

# Ce que vous devriez savoir sur l'adaptation du milieu de travail

Un document préparé par Deanna Matzanke pour le Groupe de travail canadien sur le VIH et la

Si vous vivez avec une invalidité et avez besoin de certaines modifications ou de certains ajustements à votre horaire de travail, à votre environnement de travail ou à vos tâches, alors il est important que vous connaissiez vos droits en la matière. Et votre employeur est tenu de vous accompagner dans ce processus afin d'apporter les modifications qui vous conviennent.

## Qu'entend-on par mesure d'adaptation ou accommodement?

Le concept d'adaptation du milieu de travail est très mal compris.

Parce qu'il est défini par la loi, de nombreuses personnes ont perdu de vue le sens réel du terme. Le Grand Robert donne une excellente définition du terme adaptation :

*L'adaptation, c'est l'action d'adapter ou de s'adapter; c'est une modification, et la transformation qui en résulte.*

C'est tout, pas plus compliqué que cela. Et ce qui est intéressant, c'est que cette définition en fait une *action* plutôt qu'un résultat ultime ou une chose.

Toutefois, la définition légale de ce terme contraint les employeurs à offrir une mesure d'adaptation ou un accommodement à tout demandeur d'emploi ou employé qui vit avec une invalidité et qui en fait la demande. Chaque province dispose d'un code des droits de la personne dans lequel ce terme est défini. Et pour les entreprises qui doivent s'y conformer, le code fédéral des droits de la personne comporte également une définition. Ces codes ont ce qui suit en commun :

- Les mesures d'adaptation ou accommodements doivent être raisonnables.
- Les mesures d'adaptation ou accommodements doivent être liés à une invalidité.
- Les mesures d'adaptation ou accommodements doivent être nécessaires pour permettre à l'employé de s'acquitter des fonctions de son emploi (c.-à-d., les tâches minimales requises par l'emploi).
  - Les mesures d'adaptation ou accommodements ne sont pas là simplement pour votre commodité.
- Les mesures d'adaptation ou accommodements ne doivent pas causer de préjudice injustifié.
  - Cela signifie que les mesures que l'employeur doit prendre pour mettre l'accommodement nécessaire en place ne doivent pas entraîner de graves difficultés (habituellement liées à la santé et à la sécurité) ou des dépenses importantes pour l'employeur.
- L'employeur et l'employé (ou le demandeur d'emploi) doivent collaborer au processus de prise de décision sur la mesure d'adaptation la plus appropriée.

## Ce que vous devez faire

Lorsque vous faites une demande d'accommodement en raison d'une invalidité, vous devez :

- coopérer en fournissant l'information requise dès que possible à votre employeur. Cela peut inclure de répondre à certaines questions ou de fournir de l'information relativement à vos aptitudes et/ou restrictions ou

limitations; cela inclura vraisemblablement de fournir de l'information de votre ou de vos professionnels des soins de santé, le cas échéant et selon les besoins;

- accepter d'essayer différentes mesures afin que vous et votre employeur puissiez voir si l'accommodement offert vous convient;
- participer au développement et à l'évaluation régulière de votre plan d'accommodement; et
- informer votre supérieur ou superviseur dès que les mesures d'adaptation de votre plan d'accommodement ne sont plus nécessaires ou doivent être mises à jour, et coopérer dans le cadre de toute discussion ou évaluation visant à apporter des changements à votre plan d'accommodement.

### **Ce que vous n'avez pas à faire**

Vous n'avez PAS à dévoiler votre diagnostic à votre employeur. Vous devez fournir de l'information sur les mesures d'adaptation dont vous avez besoin pour faire votre travail, mais vous n'avez pas besoin de dire à votre employeur que vous avez le VIH/sida ou une dépression, ou toute autre invalidité épisodique.

### **Ce que votre employeur doit faire**

Lorsque vous présentez une demande, votre employeur doit :

- participer aux discussions sur les solutions d'accommodement potentielles;
- Collaborer avec les experts en la matière, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la compagnie, le cas échéant, qui pourraient devoir fournir des commentaires ou des services. Il faudra peut-être consulter un spécialiste médical ou en matière d'invalidité à un moment donné.
- Collaborer avec vous pour développer un plan d'accommodement.
- Se montrer souple tout au long du processus et être disposé à étudier diverses solutions créatives ou novatrices (dans les limites des exigences opérationnelles et seulement jusqu'au seuil de la contrainte excessive). Il devra peut-être faire preuve de souplesse au niveau de l'administration des politiques, procédures et horaires ou conditions de travail.

