

ACCOMPAGNER LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE EN SITUATION DE HANDICAP



Ce document a été créé en partenariat avec:

ROSEPH | Regroupement des organismes
spécialisés pour l'emploi des
personnes handicapées



RÉSEAU QUÉBEC
INTERUNIVERSITAIRE INTERUNIVERSITY
QUÉBÉCOIS
**ÉQUITÉ
DIVERSITÉ
INCLUSION** **EQUITY
DIVERSITY
INCLUSION**
NETWORK

INSTITUT
ED² ÉQUITÉ
DIVERSITÉ
INCLUSION
INTERSECTIONNALITÉ

Ce document a été créé à:



UNIVERSITÉ
McGill

Financé en partie par:



IVADO

En tant que doyen·ne ou président·e de département, vous aurez peut-être à répondre à une demande d'accommodement d'une personnes vivant avec un handicap dans votre faculté. Ce guide vous permettra de naviguer à travers le processus d'accommodement et de vous offrir des conseils utiles et des ressources propres aux employé·e·s qui font partie du personnel académique.

1. GÉRER LES DIVULGATIONS

Divulguer un handicap, un problème de santé mentale ou une maladie chronique peut être une expérience difficile. Alors que certaines personnes n'ont aucun problème à exprimer leurs besoins d'accessibilité, d'autres se soucient des perceptions, des interprétations et des répercussions négatives sur leurs perspectives professionnelles. Il est important de s'engager à offrir un milieu de travail équitable, accessible et inclusif, et cela débute par la façon de répondre aux divulgations.

Voici quelques conseils :

- Remerciez la personne d'avoir partagé cette information avec vous, et faites-lui savoir que vous allez la soutenir tout au long du processus d'accommodement.
- N'exigez pas un diagnostic. Une personne en situation de handicap a le droit de **ne pas** partager ses renseignements médicaux personnels avec son ou sa superviseur·e. Si des documents médicaux sont requis, ceux-ci peuvent être fournis à la personne conseillère des Ressources humaines (RH) ou à l'équipe de gestion qui aborde les enjeux de handicap directement. N'oubliez pas qu'une personne vivant avec un handicap connaît mieux que vous son propre parcours de vie, et que chaque cas est unique.
- Encouragez le ou la professeur·e à définir les tâches de travail affectées par l'état de santé de la personne vivant avec un handicap, et demandez à cette personne si des accommodements pourraient être mis en place pour mieux la soutenir. Dans certains cas, elle y aura déjà réfléchi et formulera des demandes d'accommodements concrètes. Parfois, vous devrez faire preuve de créativité et y réfléchir ensemble. Dans tous les cas ; des ressources sont disponibles pour vous!

REMARQUE : UNE DIVULGATION N'IMPLIQUE PAS NÉCESSAIREMENT UNE DIVULGATION COMPLÈTE. L'EMPLOYÉ·E PEUT CHOISIR QUELS ÉLÉMENTS DE SA SITUATION IL OU ELLE SOUHAITE PARTAGER, ET PEUT NE PAS VOULOIR NI DEVOIR PARTAGER TOUS LES DÉTAILS AVEC VOUS.

2. AMORCER LE PROCESSUS D'ACCOMMODEMENT

Consultez les lignes directrices concernant les accommodements pour les employé-e-s en situation de handicap. Celles-ci établissent la structure nécessaire pour mettre en œuvre un plan d'accommodement. La clé est de s'assurer que le processus soit dynamique et fait de manière concertée.

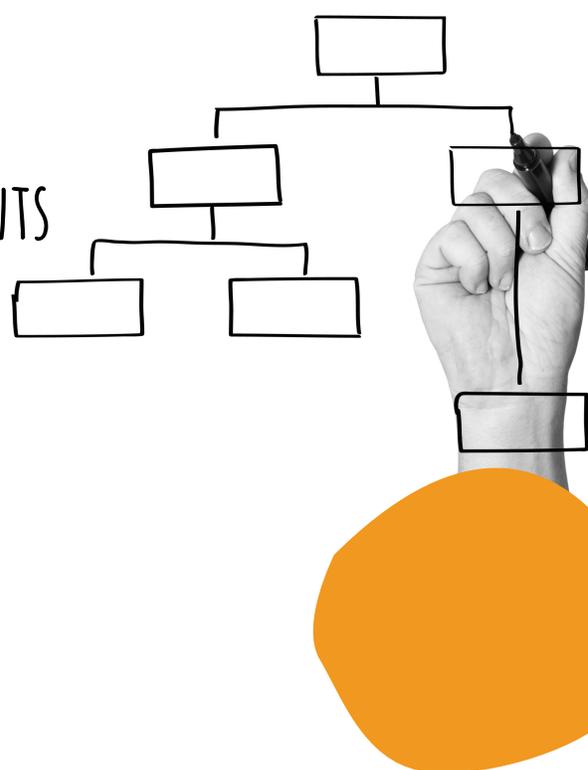
3. PRENDRE EN CONSIDÉRATION LE CONTEXTE ACADÉMIQUE

Les obstacles rencontrés sont influencés par l'environnement et le contexte. Pour le personnel académique, vous voudrez réfléchir à la façon dont les besoins individuels se manifestent dans différents contextes, notamment l'enseignement, la recherche et les services. Alors que les obstacles sous-jacents sont les mêmes, les accommodements peuvent varier selon le type d'activité. La section sur les idées d'accommodements peut vous aider.



