



Institute  
for Work &  
Health

Research Excellence  
Safe Work  
Healthy Workers

# L'Outil de planification d'accommodements pour répondre aux exigences liées au travail (OPA-ET) : guide d'utilisation

Mars 2026



Veillez adresser vos questions et demandes de reproduction à :

Institute for Work & Health  
400, University Avenue, local 1800  
Toronto (Ontario) M5G 1S5

[info@iwh.on.ca](mailto:info@iwh.on.ca)

[www.iwh.on.ca](http://www.iwh.on.ca)

© Institute for Work & Health, 2026.

Ce document est protégé par une licence internationale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 : <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr>

Cela signifie que ce document peut être utilisé et partagé à condition que l'IWH soit mentionné comme source, que son contenu ne soit pas modifié et qu'il soit utilisé à des fins non commerciales.

Si vous souhaitez modifier et/ou utiliser ce contenu à des fins commerciales, veuillez contacter :

[ip@iwh.on.ca](mailto:ip@iwh.on.ca)



**Avertissement** : Le présent document ne vise pas à se substituer à un avis professionnel. Les conclusions tirées des renseignements contenus dans ce document, ou les mesures prises sur la base de ceux-ci, relèvent de la seule responsabilité de l'utilisateur. En outre, il incombe aux utilisateurs de se conformer aux normes, lois et réglementations applicables dans leur juridiction.

# L'Outil de planification d'accommodements pour répondre aux exigences liées au travail (OPA-ET) : guide d'utilisation

Julie Bowring et Monique Gignac

March 2026

La boîte à outils ACED, incluant l'Outil de planification d'accommodements pour répondre aux exigences liées au travail (OPA-ET), a été développée par le projet de partenariat Accommodating and Communicating about Episodic Disabilities (ACED), dirigé par la Dre Monique Gignac à l'Institute for Work & Health de 2016 à 2025. Le projet ACED a été financé dans le cadre de l'initiative « Santé et productivité au travail », une initiative conjointe des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) et du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH).

# Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier les nombreux chercheurs, experts, organismes partenaires et personnes atteintes de diverses maladies chroniques qui ont participé à l'élaboration de l'OPA-ET.

L'Institute for Work & Health (l'institut) est un organisme indépendant sans but lucratif qui mène et diffuse des recherches visant à aider les décideurs politiques, les employeurs et les travailleurs à créer des environnements de travail sains, sûrs et inclusifs.

L'Institut fonctionne avec le soutien de la province de l'Ontario. Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de l'Institut et ne reflètent pas nécessairement celles de la province de l'Ontario.

L'Institut exerce ses activités sur les terres ancestrales des Hurons-Wendats, des Sénécas et des Mississaugas de la rivière Credit.

# Table of contents

À propos de l'OPA-ET .....	1
Qu'est-ce que l'OPA-ET? .....	1
Pourquoi une ressource comme l'OPA-ET est-elle nécessaire? .....	1
Quels sont les objectifs de l'OPA-ET? .....	2
Comment fonctionne l'OPA-ET .....	2
En quoi l'OPA-ET est-il utile? .....	3
À qui s'adresse l'OPA-ET? .....	4
Quand faut-il utiliser l'OPA-ET? .....	5
Comment utiliser l'OPA-ET? .....	6
Ce que l'OPA-ET n'est pas.....	6
Comment partager l'OPA-ET .....	8
L'OPA-ET et la vie privée des utilisateurs .....	8
Développement et tests de l'OPA-ET .....	9
Évaluation des besoins et nouvelles recherches.....	9
Évaluation formative .....	10
Évaluation des résultats et de l'efficacité sur neuf mois.....	10
Identifier les exigences du travail.....	11
Compilation des stratégies de l'OPA-ET .....	11
Limites techniques .....	15
Foire aux questions .....	15
Bibliographie ACED .....	17



# À propos de l'OPA-ET

## Qu'est-ce que l'OPA-ET?

L'Outil de planification d'accommodements pour répondre aux exigences liées au travail (OPA-ET) est un outil en ligne gratuit qui identifie les exigences difficiles à assumer pour un travailleur ou une travailleuse en raison de son état de santé et propose des idées d'accompagnement et d'aménagements personnalisés pouvant aider les personnes à continuer à travailler dans de bonnes conditions, en toute sécurité et de manière productive.

## Pourquoi une ressource comme l'OPA-ET est-elle nécessaire?

Au Canada, en Europe et aux États-Unis, environ 27 % de la population déclare avoir une incapacité – en d'autres termes, ces personnes rencontrent des difficultés ou des limitations dans l'accomplissement de leurs activités quotidiennes, liées à leur état de santé ou à un autre problème de santé.

Les problèmes de santé pouvant entraîner une incapacité sont souvent épisodiques ou intermittents, et de nombreuses personnes connaissent des périodes de santé relativement bonne, avec peu ou pas de limitations, entrecoupées de périodes d'incapacité plus grave. Les problèmes de santé peuvent également être imprévisibles quant à leur moment d'apparition et à leur impact, et invisibles pour les autres qui n'en ont pas forcément conscience.

Au travail, les personnes ayant une incapacité peuvent avoir du mal à éliminer ou à réduire les obstacles qui les empêchent de conserver leur emploi, d'être aussi productives qu'elles le devraient ou de reprendre le travail après une absence.

On pose souvent les questions suivantes :

- **Devrais-je en parler à mes collègues?**
- **Que puis-je faire pour mieux gérer ma maladie au travail?**

Il existe des sites Web qui prennent en compte les difficultés auxquelles peuvent être confrontées les personnes atteintes de divers problèmes de santé. Ils peuvent fournir des renseignements et des idées pour les aider à trouver un emploi. Cependant, beaucoup sont axés sur une maladie spécifique et/ou payants, et très peu sont véritablement interactifs, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas être personnalisés par l'utilisateur pour répondre à sa situation particulière.

L'outil de planification d'accommodements pour répondre aux exigences liées au travail (OPA-ET) se distingue par les points suivants :

- Il se concentre sur les exigences liées au travail et les domaines pouvant présenter des difficultés, que ce soit de manière ponctuelle ou régulière. Il ne met pas l'accent sur la nécessité de divulguer un diagnostic médical ou des symptômes de santé.
- Il guide l'utilisateur à travers une série de questions simples portant sur les tâches physiques, mentales ou « intellectuelles » de son poste, les tâches liées au travail en équipe et les conditions de travail. Bon nombre de ces aspects du travail sont omis dans d'autres ressources.
- L'utilisateur obtient une liste personnalisée de suggestions adaptées aux exigences de son poste. Cela peut aider à trouver des solutions qui répondent à ses besoins. Il existe des idées de soutien pouvant être mises en œuvre de manière autonome sans partager d'informations avec d'autres, ainsi que des stratégies de soutien pouvant être discutées avec d'autres. De nombreuses autres ressources ne proposent qu'un éventail limité d'idées de soutien.