### **À quoi ressemble un accommodement?**

Il n'y a pas de taille unique. Et c'est vraiment la meilleure façon de décrire le processus d'accommodement. Chaque personne qui vit avec une invalidité est un individu unique. De plus, le processus d'adaptation vise à trouver une solution qui est unique pour cette personne. Néanmoins, certaines catégories d'accommodements peuvent être intégrées au plan d'accommodement.

1. Accès ou adaptation du poste de travail :
  - a. Cela peut inclure des changements à votre zone de travail ou à la façon dont vous accédez à votre zone de travail et à toutes les installations, ou des changements au niveau de la technologie et de l'équipement, tels qu'un casque mains libres pour votre téléphone ou un logiciel qui vous aide en lisant les documents à haute voix.
2. Pratiques d'embauche et pratiques liées aux employés :
  - a. Celles-ci peuvent inclure des changements aux procédures utilisées pour tester, sélectionner, former, promouvoir et mettre à pied.
3. Modifications aux méthodes de travail :
  - a. On peut apporter des modifications aux exigences spécifiques de l'emploi, comme
    - i. modifier ou restructurer vos tâches;
    - ii. modifier votre horaire de travail;

- iii. adopter des pratiques de travail flexibles (voir le feuillet d'information sur les modalités de travail flexibles – Savoir quoi demander);
  - iv. déménager votre emploi ou votre poste de travail; et
  - v. modifier les politiques en milieu de travail.
4. Fournir des services, installations, soutiens et équipements spéciaux :
- a. Ceux-ci peuvent inclure un interprète, de l'équipement particulier, des services auxiliaires, un endroit paisible où se reposer ou de l'aide pour certains aspects de l'emploi.
5. Réaffectation d'un employé :
- a. Ceci peut inclure un changement de poste ou la réaffectation de tâches spécifiques à un autre poste.

### **Comment aborder votre employeur pour lui demander un accommodement**

Avant tout, souvenez-vous que c'est la loi et que votre employeur est tenu d'établir avec vous de quelles mesures d'adaptation vous aurez besoin. Mais ce n'est probablement pas la première chose que vous voulez rappeler à votre employeur. Aborder votre employeur avec de bons renseignements, vos réflexions et une attitude de coopération vous permettra plus vraisemblablement d'obtenir ce dont vous avez besoin, sans avoir à compter sur les obligations juridiques. Bien entendu, si votre employeur ne coopère pas ou refuse de vous écouter, alors vous pouvez lui rappeler ses obligations juridiques.

1. Renseignez-vous : Étudiez vos options et déterminez lesquelles pourraient être raisonnables dans votre milieu de travail.
  - a. De quel genre d'accommodement pensez-vous avoir besoin?
    - Habituellement, les pratiques de travail flexible représentent les meilleures options en matière d'accommodement pour une personne qui vit avec une invalidité épisodique.
    - Tout autre type d'accommodement susmentionné peut également être utile.
    - Même si vous ne savez pas trop quelle est la solution optimale, suggérez une option que vous pourriez mettre à l'essai pendant quelque temps.
    - Souvenez-vous que vous pouvez demander autant d'accommodements que vous l'estimez nécessaire (pas juste pour votre commodité toutefois).
  - b. Y a-t-il des exigences opérationnelles dans votre milieu de travail qui doivent être satisfaites? Par exemple, l'horaire du service à la clientèle ou des mesures de santé et de sécurité.
  - c. Comment ces exigences opérationnelles seront-elles affectées par le type d'accommodement réclamé?
  - d. L'accommodement nuira-t-il au travail de vos collègues, et comment pourrait-on remédier à ce problème?
2. Faites votre demande par écrit et demandez à rencontrer votre supérieur ou superviseur pour en discuter.
  - a. Votre demande devrait inclure la réponse aux questions citées au numéro 1; et
  - b. Assurez-vous de mentionner que vous êtes disposé à discuter et à essayer d'autres options et que vous vous réjouissez d'atteindre votre plein potentiel au travail avec les accommodements nécessaires en place.
3. Renvoyez votre employeur à des renseignements qui pourront l'aider à vous aider :
  - a. Commission ontarienne des droits de la personne : <http://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/obligation-daccommodement>
  - b. Managing Episodic Disabilities in the workplace: New e-learning modules
  - c. JAN – Job Accommodation Network <https://askjan.org/links/atoz.htm>