



## Soutenir les employés atteints de fibromyalgie : Un Guide pour les employeurs canadiens



La fibromyalgie est une maladie chronique qui cause des douleurs généralisées, de la fatigue et des troubles cognitifs (souvent appelés « brouillard fibromyalgique »). Les symptômes varient d'une personne à l'autre et leur intensité peut fluctuer. Bien qu'invisible, la fibromyalgie peut nuire à la capacité d'un employé à effectuer certaines tâches. De nombreux employés atteints de fibromyalgie sont très performants et travailleurs, mais peuvent connaître des poussées, c'est-à-dire des périodes où la douleur et la fatigue nuisent considérablement à leur capacité de travailler.

Les employés atteints de fibromyalgie peuvent avoir besoin d'accommodement ponctuels, à long terme ou de façon continue.

### Aménagements du milieu de travail pour les personnes atteintes de fibromyalgie

Au Canada, les employeurs ont l'obligation d'accommoder les employés handicapés, y compris ceux atteints de fibromyalgie, jusqu'au point de difficulté excessive. Les exigences spécifiques varient selon que l'employeur relève de la compétence fédérale, provinciale ou territoriale, chaque région ayant ses propres lois du travail et lois sur les droits de la personne.

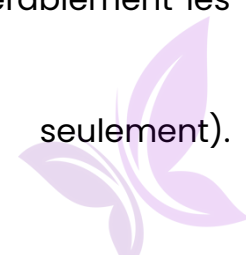
Ce guide ne fournit pas de conseils juridiques, mais propose des suggestions pratiques pour aider les employeurs à soutenir les employés atteints de fibromyalgie. Chaque milieu de travail est unique, et il est important de trouver des accommodements raisonnables pour l'employeur et l'employé.



## Idées utiles d'aménagement du lieu de travail

Les aménagements dépendront des besoins spécifiques de l'employé, ainsi que de ses responsabilités et exigences professionnelles. Voici quelques accommodements courants du lieu de travail pour les employés atteints de fibromyalgie :

- **Aménagements de travail flexibles** : Ajuster les heures de début et de fin de journée ou proposer des options de télétravail les jours de poussée.
- **Soutien ergonomique** : Fournir des bureaux assis-debout, des chaises ergonomiques, des repose-poignets, une souris ergonomique ou d'autres outils pour réduire la tension.
- **Gestion de la charge de travail** : Modifier les tâches, autoriser la rotation des tâches ou redistribuer les tâches physiquement exigeantes.
- **Périodes de repos** : Permettre de courtes pauses ou proposer des horaires de pause modifiés pour gérer la fatigue et la douleur.
- **Aménagements environnementaux** : Fournir un espace de travail calme, réduire l'exposition aux lumières vives, aux bruits forts, aux odeurs fortes ou aux températures extrêmes susceptibles d'aggraver les symptômes.
- **Soutien des fonctions cognitives** : Autoriser l'utilisation d'aide-mémoire, fournir des instructions écrites ou prévoir du temps supplémentaire pour les tâches complexes.
- **Stratégies de retour au travail** : Mettre en œuvre des plans de retour progressif au travail après un arrêt de travail dû à une poussée.
- **Aides à la mobilité** : Fournir un déambulateur (déambulateur à roulettes) et un espace de rangement si nécessaire. Un déambulateur peut vous aider à marcher et à garder l'équilibre. Certains sont équipés de paniers pour transporter des charges lourdes, comme un ordinateur portable ou des livres.
- **Solutions économiques** : De nombreux accommodements, comme les horaires flexibles et le télétravail, sont peu coûteux, voire gratuits, et peuvent améliorer considérablement les performances des employés.
- Pour plus d'idées d'accommodements, cliquez ici (en anglais seulement). <https://askjan.org/disabilities/Myalgic-Encephalomyelitis-Chronic-Fatigue-Syndrome.cfm/#ideas>



## Considérations pour les employeurs

Lorsqu'il s'agit d'accommoder un employé atteint de fibromyalgie, les gestionnaires et les superviseurs doivent tenir compte de plusieurs éléments.

Les principaux éléments à considérer pour les gestionnaires et les superviseurs sont les suivants :

- **Communication ouverte** : Encouragez un dialogue constructif avec les employés afin de comprendre leurs besoins tout en respectant leur vie privée. De nombreux employés atteints de fibromyalgie hésitent à divulguer leur condition, mais une communication honnête permet de garantir des accommodements appropriés.
- **Documentation médicale** : Les employeurs peuvent exiger des documents médicaux pertinents pour appuyer leurs demandes d'accommodement, mais ils doivent le faire avec respect et conformément aux politiques du milieu de travail.
- **Formation des gestionnaires et du personnel** : Sensibiliser le personnel à la fibromyalgie et à l'inclusion en milieu de travail peut créer un environnement plus favorable.
- **Politiques du milieu de travail** : S'assurer que les politiques des RH reflètent un engagement envers l'inclusion et l'adaptation en milieu de travail.
- **Conformité aux lois et règlements** : Bien que ce guide ne couvre pas de lois spécifiques, les employeurs doivent savoir que les commissions fédérales, provinciales et territoriales des droits de la personne fournissent des directives sur l'accommodement des employés en situation de handicap. Une liste de références et de liens utiles est incluse ci-dessous pour le Canada et chacune des provinces pour vous aider à déterminer les exigences de conformité.

