés².

Pour en savoir plus sur la législation provinciale ou territoriale en matière de travail, communiquez avec votre ministère du Travail, en passant par l'adresse www.travail.gc.ca/fra/reglementation.shtml.

¹ Gouvernement du Canada, Droits des travailleurs au Canada, décembre 2007; extrait du site www.servicecanada.gc.ca/fra/ausujet/publication/droits_travailleurs.shtml le 22 juillet 2014.

² Gouvernement du Canada, Droits des travailleurs au Canada, décembre 2007; extrait du site www.servicecanada.gc.ca/fra/ausujet/publication/droits_travailleurs.shtml le 22 juillet 2014.

LISTE DE CONTRÔLE EMPLOYEUR

À titre de gestionnaire, vous avez une forte influence sur la capacité de travailler de vos employés. Commencez par comprendre quel type de travail votre employé peut effectuer et en quelle quantité.

- Collaborez avec votre employé pour déterminer ce qui peut être fait pour le garder à l'emploi, à temps plein ou à temps partiel.
- Si possible et approprié, évitez de recourir à des jours de congé de maladie ou d'invalidité, pleins ou partiels. En effet, ceux-ci peuvent avoir des répercussions négatives à long terme sur la santé physique et mentale de l'employé ainsi que sur la santé financière de toutes les parties concernées.
- Aidez votre employé à déterminer comment ses traitements médicaux pourraient influencer sur son travail.
- Si votre employé y consent, un médecin ou une infirmière en santé du travail, un travailleur en ressources humaines ou une société d'assurance peut communiquer avec le médecin traitant pour connaître les répercussions possibles de l'état de santé et des traitements de votre employé sur sa capacité à travailler.
- Si votre employé y consent, demandez à ses fournisseurs de soins de santé de vous renseigner sur sa capacité de travailler. Vous, votre employé et ses professionnels de la santé pourriez participer à une conversation afin d'explorer les options qui peuvent améliorer la situation.
- Si votre employé ne peut continuer à travailler pour l'instant, déterminez comment vous pouvez demeurer en contact avec lui et comment ses collègues seront tenus informés pendant son congé de maladie ou d'invalidité.
- Envisagez la possibilité de mettre sur pied un programme à l'intention des employés portant sur l'arthrite ou d'autres maladies chroniques et leurs effets.



LISTE DE CONTRÔLE SPÉCIALISTE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

(Si le patient ne dispose pas des services d'un spécialiste de la santé au travail, cette liste de contrôle peut être utilisée par le médecin de famille, le fournisseur de soins primaire, le médecin spécialiste, le service des ressources humaines ou le syndicat.)



- Expliquez à l'employé l'importance de continuer de travailler, les effets d'un congé et le soutien que vous pouvez offrir à la fois à l'employé et à l'employeur tout au long de ce processus.
- Si nécessaire, indiquez à l'employé où il peut trouver de l'information sur les droits et les responsabilités de l'employeur et de l'employé en ce qui concerne les congés de maladie ou les invalidités.
- Discutez des particularités (aussi bien physiques que psychologiques) du travail de l'employé ainsi que de ses heures et de ses conditions de travail.
- Avec l'employé, évaluez les tensions physiques ou mentales associées au travail et aux problèmes articulaires. Comment l'employé vit-il le travail (attitude, motivation, résistance au stress) et comment gère-t-il son niveau d'énergie, son temps et ses activités sociales?
- Encouragez l'employé à analyser avec ses fournisseurs de soins de santé les effets de sa maladie et de ses traitements sur le travail. L'employé souhaite-t-il que vous communiquiez avec son médecin à ce sujet?
- Expliquez à votre patient qu'il peut autoriser les agents de santé au travail à fournir de l'information à ses fournisseurs de soins de santé.
- Explorez les options possibles en ce qui concerne l'adaptation du travail et de l'environnement de travail de l'employé.
- Réaffirmez l'importance d'un mode de vie sain comprenant de l'exercice et soulignez les avantages de tels choix pour la prise en charge de la maladie. Aiguillez l'employé vers des programmes, de l'information ou des spécialistes pour des conseils et une motivation additionnels.
- Renseignez l'employeur sur la capacité de l'employé à assumer les fonctions de son poste. Dans la mesure du possible, conciliez ses capacités et les exigences de l'emploi.
- Si, malgré tous les aménagements possibles, la maladie ne permet pas à l'employé de s'acquitter de ses tâches, cherchez des moyens d'aider l'employeur et l'employé à trouver un travail convenable pour ce dernier.

La Société de l'arthrite met des vies en mouvement depuis plus de 70 ans. Vouée à la réalisation de sa vision – bien vivre tout en créant un avenir sans arthrite –, la Société est le principal organisme caritatif canadien du domaine de la santé qui offre de l'information, des programmes éducatifs et du soutien aux plus de 4,6 millions de Canadiens atteints d'arthrite. Depuis sa création en 1948, la Société est le plus important bailleur de fonds non gouvernemental de la recherche sur l'arthrite au Canada, ayant investi près de 190 millions de dollars dans des projets qui ont mené à des percées en matière de diagnostic, de traitement et de soins des personnes atteintes d'arthrite. La Société de l'arthrite est agréée par le Programme de normes d'Imagine Canada. Pour en apprendre davantage sur la Société, visitez www.arthrite.ca.

REMERCIEMENTS

Le document Articulations au travail – Liste de contrôle s'inspire de la liste de contrôle du programme Fit for Work de la plateforme du centre de santé au travail néerlandais (2013).

Les personnes suivantes ont aidé à adapter la version originale de ce document :
D. Anckaert, S. Cummings, M. Gignac, D. West

AVEC LE SOUTIEN DE :

abbvie

