



13.1 : Informations essentielles sur les mesures d'adaptation en milieu de travail



Offrir des mesures d'adaptation en milieu de travail peut sembler intimidant, particulièrement pour ceux qui gèrent une petite entreprise ou qui démarrent une entreprise avec peu de moyens. Toutefois, la plupart des mesures d'adaptation ne coûtent rien ou presque et, dans bien des cas, ne nécessitent qu'un peu de créativité et de flexibilité de la part de l'employeur et du membre de l'équipe ayant besoin de soutien.

Dans l'outil 3.2 Enjeux juridiques, nous abordons les définitions de obligation d'adaptation et, dans l'outil 3.3, nous nous penchons sur l'importance de comprendre la contrainte excessive. Mais qu'entend-on par mesure d'adaptation raisonnable?

Les mesures d'adaptation raisonnables

Bien que le besoin de mesures d'adaptation puisse varier selon les capacités de la personne, son milieu de travail ou les exigences de son rôle, offrir des mesures d'adaptation raisonnables consiste habituellement à apporter de petites modifications à l'environnement ou à la façon dont une tâche est accomplie pour donner à l'employé l'égalité des chances de remplir les fonctions essentielles de son rôle sans entraîner de contrainte excessive pour l'employeur.

Le saviez-vous?

Ce ne sont pas toutes les personnes en situation de handicap qui ont besoin de mesures d'adaptation. En fait, les employeurs peuvent bénéficier des compétences particulières d'une personne en situation de handicap qualifiée sans avoir besoin de faire d'importantes modifications au milieu de travail ou à l'environnement de travail en général.

Types de mesures d'adaptation

Lorsqu'il est question de mesures d'adaptation en milieu de travail, on pense souvent à celles qui ont un effet sur l'environnement physique (les ascenseurs, les rampes ou l'enlèvement/l'élargissement des portes). Toutefois, les changements structurels ne sont qu'une seule partie de l'équation et ne sont souvent pas du tout nécessaires. Les quatre principaux types de mesures d'adaptation sont les suivants :

- 1. Flexibilité/modifications aux politiques :** Il s'agit notamment d'apporter des modifications aux heures de travail, à l'emplacement des tâches et aux attentes quant à la façon d'effectuer les tâches, en fonction des besoins de la personne. Souvent, ces modifications ne coûtent rien.
- 2. Mesures d'aide personnelle :** Ces mesures d'adaptation peuvent être subventionnées par des programmes gouvernementaux (p. ex. des accompagnateurs en milieu de travail, des chiens-guides/animaux d'assistance, des assistants personnels ou des travailleurs de soutien).
- 3. Équipement :** Il existe des programmes pour couvrir la plupart des coûts associés à l'équipement (p. ex. des dispositifs techniques, du matériel de travail différent, des aides à la communication ou des postes de travail ergonomiques).
- 4. Modifications structurelles :** Elles sont souvent financées par des subventions puisqu'elles sont habituellement les mesures d'adaptation les plus coûteuses (p. ex. des mains courantes, des rampes, des entrées de portes plus grandes ou un meilleur accès aux installations communes).

Comprendre les coûts des mesures d'adaptation

Selon une étude du Job Accommodation Network (JAN), 56 % des mesures d'adaptation ne coûtent absolument rien (**0 \$**), tandis que les autres coûtent habituellement seulement 500 \$¹.

Flexibilité/modifications aux politiques

Coût pour l'employeur : 0 \$

Ce sont les mesures d'adaptation les plus courantes et elles englobent ce qui suit :

Comment le travail est effectué (p. ex. permettre aux caissiers de s'asseoir ou de rester debout).

Quand le travail est effectué (p. ex. horaire flexible, semaine de travail condensée).

Où le travail est effectué (p. ex. travail à distance, que ce soit à temps plein, à temps partiel ou occasionnel).

