

CAN-ASC-1.1 Norme en matière d'emploi : Résumé et recommandations du CCRT

Table des matières

Préambule.....	1
Quelle est la norme en matière d'emploi : projet d'examen public?.....	1
Quel est l'objectif de la norme en matière d'emploi?.....	1
Quel est l'objectif du CCRT?.....	1
Résumé et recommandations.....	2
Principales recommandations	2
Domaines de soutien	4
Autres domaines d'intérêt.....	6

Préambule

Quelle est la norme en matière d'emploi : projet d'examen public?

L'organisation Normes d'accessibilité Canada (NAC) élabore des normes selon une procédure approuvée par le Conseil canadien des normes. Le but de la normalisation est de faire progresser les objectifs liés au bien-être du Canada et des citoyens canadiens, tels que le développement économique, la protection des consommateurs, la sécurité et le bien-être des personnes travailleuses.

La NAC a été créée en 2019 en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) dans le but de développer des normes d'accessibilité pour les **organisations fédérales du secteur privé** et les **ministères et organismes du gouvernement du Canada**, afin de contribuer à la création d'un Canada sans obstacles d'ici 2040. Les priorités pour le développement des normes ont été établies grâce au processus de consultation de la LCA. Ces priorités ont été définies après consultation d'experts - y compris des personnes ayant une expérience vécue du handicap – et ont abouti à sept domaines prioritaires : l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et de la communication, la communication (autre que les technologies de l'information et de la communication), l'acquisition de biens, de services et d'installations, la conception et la fourniture de programmes et de services, et les transports. Il s'agit des 7 domaines d'intérêt pour l'élaboration de normes au sein de la NAC.

Quel est l'objectif de la norme en matière d'emploi?

La mission de la NAC est de contribuer à la réalisation d'un Canada sans obstacles d'ici 2040 par le biais de trois activités : l'élaboration de normes d'accessibilité, l'avancement de la recherche sur l'accessibilité et le partage d'informations sur l'accessibilité. La norme en matière d'emploi a été créée dans le cadre de la première activité.

Selon le Conseil canadien des normes, toutes les normes sont volontaires. Toutefois, une fois la norme en matière d'emploi finalisée, elle sera publiée et soumise au ministre de la Diversité, de l'Inclusion et des Personnes en situation de handicap, qui pourra choisir d'adopter tout ou partie de la norme dans la réglementation - rendant ainsi ces domaines obligatoires et applicables.

Quel est l'objectif du CCRT?

Le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail (CCRT) a pour mission de soutenir et de promouvoir l'emploi significatif et équitable des personnes handicapées. Dans le cadre de sa vision stratégique, le

CCRT vise à partager les connaissances et à influencer les politiques dans le but de créer un Canada accessible et inclusif.

La norme en matière d'emploi est soumise à l'examen du public jusqu'au 17 octobre 2023. Nous souhaitons partager nos recommandations sur le projet d'examen public et recueillir les réactions de la communauté, afin de contribuer ensemble au développement et à l'amélioration de la norme.

Résumé et recommandations

La norme est divisée en neuf sections principales : un prélude avec une introduction, le champ d'application, des documents de référence et des définitions, ainsi qu'un corps principal avec des sections relatives au soutien structurel, à la politique et au leadership (systèmes, politiques et pratiques); à la culture, à l'engagement et à l'éducation; au recrutement, à l'embauche et à l'intégration; à la rétention et au développement de carrière; et à la gestion de l'incapacité de travail, aux mesures d'adaptation, au maintien au travail et au retour au travail. [Vous pouvez lire le projet complet de la norme ici.](#)

Le présent document résume brièvement la norme et présente les recommandations du CCRT pour l'améliorer.

