

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Adaptations des milieux de travail aux personnes en situation de handicap : quelques clés de compréhension et d'action

Webinaire du 14 décembre 2023

1 - LES RESSOURCES RECOMMANDÉES PAR NOS INVITÉS

Samuel Benamron	<ul style="list-style-type: none"> • Le court documentaire <i>Included</i> : Trailer, Film • Événement "The Business of Inclusive Hiring" • LSQ - Prix À part entière 2020 - Physio Verdun - Coup de coeur du jury • OPHQ - Entreprise inclusive : Clinique Physio-Verdun • Table ronde « Sensibilisation à l'embauche des personnes handicapées » • OPHQ - Clinique Physio Verdun - Entreprise Inclusive • Reportage - East End Montreal
François Bernier	<ul style="list-style-type: none"> • Article de La Presse « Spécialité : conseiller en web et en défis » • Vidéo de présentation de Horizon B2B sur Ami-Télé • Balado Alias Entrepreneur-e « Tirer profit de l'adversité »
Genadi Voinerchuk	<ul style="list-style-type: none"> • Le livre "Mental Health Disabilities At Work: A Practical Guide For Employees, Employers And Unions" • Les ressources en santé mentale du SEIC-CEIU • La page « Santé mentale dans le milieu de travail » du Congrès du Travail du Canada • L'article « Le SEIC souligne la Journée internationale des personnes handicapées » du SEIC-CEIU

2 - POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES QUESTIONS TRAITÉES

2.1 - L'autodévoilement

Quand l'incapacité est invisible, l'autodévoilement est un choix personnel, sauf si le handicap a un impact sur le rendement ou la capacité de la personne à répondre aux exigences du poste (notamment en matière de sécurité).

2.1.1 - Risques et avantages de l'autodévoilement pour la personne en situation de handicap (PSH)

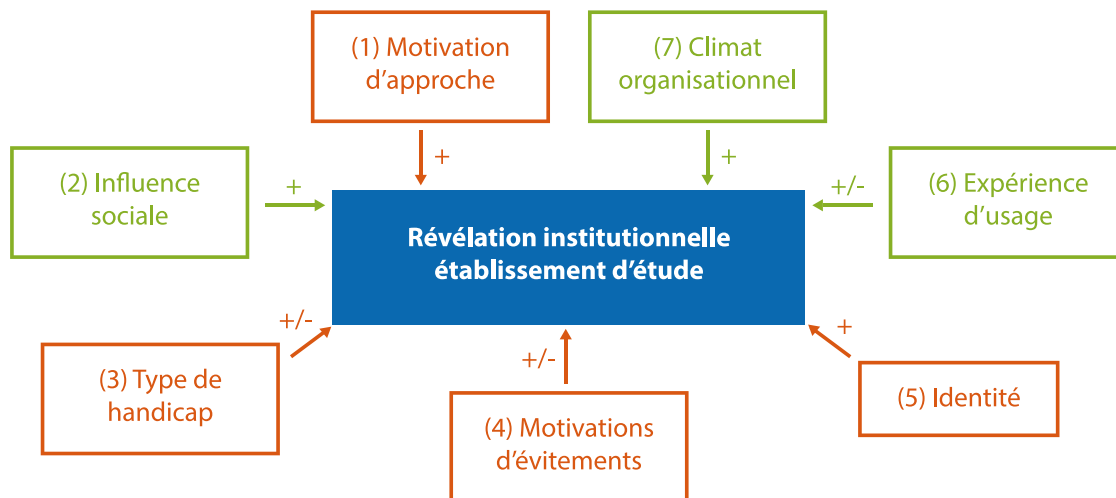
RISQUES	AVANTAGES
<ul style="list-style-type: none"> • Ne pas avoir besoin de mesures d'adaptation ou bénéficier de dispositifs déjà en place subvenant aux besoins. • Susciter une curiosité, des préoccupations inutiles ou des questions indécrites. Faire l'objet de stigmates ou de préjugés. Cas particulier de la personne avec un trouble de santé mentale. • Être mise à l'écart ou isolée des collègues. • Se sentir obligée de divulguer la nature exacte de son incapacité. • Avoir la sensation qu'il n'y a pas d'adaptations de disponibles dans le milieu de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Engendrer la confiance et permettre de discuter avec l'employeur des stratégies les plus efficaces d'adaptation du lieu de travail. • Réfuter les idées erronées sur l'ampleur des changements demandés, ou sur l'impact du handicap sur le rendement, etc. • Avantages à différents moments : avant l'entrevue, pendant ou après avoir reçu une offre d'emploi, lors de l'entrée en fonction. • Amélioration du moral, meilleure intégration dans l'équipe, plus grand sentiment d'appartenance et vie active prolongée.

