



Personnes | Espace | Technologie

Milieu de travail EDSC

ESDC Workplace

People | Space | Technology

Obligation de prendre des mesures d'adaptation (OPMA)

L'obligation de prendre des mesures d'accommodement (OPMA) est un mandat légal en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, exigeant que les employeurs apportent des ajustements aux règles, politiques ou pratiques pour éliminer les obstacles et faciliter la pleine participation au travail. Ce rapport vise à fournir un aperçu complet de l'obligation de prendre des mesures d'accommodement, y compris son application, ses exigences et des exemples d'aménagements en milieu de travail. En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les employeurs sont tenus de répondre aux besoins des employés liés aux motifs de discrimination. La OPMA s'applique à tous les employés actuels d'Emploi et Développement Social Canada (EDSC), y compris divers statuts d'emploi tels que temps plein, temps partiel, occasionnels, contractuels, étudiants et ceux en congé approuvé.

LES PRINCIPES CLÉS

1. **Approche individualisée** : Les aménagements sur le lieu de travail doivent être fournis individuellement, au cas par cas, en tenant compte des besoins spécifiques de chaque employé.
2. **Contrainte excessive**: des aménagements doivent être apportés jusqu'au point de contrainte excessive, en équilibrant les besoins de l'employé avec les limites de l'organisation, telles que les contraintes financières ou les problèmes de santé et de sécurité.
3. **Responsabilité partagée** : L'obligation d'accommodement est une responsabilité partagée entre les employés et la direction. Les employés sont responsables de communiquer leurs besoins, tandis que la direction doit s'enquérir de manière proactive des besoins d'adaptation, même si cela n'est pas explicitement demandé par l'employé.

PROCESSUS DE LES DEMANDES DE MESURES D'ADAPTATION

Les employés doivent communiquer à la direction tous leurs besoins en matière de mesures d'adaptation, puis soumettre une demande dans le [module des demandes d'adaptation de maSGE \(PeopleSoft\)](#). Au besoin, une demande peut également être documentée avec le [Formulaire de demande de mesure d'adaptation \(Version DOCX, 77 Ko\)](#) ou le [Formulaire de demande de mesure d'adaptation – situation de famille \(Version DOCX, 77 Ko\)](#), puis entrée plus tard dans le module.

Des pièces justificatives, telles que des notes médicales, peuvent être exigées selon la nature de l'accommodement demandé. Il est essentiel de noter que la direction n'a pas droit à des informations médicales détaillées sans le consentement écrit de l'employé.

LISTE DE CONTRÔLE DU MANAGER

La direction doit prendre l'initiative de s'enquérir des besoins d'adaptation, en particulier dans les situations où les employés présentent un absentéisme accru, des changements dans leur rendement au travail ou des problèmes de sécurité. Cette approche proactive, connue sous le nom d'obligation d'enquête, garantit que les besoins potentiels en matière d'accommodement sont traités rapidement.

Il existe une liste de contrôle disponible via iService que les gestionnaires peuvent suivre lorsqu'ils traitent des situations et des processus liés à l'obligation d'adaptation. [Cette 5-Étapes liste de vérification pour le gestionnaire](#) permet au manager de mieux comprendre ce que l'on attend d'eux et la meilleure façon de procéder lorsqu'il traite les demandes des employés.

CONCLUSION

L'obligation d'accommodement est un aspect crucial pour garantir l'inclusivité et l'égalité sur le lieu de travail. En identifiant et en répondant de manière proactive aux besoins individuels, les organisations favorisent un environnement favorable où tous les employés peuvent contribuer à leur plein potentiel. La mise en œuvre efficace de l'obligation d'accommodement nécessite une collaboration entre les employés, la direction et les ressources concernées pour favoriser une culture de respect et d'accessibilité en milieu de travail.

Si vous êtes préoccupé par un besoin d'adaptation spécifique, vous devez en discuter avec votre gestionnaire. Des ressources ministérielles sont disponibles pour fournir des conseils et des orientations aux gestionnaires et aux employés concernant ces situations individuelles et examiner les options à considérer. Visitez [le Centre d'expertise pour l'optimisation du potentiel des employés \(mesures d'adaptation\)](#) pour plus d'informations.