Principales recommandations

Le CCRT formule **trois recommandations clés** :

1. Définir et développer le concept de **confiance aux personnes handicapées**.
2. **Abandonner les objectifs de représentation** comme moyen d'atteindre la diversité, et se recentrer sur l'élaboration de stratégies, l'évaluation et le suivi des méthodes de recrutement, de maintien en poste et d'avancement **afin de créer une véritable inclusion**.
3. Promouvoir le développement d'un **fonds fédéral centralisé pour l'adaptation** afin de répondre aux besoins en matière d'adaptation et supprimer les obstacles financiers à l'adaptation des personnes travailleuses.

Recommandation clé 1 du CCRT : Définir et développer le concept de confiance aux personnes handicapées.

La norme fait référence à des programmes de formation au leadership « confiants dans l'accessibilité » (Section 6.5.1) et mentionne le terme « confiance aux personnes en situation de handicap » une fois, à la page 15 (Section 1.1), dans le contexte suivant : « cette norme favorise l'intégration de l'accessibilité et de la confiance à l'égard des personnes en situation de handicap, ainsi que l'intégration de la diversité et de la représentation dans les lieux de travail inclusifs ». Nous sommes d'accord avec cette affirmation; cependant, l'idée de la confiance aux personnes handicapées doit être élargie.

Le CCRT définit la confiance dans le handicap en accord avec notre organisation partenaire, INNOVA, et en suivant le concept de Susan Scott Parker et [Business Disability International](#) : avoir confiance aux personnes handicapées signifie avoir la volonté et la capacité de gérer efficacement le spectre diversifié des besoins humains au sein d'une organisation. Cela signifie qu'il faut traiter l'accessibilité des personnes en situation de handicap comme une priorité pour l'entreprise - en comprenant l'impact du handicap sur chaque partie de l'organisation, en identifiant et en éliminant les obstacles, et en démantelant les hypothèses sur le potentiel. En bref, la confiance aux personnes handicapées implique de se sentir à l'aise et compétent dans la gestion d'une main-d'œuvre comprenant des personnes travailleuses souffrant d'un handicap.

En intégrant ce concept de manière plus complète dans l'ensemble de la norme - et en particulier dans les sections décrivant les exigences en matière de formation et d'éducation - les dirigeant.e.s

d'organisations et leur personnel peuvent être mieux équipés pour comprendre les attitudes et les hypothèses préexistantes concernant le handicap, éliminer les obstacles et aller au-delà de l'acceptation pour favoriser une véritable appartenance.

Recommandation clé 2 du CCRT : Abandonner les objectifs de représentation en tant que tactique pour atteindre la diversité et se recentrer sur l'élaboration de stratégies, l'évaluation et le suivi des méthodes de recrutement afin de créer une véritable inclusion.

Dans la Section 6, la norme précise que les dirigeant.e.s doivent 1) exiger de la direction qu'elle identifie la disponibilité de la main-d'œuvre des personnes en situation de handicap dans les classifications d'emploi et 2) établir des objectifs de représentation pour son lieu de travail par rapport à la disponibilité de la main-d'œuvre (Section 6.3.1 et à nouveau dans la Section 8). Le CCRT s'inquiète de la tendance à établir des objectifs de représentation comme tactique de promotion de l'inclusion et de l'accessibilité.

Les objectifs de représentation s'appuient trop sur la présence de la diversité (« représentation ») en tant qu'indicateur d'un environnement sain, sûr et inclusif. Ils ne vont pas assez loin pour favoriser une véritable inclusion et peuvent susciter la méfiance, les réactions négatives et le « symbolisme » : la pratique qui consiste à embaucher des employés divers pour créer une apparence d'inclusion, mais sans fournir les soutiens et la culture d'inclusion qui permettent aux employés divers de s'épanouir. Les objectifs ou les quotas peuvent également entraîner une stigmatisation et une discrimination accrues à l'égard des personnes travailleuses issues de groupes sous-représentés.