2.1.2 - Droits et responsabilités de l'employeur

- ▶ Il peut poser des questions :
 - concernant les tâches du poste et la capacité de la personne à effectuer ces tâches ;
 - sur la façon dont les candidats mettront leurs compétences à profit pour exécuter les tâches du poste (plutôt que de demander s'ils « peuvent » faire le travail) ;
 - sur la façon dont les candidats réagiraient dans une situation donnée.
- ▶ Il n'a pas le droit de poser des questions à une personne au sujet du nom de son handicap ou de son diagnostic médical donc qui obligerait un candidat à révéler un handicap de façon directe ou indirecte, à moins que la question ne soit liée à une exigence professionnelle justifiée.
- ▶ Toute l'information fournie par une PSH est confidentielle et protégée.
- ▶ Doit offrir des mesures d'adaptation sous réserve d'une contrainte excessive, qu'il s'agisse d'un handicap visible ou non.

2.1.3 - Raisons indivisuelles et environnementales de la révélation institutionnelle du handicap

Source : Sarah Richard. *Pour une compréhension du processus de révélation institutionnelle du handicap : de l'enseignement supérieur à l'intégration du monde professionnel.* Gestion et management. Université de Strasbourg, 2016.

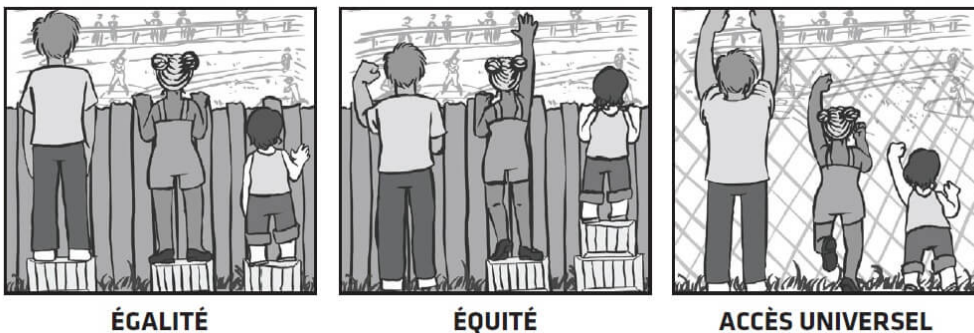


Légende

Raisons individuelles Raisons environnementales (n) : ordre d'importance

2.2 - DÉMYSTIFIER LES ADAPTATIONS

2.2.1 - Faire la différence entre égalité et équité



Source : Conseil supérieur de l'éducation, d'après une idée originale de Craig Froehle, illustrée par Marie Lebossé-Gautron.

2.2.2 - Un effort à géométrie variable

- ▶ En fonction de l'interaction avec type de handicap, les capacités de la personne, le type d'emploi, etc. Parfois, l'adaptation n'est pas nécessaire.
- ▶ Besoins en aménagements adaptés en milieu de travail.

Source : OPHQ, 2021, *Publications statistiques sur les personnes handicapées*

Besoins en aménagements adaptés en milieu de travail selon le statut d'activité (population de 15 à 64 ans avec incapacité, Québec, 2017)

	%	Nombre
Ensemble	42,0	207 100
En emploi	37,8	141 240
En chômage	43,4	20 860
Inactive	62,8	45 000

- ▶ Caractère raisonnable des mesures d'adaptation.

