



Épilepsie et emploi

■ Est-ce que je peux être congédié en raison de mon épilepsie?

Les codes fédéraux et provinciaux des droits de la personne empêchent les employeurs de licencier quelqu'un en raison d'un diagnostic d'épilepsie. Cependant, les employeurs utilisent parfois d'autres motifs pour déguiser un licenciement discriminatoire.

■ Quels sont mes droits si je suis licencié à cause d'une crise?

Si vous pensez avoir perdu votre emploi en raison de votre épilepsie, que votre employeur l'admette ou non, vous avez pleinement le droit de recourir au processus de plainte en matière des droits de la personne. Contactez votre centre de ressources communautaires pour l'épilepsie afin d'obtenir des conseils ou le bureau de la Commission ontarienne des droits de la personne.

■ Quel genre d'accommodements mon employeur peut-il offrir?

Certaines personnes atteintes d'épilepsie ne nécessitent pas de mesures d'adaptation au travail, alors que d'autres peuvent en avoir besoin pour les aider à éviter les éléments déclencheurs, pour veiller à leur sécurité en cas de crise en cours d'emploi, ou pour les aider à s'adapter aux crises ou aux effets secondaires des médicaments. Les accommodements en milieu de travail pour l'épilepsie sont peu coûteux, faciles à mettre en œuvre et ne nécessitent qu'un peu de créativité et de flexibilité. Voici une liste d'exemples

d'accommodements raisonnables pour les personnes atteintes d'épilepsie :

- Redéfinir les tâches — redistribuer des fonctions marginales et non essentielles, comme la conduite, à d'autres employés
- Dans le cas d'épilepsie photosensible, remplacer les lumières vacillantes dans la zone de travail d'un employé ou régler la luminosité de son écran d'ordinateur si celui-ci peut provoquer des crises.
- Installer un grillage de sécurité autour de la machinerie.
- Installer un tapis pour couvrir un plancher de béton dans la zone de travail de l'employé.
- Mettre les instructions de travail par écrit (plutôt que de simplement les transmettre oralement) si des troubles de mémoire ou des déficits d'attention sont un effet secondaire des troubles convulsifs ou des médicaments antiépileptiques.
- Planifier des quarts de travail réguliers si l'activité de crise est aggravée par les habitudes de sommeil irrégulières.
- Fournir à un employé pour qui la fatigue est un effet secondaire d'un médicament, un endroit et la possibilité de prendre des pauses fréquentes.
- Permettre à un employé de prendre du temps pour récupérer après une crise.

Épilepsie et emploi *suite*

Pour obtenir de l'aide en matière d'accommodement, contactez votre centre de ressources communautaires pour l'épilepsie au 1 866 EPILEPSY (1 866 374-5377). Il existe de nombreuses ressources pour les employeurs au sujet des accommodements au www.epilepsyatwork.com. Vous pouvez aussi trouver ces ressources utiles.

■ Comment puis-je rassurer un employeur réticent?

Les employeurs sont préoccupés par les questions de sécurité, de fiabilité et de responsabilité si un employé ou un candidat souffre d'épilepsie. Mais ces préoccupations ne sont pas fondées. En fait, des études ont montré que la performance, la coopération, la productivité et la stabilité des employés souffrant d'épilepsie sont égales ou supérieures à celles des employés non épileptiques. Le taux d'absentéisme est également plus bas, car les travailleurs souffrant d'épilepsie ont de bonnes habitudes de vie et cherchent à éviter la maladie.

Les taux d'accident pour les employés souffrant d'épilepsie sont aussi plus bas : 0,6 % contre 1,92 % pour les autres employés. Certaines études ont même révélé que les employés épileptiques sont plus attentifs et productifs que d'autres, comme ils travaillent souvent plus fort pour faire leurs preuves au travail. Quant à la responsabilité de l'employeur, les personnes atteintes d'épilepsie sont couvertes par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, dont les tarifs ne sont pas liés aux incapacités des employés. Il n'est pas « coûteux » d'avoir des personnes souffrant d'épilepsie au sein du personnel.

Votre employeur peut visiter www.epilepsyatwork.com pour plus d'informations sur l'épilepsie en milieu de travail.

■ Que faire si je suis victime de harcèlement ou de discrimination au travail?

Vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne ou de la Direction des normes d'emploi du gouvernement provincial.

■ Que dois-je faire si une crise se produit en présence de clients?

Si vous avez une crise dans le milieu de travail

- Demandez à vos collègues ce qui s'est produit.
- Répondez à leurs préoccupations d'une manière objective.
- Si des gens vous ont porté assistance pendant votre crise, remerciez ces personnes.
- S'ils ont fourni des premiers soins inutiles ou inappropriés, expliquez-leur ce qu'ils devraient faire la prochaine fois que vous aurez une crise.

■ Un centre de ressources communautaires pour l'épilepsie peut-il m'aider avec mes questions concernant le travail?