## Quels sont les objectifs de l'OPA-ET?

En développant l'OPA-ET, nous avons cherché à créer un outil interactif, accessible, fondé sur des données scientifiques et adapté à différents types de besoins en matière de santé et d'incapacité, ainsi qu'à divers types d'emplois et d'organisations.

Nous avons également souhaité faire évoluer l'accompagnement en matière de santé et d'incapacité, en passant d'une approche souvent réactive et axée sur les crises à une approche où la prévention et le recours proactif aux aides pourraient contribuer à éviter les difficultés professionnelles. En mettant l'accent sur la gestion des exigences spécifiques du poste, l'OPA-ET éloigne également la conversation du diagnostic médical ou des symptômes, que de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs souhaitent garder privés.

Aucun outil ne peut à lui seul répondre à tous les besoins ; c'est pourquoi l'OPA-ET a été conçu pour fournir des exemples concrets de soutien afin de favoriser la discussion et la réflexion sur d'autres moyens de gérer le travail avec une incapacité.

Notre objectif est d'améliorer les processus de soutien sur le lieu de travail et leurs résultats de manière à aider les travailleuses et travailleurs atteints de problèmes de santé chroniques à conserver leur emploi ou à reprendre le travail.

## Comment fonctionne l'OPA-ET

L'OPA-ET comprend des questions portant sur 24 exigences liées au travail et conditions de travail différentes, regroupées en quatre domaines :

- **les tâches physiques** requises pour exercer le travail (appelées « exigences physiques »)

- **les tâches mentales ou « intellectuelles »** requises pour exercer le travail (appelées « exigences cognitives »)
- les tâches liées au **travail avec les autres** nécessaires pour exercer le travail (appelées « exigences sociales »), et
- les tâches liées aux **conditions de travail** nécessaires pour exercer le travail (appelées « exigences environnementales et organisationnelles »)

Pour chaque exigence du travail, l'utilisateur est invité à indiquer si celle-ci constitue une partie importante du poste ou non. Autrement dit, le travailleur effectue-t-il cette tâche ou cette activité fréquemment, ou est-elle essentielle à la bonne exécution du poste? Si exigence du travail constitue une partie importante du poste, l'utilisateur sera invité à indiquer s'il (ou le travailleur, pour ceux qui remplissent l'outil pour le compte d'une autre personne) rencontre des difficultés avec cette tâche en raison de son état de santé, et si ces difficultés évoluent au fil du temps.

Une fois que l'utilisateur a répondu aux questions, l'outil génère un rapport récapitulatif de ses réponses – combien d'exigences étaient importantes pour son travail, combien lui posaient des difficultés, et si ces difficultés étaient constantes ou changeantes – et lui fournit une liste de stratégies de soutien et d'accommodements suggérés, spécifiques aux exigences qu'il a signalées comme difficiles. L'utilisateur peut également personnaliser les stratégies de soutien et les accommodements en sélectionnant ceux qui sont les plus pertinents pour lui ou pour les exigences de son travail. Le résumé et les listes de stratégies de soutien sont fournis à l'utilisateur en format PDF afin qu'il puisse les télécharger et les enregistrer.

L'OPA-ET est disponible en trois versions : une version est destinée aux travailleuses et travailleurs qui éprouvent des difficultés face aux exigences de leur travail en raison de leur état de santé, et deux versions sont destinées aux parties prenantes sur le lieu de travail qui les soutiennent.

Toutes les versions sont disponibles en anglais et en français. (Veuillez consulter ci-dessous la section « Qui devrait utiliser l'OPA-ET? » pour plus de détails.)

## En quoi l'OPA-ET est-il utile?

L'OPA-ET apporte une aide en deux volets. Tout d'abord, il permet à l'utilisateur d'identifier les aspects d'un poste qui posent des difficultés en raison d'un problème de santé. Les travailleuses et travailleurs en situation d'incapacité peuvent parfois se sentir dépassés lorsqu'ils réfléchissent à la manière de gérer les difficultés rencontrées dans leur travail. Ils peuvent ne pas savoir par où commencer ni comment aborder les difficultés qu'ils rencontrent. En se concentrant sur les différentes exigences du travail, l'OPA-ET identifie les domaines qui posent des défis et nécessitent un soutien, ainsi que ceux où les difficultés sont moindres, voire inexistantes.

Deuxièmement, une fois les difficultés professionnelles identifiées, l'OPA-ET propose diverses stratégies, aides et accommodements du lieu de travail adaptés aux exigences spécifiques du poste qui posent un problème. En adoptant ces différentes stratégies et aides, les utilisateurs peuvent être en mesure de travailler de manière plus confortable, plus sûre et plus productive.

Certaines des idées et stratégies suggérées par l'OPA-ET peuvent être mises en œuvre par la travailleuse ou le travailleur de son propre chef. Il n'est pas nécessaire que la personne concernée partage ses difficultés avec d'autres. D'autres aides nécessiteront l'accord d'un gestionnaire de l'organisation. Si l'accord de l'entreprise est nécessaire, les résultats de l'OPA-ET peuvent être utilisés pour aider à organiser la discussion avec un superviseur, un gestionnaire des ressources humaines, un représentant syndical ou toute autre personne sur le lieu de travail susceptible d'aider la personne à obtenir le soutien dont elle a besoin.

Même si un problème de santé n'affecte pas actuellement la capacité d'une travailleuse ou d'un travailleur à faire ses tâches, l'OPA-ET peut être utilisé pour réfléchir aux domaines qui pourraient poser un problème à l'avenir. Il peut être utile d'adopter certaines stratégies avant qu'un problème ne survienne afin d'éviter des difficultés et de garantir qu'une travailleuse ou un travailleur puisse continuer à travailler confortablement et de manière productive dans son emploi aussi longtemps que possible.