## Les avantages des mesures d'accommodement

Soutenir les employés atteints de fibromyalgie est bénéfique tant pour l'employé que pour l'organisation. Les employeurs qui prennent des mesures d'accommodement proactives peuvent réduire l'absentéisme, améliorer la rétention et créer une culture d'entreprise plus positive. Pour connaître les obligations légales spécifiques, consultez le bureau des normes du travail ou la commission des droits de la personne de votre province ou territoire.

Pour obtenir de plus amples renseignements, les employeurs sont encouragés à consulter le bureau des normes du travail ou la commission des droits de la personne de leur province ou territoire afin de mieux comprendre les obligations spécifiques de leur région.

## Références et liens utiles pour les gestionnaires et les superviseurs :

### Canada:

- <https://www.supportedemployment.ca/fr/>
- <https://www.supportedemployment.ca/fr/resources/employers/hrtoolkit/>
- <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/guides-embauche-fonction-publique/guide-relatif-evaluation-personnes-handicapees/guide-relatif-evaluation-personnes-handicapees/guide-relatif-evaluation-personnes-handicapees-comment-etablir-mettre-place-mesures-adaptation-matiere-evaluation-maladies-chroniques.html>

### Environnements syndicaux :

- <https://pipsc.ca/fr/rerelations-de-travail/delegues-syndicaux/guides-de-poche/guide-de-poche-obligation-prendre-mesures-d-adaption>

### Idées d'accommodement :

- <https://askjan.org/disabilities/Myalgic-Encephalomyelitis-Chronic-Fatigue-Syndrome.cfm/#ideas> (En anglais seulement)

### Provinces:

#### BC -

- <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/careers-myhr/managers-supervisors/employee-labour-relations/managing-accommodation/managers-guide-reasonable-accommodation>
- <https://bchumanrights.ca/human-rights/rights-and-responsibilities/employer/#responsibilities-under-the-code-duty-to-accomodate>
- [https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/managers-supervisors/managing-employee-labour-relations/managers\\_guide\\_to\\_reasonable\\_accommodation.pdf](https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/managers-supervisors/managing-employee-labour-relations/managers_guide_to_reasonable_accommodation.pdf) (En anglais seulement)

#### AB -

- <https://albertahumanrights.ab.ca/issues-at-work/duty-to-accomodate-at-work/> (En anglais seulement)

#### SK -

- <https://saskatchewanhumanrights.ca/for-employers/duty-to-accomodate/>
- <https://saskatchewanhumanrights.ca/>

## Références et liens utiles pour les gestionnaires et les superviseurs :

### Provinces:

#### MB -

- <https://www.manitoba.ca/csc/policyman/accomm.html> (En anglais seulement)
- [https://www.manitobahumanrights.ca/education/pdf/guidelines/guideline\\_reasonableaccommodation.pdf](https://www.manitobahumanrights.ca/education/pdf/guidelines/guideline_reasonableaccommodation.pdf) (En anglais seulement)

#### ON -

- <https://www.ohrc.on.ca/fr/une-introduction-la-politique-guide-delaboration-des-politiques-et-procedures-en-matiere-de-droits> (Section 13.5)
- <https://www.ohrc.on.ca/fr/policy-ableism-and-discrimination-based-disability/8-obligation-daccommodement>
- <https://www3.ohrc.on.ca/fr/policy-preventing-discrimination-based-mental-health-disabilities-and-addictions/13-obligation>

#### QC -

- <https://aseq-ehaq.ca/pdf/Droit-a-une-adaptation-raisonnable.pdf>
- <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12#se:10>

#### NL -

- <https://thinkhumanrights.ca/know-your-rights/duty-to-accommodate/> (En anglais seulement)

#### NB -

- <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/hrc-cdp/PDF/Ligne-directrice-accommodement-incapacite-travail-Nouveau-Brunswick.pdf>

#### PE -

- <https://www.peihumanrights.ca/education-and-resources/duty-to-accommodate> (En anglais seulement)

#### YT -

- <https://yukonhumanrights.ca/fr/ressources/>

## Références et liens utiles pour les gestionnaires et les superviseurs :

### Provinces:

#### NT -

- [https://nwthumanrights.ca/wp-content/uploads/2016/03/Employment-Guide\\_FR\\_WEB.pdf](https://nwthumanrights.ca/wp-content/uploads/2016/03/Employment-Guide_FR_WEB.pdf)

#### NU -

- <https://nhrt.ca/resources/> (En anglais seulement)

