



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne

**COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE**  
**Présentation au Comité**  
**de l'élaboration des normes d'accessibilité à l'emploi**  
concernant  
**la proposition initiale de norme d'accessibilité à l'emploi**  
22 mai 2009

La Commission ontarienne des droits de la personne a étudié la proposition initiale de norme d'accessibilité à l'emploi préparée par le Comité d'élaboration des normes d'accessibilité à l'emploi conformément à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. La norme ainsi proposée verrait l'établissement de politiques, de procédures et d'une formation en matière d'emploi dans le but de traiter le problème de l'accessibilité pour le recrutement, l'embauche, le maintien en poste et l'accommodation des personnes handicapées, selon un calendrier qui sera précisé.

La Commission aimerait soulever les questions suivantes à l'intention du Comité alors même qu'il délibère et se prépare à présenter au gouvernement une proposition finale après consultation publique.

Une fois adoptée en tant que règlement, la norme d'accessibilité à l'emploi constituera un important outil juridique permettant d'amener peu à peu les lieux de travail, dans tout l'Ontario, à devenir accessibles à tous, tout comme d'autres situations prescrites par la Loi – service à la clientèle, information et communications, milieu bâti – et par le Code des droits de la personne lui-même, qui prévaut sur tous les autres textes.

À cet égard, la Commission est heureuse de voir la **préface** reconnaître que rien dans la proposition de norme ne restreint le devoir d'un employeur aux termes du Code d'accommoder les personnes handicapées à moins de préjudice injustifié. Pour aider les employeurs à interpréter la norme à la lumière de cette obligation, la Commission recommande que soient établis les principes suivants relativement aux droits de la personne, à savoir ne pas créer de nouveaux obstacles, prévoir un aménagement universel, repérer et supprimer les obstacles existants, favoriser l'intégration et non la ségrégation, fournir des mesures intérimaires le cas échéant, et répondre aux besoins d'adaptation des personnes handicapées à moins de préjudice injustifié en étudiant des solutions dans le cadre d'un processus coopératif qui optimise la confidentialité et le respect.

La **portée** de la norme propose de limiter son application aux employés « rémunérés », à l'exclusion des bénévoles et des organisations qui n'emploient que des membres d'une même famille. La Commission a précédemment opté pour que le « traitement égal en matière d'emploi » de l'article 5 du Code soit interprété afin de protéger quiconque est dans un contexte assimilé à un travail. Ceci comprendrait les membres d'une même famille ainsi que les bénévoles et d'autres personnes qui travaillent sans rémunération dans le but d'acquérir une expérience, tels que les étudiants en stage ou ceux qui sont sous la conduite d'un mentor. S'il est reconnu que l'emploi non rémunéré dépasse le mandat du comité, la Commission recommande que la portée de la norme soit élargie pour inclure les membres d'une même famille ainsi que les bénévoles et autres personnes non rémunérées qui accomplissent un travail.

Aux termes de la **norme 3.2**, les employeurs seraient tenus d'élaborer une déclaration de politique sur l'emploi accessible avec un certain nombre d'engagements minimaux. La Commission propose d'en ajouter d'autres pour que les employeurs, notamment les

grosses organisations, élaborent des règles d'adaptation ainsi qu'un mécanisme d'appel pour aider à faciliter les demandes et à résoudre les différends.

La **norme 3.4** établit des exigences en matière de formation du personnel afin d'appuyer l'accommodation des employés handicapés. Le Comité pourrait envisager de modifier cette norme en vue de noter spécifiquement la formation de la direction, notamment chez les grosses organisations, dans la mesure où les chefs de service partagent la responsabilité d'accommoder les employés handicapés.

La **norme 4.1.1** établit une exigence, avec application différée, pour les employeurs afin d'expliquer aux demandeurs d'emploi, que l'adaptation sera fournie s'ils le requièrent. Si l'établissement d'un calendrier pour sa mise en application est normal, la Commission s'inquiète du fait que les employeurs pourraient mal interpréter la norme et penser qu'ils n'ont pas besoin d'accommoder les employés jusqu'après le nombre précisé d'années. Aux termes du Code, de la politique de la Commission et de la jurisprudence en matière des droits de la personne, tous les employeurs ont le devoir immédiat et permanent de répondre aux demandes d'accommodation des employés, d'étudier et de fournir aussitôt des solutions à moins de préjudice injustifié. Cette norme devrait être modifiée en ce sens.