Nous sommes d'accord avec la directive de la norme visant à comparer la représentation aux données sur la disponibilité de la main-d'œuvre des personnes handicapées (ainsi que d'autres identités sociodémographiques, notamment les femmes et les personnes travailleuses de sexe différent, les groupes de minorités visibles et les personnes indigènes). Nous savons que les taux d'emploi des personnes handicapées restent inférieurs à ceux des personnes non handicapées. Pour y remédier, nous recommandons aux personnes employeuses de se concentrer sur l'élaboration de stratégies, l'adoption et l'évaluation d'approches de recrutement inclusives afin d'attirer les personnes en situation de handicap, et de retenir ces employés en cultivant intentionnellement un lieu de travail inclusif et accessible, en affichant la confiance dans le handicap dans leurs actions.

Recommandation clé 3 du CCRT : Promouvoir le développement d'un fonds fédéral centralisé pour l'adaptation pour répondre aux besoins d'adaptation et supprimer les obstacles financiers à l'adaptation des personnes travailleuses.

La norme n'aborde pas la question de la nécessité d'un **fonds centralisé d'adaptation**. Bien que brièvement mentionné dans la Section 9.3.3.1 comme une possibilité à envisager pour les organisations, un fonds d'adaptation centralisé mis en œuvre au **niveau fédéral avec un financement fédéral** a le potentiel de rationaliser l'accès aux adaptations nécessaires, en réduisant les inefficacités et les ralentissements, de permettre la normalisation de la qualité et de la disponibilité des aides, en réduisant les disparités, et de supprimer les désincitations financières pour les organisations qui mettent en œuvre des adaptations. Il aide également les entreprises à atténuer les difficultés excessives qu'elles peuvent rencontrer lorsqu'elles financent des mesures d'adaptation.

Bien que les fonds centralisés pour l'aménagement soient effectivement une bonne pratique pour les organisations qui cherchent à promouvoir l'accessibilité, nous pensons qu'il incombe au gouvernement fédéral de créer un fonds garantissant l'accessibilité dans l'ensemble des organisations, départements et agences régis par le gouvernement fédéral afin de garantir que l'obtention de mesures d'adaptation ne dépende pas d'entités et de budgets individuels.

Dans la section ci-dessous, nous relevons également plusieurs éléments de la norme qui méritent d'être soulignés comme étant importants, opportuns et utiles, notamment la prise en compte par la norme de la technologie de l'IA, l'accent mis sur la proactivité et la responsabilité, et l'engagement de veiller à ce que les personnes travailleuses souffrant d'un handicap soient incluses à tous les stades du parcours d'accessibilité des organisations (« *Rien sur nous sans nous* »).

Domaines de soutien

Section 5 - Soutien structurel, politique et leadership (systèmes, politiques et pratiques)

La section 5 de la norme décrit la nécessité d'élaborer des **stratégies d'accessibilité** assorties

a) d'objectifs mesurables,

b) de politiques de soutien et

c) de rôles et responsabilités clairs des parties prenantes sur le lieu de travail. Il décrit également la nécessité pour les organisations d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accès à l'information, et de planifier et de préparer de manière proactive les situations d'urgence de manière à répondre aux besoins de toutes les personnes travailleuses.

La **responsabilité** est fortement soulignée dans cette section et dans l'ensemble de la norme, ce qui signifie que les organisations, et en particulier les dirigeant.e.s (ceux qui ont de l'influence dans l'organisation), doivent démontrer leur engagement à créer un environnement inclusif et accessible, **évaluer et suivre** les progrès accomplis dans la réalisation de leurs objectifs d'accessibilité, et communiquer leurs stratégies de manière ouverte et transparente. Nous soutenons l'accent mis par la norme sur les objectifs mesurables et l'amélioration continue.

