L'obligation d'accommoder :
Points saillants

Définitions importantes

Définition de handicap : Il existe plusieurs définitions de ce qui constitue un handicap. Cependant, la Loi canadienne sur l'accessibilité définit le handicap comme toute « déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou **limitation fonctionnelle,** de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ».

L'obligation d'accommoder dans le contexte du milieu de travail garantit que les employés handicapés sont soutenus dans l'exercice de leurs fonctions; c'est l'obligation légale des employeurs de s'assurer que tous les obstacles présents dans l'espace de travail physique ou à distance sont éliminés, à moins que cela ne cause un **préjudice injustifié** à l'employeur.

Une contrainte excessive signifie qu'un employeur peut ne pas être en mesure de prendre des mesures d'accommodement pour un employé s'il y a des coûts excessifs associés à l'accommodement ou que cela peut entraîner des risques pour la santé et la sécurité de l'employé ou d'autres personnes.

Principes clés

- L'obligation d'accommoder nécessite une **approche et une évaluation individualisées**, car chaque personne a des besoins uniques liés à son handicap ou à ses limitations fonctionnelles spécifiques.
- L'obligation d'accommoder est une **responsabilité partagée** entre l'employé, l'employeur, le fournisseur de soins de santé et le syndicat (le cas échéant)
- Les mesures d'accommodement sont basées sur les besoins et non sur les préférences des employés|
- Dans la plupart des cas, l'objectif d'une mesure d'accommodement est d'identifier et d'éliminer les obstacles sans entraver ou compromettre les exigences essentielles du poste.
- Dans la plupart des cas, les employés ne sont tenus qu'à identifier leurs **limitations fonctionnelles** et n'ont pas besoin de divulguer leur problème de santé spécifique à l'employeur.

L'obligation d'accommoder : Points saillants

Rôles et responsabilités

- Employés
  - Doivent participer au processus d'accommodement.
  - Devraient partager suffisamment d'information sur leurs limitations fonctionnelles et leur incidence sur leur participation égale au milieu de travail. Une divulgation complète du diagnostic médical n'est généralement pas requise pour la plupart des postes.
  - Plaider respectueusement pour des adaptations raisonnables.

- Employeurs
  - Doivent répondre aux besoins en matière d'accommodement (et non aux préférences de l'employé) à moins que cela ne cause une contrainte excessive (c.-à-d. coûts, santé, sécurité).
  - Doivent évaluer les demandes de manière équitable, en évitant les suppositions ou les préjugés.

- Fournisseurs de soins de santé
  - Doivent fournir des renseignements clairs sur les limitations fonctionnelles et les répercussions, et non un diagnostic médical détaillé.
  - Collaborer pour suggérer des adaptations au milieu de travail (p. ex., télétravail, environnement modifié).

Ressources et liens utiles

- **Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)** – Aperçu de l'obligation d'accommoder : https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/guidance/duty-accommodate
- **Loi canadienne sur les droits de la personne** – www.laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/
- **Guide de poche sur L'obligation de prendre des mesures d'adaptation** – www.pipsc.ca/labour-relations/stewards/pocket-guides/pocket-guide-duty-to-accommodate#bfor

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : Ce document est fourni à titre informatif seulement et ne constitue pas un avis juridique