La **norme 4.2** exigerait des employeurs, à la requête des demandeurs d'emploi, de commencer à donner, uniquement après le nombre précisé d'années, des informations sur les fonctions essentielles des emplois vacants et à les définir. Les personnes qui requièrent ces informations pour faciliter la réponse à des besoins relativement à une adaptation devraient les recevoir le plus tôt possible. Là encore, la norme devrait être modifiée pour correspondre à celle plus élevée déjà établie par le Code, par la politique de la Commission et par la jurisprudence en matière de droits de la personne.

La Commission recommande également que cette norme soit modifiée pour exiger des employeurs qu'ils consignent et distribuent les informations sur les exigences professionnelles authentiques risquant d'inclure ou d'exclure des demandeurs d'emploi ou des employés en raison de leur handicap. Ainsi, les agences qui servent des clients d'un secteur vulnérable – enfants ou personnes âgées, par exemple – exigent parfois que les candidats fassent l'objet d'une vérification policière dans le cadre d'une exigence professionnelle authentique qui pourrait divulguer des informations sur des interventions de nature non pénale aux termes de la Loi sur la santé mentale. Les employeurs pourraient avoir besoin de fournir des informations sur demande pour des postes vacants et existants afin d'aider à faciliter les demandes d'adaptation chaque fois qu'il y en aurait. Avec le temps – et comme excellente pratique –, on pourrait encourager les employeurs à définir les informations sur les fonctions essentielles ainsi que sur les exigences professionnelles authentiques, ou leur ordonner de le faire.

La **norme 4.4** exigerait des employeurs qu'ils commencent à aviser tous les demandeurs d'emploi, pour se conformer au calendrier de mise en place, que les processus d'évaluation et de sélection et le matériel seront disponibles dans des formats et selon des méthodes accessibles. Cette norme devrait clarifier que les

employeurs ont toujours le devoir immédiat, à la requête d'un demandeur d'emploi handicapé, d'assurer que ces processus et ce matériel soient rendus disponibles, à moins de préjudice injustifié. Et lorsque une demande d'accommodation pour aider des personnes handicapées a été faite, l'employeur a le devoir immédiat de « s'assurer que les aménagements permettent une évaluation par rapport aux fonctions essentielles de l'emploi ». La norme devrait être modifiée en ce sens.

La **norme 4.6** exigerait des employeurs qu'ils rendent accessibles l'information et les communications disponibles à tous les stades de l'emploi conformément à la proposition de norme d'accessibilité de l'information et des communications. Cette norme devrait être plus claire sur le fait que les employeurs ont toujours le devoir immédiat, à la requête des demandeurs d'emploi ou des employés, d'étudier et de fournir l'information et les communications accessibles, à moins de préjudice injustifié.

La **norme 5.1** exigerait des employeurs qu'ils élaborent, adoptent, définissent et conservent à jour une procédure pour établir un plan individuel d'adaptation lorsque celui-ci est demandé par l'employé. La norme devrait bien préciser que les employeurs doivent élaborer des procédures selon le calendrier de mise en place, qu'un employé ait ou non demandé un plan individuel d'adaptation. Le calendrier précisé pour élaborer les procédures prévues dans la norme est beaucoup plus long que celui prévu aux normes 3.2 et 3.3 pour ce qui est d'élaborer une politique relative à cette norme. Le Comité pourrait souhaiter reconsidérer cet écart.

De plus, si cette norme exempte les employeurs des catégories A et B (comptant moins de 50 employés) de l'élaboration de politiques et de procédures, tous les employeurs ont toujours le devoir d'instaurer le processus pour étudier et fournir les adaptations, à moins de préjudice injustifié.

La norme 5.1 détaille également ce qui doit être inclus dans un plan individuel d'adaptation. En réponse à la question du Comité, si la norme pouvait donner davantage de précisions pour une procédure ou un plan individuel d'adaptation, la Commission estime, quant à elle, que les éléments minimaux ont été suffisamment identifiés.

Aux termes de la **norme 5.5**, les employeurs seraient dans l'obligation d'élaborer des procédures de retour au travail pour les employés absents en raison d'un handicap n'ayant aucun lien avec la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, et de définir les efforts qui doivent être faits pour redonner aux personnes le même emploi ou un emploi équivalent. S'il est proposé que les entreprises comptant moins de 50 employés n'ont pas à mettre en place de telles procédures, tous les employeurs ont toujours le devoir de répondre aux besoins d'un employé handicapé à sa demande, à moins de préjudice injustifié, que le handicap soit ou non le résultat d'une blessure faite sur le lieu de travail.