La norme précise également que toutes les personnes d'une organisation - cadres, cadres supérieurs, supérieur.e.s, expert.e.s internes, personnes travailleuses et représentantes syndicales - ont un rôle à jouer dans la réalisation de l'accessibilité et de l'inclusion. Les personnes occupant des postes de direction, par exemple, doivent assumer des responsabilités en matière de planification stratégique et de promotion d'une culture de la confiance, tandis que les personnes travailleuses sont tenues de communiquer leurs réactions et de participer de bonne foi au processus d'adaptation. Les rôles de toutes les parties prenantes sont clairement identifiés par la norme, ce qui permet à chacun sur le lieu de travail de savoir comment il peut contribuer.

La norme souligne la nécessité d'utiliser un **cadre intersectionnel** pour examiner et développer de nouvelles politiques d'accessibilité et d'inclusion et, fidèle au principe « **Rien sur nous sans nous** », précise que les organisations doivent consulter les personnes travailleuses souffrant d'un handicapé pour ce faire - en mettant le contenu des politiques à disposition et en facilitant la participation et le retour d'information des personnes travailleuses.

La norme souligne la nécessité de disposer d'une infrastructure et d'une technologie d'information et de communication accessibles. Nous apprécions le fait que la norme mette l'accent sur la **proactivité** dans l'acquisition et la fourniture des documents en format accessible, réduisant autant que possible la nécessité de recourir à des adaptations individualisées.

Une importance particulière est accordée à l'accessibilité et à l'inclusion en ce qui concerne les **systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH), les systèmes de suivi des candidats (ATS) et les outils d'intelligence artificielle (IA)**. Les recommandations de la norme sont opportunes et urgentes, car les lieux de travail à travers le Canada dépendent de plus en plus de ces outils pour soutenir le recrutement, l'évaluation des candidats et l'embauche. Nous souhaitons développer les points de la norme selon lesquels les organisations doivent démontrer que l'utilisation de ces solutions répond à une **nécessité commerciale** et qu'elles doivent développer ou sélectionner des systèmes d'intelligence artificielle exempts de **préjugés racistes** en les entraînant sur des ensembles de données

diversifiés comprenant des personnes handicapées. Nous convenons également qu'il est essentiel que l'ATS et l'IA sélectionnent les **exigences essentielles du poste** et que leur utilisation soit communiquée aux candidats à l'emploi.

Section 6 - Culture, engagement et éducation

La norme souligne la nécessité de consulter l'expérience vécue dans la mise en œuvre et le maintien des pratiques pour une culture de travail saine - l'engagement et la participation **ascendants** des personnes travailleuses - en plus de l'engagement **descendant** de la direction de l'organisation. En outre, dans les sections 6 et ailleurs, la norme souligne la nécessité de **prendre des mesures proactives** pour identifier, prévenir et éliminer les obstacles, et explique comment cela réduit ou supprime la nécessité de prendre des mesures réactives.

Les organisations sont invitées à mettre en place des mesures de protection contre une « culture du silence, de l'intimidation, de la peur et de l'apathie du témoin » (6.1), et à se prémunir contre les représailles exercées à l'encontre de ceux qui s'expriment. Bien que des détails supplémentaires sur des tactiques spécifiques seraient bienvenus dans cette section, nous apprécions le fait que la norme incite à dépasser la « tolérance » pour se concentrer sur l'acceptation et la collaboration et souligne que les organisations doivent prendre des mesures pour éliminer la discrimination, les microagressions, la violence et le harcèlement ; pour répondre aux infractions de manière opportune et efficace ; et pour renforcer l'engagement organisationnel par le biais de la formation et de l'éducation des dirigeant.e.s.

L'appel à l'engagement des dirigeants est également repris dans la section 6, **la transparence, la responsabilité et l'exemplarité** des cadres supérieurs et des dirigeant.e.s étant essentielles pour promouvoir et faire respecter une culture d'entreprise saine. Le CCRT soutient également pleinement l'accent mis par la norme sur **la formation et l'éducation** continues des dirigeant.e.s et de l'ensemble de l'organisation, en abordant des sujets globaux tels que l'obligation d'adaptation, la lutte contre l'incapacité, la législation sur le handicap et l'allié. Nous recommandons d'apporter des précisions sur la manière dont les formations peuvent être développées ou achetées de manière à garantir la qualité et la rigueur.