Un centre de ressources communautaires pour l'épilepsie peut atténuer certaines craintes de votre employeur et l'aider à trouver des solutions pour accommoder votre épilepsie. Nous pouvons également offrir de la formation pour aider les employeurs et les collègues à apprendre à réagir aux crises en milieu de travail.

■ Qu'en est-il des emplois qui exigent un permis de conduire?

Lorsqu'il est question de conduite, il est important de distinguer entre être atteint d'épilepsie et avoir des crises épileptiques. Une personne atteinte d'épilepsie entièrement contrôlée qui prend des médicaments

Épilepsie et emploi *suite*

antiépileptiques et qui n'a pas eu de crise au cours des 6 derniers mois a le droit de conduire en Ontario. Une personne qui respecte un traitement médical à la lettre, mais qui a des épisodes de crise n'a pas le droit de conduire. Pour plus de détails, consultez notre feuillet Spark sur l'épilepsie et la conduite automobile en Ontario.

Un employeur ne peut pas discriminer une personne atteinte d'épilepsie dont le permis de conduire a été suspendu pour des raisons médicales, à moins que la conduite soit une condition essentielle à l'emploi. La charge de la preuve incombe à l'employeur de prouver que le permis de conduire est nécessaire, plutôt que simplement souhaitable. Quand une suspension de permis pour des raisons médicales se produit pour un employé actuel, l'employeur doit mettre en œuvre les efforts raisonnables pour restructurer le travail ou réorganiser le personnel afin que le travailleur conserve son emploi au même salaire. Encore une fois, la « contrainte excessive » telle que définie dans le cadre du Code des droits de la personne de l'Ontario est la seule raison juridique pour ne pas effectuer le travail.

La conduite commerciale est traitée un peu différemment. La réintégration de cette catégorie de permis exige de remplir un formulaire médical et le rapport d'un neurologue. En outre, la période sans crise est de cinq ans, conformément aux lignes directrices de l'Association médicale canadienne.

■ **Quelles professions m'est-il impossible de pratiquer en raison de mon épilepsie?**

Les personnes atteintes d'épilepsie peuvent travailler dans presque toutes les professions. Les restrictions sont constamment modifiées alors que de nouveaux médicaments améliorent le contrôle des crises. Il est judicieux de vous renseigner auprès de votre médecin

s'il existe des restrictions spécifiques concernant la profession que vous voulez exercer.

Parfois, des questions de sécurité peuvent limiter les possibilités pour les personnes atteintes d'épilepsie, selon la façon dont les crises sont contrôlées. La sécurité peut être une préoccupation majeure dans les transports publics, les métiers impliquant de la machinerie dangereuse, le travail au sein des corps policiers, de l'armée, ou de lutte contre l'incendie.

■ **Un employeur peut-il poser des questions sur l'épilepsie quand je postule pour un emploi?**

Il est illégal pour un employeur de poser des questions médicales sur un formulaire de demande en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario. Si une telle question apparaît sur une demande (probablement en raison de l'ignorance de l'employeur), vous pouvez refuser de répondre.

L'employeur peut, cependant, vous poser des questions pendant l'entrevue pour déterminer votre capacité à effectuer un travail en particulier. Un exemple de question appropriée serait « Avez-vous une condition médicale qui pourrait nuire à votre capacité à effectuer ce travail? » Il est illégal de demander : « Avez-vous des problèmes médicaux? » Autrement dit, une question médicale dans l'entrevue d'emploi doit être liée à la capacité de faire le travail, et ne pas seulement servir à recueillir des renseignements.

Un examen médical lié au travail ne peut être demandé qu'après la présentation d'une offre d'emploi par écrit.

Épilepsie et emploi *suite*

■ Un employeur peut-il refuser de m'embaucher parce que je suis épileptique?

Seulement si c'est dangereux pour vous de travailler avec certaines machines essentielles pour exécuter les fonctions de base de l'emploi, et que ce risque ne peut être suffisamment réduit grâce à un accommodement raisonnable.

■ Une fois que j'ai un emploi, comment faire pour le garder?

Souvent, décrocher un emploi est plus facile que de garder son travail pour quelqu'un souffrant d'épilepsie. Les stratégies de maintien de l'emploi incluent :

- Une communication ouverte et en temps opportun est la clé avec la direction et parfois le syndicat et les collègues.
- Connaissez vos droits.
- Connaissez-vous vous-même.
- Trouvez un porte-parole ou deux au sein de l'entreprise.
- Éliminez les problèmes dès qu'ils surviennent.
- Ne perdez pas votre sang-froid.
- Quand quelqu'un est mal informé sur l'épilepsie, répondez de manière informative au lieu d'utiliser le sarcasme ou la confrontation.

**Adapté de Epilepsy and Employment (Canadian Epilepsy Alliance/Alliance canadienne de l'Épilepsie) et Epilepsy and Employment (Epilepsy Toronto).*

Date de la version : Juillet 2015