2.2.3 - Des types de mesures d'adaptation diversifiés

Source : OPHQ, 2021, *Publications statistiques sur les personnes handicapées*

Principaux aménagements requis pour travailler (population de 15 à 65 ans avec incapacité en emploi, Québec, 2017)

	%
Horaire flexible ou réduction du temps de travail	20,8
Tâches modifiées ou différentes	12,3
Poste de travail modifié ou ergonomique	11,3
Chaise spéciale ou soutien dorsal	9,5
Travail à la maison	6,3
Soutien humain (par exemple : lecteur, interprète en langage gestuel, etc.)	3,5
Ordinateur, ou ordinateur portatif ou tablette électronique avec logiciel spécialisé ou autres mesures d'adaptation (par exemple : braille, logiciel de grossissement de texte, etc.)	2,7
Stationnement adapté ou accessible	2,2
Aides techniques (par exemple : synthétiseur vocal, ATS, etc.)	1,8
Autre	1,5

2.2.4 - Des mesures d'adaptation à des coûts variables

- ▶ Selon une étude du Job Accommodation Network, 56 % des mesures d'adaptation ne coûtent absolument rien, tandis que les autres coûtent habituellement seulement 500 \$.
- ▶ Flexibilité-modifications aux politiques : 0 \$. Mesures les plus courantes. Comment, quand et où le travail est effectué.
- ▶ Mesures d'aide personnelle : 0 \$. Mesures habituellement mises en place avant que la PSH ne commence à chercher un emploi.
- ▶ Équipement et matériel différent : de 0 \$ à 1 500 \$ (subventions possibles).
- ▶ Modifications structurelles : de 0 à 10 000 \$ ou plus (subventions possibles). Modifications les plus coûteuses mais nombreux frais évités grâce à une planification réfléchie, au soutien d'un professionnel en accessibilité et à l'accès à des subventions.

2.2.5 - Un effort qui est payant

- ▶ Bénéfices pour la personne en situation de handicap.
- ▶ Avantages pour l'employeur :
 - Augmente l'efficacité et la productivité en milieu de travail
 - Comble les lacunes dans les effectifs en place
 - Réduit la nécessité d'aide temporaire coûteuse ou inefficace
 - Diminue les heures supplémentaires
 - Augmente le degré de satisfaction des clients
- ▶ [Les adaptations pour la personne en situation de handicap bénéficient à tout le monde.](#)

2.3 - FAIRE LES ADAPTATIONS

2.3.1 - Processus d'accommodement

Source : [Job Accommodation Network](#)

- ▶ Reconnaître une demande d'accommodement
- ▶ Collecter les informations
- ▶ Explorer les options d'accommodements
- ▶ Choisir un accommodement
- ▶ Mettre en œuvre l'adaptation
- ▶ Suivre l'adaptation

Quelques références supplémentaires sur les politiques, processus et procédures d'accommodement

▶ **Commission Canadienne des droits de la personne**

[Élaboration d'une politique sur les mesures d'adaptation au travail](#), 15 p.

(Décembre 2006). [Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif](#), 36 p.

▶ **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)**

(Mai 2018). [Guide d'accompagnement. Traitement d'une demande d'accommodement](#), 32 p.

(Octobre 2018). [Infographie : Gérer une demande d'accommodement raisonnable](#), 1 p.

▶ **FTQ**

[Agir pour le droit au travail des personnes en situation de handicap. Guide d'information](#), 19 p.

▶ **Moneris**

(2017). [Politique et procédures sur l'adaptation du milieu de travail pour les personnes handicapées](#), 5 p.

▶ **ODEP**

[Job Accommodation Network. Accommodation and Compliance Series. Employers' Practical Guide to Reasonable Accommodation Under the Americans with Disabilities Act \(ADA\)](#), 25 p.

▶ **Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)**

• À pleines capacités

◦ [Créer un environnement de travail propice](#), 4 p.

◦ [Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement?](#) 4 p.

◦ [L'obligation d'accommodement : des limites au devoir de l'employeur?](#) 4 p.

• [Obligation d'accommodement : Aide-mémoire pour clauses de convention collective](#), 1 p.

Des exemples d'adaptations en fonction des types de handicap

▶ **FIPHFP**

[Chapitre 10. Les agents en situation de handicap au travail. 10.2.2 Exemples d'adaptation de poste de travail en fonction du type de handicap](#), 8 p.

