

ENVISAGER DE PARLER DE L'ARTHRITE

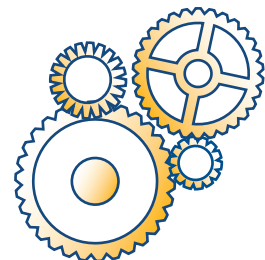
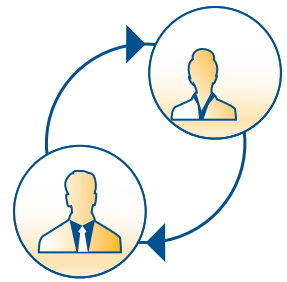
AU TRAVAIL

Envisager de parler de l'arthrite au travail est un outil qui aide les employés arthritiques à réfléchir au processus de communication lié à leur maladie, à la lumière de leur situation et de leurs besoins particuliers. L'outil cerne les questions dont les employés doivent tenir compte au moment de décider s'ils parleront de leurs besoins en matière de santé au travail, mais il ne fournit pas de réponses ni ne recommande de plan d'action particulier. L'information présentée est uniquement fournie à des fins informatives et éducatives et elle ne vise pas à remplacer les conseils d'un professionnel. Si vous avez besoin de conseils juridiques, veuillez communiquer avec un juriste compétent.

Vous seul êtes en mesure de décider si vous parlerez de votre maladie ou non à votre employeur. En fonction du type d'arthrite et de la gravité des symptômes, certaines personnes trouvent qu'elles s'en tirent bien sans accommodements au travail, tandis que d'autres peuvent avoir besoin de soutien supplémentaire. Cependant, un employeur ne peut vous accorder de mesures d'adaptation que s'il est au courant de vos besoins. Beaucoup d'employés attendent que la maladie pose des problèmes graves avant d'en parler au travail. D'autres ont une approche plus proactive et décident d'en parler avant que la maladie ait de telles répercussions.

Cet outil a été conçu pour vous aider à réfléchir aux options à envisager, notamment parler de votre maladie tôt, attendre que les symptômes s'aggravent ou ne pas en parler du tout. La décision vous revient. Vous n'êtes pas obligé de parler de vos limitations ou de votre maladie à votre employeur, bien que dans certains cas, cela puisse être bénéfique. Si vous décidez de dire quelque chose, rien ne vous oblige de révéler votre diagnostic ou vos symptômes. Vous pouvez simplement mentionner vos limitations liées à vos tâches. Votre employeur est tenu d'éliminer toutes les barrières à votre travail ou de vous fournir un soutien raisonnable pour vous aider à participer à un emploi malgré votre handicap, à moins que cela n'entraîne des coûts trop importants ou d'autres contraintes excessives pour l'organisation, ou que cela pose un risque pour vous ou d'autres personnes. Pour en apprendre davantage sur vos droits et vos responsabilités, consultez nos ressources dans la section Vos droits au travail de notre [portail pour les employés](#).

Les questions ci-dessous sont conçues pour vous aider à réfléchir à votre arthrite et à ses répercussions sur votre travail. Répondre au questionnaire vous sera utile afin de prendre la décision qui vous convient le mieux. Cette information est pour vous seulement. Il n'est pas nécessaire que vous la divulguiez.



SYMPTÔMES

1. Comment décririez-vous la gravité de vos symptômes d'arthrite au cours des derniers mois, p. ex., douleur, raideur, fatigue et autres symptômes?

A. Faible

B. Modéré

C. Sévère

2. Quel a été l'impact de votre arthrite sur votre rendement au travail au cours des quatre derniers mois?

A. Faible

B. Modéré

C. Important

3. Comment décririez-vous l'évolution de vos symptômes d'arthrite au cours des quatre derniers mois?

A. Ils se sont atténués

B. Ils n'ont pas changé

C. Ils se sont aggravés

4. À quel point vos symptômes sont-ils apparents pour votre employeur et vos collègues?