4. METTRE EN ŒUVRE LES ACCOMMODEMENTS

Le suivi est important. Travaillez ensemble pour s'assurer qu'un plan est mis en place et que l'accommodement est mis en pratique. Ceci peut nécessiter des ajustements tout au long du processus.



IDÉES D'ACCOMMODEMENT:

Statistique Canada a publié un rapport en 2019 sur les [Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité au Canada](#). Selon les données recueillies en 2017, les accommodements les plus fréquemment requis par les employé·e·s vivant avec un handicap âgé·e·s entre 25 et 64 ans concernaient les points suivants :

1. Modification ou réduction des heures ou des jours de travail
2. Modification des tâches
3. Modification du poste de travail ou changement de nature ergonomique
4. Télétravail

Parmi les autres accommodements au travail, notons les technologies adaptées, les services relatifs au stationnement, la modification de l'environnement physique (mains courantes, rampes, portes élargies, et etc.), les salles de bain adaptées, le soutien à la communication et le transport spécialisé.



Dans les sections suivantes, les principaux accommodements au travail sont énumérés selon les différentes responsabilités académiques et sont développés avec quelques idées pour stimuler le processus de réflexion alors que vous travaillez ensemble afin de trouver des accommodements qui tiennent compte des besoins liés au handicap vécu par l'individu et qui sont appropriés au contexte du département. Le [Job Accommodation Network \(JAN\)](#) publie le Searchable Online Accommodation Resource (SOAR), qui est un outil excellent pour explorer les diverses options d'accommodements.



MODIFICATION OU RÉDUCTION DES HEURES OU DES JOURS DE TRAVAIL

- Cours regroupés sur quelques jours dans la semaine pour inclure des jours de récupération entre les périodes d'enseignement
- Nombre maximal d'heures d'enseignement dans une journée
- Plage horaire restreinte (des cours le matin ou l'après-midi seulement, par exemple)
- Services restreints à quelques heures seulement (p. ex., des cours de jour ou de fin de semaine seulement)
- Flexibilité dans l'attribution des services (p. ex., aucune attente de service lors des semestres d'enseignement)



MODIFICATION DES TÂCHES

- Charge de travail réduite (p. ex., modifier le nombre total de cours à enseigner dans un semestre)
- Modifications des attentes quant à l'enseignement de **nouveaux** cours (p. ex., donner **un seul** nouveau cours à la fois)
- Partage de la charge de travail avec un·e co-instructeur·rice pour les classes plus nombreuses
- Soutien des assistant·e·s à l'enseignement augmenté (p. ex., correction, gestion du portail étudiant, etc.)
- Réduction des attentes de supervision (p. ex., nombre réduit d'étudiant·e·s aux études supérieures à superviser)
- Modification des attentes de publication
- Prolongation de la période d'affectation
- Attentes modifiées pour la participation en personne à des conférences internationales (p. ex., présentations à distance, valorisation des conférences locales)
- Flexibilité dans les types d'activités liées aux services





MODIFICATION DU POSTE DE TRAVAIL OU CHANGEMENT DE NATURE ERGONOMIQUE

- Infrastructures de la classe : accès sans escalier à la plateforme d'enseignement de la classe, possibilité d'enseigner en position assise (installation d'une chaise ou d'un tabouret dans la classe), équipement audiovisuel accessible (p. ex., capacité à allumer un projecteur, à utiliser une caméra de transmission de documents en position assise)
- Emplacement de la classe assignée (p. ex., limiter la distance à parcourir entre les bâtiments)
- Équipement ergonomique pour les autres lieux d'enseignement (p. ex., laboratoire de recherche, bureau, poste informatique) – peut aussi inclure des outils, technologies ou mobiliers adaptés

- Accès aux technologies de soutien dans la classe d'enseignement (p. ex., pointeur)
- Équipement ergonomique (p. ex., poste assis-debout, tabouret à hauteur ajustable)
- Laboratoire ou centre de recherche dans un bâtiment accessible : accès aux toilettes sur le même étage, accès sans escalier au laboratoire
- Accès à des technologies de soutien dans le milieu de recherche (p. ex., loupes, éclairage ajustable)
- Activités de service demandant un effort physique réduit (p. ex., ne nécessitant pas beaucoup de déplacements)
- Activités liées aux services menées dans des emplacements accessibles

TÉLÉTRAVAIL

- Heures de bureau à distance/virtuelles
- Supervision d'étudiant·e·s à distance
- Participation en ligne aux réunions de département ou autres activités de l'université

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Les ressources suivantes peuvent vous guider lors de vos conversations :

- [Accommodements destinés aux employés ayant un handicap](#)
- Roseph: www.roseph.ca
- Réseau interuniversitaire québécois Équité -Diversité -Inclusion : www.rigedi.com
- [Institut Équité Diversité Intersectionnalité \(EDI2\)](#)