De plus, aux termes du Code, de la politique de la Commission et de la jurisprudence en matière de droits de la personne, les employés qui retournent au travail en étant

incapables d'assurer les fonctions essentielles de l'emploi original ou équivalent pourraient avoir droit à une adaptation dans un autre emploi selon les circonstances. Le Comité devrait envisager de modifier la norme 5.5 en ce sens.

Le reste de la **norme 5** prévoit un certain nombre d'exigences concernant l'accueil des nouveaux employés, l'examen et la gestion du rendement, le développement de la carrière, le retour au travail et la réaffectation, le départ et le licenciement, les urgences et la sécurité, ainsi que l'information et les communications accessibles. Si la norme peut correctement fixer un calendrier de mise en place pour la disposition d'information et de formation connexe pour tous les employés, il devrait y être bien précisé que les employeurs ont toujours le devoir immédiat de fournir toute information ou d'assurer toute formation qui peut s'avérer nécessaire en vue de faciliter les besoins d'adaptation d'un employé handicapé. Parallèlement, toute exigence ou pratique et tout avantage lié aux modalités du travail, tel que la gestion du rendement ou l'avancement de carrière qui est applicable et dont peuvent bénéficier les autres employés ne peut pas être différé ou refusé aux employés handicapés. Il doit s'appliquer immédiatement et répondre aux besoins d'un employé relativement à une accommodation en fonction de son handicap, à moins de préjudice injustifié. La norme 5 devrait donc être modifiée en ce sens.

De plus, le calendrier aux termes de la norme 5 pour commencer à renseigner les employés sur les politiques et les procédures devrait être le même que celui mentionné ailleurs dans la norme pour élaborer ces mêmes politiques et procédures.

Le Comité pourrait également envisager de modifier la norme 5 afin de prévoir des exigences et un calendrier à l'intention des employeurs pour étudier, repérer et supprimer les obstacles de façon à rendre le lieu de travail plus universel pour les employés handicapés en général.

La réussite de la norme sera éminemment fonction de la vérification de la conformité à la norme d'accessibilité à l'emploi et de la mesure de ses conséquences sur la vie des personnes handicapées. La Commission est contente de voir que le Comité a prévu la **norme 6** selon laquelle les employeurs doivent relever les indicateurs et recueillir des données afin de mesurer les progrès réalisés.

Le Comité a demandé si cette norme préciserait des indicateurs particuliers. Si la mention de quelques indicateurs dans la norme devait aider à promouvoir la cohérence dans toute la province, la Commission reconnaît également que la mesure de la réussite exige une certaine souplesse dans l'application des indicateurs pertinents en fonction des différences qui peuvent exister entre la taille des organisations, les types d'emploi et les secteurs. À cet égard, le gouvernement pourrait fournir une documentation utile, y compris des outils de recherche quantitative et qualitative. Ainsi, des données détaillées provenant du recensement sur la représentation des employés handicapés et leurs besoins dans tous les types d'emplois et tous les secteurs et les différents niveaux géographiques pourraient-elles aider les employeurs à se concentrer sur leurs efforts – et à établir une priorité – pour repérer les obstacles et les supprimer.

Ces données fourniraient également une base comparative pour les employeurs, notamment les grandes organisations, qui peuvent souhaiter étudier la représentation et mesurer les efforts faits pour supprimer les obstacles et faire des plans universels pour leur propre lieu de travail. Le contrôle d'une baisse des demandes ou des plaintes par les employés relativement à l'adaptation des installations ainsi que la mesure des perceptions et des actions des employés par des techniques de recueil de données qualitatives, tels que groupes d'intérêt, entrevues et sondages, seraient d'autres façons dont les employeurs pourraient mesurer les progrès réalisés.

Le Comité pourrait envisager d'ajouter à la norme la définition d'autres notions ou expressions que la Commission a utilisées ci-dessus, telles que « obligation d'accommodation », « à moins de préjudice injustifié » et « exigences professionnelles authentiques ».

Enfin, la Commission est d'accord avec la recommandation du Comité prévue dans sa lettre d'accompagnement sur le fait que le gouvernement doit jouer un rôle actif pour soutenir l'éducation des employeurs et la conformité, y compris la fourniture de documentation qui les aidera, notamment les petites entreprises, à mettre en œuvre la norme d'accessibilité à l'emploi.