



Politique

Mesures d'adaptation en matière d'équité en emploi

SUJET : Politique sur les mesures d'adaptation en matière d'équité en emploi
DISTRIBUTION : Tous les employés du Groupe au Canada
APPROUVÉ PAR : Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
RÉVISÉ LE : 1^{er} juin 2021

Table des matières

1. CONTEXTE	1
2. CHAMP D'APPLICATION	1
3. DÉFINITIONS	1
4. SITUATIONS NÉCESSITANT UNE MESURE D'ADAPTATION	2
5. CHOIX DES MESURES D'ADAPTATION	3
6. INTERPRÉTATION	3
7. FRÉQUENCE DE LA RÉVISION	3

1. CONTEXTE

Le Groupe souscrit pleinement au principe d'équité en emploi et il tient résolument à protéger les droits de la personne des employés ainsi qu'à répondre à leurs besoins d'accessibilité conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et aux autres lois fédérales et provinciales sur l'accessibilité et les droits de la personne qui s'appliquent là où le Groupe exerce ses activités.

Les mesures d'adaptation constituent un volet essentiel de tout programme d'équité en matière d'emploi. En effet, pour atteindre l'équité en emploi, certaines situations particulières, certains droits de la personne ou certains besoins spéciaux doivent être pris en compte et, au besoin, donner lieu à des mesures d'adaptation à l'intention des employés et des candidats à un emploi. Une politique sur les mesures d'adaptation s'avère indispensable pour atteindre cet objectif.

Le Groupe, de concert avec ses employés, ses conseillers en ressources humaines, ses gestionnaires et son Comité directeur sur les mesures d'adaptation en matière d'équité en emploi (le « Comité »), a l'intention de mettre en œuvre un processus visant à concevoir, à développer et à exercer des mesures d'adaptation appropriées et utiles.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'adresse à tous les employés et candidats à un emploi du Groupe au Canada.

3. DÉFINITIONS

Le **Comité directeur sur les mesures d'adaptation en matière d'équité en emploi** est composé des quatre membres suivants : le vice-président exécutif et chef des Ressources humaines; le vice-président adjoint, Relations avec les employés; le directeur principal, Relations de travail; et le vice-président adjoint, Ressources humaines, qui accompagne la ligne d'affaires concernée par la question dont le Comité est saisi.

Groupes désignés s'entend des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes qui font partie des minorités visibles.



Politique

Mesures d'adaptation en matière d'équité en emploi

Peuples autochtones s'entend des Premières Nations, des Inuit et les Métis.

Personnes handicapées s'entend des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui :

- considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; ou
- pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience ou dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Minorités visibles s'entend des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Droits de la personne s'entend du droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'âge, la déficience, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques ou l'état de personne graciée. Ce droit vise les motifs de distinction illicite aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, mais également tout autre motif de distinction illicite aux termes des lois provinciales sur les droits de la personne qui s'appliquent là où le Groupe exerce ses activités, par exemple le lieu d'origine, la grossesse, l'état civil, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, l'ascendance, la citoyenneté, la croyance et l'existence d'un casier judiciaire.

4. SITUATIONS NÉCESSITANT UNE MESURE D'ADAPTATION

Les mesures d'adaptation ont pour but de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'équité, à l'inclusion et à la pleine participation des employés et des candidats à un emploi dans le lieu de travail ou lors du processus de recrutement. Les mesures d'adaptation n'appartiennent pas à des catégories prédéterminées; elles sont plutôt créées de manière à répondre et à s'ajuster à des situations particulières, des droits de la personne ou des besoins spécifiques et changeants. Toutes les opérations du Groupe peuvent être visées par des mesures d'adaptation. Sans limiter la nature générale de ce qui précède, les mesures d'adaptation peuvent notamment s'appliquer aux conditions de travail, aux outils et méthodes de travail, aux communications et aux installations.

Les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires doivent surveiller les activités du Groupe de manière proactive et conjointe, afin d'identifier les situations particulières, les droits de la personne et les besoins spéciaux qui peuvent nécessiter une mesure d'adaptation. Les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires qui découvrent un besoin à cet égard peuvent, s'ils le souhaitent, solliciter les conseils du Comité en l'avisant par écrit.

Les employés et les candidats à un emploi peuvent soumettre une demande de mesure d'adaptation par écrit à leur supérieur immédiat ou au responsable de l'embauche. Celui-ci rencontrera l'employé ou le candidat, ainsi que le conseiller en ressources humaines du secteur concerné au besoin, pour analyser la situation. L'employé, le gestionnaire, le conseiller en ressources humaines du secteur concerné et, dans le cas d'un retour au travail après une absence autorisée pour raison d'incapacité, le conseiller sénior, gestion de l'incapacité, tenteront de traiter la demande de mesure d'adaptation tout en respectant le caractère confidentiel de la démarche. La responsabilité du processus entourant les mesures d'adaptation est partagée. Toutes les personnes impliquées doivent collaborer, partager l'information et travailler de manière à trouver des possibilités de solutions.

Tout employé ou candidat en désaccord avec la décision prise à l'issue de la rencontre entre le gestionnaire ou le responsable de l'embauche concerné, le conseiller en ressources humaines du secteur et, le cas échéant, le conseiller sénior, gestion de l'incapacité, peut demander au Comité d'examiner la décision en soumettant par écrit une demande à cet effet au vice-président exécutif et chef des Ressources humaines. Les coordonnées sont disponibles pour les employés sur l'intranet du groupe.



Politique

Mesures d'adaptation en matière d'équité en emploi

5. CHOIX DES MESURES D'ADAPTATION

Le Comité est chargé d'examiner toute situation particulière, tout droit de la personne ou tout besoin spécial faisant l'objet d'une demande de mesure d'adaptation, pour valider ou non l'existence de la situation particulière et, au besoin, choisir la mesure d'adaptation qui convient le mieux à la situation. Le Comité soumet ensuite ses recommandations à la haute direction du Groupe.

Pour exercer ses fonctions, le Comité pourrait avoir recours aux services d'un expert ou d'un conseiller externe.

Il est entendu que les mesures d'adaptation ne doivent pas occasionner ou pouvoir occasionner de préjudices injustifiés au Groupe, lui imposer une contrainte excessive, le forcer à embaucher des personnes non qualifiées ou à donner de l'avancement à ces personnes, ou encore le forcer à créer de nouveaux emplois. Autrement dit, le Groupe s'adaptera aux besoins des employés et des candidats à un emploi dans la mesure où les changements ne constituent pas une contrainte excessive.

Toute recommandation du Comité doit être soumise au Groupe. Le Groupe peut décider d'accepter la recommandation, d'y apporter des modifications ou de la rejeter, selon les circonstances.

6. INTERPRÉTATION

Pour toute question liée à l'interprétation ou à l'application de la présente Politique, veuillez contacter votre supérieur immédiat ou le responsable de l'embauche, un conseiller en ressources humaines ou le Centre d'expertise des Ressources humaines (CERH). Les coordonnées sont disponibles pour les employés sur l'intranet du groupe. Le CERH peut également vous aider à identifier le conseiller en ressources humaines affecté à votre secteur et ses coordonnées.

7. FRÉQUENCE DE LA RÉVISION

La présente politique est révisée chaque année par les Ressources humaines.

Historique du document				
Action	Nom	Titre	Date	Version
Créé	Ressources humaines	Ressources humaines	2004.12.01	001
Révisé	Ressources humaines	Ressources humaines	2021.05.07	002
Approuvé	CRHRE	CRHRE	2021.06.01	002
Révisé				003
Approuvé				003