

Guide de l'employeur: accommodements en milieu de travail



Les mesures d'accommodement en milieu de travail sont des modifications apportées à toute étape du parcours professionnel permettant à une personne en situation de handicap de postuler à un emploi, de passer une entrevue et d'exercer pleinement les fonctions relatives au poste.

Quand il est question d'accommodements en milieu de travail, il faut prendre en considération les éléments suivants:

- Les besoins d'accommodement varient grandement selon la personne et concernent à la fois cette dernière, le milieu de travail, ainsi que les tâches et les outils nécessaires pour accomplir le travail.
- L'employeur n'est pas obligé d'offrir l'accommodement exacte souhaité par une personne, mais il doit la consulter avant de mettre en place autres mesures d'accommodement.
- L'employeur ne peut pas tenir compte des besoins d'accommodement pour évaluer la qualification du candidat pendant le processus de sélection.
- Une personne peut avoir besoin d'accommodements à n'importe quel étape de sa carrière, dont la période pré emploi (tests, entrevues), l'arrivée dans le milieu de travail, la formation et les promotions.
- La période d'essai commence une fois que les mesures d'accommodement ont été mises en place.

Exemples d'accommodements

La plupart des accommodements sont faciles à mettre en place et peu coûteux. Certaines personnes en situation de handicap pourraient même être en mesure de fournir leur propre accommodement. Les accommodements en milieu de travail peuvent prendre différentes formes, dont:

TYPE D'ACCOMMODEMENT	EXEMPLE D'ACCOMMODEMENTS
Modifier les installations de travail pour les rendre plus accessibles	Ouvre-porte accessible, meilleur éclairage
Horaires de travail flexibles ou adaptés	Horaire de travail flexible, pauses fréquentes, charge de travail au rythme de chacun
Restructuration du travail ou des tâches quotidiennes	Grandes tâches divisées en sous-tâches
Acquisition ou modification de l'équipement, du logiciel ou des dispositifs nécessaires à l'exécution du travail	Loupe d'écran d'ordinateur, aides à la saisie ou à la reconnaissance vocale, fauteuil ergonomique
Soutien par un service ou une personne de soutien	Interprète en LSQ
Changement de lieu de travail	Espace de travail calme, travail à domicile

1

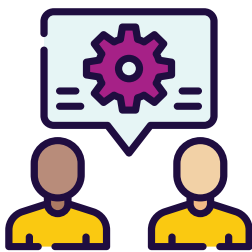
Guide de l'employeur: accommodements en milieu de travail



Responsabilités partagées

Selon la **Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)**, l'employeur et l'employé ont des rôles et des responsabilités propres à chacun tout au long du processus d'accommodement.

Responsabilités de l'employé



Une personne en situation de handicap n'est pas obligée de divulguer son handicap si elle peut accomplir les principales tâches de son travail sans accommodement et si elle ne présente pas de danger pour elle-même ni pour autrui au travail.

Cependant, un employé qui présente une demande d'accommodement au travail doit:

- Informer l'employeur de ses besoins d'accommodement, de préférence par écrit;
- Répondre à des questions ou fournir de l'information au sujet de ses limitations à l'employeur, p. ex. de l'information ou de la documentation fournie par un professionnel de la santé;
- Discuter de solutions d'accommodement possibles avec l'employeur;
- Collaborer avec des spécialistes pour faciliter le processus d'accommodement, au besoin;
- Coopérer de manière continue avec l'employeur pour gérer le processus d'accommodement;
- Satisfaire aux normes de rendement et aux exigences de l'emploi après la mise en place des mesures d'accommodement;
- Discuter de son handicap et des besoins connexes seulement avec les personnes qui doivent être mises au courant.

Responsabilités de l'employeur



L'employeur peut poser des questions sur l'aptitude d'une personne à exercer les fonctions de son poste, mais il n'a pas le droit de demander de l'information sur le handicap proprement dit, p. ex. le diagnostic.

2

Guide de l'employeur: accommodements en milieu de travail



Dans la mesure du possible, l'employeur doit s'efforcer d'offrir les mesures d'accommodement requises sans demander de l'information qui n'est pas absolument nécessaire. Habituellement, l'employeur n'a pas le droit d'accéder à des renseignements confidentiels, à moins qu'ils ne soient clairement reliés à l'accommodement requis ou nécessaires pour évaluer adéquatement la situation.