A. Pas apparents

B. Quelque peu apparents

C. Très apparents

5. Votre sécurité ou celle des autres sera-t-elle menacée si vous ne parlez pas de votre maladie au travail?

A. Non

B. Je ne sais pas

C. Oui

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU A

Si les symptômes de votre arthrite sont légers, que vous êtes en mesure de travailler sans mesures d'adaptation et que vous ne posez pas de risque pour les autres au travail, il n'est peut-être pas nécessaire de parler de votre maladie maintenant. Cependant, certains choisissent d'en parler avant que leurs symptômes s'aggravent ou qu'ils commencent à affecter leur rendement, ou si leurs symptômes sont susceptibles de devenir un risque pour la sécurité.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU B

Si vos symptômes sont actuellement modérés ou relativement stables, il pourrait vous être bénéfique de réfléchir aux moyens de modifier ou d'adapter votre façon de travailler pour vous aider à mieux gérer votre maladie au travail. Il peut également y avoir certains avantages à discuter de vos limitations au travail avec votre employeur. Si vos symptômes commencent à affecter votre rendement au travail, vos collègues ou votre gestionnaire peuvent s'en rendre compte. Avoir une explication à fournir peut vous être utile et vous permettre d'obtenir de l'aide. Toutefois, comme on le souligne dans cet outil, il y a d'autres facteurs à prendre en considération dans une telle situation. Vous pouvez décider de garder votre maladie pour vous si elle est actuellement maîtrisée et que vous vous en tirez bien au travail, à moins que le fait de ne pas en parler pose un risque pour votre sécurité ou celle des autres.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU C

Si les symptômes de votre arthrite sont sévères ou s'aggravent, ils nuisent probablement à votre rendement au travail. Partager certains renseignements sur vos limitations pourrait mener à une meilleure compréhension de votre situation, vous donnant ainsi recours à l'aide dont vous avez besoin. Si vos collègues et votre superviseur remarquent une baisse de votre rendement, il peut s'avérer utile de leur donner une explication afin de limiter les suppositions ou les doutes sur votre éthique de travail, vos compétences ou vos talents. De plus, si vos symptômes posent un risque pour la sécurité, il peut être important de prendre les mesures qui s'imposent pour parler de votre maladie au travail. Cependant, comme on le souligne dans cet outil, il y a d'autres facteurs dont il faut tenir compte dans une telle situation. Si parler de vos limitations au travail risque d'avoir des conséquences plus graves que le fait de devoir vous débrouiller par vous-même, vous pouvez décider de ne pas en parler pour le moment. Certaines organisations offrent des moyens d'en apprendre davantage sur les mesures de soutien et d'adaptation en milieu de travail, comme un programme d'aide aux employés (PAE). Il pourrait être utile de vérifier les politiques et procédures de votre organisation pour en savoir plus.

SITUATION D'EMPLOI

6. Quel adjectif décrit le mieux votre situation d'emploi?

- A. Permanent B. Contractuel C. Saisonnier

7. Quelle réponse décrit le mieux votre type d'emploi?

- A. À temps plein B. À temps partiel C. Occasionnel/Temporaire

8. Bénéficiez-vous d'un régime d'avantages sociaux par l'intermédiaire de votre employeur actuel?

- A. Oui, un régime complet B. Oui, un régime partiel C. Non

9. Le poste est-il syndiqué?

- A. Oui B. Je ne sais pas C. Non

10. Depuis combien de temps travaillez-vous dans votre lieu de travail actuel?

- A. Plus de 3 ans B. De 1 à 3 ans C. 12 mois ou plus

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU A

Si vous occupez un poste relativement stable avec une sécurité d'emploi et des avantages sociaux, vous pourriez bénéficier de plus de soutien si vous choisissez de divulguer certains renseignements sur vos limitations au travail en raison de votre maladie, comparativement à une personne qui occupe un poste avec moins de sécurité. Par ailleurs, les syndicats peuvent aider les employés à défendre leurs droits, et les avantages sociaux peuvent aider à couvrir les traitements importants ainsi que les absences de courte ou de longue durée, au besoin. S'il est vrai que parler de votre maladie peut tout de même comporter des risques, la stabilité de votre emploi et votre ancienneté peuvent agir en votre faveur. Vous seul pouvez évaluer les risques et les avantages de parler de vos limitations, compte tenu de votre situation particulière et de la mesure dans laquelle vous êtes à l'aise de divulguer de l'information sur votre maladie à autrui. Si vous avez accès à un représentant syndical ou à un programme d'aide aux employés, il serait peut-être intéressant de parler de vos limitations avec eux avant de décider d'en parler avec votre gestionnaire ou votre service des ressources humaines.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU B

