

Guide de références et de ressources -

À l'intention des employeur.euse.s, des spécialistes en ressources humaines
ou de toute autre personne employant des personnes en situation de handicap

Table des matières

- Qu'est-ce qu'un handicap?
- Pourquoi accommoder?
- La culture inclusive du travail
- Les bénéfices des accommodements
- Ressources
- Programmes de soutien à l'emploi
- Bibliographie

Qu'est-ce qu'un handicap?

Le handicap est une incompatibilité entre le cadre de vie, l'organisation sociale et ses structures, ainsi que les prédispositions d'une portion de la population. Cette perspective du handicap met l'accent sur le fait que les limitations ou les restrictions vécues par un individu apparaissent dans ses interactions avec son environnement physique et social. Pour éviter ces situations de handicap, il faut privilégier une approche qui vise à apporter des changements à cet environnement physique et social pour faciliter et assurer l'inclusion des personnes qui sont aux prises avec une situation handicapante.

Ainsi, les personnes en situation de handicap sont celles qui font face à des obstacles qui limitent leur participation sociale et leurs possibilités d'interaction avec leur environnement. Temporaire ou permanent, le handicap peut être de nature intellectuelle, sensorielle, physique, psychique ou sociale. Il n'est pas nécessaire d'être infirme pour se retrouver en situation de handicap. Tout le monde, à un moment ou à un autre de la vie, peut se retrouver dans une situation de handicap (Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, s.d.).

Pourquoi accommoder?

L'accommodement est un moyen pour mettre fin à une situation de discrimination. L'employeur.euse, conjointement avec l'employé.e en situation de handicap, doit être actif.ve dans la recherche de solutions pour permettre sa participation à la vie sociale sans discrimination.

Les accommodements en milieu de travail sont une obligation légale visant à respecter le principe du droit à l'égalité, sous-tendu par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, instrument ayant une portée juridique quasi-constitutionnelle. L'article est libellé comme suit :

Article 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit (Gouvernement du Québec, 2018).



En bref, notre cadre légal permet à quiconque vivant un handicap de demander un accommodement afin d'avoir accès de façon égalitaire et juste aux mêmes conditions que tout le monde.

Pourquoi accommoder? (Suite)

Il faut également ajouter que la situation de handicap, comprise au sens de la Charte, inclut autant les handicaps temporaires que permanents, ainsi que les handicaps de nature intellectuelle, sensorielle, physique, psychique ou sociale. Ainsi, toute personne vivant une situation handicapante est couverte par l'article 10 de la Charte.

Il faut savoir que le principe de la contrainte excessive est la limite de l'obligation d'accommodement. Autrement dit, l'obligation d'accommodement doit être raisonnable et ne peut être exigée dans un contexte de contrainte excessive. Un.e employeur.euse peut refuser une requête d'accommodement si l'accommodement demandé a des conséquences importantes sur l'organisation. La contrainte est jugée excessive lorsque l'accommodement entraîne (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, s.d.) :

- Une dépense difficile à absorber pour une entreprise;
- Une entrave indue au bon fonctionnement d'une organisation;
- Une atteinte importante à la sécurité ou aux droits d'autrui.

La culture inclusive du travail

La culture inclusive du travail peut être décrite comme étant un ensemble de structures, au sein d'une organisation, qui créent des environnements de travail permettant à tout.e employé.e, particulièrement les personnes en situation de handicap, de se réaliser et d'exceller. Quatre qualités sont recherchées pour qu'une organisation soit réellement inclusive : la communication, la collaboration, la flexibilité et la créativité.

Ces qualités permettent d'échanger sur des questions concernant le milieu de travail afin de le rendre plus inclusif et non-discriminant. Tou.te.s sont ainsi parties prenantes de l'identification des situations et des changements à apporter. Cela permet d'évaluer l'ensemble des possibilités pour que l'environnement de travail – physique et social – puisse être adapté aux situations incapacitantes des personnes.

Idéalement, les milieux de travail inclusifs sont ceux où l'on retrouve une présence d'emploi véritable avec un véritable salaire associé au poste pour les personnes en situation de handicap, au même titre que pour celles qui ne sont pas en situation de handicap.

(Prêts, disponibles et capables, 2015)

"Quand nous comprenons que l'incapacité émerge dans l'interaction entre une personne et son environnement, il est normal que les accommodements doivent s'adapter à la personne tout comme à l'environnement. Un milieu de travail inclusif considère comment le langage, l'attitude et l'environnement physique et social peuvent contribuer à soutenir cette forme d'adaptation entre l'employé et le milieu de travail." (Prêts, disponibles et capables, 2015)

Les bénéfices des accommodements

Les bénéfices des accommodements en milieu de travail sont nombreux et très variés. Les accommodements impactent positivement d'abord les personnes en situation de handicap, mais également les autres employé.e.s, les employeur.euse.s ainsi que l'organisation elle-même. Voici les principaux bénéfices rencontrés lorsque de telles actions sont mises en place. Les bénéfices cités sont une compilation issue de recherches menées auprès d'employeur.euse.s et d'employé.e.s qui travaillent avec des personnes en situation de handicap (Harnett et al., 2011; Loy, 2016; Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées, 2013; Solovieva et al., 2011)

Les bénéfices des accommodements selon la perception des employeur.euse.s et des entreprises :

- Les accommodements sont efficaces pour la personne en situation de handicap;
- Les coûts liés à l'accommodement sont généralement minimes ou inexistants;
- Les personnes recrutées sont compétentes et qualifiées;
- Les employé.e.s changent moins d'emploi;
- Les coûts associés à l'embauche et à la formation sont réduits;
- Les employé.e.s s'absentent moins du travail;
- La diversité des employé.e.s s'en trouve accrue et reflète mieux le contexte social actuel;
- La productivité est augmentée;
- Les relations entre employeur.euse.s et employé.e.s ainsi qu'entre collègues sont meilleures;
- L'image de l'entreprise est améliorée aux yeux du public;
- La santé et la sécurité au travail ne sont pas compromises;
- L'emploi des personnes en situation de handicap est une solution à la pénurie de main-d'œuvre.