Sections 7 et 8 - Recrutement, embauche, intégration, maintien dans l'emploi et développement de carrière

La norme décrit en détail les meilleures pratiques pour garantir des pratiques de recrutement et d'embauche accessibles et inclusives, en veillant à ce qu'une **approche proactive** soit adoptée et à ce que la disponibilité de mesures d'adaptation soit clairement indiquée aux candidats à chaque étape du processus. La norme souligne l'intérêt de prendre en compte les compétences/expériences équivalentes et les alternatives aux outils standard tels que les CV et les tests de compétences, et recommande aux organisations de se concentrer sur les **exigences essentielles aux fonctions du poste**. Lors de l'embauche, la norme précise également que les organisations doivent informer les salariés des politiques d'adaptation et consulter les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation afin **d'élaborer conjointement un plan d'adaptation**. Comme indiqué à la section 5, la norme précise également que tous les documents doivent être fournis dans des formats accessibles.

Pour favoriser le maintien, le développement et l'avancement des personnes travailleuses souffrant d'un handicap, la norme encourage les organisations à promouvoir les personnes travailleuses en situation de handicap à des rôles de direction et à leur offrir la possibilité d'assumer des responsabilités accrues, ainsi qu'à éviter les critères de performance qui désavantagent injustement les personnes travailleuses en situation de handicap. La norme met également l'accent sur des systèmes et des processus de gestion des performances inclusifs, ce qui implique de veiller à ce que des mesures d'adaptation soient mises en

place avant les évaluations et à ce que les mesures d'adaptation « suivent » les employés qui accèdent à de nouvelles fonctions au sein de l'entreprise.

Intersectionnalité

Enfin, la norme comprend une définition de l'intersectionnalité, adaptée de Kimberlé Crenshaw (1994), que nous souhaitons souligner :

Intersectionnalité : « Cadre qui explique la manière cumulative dont une personne ou un groupe de personnes est affecté par de multiples formes de discrimination et de désavantages.

Remarques :

1) *Les effets des multiples caractéristiques de divers groupes peuvent coexister au sein d'une même personne.*

2) *Les systèmes d'oppression tels que le capacitisme, le racisme, le sexisme, l'âgisme, l'homophobie et la transphobie se combinent, se chevauchent ou se croisent, en particulier dans les expériences des personnes ou des groupes marginalisés. »*

Le CCRT soutient pleinement et s'engage à utiliser un cadre d'intersectionnalité, et nous considérons qu'il s'agit d'un contexte crucial pour la compréhension et la mise en œuvre de la norme. L'application d'un cadre intersectionnel - comme mentionné tout au long de la norme - signifie qu'il faut garantir la diversité complète des identités (y compris le handicap, ainsi que la race, l'ethnicité, l'indigénéité, le sexe, l'identité de genre, et plus encore) et les interactions entre elles sont reflétées et prises en compte dans la conception et la mise en œuvre de la stratégie, de la politique et du processus.

En outre, nous estimons qu'il est important que l'intersectionnalité en tant que concept soit reconnue pour ses racines dans le travail de Crenshaw sur les intersections du racisme et du sexisme en introduisant ce contexte dans la Préface de la Norme à côté du passage ci-dessous (pg. 12-13).

« Cette norme est axée sur les identités intersectionnelles au sein desquelles est vécu le handicap. Elle tient compte du fait que le vécu de toute personne vivant avec un handicap est unique, et qu'il ne reflète pas celui des autres personnes ayant le même handicap ou des personnes en situation de handicap dans leur ensemble. Conformément au principe de l'expérience intersectionnelle, la présente norme fournit de multiples 13 formats de communication et de langage que les personnes en situation de handicap utilisent pour interagir avec le monde et les autres personnes. En outre, la présente norme adopte une approche fondée sur l'équité, de sorte qu'un type ou un sous-type de handicap n'a pas préséance sur un autre. »

