

# ACCOMMODEMENTS ET ACCESSIBILITÉ



## Les accommodements

Au Canada, les employeurs ont le devoir de répondre aux besoins de leurs employés atteints d'un handicap, à condition que les accommodements (ou les mesures d'adaptation) en question ne causent pas de contrainte excessive. Cela veut dire que les entreprises peuvent être obligées de modifier des politiques, des pratiques ou des espaces de travail afin de répondre aux besoins d'un employé handicapé, à moins que l'organisation puisse prouver qu'elle n'a pas les moyens pour le faire ou que cela pourrait poser un risque pour la santé ou la sécurité.

On met en place des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins spécifiques d'un individu. Ces mesures consistent à éliminer tous les obstacles qui empêchent les employés atteints d'un handicap de réaliser leur travail avec succès. Voici quelques exemples :

- ▼ Accommodements en matière d'horaire
- ▼ Modification ou restructuration des tâches
- ▼ Modification de l'environnement physique
- ▼ Accès à des appareils fonctionnels et à de l'équipement spécial
- ▼ Adaptation des politiques et des procédures en vigueur

La plupart des employeurs ne déclarent que peu de coûts, voire aucun, en lien avec les mesures d'adaptation.

## L'accessibilité ou la conception universelle

Par accessibilité on entend le fait de concevoir quelque chose pour qu'il soit utilisé par le plus grand nombre de personnes possible, sans que des adaptations ou des modifications soient nécessaires. Plusieurs régions du Canada ont adopté des lois qui exigent des employeurs qu'ils répondent à certaines normes d'accessibilité. Celles-ci peuvent s'appliquer à ce qui suit :

- ▼ Processus de recrutement
- ▼ Information sur le milieu de travail
- ▼ Processus de gestion des talents et du rendement
- ▼ Communications au sujet des politiques
- ▼ Politiques et pratiques en matière d'accommodements
- ▼ Procédure de retour au travail

De plus, on peut demander aux employeurs de répondre à d'autres normes d'accessibilité, notamment en matière de communication, de conception de l'espace public, de transport et de service à la clientèle.

Contrairement aux accommodements, qui sont des mesures personnalisées pour s'attaquer aux obstacles que rencontre chaque individu, l'accessibilité bénéficie non seulement aux employés atteints d'un handicap, mais à l'organisation dans son ensemble. Par exemple, l'installation d'une rampe d'accès est bénéfique pour ceux qui utilisent un fauteuil roulant ou tout autre appareil de mobilité, mais elle facilite aussi l'accès pour les personnes qui utilisent une poussette ou qui poussent un chariot. De la même façon, offrir un horaire flexible aide tant les personnes qui ont de nombreux rendez-vous médicaux que celles qui ont besoin de quitter le travail plus tôt pour s'occuper de leur enfant ou d'un membre de leur famille. Offrir des bureaux à hauteur réglable peut améliorer la santé de tous ceux qui occupent un poste sédentaire. Créer un milieu de travail accessible contribue à éliminer les obstacles potentiels. Cependant, des mesures d'adaptation personnalisées peuvent quand même s'avérer nécessaires.

AVEC LE SOUTIEN DE :

abbvie



AMGEN

Lilly



NOVARTIS