Si votre poste n'est pas très stable, il se peut que vous n'avez pas de sécurité d'emploi ni d'avantages sociaux. Le soutien disponible pourrait être moindre si vous choisissez de divulguer des renseignements sur vos limitations au travail, comparativement à une personne qui bénéficie d'une plus grande sécurité d'emploi. Il peut être plus facile de défendre vos droits si votre poste est syndiqué, et les régimes d'avantages sociaux peuvent aider à couvrir les traitements importants ainsi que les absences de courte ou de longue durée. Parler de votre maladie au travail peut comporter des risques si vous n'avez pas d'ancienneté ou si votre poste n'est pas permanent. Vous seul pouvez évaluer les risques et les avantages de parler de vos limitations, compte tenu de votre situation particulière. Si vous avez accès à l'aide d'un représentant syndical ou d'un programme d'aide aux employés, vous pourriez choisir de parler de vos limitations avec eux avant de décider d'en parler avec votre employeur. Il peut également être utile d'apprendre des stratégies pour prendre en charge votre maladie. Les [modules d'apprentissage en ligne de la Société de l'arthrite](#) peuvent vous aider à mieux gérer vos symptômes et à prendre votre arthrite en main.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU C

Si vous occupez un poste temporaire, saisonnier ou peu stable, il se peut que vous ne bénéficiez pas d'avantages sociaux ni de sécurité d'emploi. Vous pourriez être plus vulnérable si vous choisissez de parler de votre maladie au travail, comparativement à une personne qui bénéficie d'une plus grande sécurité d'emploi. Parler de votre maladie comporte un risque accru, surtout si vous ne bénéficiez pas du soutien d'un syndicat ou d'un régime d'avantages sociaux pouvant vous aider si vous devez vous absenter du travail ou si vous avez besoin de traitements pour vos symptômes, notamment des médicaments. Cependant, de nombreux employeurs reconnaissent les compétences précieuses de leurs travailleurs et sont prêts à leur offrir un soutien. Vous seul pouvez évaluer les risques et les avantages de parler de vos limitations, compte tenu de votre situation particulière sur le plan de la santé et du travail. D'un côté, demander des accommodements peut vous aider à rester productif au travail et à conserver votre poste. De l'autre, si parler de votre maladie et du soutien dont vous avez besoin au travail risque d'avoir des conséquences plus graves que le fait de devoir vous débrouiller par vous-même, il se peut que vous choisissiez de ne pas en parler pour l'instant.

SOUTIEN ORGANISATIONNEL

11. Votre employeur a-t-il une politique et une procédure pour les accommodements?

A. Oui

B. Je ne sais pas

C. Non

12. Votre employeur a-t-il une politique sur la diversité qui défend les droits des employés handicapés?

A. Oui

B. Je ne sais pas

C. Non

13. Votre entreprise compte-t-elle un service des ressources humaines?

A. Oui

B. Je ne sais pas

C. Non

14. Votre milieu de travail offre-t-il un service de conseil en matière d'accessibilité ou de handicaps?

A. Oui

B. Je ne sais pas

C. Non

15. Votre milieu de travail offre-t-il des programmes, des politiques, du mentorat, de la formation ou des possibilités en matière de renforcement des compétences pour les employés qui ont un handicap?