Les bénéfices des accommodements selon la perception des employé.e.s :

- Le moral, le bien-être et la qualité du travail de l'ensemble des employé.e.s sont bonifiés;
- Le climat et la culture organisationnelle sont améliorés;
- Les employé.e.s s'investissent plus au sein de l'entreprise;
- L'entreprise est perçue comme étant juste et accommodante à l'égard des employé.e.s ;
- Les employé.e.s sont plus loyaux envers l'entreprise et développent un sentiment d'appartenance.

Ressources

Liste non-exhaustive de ressources communautaires et d'organisations spécialisées sur ces questions

- AIM-CROIT
- Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées
- Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Office des personnes handicapées du Québec
- Ordre des ergothérapeutes du Québec
- Prêts, disponibles et capables
- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
- Service d'information et de référence (par téléphone – 211, ou en ligne) pour les régions de la Communauté métropolitaine de Montréal, la région de la Capitale-Nationale/Charlevoix, de Chaudière-Appalaches et de la Haute-Yamaska.



La mise en place d'accommodements favorise une culture de travail inclusive. Un milieu inclusif est bénéfique pour tou.te.s et témoigne de la valorisation de l'entreprise pour le bien-être de ses employé.e.s.

Programmes de soutien à l'emploi

Liste non-exhaustive de programmes d'aide aux employeur.euse.s et aux personnes en situation de handicap

- [Fonds pour l'accessibilité](#)
- [Contrat d'intégration au travail](#)
- [Programmes d'aides techniques pour les personnes ayant une déficience physique, intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme \(TSA\)](#)
- [Déduction pour produits et services de soutien à une personne handicapée](#)
- [Programmes de financement pour les projets d'emplois, de formation et de développement social](#)
- [Programme de subventions à l'expérimentation](#)

Bibliographie/Médiagraphie

Liste des références bibliographiques du présent guide ainsi que des deux capsules vidéo

- CBDC Restigouche. (Octobre 2017). OPTEZ pour le TALENT [Site internet]. Repéré à <https://optezpourletalent.ca/>
- Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. (s.d.). Notre conception du handicap. [Site internet]. Repéré à http://www.crispesh.com/conception_handicap.php
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (Octobre 2012). *Guide virtuel de traitement d'une demande d'accommodement*. [Site internet]. Repéré à <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (s.d.). L'obligation d'accommodement raisonnable. [Site internet]. Repéré à <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx>
- Fédération québécoise de l'autisme. (2014). Aide-mémoire, embauche personne ayant un trouble du spectre de l'autisme : <http://www.autisme.qc.ca/assets/files/05-produits/aide-memoire-employeur.pdf>
- Gouvernement du Québec. (Mars 2018). Charte des droits et libertés de la personne [Site internet]. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>
- Gouvernement du Québec. (Mars 2018). Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. [Site internet]. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-20.1?&digest>
- Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées. (2013). Repenser l'inCapacité dans le secteur privé - Rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Ottawa, Ontario: Gouvernement du Canada.
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B. et Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34, 17-23.
- Loy, B. (2016). Workplace Accommodations : Low Cost, High Impact. *Office of Disability Employment Policy*, U.S. Department of Labor, 1-8.
- Prêts, Disponibles et Capables. (2015). PDC Au travail. Cours en ligne. [Site internet]. Repéré à <http://fr.readywillingable.ca/pdc-au-travail/>
- Solovieva, T. I., Dowler, D. L. et Walls, R. T. (2011). Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*, 4, 39-45.
- von Schrader, S., Malzer, V. et Bruyère, S. (2014). Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26, 237-255.

À propos...

Ce projet consiste en la conception et la production de capsules vidéo de sensibilisation au sujet des impacts positifs de la mise en place d'accommodements pour les personnes en situation de handicap en milieu de travail.

Pour visionner les capsules vidéo, sélectionnez le lien internet désiré :

[Les bénéfices des accommodements](#)

[Un exemple de culture inclusive au travail](#)

Projet porté par

Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Partenaires du projet

Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap

Conseil du patronat du Québec

Ordre des ergothérapeutes du Québec

Prêts, disponibles et capables

Financé par

Office des personnes handicapées du Québec

Collaboration spéciale

AIM-CROIT

Boîte de production pour les capsules vidéo

CASADEL

Centre de recherche
pour l'inclusion des
personnes en situation
de handicap



255, rue Ontario Est
Montréal (Qc)
H2X 1X6

TÉLÉPHONE :
(514) 982-3437
p. 2836

ADRESSE WEB
<http://www.crispesh.com/>

COURRIEL
crispesh@cvm.qc.ca

FACEBOOK
<https://www.facebook.com/Crispesh/>

TWITTER
<https://twitter.com/CRISPESH>