## À qui s'adresse l'OPA-ET?

L'OPA-ET s'adresse à deux publics principaux :

1. les personnes qui rencontrent des difficultés au travail en raison de leur état de santé
2. les personnes qui accompagnent les travailleuses et travailleurs confrontés à des difficultés au travail en raison de leur état de santé

### **Personnes rencontrant des difficultés au travail en raison de leur état de santé**

L'OPA-ET destiné aux travailleuses et aux travailleurs est conçu pour être utilisé par une personne qui éprouve des difficultés au travail en raison de son état de santé et qui recherche des aides pratiques et des idées d'accommodements adaptés aux exigences spécifiques de son travail.

À l'origine, cet outil a été conçu pour les travailleuses et travailleurs souffrant de problèmes de santé chroniques, souvent épisodiques (c'est-à-dire variables). Cependant, tant l'analyse du poste que les stratégies de soutien et les accommodements s'appliquent souvent à des personnes présentant un large éventail de problèmes de santé physique et/ou mentale, ainsi qu'à celles présentant une neurodiversité ou subissant d'autres changements dans leur état de santé (vieillesse, grossesse, ménopause, etc.).

L'OPA-ET a été testé auprès de travailleuses et travailleurs exerçant des professions très variées, notamment dans les secteurs de la santé, de l'éducation, des transports, de l'industrie manufacturière, de la construction, de la finance, de l'administration publique, de la recherche, des services publics, des technologies, du commerce de détail et des services (voir la bibliographie de l'ACED). Les stratégies de soutien et les accommodements comprennent des suggestions applicables à de nombreux types d'emplois, bien que toutes les stratégies ne soient pas forcément applicables à tous les types de travail.

## **Les personnes qui viennent en aide aux travailleuses et travailleurs confrontés à des difficultés professionnelles liées à leur état de santé**

Deux versions de l'OPA-ET ont été élaborées à l'intention des personnes qui accompagnent les travailleuses et travailleurs rencontrant des difficultés au travail en raison de leur état de santé. Ces versions s'adressent aux superviseurs, aux gestionnaires, aux professionnels des ressources humaines, aux professionnels de la santé au travail et aux gestionnaires de dossiers liés à l'incapacité, qui sont susceptibles de proposer des accommodements ou un soutien à un travailleur sur son lieu de travail. Ces versions sont également utiles aux défenseurs des droits des travailleurs, aux représentants syndicaux, aux professionnels de l'aide à l'emploi, aux cliniciens ou à d'autres professionnels de la santé qui souhaitent identifier des idées d'accommodements potentiels sur le lieu de travail afin d'aider un travailleur confronté à des difficultés professionnelles liées à son état de santé.

- *L'OPA-ET en rapport un poste* ne doit pas nécessairement être destiné à un employé en particulier. Il peut être utilisé pour identifier les exigences du travail importantes d'un poste et déterminer comment ces différentes tâches pourraient être rendues plus flexibles, plus favorables et plus inclusives pour les employés, ce qui peut favoriser leur bien-être.
- *L'OPA-ET destiné à soutenir une autre personne au travail* doit être rempli par une personne connaissant bien les exigences du travail quotidiennes et les expériences de l'employé.

## **Quand faut-il utiliser l'OPA-ET?**

L'OPA-ET a été conçu pour être utilisé à tout moment et aussi souvent que nécessaire.

Nous recommandons d'utiliser l'OPA-ET dès les premières réflexions sur les besoins potentiels en matière de soutien. Il permet d'avoir une vision plus globale des exigences du travail d'une personne et propose un large éventail de stratégies et d'idées de soutien.

L'OPA-ET sera utile lorsqu'une difficulté survient pour répondre aux différentes exigences du travail, ainsi que lorsque l'on réfléchit à l'avenir et à la question de savoir si un soutien sur le lieu de travail pourrait aider à éviter et à prévenir un problème.

L'OPA-ET peut également être utile pour faire le point sur la situation d'une personne et lorsqu'il y a un changement dans ses besoins en matière de soutien.

## Comment utiliser l'OPA-ET?

Nous recommandons aux utilisateurs de remplir les quatre domaines de l'OPA-ET sans en omettre aucun. Lors des premiers tests de l'OPA-ET, de nombreux utilisateurs se sont rendu compte qu'il existait des exigences liées au travail auxquelles ils n'avaient pas pensé. En répondant aux questions des quatre domaines, les utilisateurs auront une compréhension plus complète des difficultés rencontrées par une travailleuse ou un travailleur et disposeront d'un éventail plus large de stratégies de soutien à envisager.

Si vous utilisez l'*OPA-ET destiné à soutenir une autre personne au travail*, nous vous recommandons également de partager le *OPA-ET destiné au poste* avec la personne que vous soutenez. Les travailleurs peuvent avoir une perception des difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail dont vous n'avez pas conscience. De plus, le questionnaire propose des suggestions de stratégies d'autogestion qu'un travailleur peut mettre en œuvre de son propre chef, sans autorisation formelle ni besoin d'en parler à d'autres.

Il est important de garder à l'esprit que les travailleuses et les travailleurs sont souvent réticents à partager des informations personnelles sur leur santé par crainte de répercussions négatives sur leur lieu de travail. Il convient de rassurer les travailleuses et les travailleurs en leur indiquant que leurs besoins en matière de santé restent confidentiels et que les versions « destiné à soutenir une autre personne au travail » et « destiné au poste » de l'OPA-ET ont pour but d'engager une conversation sur les moyens de rendre le travail plus gérable et plus favorable. Si un travailleur remplit la version « travailleur » de l'OPA-ET, nous recommandons de ne pas le pousser à partager ses réponses.

## Ce que l'OPA-ET n'est pas

- **L'OPA-ET n'est pas un outil officiel d'évaluation fonctionnelle, d'analyse des tâches ou d'analyse des exigences cognitives.** Les exigences du travail décrites dans l'OPA-ET sont présentées de manière générale et aucune information détaillée sur les exigences spécifiques du poste n'est demandée. Ces informations générales suffisent souvent à proposer des idées et des stratégies de soutien utiles. Toutefois, l'OPA-ET n'est pas destiné à remplacer les processus existants d'évaluation des besoins de soutien et de mise en place d'aménagements au sein d'une organisation. Si des avis et des évaluations spécialisés sont nécessaires, notamment pour répondre à des préoccupations en matière de santé et de sécurité, il est important de consulter des professionnels qualifiés.
- **L'OPA-ET n'est pas un outil de présélection ou de sélection pour l'embauche ou la promotion.** La législation sur les droits de la personne au Canada et dans de nombreux

autres pays protège les personnes ayant une incapacité contre la discrimination en matière d'emploi. L'OPA-ET peut aider les candidats à réfléchir aux mesures de soutien au travail, mais il ne doit pas être utilisé par les employeurs comme motif pour ne pas embaucher une personne ayant une incapacité.