A. Oui

B. Je ne sais pas

C. Non

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU A

Si votre milieu de travail compte des politiques et des structures pour faciliter l'accès aux personnes qui ont un handicap, vous courez peut-être moins de risques à parler de vos limitations au travail. Les politiques en matière d'accommodements décrivent la procédure prédéterminée à suivre pour parler de votre handicap ou de votre maladie au travail. Un service des ressources humaines ou un conseiller en matière d'accessibilité et de handicaps peut aussi contribuer à déterminer et à assurer un processus de divulgation adéquat et sûr. Ils peuvent vous fournir des renseignements sur vos droits et vos responsabilités, vous donner des détails sur la façon dont votre vie privée sera protégée et vous renseigner sur les programmes et les politiques visant à soutenir ou à accommoder les travailleurs. Vous voudrez peut-être demander une rencontre confidentielle pour en apprendre davantage sur ces politiques avant de divulguer des renseignements personnels à quiconque au sein de votre organisation. Les renseignements fournis peuvent vous aider à réfléchir à la décision qui vous convient le mieux. Cependant, même si des politiques et des processus sont en place, cela ne veut pas nécessairement dire que chaque organisation pourra les appliquer à toutes les situations d'emploi. Il vous revient d'évaluer les facteurs et les risques à prendre en considération.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU B

Si vous ne savez quelles sont les politiques et les structures offertes par votre employeur aux employés qui ont un handicap, référez-vous au site Web de l'organisation, au réseau interne (ou à l'intranet), au manuel de l'employé ou aux politiques de la compagnie en la matière. Les politiques en matière d'accommodements et de diversité peuvent décrire la procédure à suivre pour parler de votre handicap ou de votre maladie au travail et avoir accès à des mesures d'adaptation. Un service des ressources humaines ou un conseiller en matière d'accessibilité et de handicaps peut aussi contribuer à déterminer et à assurer un processus de divulgation adéquat et sûr. Ils peuvent vous fournir des renseignements sur vos droits et vos responsabilités, vous donner des détails sur la façon dont votre vie privée sera protégée et vous renseigner sur les programmes et les politiques visant à soutenir ou à accommoder les travailleurs. Vous voudrez peut-être demander une rencontre confidentielle pour en apprendre davantage sur ces politiques avant de divulguer des renseignements personnels à quiconque au sein de votre organisation. Si ces informations ne sont pas faciles d'accès, ou si elles n'existent pas, il vous sera peut-être difficile de prévoir l'issue d'une démarche en ce sens. Cependant, un manque de soutien de la part de l'organisation ne veut pas nécessairement dire que la divulgation de votre maladie au travail entraîne des risques. Certains petits milieux de travail offrent un environnement axé sur le soutien qui facilite la communication, tandis que d'autres peuvent poser des obstacles. Encore une fois, il vous revient d'évaluer les facteurs à prendre en considération.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU C

Si votre milieu de travail ne compte pas de politiques et de structures pour accommoder les personnes qui ont un handicap, il peut être difficile de prévoir l'issue d'une démarche en ce sens. Les employeurs offrent souvent des politiques et des procédures à suivre en matière d'accommodements, mais si celles-ci n'existent pas, il n'y aura pas de processus formel pour parler de vos limitations au travail. Un service de ressources humaines ou un conseiller en matière d'accessibilité ou de handicaps peut aussi contribuer à déterminer et à assurer un processus de divulgation adéquat et sûr. Ils peuvent vous fournir des renseignements sur vos droits et vos responsabilités, vous donner des détails sur la façon dont votre vie privée sera protégée et vous renseigner sur les programmes et les politiques visant à soutenir ou à accommoder les travailleurs. Vous voudrez peut-être demander une rencontre confidentielle pour en apprendre davantage sur ces politiques avant de divulguer des renseignements personnels à quiconque au sein de votre organisation. Cependant, certaines organisations n'offrent pas un accès facile à ce type de ressources, ce qui pourrait créer un obstacle à un processus de communication sûr et efficace. Il vous sera peut-être difficile de prévoir le succès que vous aurez à parler de votre maladie au travail si votre milieu de travail n'offre pas de soutien aux employés qui ont un handicap sous forme de programmes et d'occasions de mentorat et de formation. Cependant, un manque de soutien de la part de l'organisation ne veut pas nécessairement dire que la divulgation de votre maladie au travail entraîne des risques. Certains petits milieux de travail offrent un environnement axé sur le soutien qui facilite la communication, tandis que d'autres peuvent poser des obstacles. Encore une fois, il vous revient d'évaluer les facteurs à prendre en considération.