Autres domaines d'intérêt

Notes sur les périodes probatoires et les aménagements (section 7)

Lors de l'intégration, la norme précise que les périodes probatoires ne doivent débuter qu'une fois les mesures d'adaptation appropriées mises en place (section 7.5). Bien que cette pratique vise à garantir un traitement équitable des personnes travailleuses souffrant d'un handicap pendant la période d'essai (c'est-à-dire que les personnes travailleuses souffrant d'un handicap ne sont pas désavantagées pendant leur période d'essai en raison de l'absence de mesures d'adaptation nécessaires), elle peut avoir des conséquences néfastes et décourager la divulgation, en particulier si les personnes travailleuses n'ont pas accès à l'assurance ou aux avantages sociaux pendant cette période. Les périodes de probation ne doivent pas être liées aux plans d'adaptation. Nous recommandons plutôt aux organisations de prendre des mesures pour s'assurer que les mesures d'adaptation nécessaires sont mises en place dès que possible, de documenter les progrès ou les retards dans la mise en œuvre des mesures d'adaptation et de créer un processus de retour d'information régulier et constructif au cours de la période probatoire.

Nous sommes d'accord avec la norme lorsqu'elle suggère que les personnes employées procèdent à des révisions et à des mises à jour régulières des plans d'adaptation, avec la personne travailleuse, si nécessaire.

Notes sur les définitions

Parmi les termes définis dans la norme, citons : handicap, obstacles, accessibilité et intersectionnalité. Les définitions de « handicap » et de « obstacle » de la norme reflètent celles de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Handicap : « *Toute limitation notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, tout trouble d'apprentissage ou de la communication ou de toute limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.* ».

Obstacles : « *Tout ce qui entrave la participation pleine et égale des personnes en situation de handicap à la société. Cela comprend un handicap physique, mental, intellectuel, cognitif, ou sensoriel, un trouble d'apprentissage de la communication ou une limitation fonctionnelle* »

La norme définit également l'accessibilité comme suit :

Accessibilité : « *Le fait de permettre aux personnes en situation de handicap de vivre de façon indépendante et de participer pleinement à tous les aspects de la vie. Remarque : Elle permet de veiller à ce que les personnes en situation de handicap aient accès à tous les aspects de la société sur la base de l'égalité et de l'équité avec les autres. Cela inclut notamment sans s'y limiter, l'emploi, l'environnement physique, les transports, l'information, les communications (y compris les technologies et systèmes d'information et de communication), la sécurité financière, les services sociaux, et d'autres installations et services ouverts ou fournis au public* »

Cette définition est empruntée à la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies, article 9 – Accessibilité.

Le CCRT préconise que l'**accessibilité** implique un processus intentionnel et proactif d'identification, de suppression et de prévention des obstacles. Nous sommes d'accord avec la norme selon laquelle il s'agit de garantir un accès égal et équitable à tous les environnements et à toutes les caractéristiques, qu'il s'agisse des bâtiments, des transports, de la société, de l'information, de la communication, de la technologie ou d'autres éléments. L'objectif de l'accessibilité est de faire en sorte que tous ces environnements et caractéristiques soient utilisables par tous, y compris les personnes handicapées.

Le CCRT adhère au modèle social du handicap, selon lequel les obstacles ne sont pas dus à des déficiences ou à des limitations individuelles, mais à l'absence de soutiens suffisants dans l'environnement bâti, social ou technologique. Bien que nous ne soyons pas d'accord avec l'utilisation du terme « limitations » nous convenons que le handicap est le résultat de l'interaction entre un individu vivant avec n'importe quel type de différence physique, psychosociale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication, sensorielle, médicale ou autre différence fonctionnelle - qu'elle soit apparente ou non, et qu'elle soit chronique, temporaire ou fluctuante - et un environnement inaccessible (c'est-à-dire comportant des obstacles).