- **L'OPA-ET n'a pas pour but de fournir des conseils concernant la divulgation d'un problème de santé chronique ou d'une incapacité.** La décision de partager ou non des informations personnelles sur la santé avec d'autres personnes sur le lieu de travail peut être difficile à prendre. De nombreux pays, comme le Canada, disposent d'une législation visant à protéger la confidentialité des informations de santé. Si une travailleuse ou un travailleur choisit de l'utiliser, l'OPA-ET peut aider à identifier les domaines où un soutien est nécessaire et à proposer des idées qui peuvent être discutées avec d'autres. Cependant, d'autres facteurs doivent être pris en considération au moment de décider de partager ou non des informations personnelles. Pour vous aider dans cette démarche, l'équipe du partenariat ACED a développé une ressource supplémentaire : ADCIIE (Aide à la décision pour communiquer sur les incapacités invisibles épisodiques). L'outil ADCIIE guide les personnes vivant avec un problème de santé à travers les questions clés à prendre en compte pour prendre les décisions qui leur conviennent, et fournit des ressources supplémentaires. ADCIIE est disponible à l'adresse suivante : <https://aced.iwh.on.ca/adciie>.
- **L'OPA-ET ne fournit pas de conseils d'experts ni de conseils juridiques.** Pour obtenir des conseils d'experts, les personnes ayant une incapacité devraient consulter un expert compétent ayant une connaissance approfondie de leur situation, tel qu'un professionnel de la santé ou un juriste. Le glossaire du site Web de l'ACED fournit des définitions de termes courants pouvant être rencontrés en matière d'emploi et d'incapacité (par exemple, l'obligation d'offrir un accommodement), ainsi que des liens vers des informations générales sur les normes d'emploi et les droits de la personne au Canada. Toutefois, il convient de toujours solliciter des conseils juridiques auprès d'experts.
- **L'OPA-ET n'est pas un outil d'évaluation des performances professionnelles.** De nombreux facteurs doivent être pris en compte lors de l'évaluation des performances des travailleurs. La plupart des organisations disposent d'un processus d'évaluation des performances qui tient compte des différentes compétences, des exigences du poste et des résultats attendus de leur personnel. Il ne faut pas confondre le soutien apporté aux travailleuses et aux travailleurs avec l'évaluation des performances. L'OPA-ET est destiné à améliorer le processus de soutien, et non à être utilisé pour l'évaluation des performances.

## Comment partager l'OPA-ET

Si vous publiez un lien vers l'OPA-ET, veuillez renvoyer vers la page d'accueil de l'ACED (<https://aced.iwh.on.ca/>) ou vers la page d'accueil principale de l'OPA-ET (<https://aced.iwh.on.ca/opa-et>). Cela permettra à l'utilisateur d'accéder facilement à toutes les versions de l'OPA-ET, en français et en anglais.

## L'OPA-ET et la vie privée des utilisateurs

Tous les outils ACED sont conçus pour protéger la vie privée des utilisateurs et garantir leur anonymat. Nous ne demandons aux utilisateurs de fournir aucune information permettant de les identifier, comme leur nom ou leur adresse de courriel ; nous ne conservons pas les adresses IP et nous ne consultons ni n'utilisons les réponses fournies par les utilisateurs dans le cadre de ces outils.

### **Où et pendant combien de temps ces données sont-elles conservées?**

Toutes les données saisies dans l'OPA-ET (quelle que soit la version) sont stockées sur un serveur Web situé physiquement à l'Institute for Work & Health, à Toronto, en Ontario.

Les réponses sont conservées de manière anonyme pendant 72 heures afin de permettre aux utilisateurs d'enregistrer un brouillon et d'y revenir dans ce délai. Toute réponse à laquelle l'utilisateur n'aura pas accès après ce délai sera automatiquement supprimée.

L'accès à la réponse incomplète se fait par le biais d'un [cookie HTML](#) enregistré dans le navigateur de l'appareil de l'utilisateur. Si un utilisateur souhaite accéder à un brouillon enregistré de sa réponse, il doit revenir sur l'outil en utilisant le même appareil et le même navigateur dans les 72 heures.

**Remarque importante : si vous utilisez un ordinateur public, nous vous recommandons d'effacer l'historique du navigateur, y compris les cookies, après avoir terminé d'utiliser l'outil et téléchargé vos fichiers PDF.**

## Développement et tests de l'OPA-ET

L'OPA-ET est un [outil primé](#) qui a été développé et testé dans le cadre du projet de partenariat « Accommodating and Communicating about Episodic Disabilities » (ACED). Ce projet a été dirigé par la Dre Monique Gignac et est hébergé par l'Institute for Work & Health, un organisme de recherche sans but lucratif basé à Toronto, au Canada.

Pour en savoir plus sur le [projet ACED](#) et l'[Institute for Work & Health](#) (en anglais seulement).

Des experts en recherche, des personnes ayant une incapacité, des groupes communautaires et des organisations professionnelles ont participé à l'élaboration et à l'évaluation de cet outil. Celui-ci a été testé pour un large éventail de troubles physiques, de problèmes de santé mentale et cognitifs, ainsi que pour divers types d'emplois dans différents secteurs d'activité. Les recherches menées par l'équipe dans le cadre du projet de partenariat sont répertoriées dans la bibliographie à la fin de ce document.

Le développement et les tests de l'OPA-ET se sont déroulés en plusieurs phases : une évaluation des besoins et de nouvelles recherches, une évaluation formative, ainsi qu'une évaluation des résultats et de l'efficacité sur neuf mois.

### Évaluation des besoins et nouvelles recherches

Avant de créer l'OPA-ET, l'équipe de recherche a passé en revue et synthétisé les études existantes et mené de nouvelles recherches afin de combler les lacunes et de mieux comprendre les points de vue des personnes ayant une incapacité, ainsi que ceux des organisations concernant le processus de soutien. Tout au long du processus d'évaluation des besoins et d'élaboration, l'équipe a consulté des partenaires, des personnes ayant une incapacité et des représentants d'organisations par le biais de réunions et de présentations.