CULTURE ORGANISATIONNELLE

16. Connaissez-vous des exemples de travailleurs qui ont eu du succès à parler d'un handicap ou d'une maladie chronique au sein de votre organisation?
- A. Oui B. Je ne sais pas C. Non
17. Votre employeur a-t-il une bonne réputation lorsqu'il s'agit d'offrir des accommodements aux travailleurs atteints d'un handicap ou d'une maladie?
- A. Oui B. Je ne sais pas C. Non
18. Avez-vous été victime de discrimination dans votre milieu de travail, que ce soit en raison de votre arthrite ou d'un autre aspect de votre identité?
- A. Non B. Je ne sais pas C. Oui
19. Avez-vous une relation basée sur le soutien et le respect avec votre superviseur ou votre gestionnaire?
- A. Oui B. Je ne sais pas C. Non
20. Avez-vous une relation basée sur le soutien et le respect avec vos collègues?
- A. Oui B. Je ne sais pas C. Non

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU A

Si votre organisation s'est montrée aidante avec d'autres employés atteints d'un handicap ou d'une maladie chronique dans le passé, ce peut être un bon indice de la façon dont votre employeur gère ces situations personnelles (mais pas toujours). Vous vous sentirez plus à l'aise de parler de vos limitations ou de votre santé si vous avez une relation basée sur le soutien et le respect avec votre superviseur ou votre gestionnaire ainsi que vos collègues. Un milieu de travail inclusif où règne la diversité pourrait faire plus de place aux différences dans les capacités des employés qu'un milieu de travail discriminatoire. Nonobstant, même si vous n'avez jamais vécu de discrimination au travail, il se peut que d'autres affrontent de tels obstacles. Une culture d'entreprise positive peut se traduire par un plus grand soutien pour les employés atteints d'arthrite. Vous devez toutefois être conscient de la particularité de votre cas au moment de décider si vous parlerez ou non de vos besoins liés à votre santé.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU B

Si vous ne savez pas comment votre employeur a réagi à des cas similaires, il vous sera peut-être difficile d'anticiper comment votre situation sera reçue. De plus, si vous n'êtes pas certain d'avoir une relation basée sur le soutien et le respect avec votre superviseur, votre gestionnaire ou vos collègues, vous ne vous sentirez peut-être pas à l'aise de parler de vos limitations, ne sachant pas comment les autres réagiront. Un milieu de travail inclusif où règne la diversité pourrait faire plus de place aux différences dans les capacités des employés qu'un milieu de travail discriminatoire. Nonobstant, même si vous n'avez jamais vécu de discrimination au travail, il se peut que d'autres affrontent de tels obstacles. Vous devez être conscient de la particularité de votre cas et tenir compte des avantages et des risques possibles au moment de décider si vous parlerez ou non de vos besoins liés à votre santé.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU C

Si votre employeur n'a pas bien traité des employés qui ont divulgué des limitations ou une maladie, ou s'il n'a pas accepté de leur accorder des accommodements, cela pourrait être un indice de la façon dont il gère de tels cas. De plus, si vous n'avez pas une relation basée sur le soutien et le respect avec votre superviseur, votre gestionnaire ou vos collègues, vous pourriez faire face à des épreuves si vous choisissez de parler de limitations qui risquent d'affecter votre travail. Si vous croyez avoir été victime de discrimination au travail et que vous avez accès à du soutien, comme un service des ressources humaines, un représentant syndical ou un programme d'aide aux employés (PAE), vous pouvez discuter de vos expériences avant de décider de communiquer ou non de l'information sur votre santé. Si vous ne disposez pas de soutien, prenez le temps d'évaluer les risques et les avantages avant de décider de parler de votre maladie au travail. Si votre employeur ne vous accorde pas d'accommodements jusqu'au point de contrainte excessive ou si vous avez été victime de discrimination au travail, vous pourriez avoir des recours juridiques en vertu de la législation fédérale, provinciale et territoriale en matière de droits de la personne. Il pourrait s'agir d'un facteur à prendre en considération au moment de décider si vous divulguez de l'information ou non, selon votre capacité ou votre volonté de poursuivre votre employeur en justice si vous croyez qu'il ne respecte pas la loi.