De plus, l'employeur doit:

- Se rappeler qu'une personne peut avoir besoin d'un accommodement même si elle ne l'a pas demandé;
- Accepter de bonne foi la demande d'accommodement d'une personne;
- Obtenir l'opinion d'un spécialiste ou des conseils supplémentaires, au besoin;
- Demander seulement de l'information liée directement à la nature des limitations;
- Tenir compte d'approches de rechange et de solutions d'accommodement potentielles;
- Tenir un registre des demandes d'accommodement et documenter les mesures mises en place;
- Préserver la confidentialité et respecter la dignité de la personne qui a présenté la demande d'accommodement;
- Traiter les demandes d'accommodement, et y donner suite, dans un délai adéquat;
- Assumer les coûts engendrés pour l'obtention de renseignements et de documents médicaux requis.

Préjudice injustifié

Selon la **Commission ontarienne des droits de la personne**, < [l']accommodement des personnes handicapées doit être effectué de la façon la plus respectueuse de la dignité de la personne, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié. > Trois éléments sont pris en considération pour déterminer si une mesure d'accommodement cause un préjudice injustifié, soit le coût, les sources externes de financement (le cas échéant) et les exigences en matière de santé et de sécurité (le cas échéant). Examinons chacun de ces trois éléments.

- **Coût:** L'employeur peut subir un préjudice injustifié si le coût de la mesure d'accommodement requise est tel qu'il met en cause la viabilité ou altère la nature propre de l'organisation. Un besoin d'accommodement pourra donc être considéré comme causant un préjudice injustifié s'il impose à l'organisation un changement fondamental de son fonctionnement. Le coût doit être quantifiable et lié à la mesure d'accommodement. Puisque la taille et les circonstances financières sont propres à chaque entreprise, l'évaluation du préjudice injustifié n'est pas la même dans une petite entreprise que dans une grande.

Guide de l'employeur: accommodements en milieu de travail



- **Sources externes de financement:** Si l'organisation cherche à compenser les coûts relatifs à l'éventuelle mesure d'accommodement, elle doit tenir compte des sources externes de financement. Avant d'invoquer le préjudice injustifié, l'employeur doit démontrer qu'il a fait appel à toutes les sources de financement offertes par des programmes gouvernementaux. La personne qui demande un accommodement est également censée s'informer des sources externes de financement existantes qui pourraient aider à couvrir les dépenses liées à l'accommodement. Si l'employeur n'est pas en mesure d'assumer immédiatement le coût total, il pourrait l'étaler ou créer un fonds de réserve.
- **Santé et sécurité:** En vertu des lois ontariennes en matière de santé et de sécurité, l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité de tous ses employés, dont les personnes en situation de handicap. C'est pourquoi une mesure d'accommodement qui poserait un risque important pour la santé et la sécurité pourrait être considérée comme un préjudice injustifié. Il faut concilier le droit à la non-discrimination et les considérations de santé et de sécurité.



Pour plus d'information sur les stratégies pour réduire au minimum les possibilités de préjudice injustifié dans votre organisation, veuillez consulter la Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap.

[www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-le-handicapbased on disability_accessible_2016.pdf](http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-le-handicapbased%20on%20disability_accessible_2016.pdf)

- Le **Job Accommodation Network** maintient une banque de données exhaustive comprenant des exemples d'accommodement par type de handicap (en anglais). — www.askjan.org/soar.cfm
- Le **Conseil canadien de la réadaptation et du travail** fournit des exemples de technologies d'assistance (en anglais). — www.ccrw.org/learn-more/accommodation-examples
- **Accessible Employers** a préparé un guide utile pour les accommodements en milieu de travail (en anglais). — <https://accessibleemployers.ca/members/presidentsgroup/activity/214/>
- **Mental Health Works** offre de l'information sur des mesures d'accommodement courantes relatives à la santé mentale (en anglais). — www.mentalhealthworks.ca/mental-health-accommodations

Ressources:

Commission ontarienne des droits de la personne, 13. *Obligation d'accommodement* — www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-les-troubles-mentaux-et-les-d%C3%A9pendances/13-obligation-d%27accommodement

Gouvernement du Canada, *Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires* — www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/travailler-gouvernement-canada-obligation-prendre-mesures-adaptation-votre-droit-non-discrimination/obligation-prendre-mesures-adaptation-demarche-generale-intention-gestionnaires.html

4