Articles publiés respectivement sur l'évaluation des besoins et les nouvelles recherches :

- Gignac MA, Bowring J, Jetha A, Beaton DE, Breslin FC, Franche RL, Irvin E, MacDermid JC, Shaw WS, Smith PM, Thompson A, Tompa E, Van Eerd D, Saunders R. [Disclosure, privacy and workplace accommodation of episodic disabilities: organizational perspectives on disability communication-support processes to sustain employment](#). Journal of Occupational Rehabilitation. 2021;31(1):153-165. [doi:10.1007/s10926-020-09901-2](#).
- Van Eerd D, Bowring J, Jetha A, Breslin FC, Gignac MA. [Online resources supporting workers with chronic episodic disabilities: an environmental scan](#). International Journal of Workplace Health Management. 2021;14(2):129-148. [doi:10.1108/IJWHM-08-2020-0137](#).
- Cheng L, Jetha A, Cordeaux E, Lee K, Gignac MA. [Workplace challenges, supports, and accommodations for people with inflammatory bowel disease: a scoping review](#).

Disability and Rehabilitation. 2021;44(24):7587–7599.  
[doi:10.1080/09638288.2021.1979662](https://doi.org/10.1080/09638288.2021.1979662).

## Évaluation formative

Au début du développement de l'OPA-ET, nous avons procédé à une évaluation de l'outil afin d'en vérifier l'exhaustivité, la clarté, la pertinence, la faisabilité et la longueur. Des entretiens approfondis ont été menés auprès de 46 travailleurs et de 23 représentants d'organisations, qui ont passé en revue chacune des exigences du travail figurant dans l'OPA-ET. Il s'agissait d'une première étape importante pour s'assurer que nous avons bien pris en compte un éventail d'exigences du travail pertinentes pour de nombreuses professions, que les questions et les exemples étaient pertinents et complets, et que l'OPA-ET était facile à utiliser et pas trop long.

L'étude publiée a reçu le prix Michael Feuerstein 2023 du meilleur article dans le *Journal of Occupational Rehabilitation*. L'étude peut être consultée à l'adresse suivante :

- Gignac MA, Bowring J, Tonima S, Franche RL, Thompson A, Jetha A, Smith PM, MacDermid JC, Shaw WS, Van Eerd D, Beaton DE, Irvin E, Tompa E, Saunders R. [A sensibility assessment of the Job Demands and Accommodation Planning Tool \(JDAPT\): a tool to help workers with an episodic disability plan workplace support](#). *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2023;33(1):145-159. [doi:10.1007/s10926-022-10057-4](https://doi.org/10.1007/s10926-022-10057-4).

## Évaluation des résultats et de l'efficacité sur neuf mois

L'équipe ACED a également mené une évaluation de l'OPA-ET afin de déterminer comment les personnes souffrant de différents types de problèmes de santé percevaient la qualité de cet outil, si elles le jugeaient utile, si elles l'utilisaient, si elles partageaient des informations avec d'autres et si leur vie professionnelle s'était améliorée après l'avoir utilisé. Au total, 188 travailleuses et travailleurs souffrant de problèmes de santé physiques, de santé mentale ou cognitifs ont participé à l'étude sur une période de neuf mois. Ils occupaient des emplois très variés et ont été évalués à trois moments différents. Les participants à l'étude ont d'abord été interrogés sur leur problème de santé et leur emploi avant de découvrir l'OPA-ET. On leur a ensuite remis l'outil à utiliser et ils ont été réévalués sur leur travail et leur santé trois mois plus tard, puis neuf mois après avoir été interrogés pour la première fois.

L'outil a été jugé facile à utiliser, pertinent et utile. Les participants à l'étude ont déclaré avoir davantage confiance en leur capacité à répondre aux exigences de leur poste et à mener à bien leur travail, ainsi qu'à gérer le stress associé au fait de travailler avec un problème de santé chronique. Ils ont également fait état d'une meilleure productivité au travail et d'une baisse de l'absentéisme.

L'étude peut être consultée à l'adresse suivante :

- Gignac MA, Bowring J, Navaratnerajah L, Saunders R, Jetha A, Thompson A, Shaw WS, Franche RL, Van Eerd D, Irvin E, Tompa E, MacDermid JC, Smith PM. [The Job Demands and Accommodation Planning Tool \(JDAPT\): a nine-month evaluation of use, changes in self-efficacy, presenteeism, and absenteeism in workers with chronic and episodic disabilities](#). Journal of Occupational Rehabilitation. 2025;35(3):625-640. doi:10.1007/s10926-024-10231-w.

## Identifier les exigences du travail

Lors de la sélection des exigences liées au travail pour l'OPA-ET, nous avons bénéficié d'apports importants de la part de nos partenaires et des participants à l'étude d'évaluation formative. Nous avons cherché à être exhaustifs et à évaluer différents aspects du travail, mais nous avons évité d'être trop spécifiques compte tenu de la grande diversité et des différences entre les emplois.

L'OPA-ET porte sur les exigences générales liées à l'emploi dans quatre domaines clés qui concernent :

- les tâches physiques requises dans le cadre d'un emploi ;
- les tâches mentales, cognitives ou « intellectuelles » requises pour l'emploi ;
- les tâches liées au travail en équipe qui sont nécessaires à l'exercice de l'emploi ; et
- les conditions de travail requises pour l'emploi.

Pour chaque exigence liée au travail, l'outil fournit également des exemples spécifiques basés sur divers types d'emplois afin d'illustrer les types de tâches qui correspondent à cette exigence. Nous n'avons pas interrogé les personnes sur leur perception de leur lieu de travail, de ses politiques ou de sa culture, ni sur leur perception du soutien apporté par leurs collègues. Ces aspects sont généralement distincts des exigences liées au travail d'une personne. Comme il peut être important de les comprendre, en particulier lorsqu'il s'agit de décider de demander ou non de l'aide, nous les avons intégrés à l'outil ACED ADCIIE (aide à la décision pour communiquer sur les incapacités épisodiques). Pour en savoir plus sur [ADCIIE](#), cliquez ici.