DIVULGATION ET MESURES D'ADAPTATION

21. Selon vous, risquez-vous de perdre votre emploi si vous parlez de vos limitations ou de votre maladie?

A. Non

B. Je ne sais pas

C. Oui

22. Selon vous, risquez-vous de perdre votre emploi si vous ne parlez pas de votre maladie? (Par exemple, si votre rendement diminue et que votre employeur n'en connaît pas la cause)

A. Oui

B. Je ne sais pas

C. Non

23. Avez-vous actuellement besoin d'accommodements pour votre arthrite afin d'avoir un bon rendement au travail?

A. Oui

B. Je ne sais pas

C. Non

24. Si vous recevez des accommodements, cela risque-t-il de créer de la tension entre vous et vos collègues de travail?

A. Non

B. Je ne sais pas

C. Oui

25. Votre poste ou les responsabilités qui lui sont associées se verraient-ils modifiés si vous obtenez des accommodements?

A. Non

B. Je ne sais pas

C. Oui

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU A

Comme l'indique cette ressource, parler de ses besoins liés à la santé entraîne des conséquences différentes en fonction de la gravité de la maladie, de la situation d'emploi, des politiques et des structures de l'entreprise ainsi que de la culture organisationnelle. Si vous ne prévoyez pas de conséquences négatives découlant de cette démarche ou si vous croyez que vous risquez de perdre votre emploi si vous ne dites rien, il vaudrait peut-être la peine d'envisager cette action afin d'essayer d'obtenir du soutien ou des mesures d'adaptation en milieu de travail. Vous devrez évaluer les avantages et les risques d'une telle démarche pour vous et votre organisation. Parler de vos besoins peut être nécessaire à votre succès au travail. Vous pouvez aussi choisir de ne pas parler de vos limitations compte tenu de votre situation actuelle, tout en vous réservant la possibilité de le faire à l'avenir. Il existe des lois qui vous protègent contre la discrimination et qui protègent votre droit à des accommodements jusqu'au point de la contrainte excessive.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU B

Comme l'indique cette ressource, parler de ses besoins liés à la santé entraîne des conséquences différentes en fonction de la gravité de la maladie, de la situation d'emploi, des politiques et des structures de l'entreprise ainsi que de la culture organisationnelle. En outre, il est important de songer aux conséquences potentielles découlant du fait de parler de votre cas au travail, ainsi qu'aux risques associés au fait de ne pas en parler. Il existe des lois qui vous protègent contre la discrimination et qui protègent votre droit à des accommodements jusqu'au point de la contrainte excessive. Cependant, il arrive que les travailleurs et les employeurs ne s'entendent pas sur l'interprétation de la loi ou sur la façon de l'appliquer dans un cas particulier. Il peut valoir la peine de poursuivre des démarches en ce sens même si vous devez pour cela entamer des actions judiciaires. Toutefois, vous pouvez estimer que les risques pour vous ou votre emploi ne justifient pas cette approche. Parler de vos besoins peut être nécessaire à votre succès au travail. Vous pouvez aussi choisir de ne pas parler de vos limitations compte tenu de votre situation actuelle, tout en vous réservant la possibilité de le faire à l'avenir.

SI VOUS AVEZ MAJORITAIREMENT RÉPONDU C

Comme l'indique cette ressource, parler de ses besoins liés à la santé entraîne des conséquences différentes en fonction de la gravité de la maladie, de la situation d'emploi, des politiques et des structures de l'entreprise ainsi que de la culture organisationnelle. En outre, il est important de songer aux conséquences potentielles qui découleraient du fait de parler de votre cas au travail, de même qu'aux risques pour vous et pour les autres si vous n'en parlez pas. Il existe des lois qui vous protègent contre la discrimination et qui protègent votre droit à des accommodements jusqu'au point de la contrainte excessive. Cependant, il arrive que les travailleurs et les employeurs ne s'entendent pas sur l'interprétation de la loi ou sur la façon de l'appliquer dans un cas particulier. Il peut valoir la peine de poursuivre des démarches en ce sens même si vous devez pour cela entamer des actions judiciaires. Toutefois, vous pouvez estimer que les risques pour vous ou votre emploi ne justifient pas cette approche. Parler de vos besoins peut être nécessaire à votre succès au travail. Vous pouvez aussi choisir de ne pas parler de vos limitations compte tenu de votre situation actuelle, tout en vous réservant la possibilité de le faire à l'avenir.

