



L'obligation d'accommodement : des limites au devoir de l'employeur?



Cette fiche d'information donne un aperçu des différentes mesures qui s'offrent aux travailleurs ayant un handicap en vertu de l'obligation d'accommodement.



Pour prendre connaissance des notions de base sur l'obligation d'accommodement, consultez la fiche d'information *Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement?* à scfp.ca/handicap-vosdroits

Un traitement *égal* pour tous ne veut pas toujours dire un traitement *identique*, surtout lorsqu'il s'agit de personnes ayant un handicap qui ont besoin que leurs conditions de travail soient modifiées pour conserver leur emploi. De tels changements sont justement possible grâce à l'obligation d'accommodement.

De nombreux travailleurs connaissent déjà l'accommodement le plus répandu : le programme de retour au travail progressif. L'obligation d'accommodement va cependant beaucoup plus loin.

Il existe autant de formes d'accommodement que de types de handicap. En effet, les besoins varient en fonction de chaque travailleur et de chaque milieu de travail.

Les accommodements les plus fréquents

- **La modification de l'environnement de travail**
L'employeur peut accommoder une personne notamment en adaptant l'équipement, la hauteur des étagères, les rampes, les appareils ou les chaises. Il peut aussi installer des ascenseurs, des rampes, modifier ou changer la technologie et les accessoires.
- **La modification des tâches**
Même si les employés sont généralement considérés capables de remplir les tâches essentielles de leur emploi, les employeurs doivent parfois modifier ces tâches. Un accommodement à court terme ne demande pas nécessairement les mêmes modifications qu'un accommodement à long terme. De plus, les formes d'accommodement peuvent évoluer en fonction des besoins du travailleur.
- **La modification des horaires**
Ce type d'accommodement peut prendre plusieurs formes : un retour au travail progressif, des ajustements au quart de travail ou une plus grande flexibilité pour les pauses.

Même dans les cas où les conventions collectives ou les politiques de l'employeur imposent des quarts de travail précis, c'est l'obligation d'accommodement qui prime, à moins qu'elle n'entraîne une contrainte excessive.

- **L'octroi d'un nouveau poste**
Lorsqu'il y a un poste vacant pour lequel le salarié est qualifié, l'employeur peut être contraint de lui offrir ce poste. Le cas échéant, le syndicat devra renoncer aux clauses d'affichage d'emplois de la convention collective.
- **Le regroupement des tâches**
L'obligation d'accommodement ne signifie pas que l'employeur doit créer un nouvel emploi. Lorsqu'un travailleur ne peut occuper aucun des emplois existants même avec des mesures d'adaptation, l'employeur peut être forcé de réaffecter des tâches déjà remplies par d'autres travailleurs. Conformément à la loi, les arbitres de grief et les tribunaux des droits de la personne peuvent obliger les employeurs à envisager le regroupement de certaines tâches.
- **La formation professionnelle**
Dans certaines circonstances, les employeurs doivent accorder à l'employé une formation professionnelle, même s'ils ne sont pas tenus d'y investir une somme significative. Le travailleur a droit à un minimum de temps pour se familiariser avec ses nouvelles tâches.

- **La création d'un programme sur mesures**
L'employeur doit parfois complètement remanier les conditions de travail d'un employé. La personne accommodée peut par exemple bénéficier de mécanismes différents de suivi et de supervision.
- **Tolérer un rendement moins élevé**
L'employeur peut être obligé de diminuer ses exigences de productivité pour accommoder un salarié.
- **De nouvelles politiques en milieu de travail**
Pour accommoder des personnes qui souffrent d'*hypersensibilité chimique ou environnementale*, l'employeur eut instaurer un milieu de travail sans parfum, tolérer des absences temporaires ou permettre le télétravail.

Inconduite et absentéisme reliés à un handicap

Selon l'obligation d'accommodement, dans les cas où un handicap cause un absentéisme plus élevé que la moyenne, l'employeur doit faire preuve de tolérance, du moins jusqu'à ce que la situation n'entraîne une contrainte excessive. Ce type d'absentéisme n'est pas le même que celui touchant les autres travailleurs et doit donc être traité différemment.