## Compilation des stratégies de l'OPA-ET

Outre un rapport résumant les réponses de l'utilisateur, le principal résultat de l'OPA-ET consiste en des listes de « stratégies de soutien et d'idées d'accommodements » adaptées aux exigences liées au travail que l'utilisateur a identifiées comme faisant partie du poste (*l'OPA-ET destiné au poste*) ou au sous-ensemble d'exigences liées au travail signalées comme étant difficiles à gérer pour la travailleuse ou le travailleur en raison de son état de santé (*l'OPA-ET destiné aux travailleurs et travailleuses, l'OPA-ET destiné à soutenir une autre personne au travail*). Nous utilisons l'expression « stratégies de soutien et idées d'accommodements » (ou « stratégies », en abrégé) car ces éléments comprennent des stratégies d'autogestion et des mesures qu'une

personne peut mettre en œuvre de manière autonome au travail, ainsi que des accommodements informels et formels.

Pour chaque exigence, les stratégies sont également classées par niveaux en fonction des autres personnes sur le lieu de travail qui pourraient devoir être impliquées, en plus de la travailleuse ou du travailleur. Les deux premiers niveaux comprennent des stratégies que la plupart des travailleuses et travailleurs pourraient mettre en œuvre entièrement par eux-mêmes, soit à domicile (niveau 1), soit au travail (niveau 2), sans impliquer quiconque d'autre sur leur lieu de travail.

1. Des mesures qu'une travailleuse ou un travailleur peut envisager de prendre en dehors de son travail pour mieux gérer son emploi et sa santé, notamment des moyens susceptibles d'améliorer son niveau d'énergie et de soulager ses symptômes.
  - *Exemples:*
    - « Consulter un professionnel de la santé pour savoir comment traiter des symptômes tels que la douleur et la fatigue qui peuvent interférer avec les exigences du travail »
    - « Prendre beaucoup de repos en dehors du travail, ce qui peut contribuer à améliorer la santé mentale et physique »
2. Des choses que le travailleur ou la travailleuse peut essayer par lui-même ou par elle-même et qui ne nécessitent généralement pas l'autorisation de quelqu'un d'autre.
  - *Exemples*
    - « Pratiquer des techniques de levage appropriées qui utilisent moins la force du haut du corps et plus la force du tronc et du bas du corps. »
    - « Pratiquer des techniques de mémorisation. »

Le troisième niveau comprend des modifications mineures que certaines travailleuses et certains travailleurs peuvent être en mesure de mettre en œuvre eux-mêmes, mais pour lesquelles d'autres pourraient avoir besoin d'une autorisation, tandis que le quatrième niveau comprend les accommodements et les aides que la plupart des travailleuses et travailleurs devraient demander à leur employeur.

3. Des adaptations, des aides ou des changements qui pourraient être mis en place au travail et qui mériteraient d'être discutés avec d'autres personnes, comme un superviseur.

- *Exemples*
    - « *Faire des pauses régulières ou plus fréquentes pour reposer les articulations ou pour vous étirer et bouger le corps de manière à réduire la tension.* »
    - « *Organiser votre espace de travail et vos objets pour vous aider à accomplir vos tâches sans manquer d'étape.* »
4. Les accommodements et aides formels qui doivent souvent être demandés à l'employeur et qui peuvent être décrits dans les politiques et procédures de l'organisation.
- *Exemples*
    - « *Déplacer votre poste de travail pour être plus près des endroits où vous devez vous rendre fréquemment.* »
    - « *Modification temporaire ou permanente du travail, ce qui signifie une réaffectation ou une réduction du temps consacré à des tâches moins importantes ou moins essentielles.* »

Étant donné que la diversité des emplois et des problèmes de santé peut entraîner toute une série de difficultés au travail, aucun outil ne peut offrir toutes les possibilités d'accompagnement envisageables. De plus, les besoins d'une travailleuse ou d'un travailleur peuvent évoluer en fonction de son état de santé ou des changements survenant dans son poste. L'OPA-ET propose de nombreuses idées d'accompagnement adaptées aux différentes exigences liées au travail, ainsi que des exemples concrets pour illustrer chaque stratégie. L'objectif est d'aider les personnes à mieux réfléchir à leur propre situation et à trouver d'autres pistes d'accompagnement.

## **Sources d'inspiration pour des stratégies et des idées d'accommodement**

L'équipe de recherche de l'ACED a compilé les stratégies de l'OPA-ET et les idées d'accommodements issues à la fois de recherches antérieures sur les accommodements et de ressources publiques disponibles en la matière (dont plus de 150 ressources passées en revue dans le cadre de l'étude d'évaluation des besoins). Les listes ainsi établies ont ensuite été examinées et révisées en détail tant par les co-chercheurs du projet (experts en matière de travail, de santé et/ou d'accommodements pour les personnes ayant une incapacité sur le lieu de travail) que par les représentants de nos partenaires (experts dans leurs domaines de service respectifs). Des stratégies ont été ajoutées, modifiées et supprimées à la suite de ces consultations.

## Principes pour l'intégration de stratégies et d'idées d'accommodements

Nous avons suivi certaines règles générales lorsque nous avons déterminé quels types de stratégies et de soutiens inclure dans l'OPA-ET.

Les stratégies retenues :

- s'appuyaient sur des recherches existantes, l'avis de professionnels de la santé et les pratiques organisationnelles. En d'autres termes, chaque stratégie générale reposait sur des données probantes;
- mettaient l'accent sur les moyens de prévenir les préjudices, de renforcer les capacités individuelles et de gérer les défis personnels, sociaux et environnementaux;
- visaient à être concrètes et spécifiques;
- fournissaient une gamme d'exemples adaptés à différents types d'emplois et de besoins.

Nous avons inclus à la fois des stratégies qu'une travailleuse et un travailleur pouvait mettre en œuvre de son propre chef, ainsi que des soutiens (formels ou informels) qui pouvait être sollicités auprès d'autres personnes. Bien que nous ayons inclus certaines stratégies d'autogestion axées sur le mode de vie, nous nous sommes principalement concentrés sur le lieu de travail en tant que domaine où le soutien devait être prioritaire.