Attention publication française. Partiellement valable pour le Québec.

▶ **CDPDJ (2023)**

[Les animaux utilisés pour pallier un handicap](#), 9 p.

▶ **CRHA**

• [Annexe A. Types de mesures d'accommodation et exemples](#)

• [Annexe B. Mesures d'accommodation proposées selon le type de difficultés.](#)

Sur quelques plateformes

- ▶ **Généraliste (tout type de handicap) :** [Job Accommodation Network \(JAN\)](#)
- ▶ **Spécialisée :**
 - **Invalidité épisodique :** [Institute for Work and Health \(IWH\) - Projet "Accommodating and Communicating about Episodic Disabilities" \(ACED\)](#) - [Outil de planification d'accommodements pour répondre aux exigences liées au travail \(OPA-ET\)](#)
 - **Trouble de santé mentale :** [Centre for innovation in campus mental health \(CICMH\)](#) [Accessibility and Accommodations - Centre for Innovation in Campus Mental Health](#)
 - **Troubles musculosquelettiques et troubles mentaux courants :** [Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail \(IRSST\)](#)

Optez pour le talent

Outil 13. [Les mesures d'adaptation.](#)

Avec l'appui de qui ? Avec quel soutien financier ?

POUR SE FAIRE ACCOMPAGNER EN TANT QU'EMPLOYEUR OU SYNDICAT DANS L'ADAPTATION DES MILIEUX DE TRAVAIL

Il existe des services/programmes/mesures (SPM) spécifiques aux personnes handicapées et des SPM non spécifiques (ouverts à toutes et à tous). Certains sont destinés aux individus ou aux entreprises et d'autres aux deux. Les entreprises peuvent bénéficier d'un soutien technique ou financier ou les deux. Enfin, l'accompagnement peut être offert à un niveau local ou national.

SOUTIEN TECHNIQUE

- ▶ Des ressources communautaires spécialisées à travers le Québec (ou Services spécialisés de main d'œuvre pour personnes handicapées /SSMO-PH/), rassemblées sous le ROSEPH (Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées).

Ces [ressources](#) accompagnent bien-sûr également les PSH.

Voir également les [Services aux entreprises du ROSEPH](#)

NB. Il existe d'autres ressources, financées par le Fédéral, qui interviennent au Québec, en collaboration et en complémentarité avec les SSMO-PH :

- [Sphère](#)
- [Prêts, Disponibles et Capables](#)
(Personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ou une déficience intellectuelle)
- ▶ Des ressources institutionnelles qui interviennent notamment autour des adaptations/accommodements
L'exemple de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et de son [Service-conseil en accommodement raisonnable](#)

AIDE FINANCIÈRE

- ▶ Parmi les programmes et crédits d'impôt qui favorisent l'embauche :
 - **Spécifique** -
 - Le CIT (Contrat d'Intégration au travail) est une mesure qui couvre des dépenses pour l'accessibilité d'un lieu d'emploi, l'adaptation d'un poste de travail et/ou de l'interprétariat. Elle offre une compensation salariale pour une absence due à des traitements médicaux et aussi un soutien au salaire.
- ▶ Programmes qui favorisent l'accessibilité des édifices privés :
 - **Spécifique** -
 - Prenez connaissance de programmes qui peuvent favoriser l'accessibilité des lieux de travail. Consultez la page [Programmes et mesures fiscales favorisant l'accessibilité des domiciles, des édifices locatifs et ceux utilisés pour gagner un revenu](#)
- ▶ Parmi les programmes et mesures qui favorisent le maintien en emploi
 - **Non spécifique** -
 - Le programme [Aménagement et réduction du temps de travail](#) offre une aide financière pour l'aménagement d'horaires de travail. Des services-conseils vont de pair avec l'aide financière proposée.

En lien avec nos conférenciers

Samuel Benamron

D'autres questions pour Sam ?

Lui écrire à info@physioverdun.com

François Bernier

D'autres questions pour François ?

Il est sur [LinkedIn](#)

Genadi Voinerchuk

D'autres questions pour Genadi ?

Il est sur [LinkedIn](#)