Mesures d'aide personnelle

Coût pour l'employeur : 0 \$

Ces types de mesures d'aide sont habituellement mises en place avant que la personne en situation de handicap commence à chercher un emploi. Si la personne a besoin d'un assistant personnel ou d'un travailleur de soins, il accompagnera sans doute l'employé tout au long de sa journée de travail. Le cas échéant, il est essentiel de lui donner accès à tous les endroits où doit se trouver l'employé. Les chiens-guides ou les animaux d'assistance sont des animaux de travail qui ont suivi une formation professionnelle et qui sont jumelés aux clients selon leur vitesse de marche, leur environnement de travail et leur domicile. Des organismes à but non lucratif recueillent des dons pour pouvoir fournir ces chiens gratuitement aux familles (la formation d'un chien-guide peut prendre jusqu'à deux ans, à un coût pouvant atteindre 35 000 \$).

Équipement et matériel différent

Coût pour l'employeur : de 0 \$ à 1 500 \$ (des subventions peuvent être offertes)

La plupart des demandes d'équipement comprennent l'achat d'articles comme des lampes de bureau pour un éclairage direct, des logiciels spécialisés pour accomplir des tâches particulières, ou des chaises de bureau ou des bureaux ergonomiques dont il est possible de régler la hauteur pour permettre le travail assis ou debout pendant les longues périodes de travail à l'ordinateur. Toutefois, de nombreux employeurs ont des employés qui travaillent à domicile, et ils possèdent peut-être déjà cet équipement à la maison.

Fournir des documents et des affiches avec une grande taille de police et des photos (à l'interne pour le personnel et à l'externe pour les clients), avec des caractères d'au moins 18 points pour les documents imprimés et d'au moins 72 points pour les affiches. Ces tailles de police sont plus faciles à lire, surtout si on utilise des polices sans empattement (p. ex. Verdana, Arial). Si vous êtes un utilisateur d'Office 365, il existe aussi de nombreuses nouvelles caractéristiques d'accessibilité, dont le sous-titrage en direct et des modèles de présentation accessibles dans PowerPoint. Il s'agit d'une solution idéale pour les personnes malvoyantes, qui sera aussi utile pour les employés et les clients qui sont sourds ou qui ont une déficience auditive. Ajouter des photos et d'autres repères visuels aux documents numériques (avec texte de remplacement) bénéficiera également aux employés ou aux clients qui ont plus de facilité avec les pictogrammes qu'avec les lettres et les chiffres².

Modifications structurelles

Coût pour l'employeur : de 0 \$ à 10 000 \$ ou plus (des subventions peuvent être offertes)

Bien que les modifications structurelles aient tendance à être les plus coûteuses, de nombreux frais peuvent être évités grâce à une planification réfléchie et au soutien d'un professionnel en matière d'accessibilité. Si une entreprise loue un espace, il convient de mentionner au propriétaire du bâtiment qu'il serait bien d'avoir des rampes, des ascenseurs et des portes à assistance électrique en raison des avantages à long terme pour les employés et les clients. Les organismes canadiens comme la fondation StopGap³ peuvent être une option pour les entreprises qui cherchent une solution de rampes subventionnée, ou la subvention du Fonds pour l'accessibilité⁴ pourrait mieux convenir pour de plus gros projets.

En cas de doute, demandez à la personne

Peu importe la mesure d'adaptation nécessaire, on ne s'attend pas à ce que les employeurs soient des experts ou connaissent tous les besoins de leurs employés. La meilleure façon de procéder est de simplement demander à chaque personne si elle a besoin de mesures d'adaptation dans son milieu de travail pour la soutenir dans son emploi. Il se peut qu'elle ne puisse pas répondre dès son entrée en fonction. Il est donc recommandé de lui poser de nouveau la question tous les trois à six mois pour savoir si ses besoins ont changé.

Sources :

¹ Job Accommodation Network. *Accommodation and Compliance Series – Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact*, le 21 octobre 2021. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/documents/lowcosthighimpact.pdf>

² Microsoft. *Creating Accessible Workplaces in 2020*, le 13 février 2020. <https://news.microsoft.com/en-ca/2020/02/13/creating-accessible-workplaces-in-2020/>

³ Stopgap.ca. *Request a Ramp*. <https://stopgap.ca/get-involved/request-a-ramp/>

⁴ Gouvernement du Canada. *À propos du Fonds pour l'accessibilité*, le 25 juin 2021. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/fonds-accessibilite.html>

Déclaration :

Optez pour le talent n'a ménagé aucun effort pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger les présents documents. Nous sommes toutefois conscients que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons rédigé ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.