Nous avons également des règles concernant ce que nous n'incluons pas en tant que stratégie ou soutien de l'OPA-ET :

- nous ne fournissons pas de conseils médicaux, de rééducation ou juridiques;
- nous ne citons pas de produits ou de marques;
- nous avons évité d'être trop normatifs.
  - Par exemple, nous ne dirions pas qu'une personne devrait travailler 4 heures par semaine pendant 8 semaines, puis augmenter son temps de travail à 6 heures par semaine. Ce niveau d'évaluation devrait être fourni par un expert connaissant bien la situation de la personne
- nous avons évité les stratégies dont le coût serait prohibitif pour la plupart des organisations.
  - Par exemple, l'embauche d'un accompagnateur professionnel peut être utile, mais ce n'est pas une option accessible à toutes les organisations
- nous avons évité les suggestions qui n'étaient pas liées à une exigence professionnelle spécifique.
  - Par exemple, un groupe de soutien confidentiel au sein d'une organisation peut être utile à certains travailleurs. Cependant, cela n'est généralement pas directement lié aux exigences de leur poste

## Limites techniques

L'OPA-ET a été intégré au [site Web de l'ACED](#) et ne peut être ni copié depuis ce site ni installé sur un autre système. En tant qu'outil interactif, il ne peut pas non plus être imprimé ou diffusé sous forme papier, bien que des exemples de résultats puissent être partagés.

Le site Web de l'ACED, qui héberge à la fois l'OPA-ET et son outil complémentaire, l'ADCIIE, est géré par l'Institute for Work & Health et restera accessible gratuitement à tous les utilisateurs.

## Foire aux questions

### Les outils ACED sont-ils gratuits?

Les outils ADCIIE et OPA-ET sont disponibles gratuitement et sont sous licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International. Cela signifie qu'ils peuvent être utilisés et partagés tant que l'IWH est crédité comme source, que les informations ne sont pas modifiées et qu'elles sont utilisées à des fins non commerciales. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

### Qui a créé les outils ACED?

Les outils ACED ont été créés par une équipe de chercheurs de l'Institute for Work & Health travaillant avec des personnes vivant avec une incapacité et en partenariat avec plusieurs organisations défendant les personnes ayant une incapacité et/ou la santé au travail. L'équipe de recherche et les partenaires comprenaient des experts en travail et santé, en médecine du travail, en psychologie, en sciences de la réadaptation, en ergonomie, en santé publique, en communication, ainsi qu'en développement et évaluation d'outils.

Pour en savoir plus sur le projet de partenariat ACED, [cliquez ici](#).

### Mes réponses aux questions des outils ACED sont-elles anonymes?

OUI. Toutes les informations saisies dans les outils ACED sont anonymes. Nous n'enregistrons pas les adresses IP et ne demandons pas d'informations d'identification telles que les noms ou les courriels. Les réponses à l'outil ADCIIE ou OPA-ET sont stockées de manière anonyme pendant 72 heures afin de permettre aux utilisateurs d'enregistrer un brouillon et d'y revenir dans ce délai. Nous n'accédons pas aux réponses des personnes et celles-ci sont automatiquement supprimées après 72 heures.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre page [« Outils d'ACED et votre vie privée »](#).

## **Comment utilisons-nous les informations?**

Nous n'accédons ni n'utilisons les réponses saisies dans les outils ACED. Les réponses à l'outil ADCIIE et à l'OPA-ET sont stockées de manière anonyme pendant 72 heures pour permettre aux utilisateurs d'enregistrer un brouillon et de revenir dans ce délai. Elles sont automatiquement supprimées après 72 heures.

## **Puis-je enregistrer mes informations après avoir rempli les outils ACED?**

OUI. Vous pouvez télécharger une copie de vos réponses à l'outil ADCIIE et à l'OPA-ET et les enregistrer. Vous pouvez également enregistrer un brouillon de vos réponses et revenir aux outils si vous n'avez pas le temps de les terminer. Cependant, vous devez y revenir dans les 72 heures, sinon vos informations seront supprimées. Vous devrez également utiliser le même appareil que celui que vous utilisiez lorsque vous avez commencé à répondre aux questions de l'outil (par exemple, le même ordinateur ou téléphone intelligent).

## **Quand dois-je utiliser les outils ACED?**

Les outils ADCIIE et OPA-ET peuvent être utilisés à tout moment et aussi souvent que nécessaire. Nous vous recommandons de les utiliser dès le début pour décider si vous souhaitez partager des informations et lorsque vous réfléchissez à vos besoins en matière de soutien. Les outils peuvent être utilisés à nouveau pour faire le point et lorsque votre situation et vos besoins évoluent.

## **Que dois-je faire des résultats de mes outils ADCIIE et OPA-ET?**

Vos réponses aux outils ADCIIE et OPA-ET sont destinées à votre usage personnel. Vous pouvez choisir de partager ou non ces informations avec d'autres personnes. Les gens trouvent ces informations utiles pour différentes raisons. Répondre aux questions des outils ACED peut donner aux gens des indications utiles sur leurs préférences personnelles et leurs besoins professionnels. Cela peut également leur fournir des conseils et des idées de soutien personnalisés en fonction de leur situation.

## **L'OPA-ET est-il utilisable par les syndicats?**

OUI. Un large éventail de personnes qui apportent un soutien aux travailleurs peuvent utiliser les versions organisationnelles de l'OPA-ET. Cela inclut un représentant syndical qui défend les intérêts d'un travailleur ayant une incapacité. L'OPA-ET peut aider les représentants syndicaux en identifiant les domaines dans lesquels un travail est difficile, ainsi qu'en fournissant une série d'idées potentielles de soutien et d'accommodement.

## Les outils ACED sont-ils accessibles?

Les outils ACED sont utilisables avec un lecteur d'écran. Si vous avez des difficultés avec certains termes et certaines formulations utilisés dans les outils, veuillez consulter notre [glossaire](#). Vous pouvez également demander à quelqu'un de vous aider à remplir les outils ADCIIE et OPA-ET. Vos commentaires sont les bienvenus pour améliorer l'[accessibilité](#) des outils. Voir notre [page de contact](#) pour plus d'informations.

## Les outils ACED ont-ils reçu une reconnaissance ou des prix?

OUI. Le prototype de l'Outil de planification d'accommodements pour répondre aux exigences liées au travail (OPA-ET) a reçu [le grand prix 2022 dans le cadre d'un concours de conception inclusive MaRS-CIBC](#) (en anglais seulement) axé sur les moyens de fournir un soutien aux personnes ayant une incapacité en milieu de travail. Les premières recherches d'évaluation sur l'OPA-ET ont reçu le prix Michael Feuerstein 2023 du meilleur article dans le *Journal of Occupational Rehabilitation*.