Lorsqu'il est prouvé par une expertise médicale que la mauvaise conduite d'un employé est causée par un handicap, l'obligation d'accommodement requiert des mesures non disciplinaires ou des mesures administratives adaptées.

L'étendue de l'obligation d'accommodement

L'étendue de l'obligation d'accommodement est définie par un certain nombre de principes généraux :

1. Tous les salariés ont droit à l'accommodement, sans égard à leur syndicalisation, à leur statut d'emploi ou à leur ancienneté.
2. L'obligation s'applique dès le recrutement et l'embauche. Autrement dit, le fait de ne pas fournir à un candidat la possibilité raisonnable de s'informer sur un poste, d'obtenir une entrevue d'embauche et d'évaluer des formes possibles d'accommodement pour un handicap peut être considéré comme de la discrimination de la part d'un employeur.
3. L'obligation d'accommodement est un processus continu. L'employeur devra peut-être accommoder un employé plusieurs fois pendant sa carrière.
4. La définition d'un milieu de travail est très large et couvre toutes les activités de l'employeur et non seulement le service, le lieu de travail ou l'unité de négociation. En dernier recours, les employeurs, les travailleurs et les

syndicats doivent parfois chercher une solution d'accommodement dans un poste hors unité, contractuel ou encore non syndiqué.

Une personne peut être forcée de changer de lieu de travail, si ce lieu ne lui permet pas d'accomplir ses tâches normales ou aggrave son handicap. En bout de ligne, le salarié peut aller jusqu'à travailler à domicile ou être muté à un poste existant dans un autre lieu de travail. Sa nouvelle affectation doit cependant être raisonnable.

Quelles sont les limites de l'accommodement?

L'obligation d'accommodement est d'une importance majeure mais n'est pas illimitée. Les mesures d'accommodement n'ont pas à être parfaites. Elles doivent seulement être raisonnables et ne pas causer de contrainte excessive.

L'accommodement peut consister en une réduction des heures de travail, une affectation moins intéressante ou un salaire inférieur dans une affectation modifiée. Lorsque le seul accommodement possible pour une personne ayant un handicap crée une contrainte excessive pour elle-même, pour ses collègues ou pour l'employeur, l'obligation d'accommodement prend fin et le travailleur ne peut plus occuper son emploi.

Toutefois, l'employeur ou le syndicat doivent prouver qu'il y a contrainte excessive en démontrant par exemple que l'accommodement impose des coûts financiers majeurs, contrevient à la convention collective, nuit au moral des employés, pose des risques de sécurité ou n'est pas réalisable à cause du peu d'interchangeabilité au sein des effectifs ou des lieux de travail, ou encore de la petite taille de l'entreprise ou de l'organisme.

Le salarié, le syndicat ou l'employeur qui refuse un accommodement doit prouver qu'il entraîne une contrainte excessive.

La question des coûts est fréquemment invoquée pour s'opposer à un accommodement. Mais l'employeur ne peut pas se contenter d'affirmer qu'un accommodement lui coûterait trop cher. Il doit démontrer que cet accommodement lui causerait une contrainte excessive. Les coûts invoqués doivent :

- a) être directement liés à l'accommodement;
- b) ne pas être simplement supposés ou hypothétiques mais réellement *prouvés*;
- c) être assez importants pour modifier fondamentalement la nature des activités de l'employeur ou compromettre sa viabilité financière.

Le coût financier des accommodements doit être calculé en fonction de l'ensemble du budget et des activités de l'employeur. L'employeur a toutefois le droit de tenir compte de l'ensemble des mesures qu'il a prises pour accommoder un travailleur ayant un handicap pendant toute la durée de son emploi.

L'obligation d'accommodement : tout le monde en profite

Légalement, l'obligation d'accommodement donne d'importants droits aux travailleurs et aux syndicats. Bien comprise et utilisée judicieusement, elle constitue sûrement l'un des meilleurs moyens pour rendre les milieux de travail encore plus accessibles et inclusifs.

Un moral d'acier



Pour en savoir plus :
scfp.ca/handicap-vosdroits