RÉSUMÉ

En fonction des caractéristiques de votre milieu de travail et de votre cas particulier, vous pouvez choisir de parler de l'impact de votre arthrite sur votre capacité d'accomplir votre travail afin d'accéder à du soutien. Par ailleurs, vous pourriez préférer de garder vos renseignements personnels sur la santé confidentiels, surtout si cela n'a pas d'incidence sur votre emploi ou si vous êtes en mesure de gérer votre travail sans l'aide d'autrui. Avant de décider de demander des accommodements ou non, il est important d'évaluer les conséquences potentielles de cette démarche sur votre poste et vos relations de travail et, ultimement, votre qualité de vie en général. Le choix est à vous. Il est important de tenir compte des avantages et des risques d'une telle démarche tout en tenant compte des facteurs présentés dans cet outil, à savoir la gravité de vos symptômes, votre situation d'emploi ainsi que la structure, les politiques et la culture de votre organisation. Renseignez-vous sur vos droits et vos responsabilités de même que sur les droits et les responsabilités de votre employeur.

De nombreuses organisations ont déjà des politiques et pratiques pour soutenir leurs travailleurs qui ont un handicap. N'oubliez pas que si vous décidez de communiquer des renseignements sur votre santé ou ses répercussions, vous n'êtes pas tenu de divulguer votre diagnostic précis (c.-à-d. l'arthrite), mais on peut vous demander de fournir une note d'un professionnel de la santé confirmant vos limitations fonctionnelles (p. ex., incapacité à rester debout pendant de longues périodes). Les employeurs sont tenus de fournir des accommodements jusqu'au point de la contrainte excessive, mais ils ne sont pas obligés d'accepter les mesures demandées dans le cas où il existe une autre option qui répond aux besoins de l'employé concerné. Les employeurs ne sont pas non plus tenus d'accorder un accommodement si cela présente un risque pour la santé ou la sécurité de l'employé ou d'autres personnes, ou si la mesure entraînerait des coûts excessifs ou d'autres contraintes excessives pour l'organisation. Si vous avez décidé de parler de vos limitations liées à votre arthrite au travail, consultez notre [portail pour les employés atteints d'arthrite pour plus d'information](#).

L'outil ENVISAGER DE PARLER DE L'ARTHRITE AU TRAVAIL a été élaboré en collaboration avec l'ACED Partnership Project, avec les conseils d'experts de :

Monique A. M. Gignac, Ph. D.

Codirectrice scientifique et scientifique principale, Institut de recherche sur le travail et la santé
Professeure à l'École de santé publique Dalla Lana de l'Université de Toronto

SOURCES

1. *Accommodating and Communicating about Episodic Disabilities (ACED): A partnership to deliver workplace resources to sustain employment of people with chronic, episodic conditions*, 2018: <https://aced.iwh.on.ca>.
2. Société de l'arthrite, *L'arthrite et le travail*, 2019, <https://arthrite.ca/soutien-et-education/apprentissage-en-ligne-fr/l-arthrite-et-le-travail>
3. Gouvernement de l'Alberta, *Talking About Invisible Disabilities*, 2019: <https://alis.alberta.ca/plan-your-career/additional-resources-for-specific-audiences/for-persons-with-disabilities/talking-about-invisible-disabilities/>
4. National Disability Coordination Officer Program, *Disclosure: It's a Personal Decision*, 2019: https://www.westernsydney.edu.au/choosingyourpath/employment/educators_and_employers
5. Von Schrader, S., Malzer, V. & Bruyère, S. *Employ Respons Rights J* (2014) 26: 237. <https://doi.org/10.1007/s10672-013-9227-9>

CETTE RESSOURCE A ÉTÉ RENDUE POSSIBLE GRÂCE À DES SUBVENTIONS À VISÉE ÉDUCATIVE DE :

PFIZER, AMGEN, LILLY, MERCK, NOVARTIS, ABBVIE