## Bibliographie ACED

*Toutes les publications sont en anglais.*

### Développement et évaluation des outils :

Gignac MA, Bowring J, Tonima S, Franche RL, Thompson A, Jetha A, Smith PM, MacDermid JC, Shaw WS, Van Eerd D, Beaton DE, Irvin E, Tompa E, Saunders R. [A sensibility assessment of the Job Demands and Accommodation Planning Tool \(JDAPT\): a tool to help workers with an episodic disability plan workplace support](#). Journal of Occupational Rehabilitation. 2023;33(1):145-159. [doi:10.1007/s10926-022-10057-4](#).

Gignac MA, Bowring J, Navaratnerajah L, Saunders R, Jetha A, Thompson A, Shaw WS, Franche RL, Van Eerd D, Irvin E, Tompa E, MacDermid JC, Smith PM. [The Job Demands and Accommodation Planning Tool \(JDAPT\): a nine-month evaluation of use, changes in self-efficacy, presenteeism, and absenteeism in workers with chronic and episodic disabilities](#). Journal of Occupational Rehabilitation. 2025;35(3):625-640. [doi:10.1007/s10926-024-10231-w](#).

Gignac MA, Bowring J, Saunders R, Navaratnerajah L, Smith PM, Jetha A. [Why are disclosure decisions so difficult? Understanding factors that encourage and discourage workers with a chronic disabling condition from disclosing health information at work](#). Journal of Occupational Rehabilitation. 2025 epub ahead of print. [doi:10.1007/s10926-025-10326-y](#).

## Autres recherches de l'équipe ACED sur la divulgation et l'accommodement :

Cheng L, Jetha A, Cordeaux E, Lee K, Gignac MA. [Workplace challenges, supports, and accommodations for people with inflammatory bowel disease: a scoping review](#). Disability and Rehabilitation. 2021;44(24):7587–7599. [doi:10.1080/09638288.2021.1979662](#).

Gignac MA, Bowring J, Jetha A, Beaton DE, Breslin FC, Franche RL, Irvin E, MacDermid JC, Shaw WS, Smith PM, Thompson A, Tompa E, Van Eerd D, Saunders R. [Disclosure, privacy and workplace accommodation of episodic disabilities: organizational perspectives on disability communication-support processes to sustain employment](#). Journal of Occupational Rehabilitation. 2021;31(1):153-165. [doi:10.1007/s10926-020-09901-2](#).

Gignac MA, Bowring J, Shahidi FV, Kristman VL, Cameron JI, Jetha A. [Workplace disclosure decisions of older workers wanting to remain employed: a qualitative study of factors considered when contemplating revealing or concealing support needs](#). Work, Aging and Retirement. 2024;10(2):174–187. [doi:10.1093/workar/waac029](#).

Gignac MA, Jetha A, Martin Ginis KA, Ibrahim S. [Does it matter what your reasons are when deciding to disclose \(or not disclose\) a disability at work? The association of workers' approach and avoidance goals with perceived positive and negative workplace outcomes](#). Journal of Occupational Rehabilitation. 2021;31(3):638-651. [doi:10.1007/s10926-020-09956-1](#).

Gignac MA, Shahidi FV, Jetha A, Kristman VL, Bowring J, Cameron JI, Tonima S, Ibrahim S. [Impacts of the COVID-19 pandemic on health, financial worries, and perceived organizational support among people living with disabilities in Canada](#). Disability and Health Journal. 2021;14(4):101161. [doi:10.1016/j.dhjo.2021.101161](#).

Jessiman-Perreault G, Gignac MA, Thompson A, Smith PM. [Understanding the unmet accommodation needs of people working with mental or cognitive conditions: the importance of gender, gendered work, and employment factors](#). Journal of Occupational Rehabilitation. 2024;34(1):251-264. [doi:10.1007/s10926-023-10132-4](#).

Jessiman-Perreault G, Smith PM, Gignac MA. [Why are workplace social support programs not improving the mental health of Canadian correctional officers? An examination of the theoretical concepts underpinning support](#). International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021;18(5):2665. [doi:10.3390/ijerph18052665](#).

Jessiman-Perreault G, Smith PM, Thompson A, Gignac MA. [The relationship between meeting workplace accommodation needs and job disruptions among Canadians working with disabilities: a cross-sectional analysis](#). Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2025;67(1):e54-e60. [doi:10.1097/JOM.0000000000003262](#).

Martin Ginis KA, Jetha A, Gignac MA. [Experiential aspects of employment and their relationship with work outcomes: a cross-sectional study using a novel measure of participation in workers](#)

[with and without physical disabilities](#). Disability and Health Journal. 2023;16(3):101448. [doi:10.1016/j.dhjo.2023.101448](https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2023.101448).

Shahidi FV, Jetha A, Kristman VL, Smith PM, Gignac MA. [The employment quality of persons with disabilities: findings from a national survey](#). Journal of Occupational Rehabilitation. 2023;33(4):785-795. [doi:10.1007/s10926-023-10113-7](https://doi.org/10.1007/s10926-023-10113-7).

Van Eerd D, Bowring J, Jetha A, Breslin FC, Gignac MA. [Online resources supporting workers with chronic episodic disabilities: an environmental scan](#). International Journal of Workplace Health Management. 2021;14(2):129-148. [doi:10.1108/IJWHM-08-2020-0137](https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2020-0137).

Woticky G, Jetha A, Tompa E, Gignac MA. [Disclosure decisions of workers living with a chronic health condition causing disability at work: are decisions to disclose to co-workers and supervisors different?](#) Journal of Occupational Rehabilitation. 2025;35(3):675-687. [doi:10.1007/s10926-024-10235-6](https://doi.org/10.1007/s10926-024-10235-6).





Suivez-nous sur Twitter  
[twitter.com/iwhresearch](https://twitter.com/iwhresearch)



Rejoignez-nous sur LinkedIn  
[linkedin.com/company/institute-for-work-and-health](https://linkedin.com/company/institute-for-work-and-health)



Abonnez-vous à notre chaîne YouTube  
[youtube.com/iwhresearch](https://youtube.com/iwhresearch)



Inscrivez-vous en ligne à notre bulletin d'information mensuel  
[iwh.on.ca/subscribe](https://iwh.on.ca/subscribe)



**Institute  
for Work &  
Health**

Research Excellence  
Safe Work  
Healthy Workers

Institute for Work & Health  
400, University Avenue, local 1800  
Toronto (Ontario) M5G 1S5

[info@iwh.on.ca](mailto:info@iwh.on.ca)  
[www.iwh.on.ca](http://www.iwh.on.ca)