

Politique d'équité en matière d'emploi et mesures d'adaptation

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

OBJET

GROUPE BELLEMARE et ses compagnies affiliées désirent offrir un environnement de travail inclusif et accessible où la discrimination est absente et interdite et où les gens sont traités avec dignité et respect. La compagnie fait en sorte que ses politiques, ses procédures, ses pratiques de travail et ses installations soient exemptes de discrimination au sens de la législation, pour les personnes ou les groupes protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou reconnus par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La compagnie prendra les mesures appropriées et requises par la loi pour répondre aux besoins de ses employés et candidats.

La présente politique se veut un guide permettant d'informer les personnes concernées des situations dans lesquelles des mesures d'adaptation pourraient être nécessaires.

APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble des employés de GROUPE BELLEMARE et ses compagnies affiliées.

DESCRIPTION

GROUPE BELLEMARE et ses compagnies affiliées soutiennent l'équité dans l'ensemble de l'organisation.

Lorsque des possibilités d'emploi ou de promotion surviennent, la compagnie peut afficher à l'externe et également à l'interne les postes à combler. Là où il y a sous-représentation et à qualification égale, la préférence pourra être accordée aux candidats issus des groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : autochtones, personnes handicapées et minorités visibles (les "groupes désignés").

Afin d'améliorer la représentation des groupes désignés et si nécessaire, la compagnie peut entreprendre des mesures correctives au résultat de l'année suivante. La compagnie s'efforcera de faire en sorte que son milieu de travail, ses politiques, procédures et pratiques soient exempts d'obstacles délibérés ou non intentionnels (systémiques), afin que nul ne soit désavantagé.

RESPONSABILITÉ

Les supérieurs immédiats, en collaboration avec le service des ressources humaines, sont responsables de voir à l'application de cette politique.

Pour toute question concernant l'interprétation ou l'application de la présente politique, s'adresser au service des ressources humaines.

Politique d'équité en matière d'emploi et mesures d'adaptation

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

GROUPE BELLEMARE et ses compagnies affiliées font en sorte qu'un exemplaire de la politique et des procédures soit disponible au service des ressources humaines, dans le manuel de l'employé sous forme de résumé ainsi que sur le site intranet de la compagnie. Sur demande, ces textes pourront être obtenus dans un format substitut (en gros caractères, sous forme électronique, en braille par exemple).

RÉFÉRENCES

Loi canadienne sur les droits de la personne

Loi sur l'équité en matière d'emploi

LIGNES DIRECTRICES ET INTERPRÉTATION

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs prennent des mesures d'adaptation raisonnables afin de répondre aux besoins des membres du personnel pouvant avoir un handicap.

Comme il est mentionné dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un acte discriminatoire constitue, par des moyens directs ou indirects :

- À refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu sur la base d'un motif de distinction illicite ;
- À le défavoriser en cours d'emploi ou de candidature sur la base d'un motif de distinction illicite.

Les deux (2) cas cités ci-haut ne sont pas considérés comme discriminatoires s'ils sont liés aux exigences nécessaires, essentielles et justifiées du poste et si l'adaptation aux besoins d'un employé entraîne une *contrainte excessive* pour GROUPE BELLEMARE et ses compagnies affiliées.

La prise de mesures d'adaptation appropriées impose des responsabilités à GROUPE BELLEMARE et ses compagnies affiliées ainsi qu'à ses employés. Toute mesure d'adaptation doit faire l'objet d'une consultation auprès de l'employé ou du candidat concerné, de son superviseur, du service des ressources humaines, et de spécialistes de l'extérieur, au besoin.

Les mesures d'adaptation les plus courantes sont :

- L'élimination d'obstacles physiques
- La fourniture d'aides techniques

Toutefois, les personnes handicapées ne sont pas les seules à avoir besoin d'une adaptation quelconque. Il peut être nécessaire de prendre des mesures d'adaptation en raison d'exigences légales autre que celles prévues par la loi sur les droits de la personne.

Pour évaluer si la mesure d'adaptation pourrait entraîner une *contrainte*

Politique d'équité en matière d'emploi et mesures d'adaptation

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

excessive, il faut tenir compte des questions liées à la santé et à la sécurité, ainsi que de l'impact financier pour l'entreprise.

CONTRAINTE EXCESSIVE

Les mesures d'adaptation peuvent être envisagées sans que cela ne devienne une contrainte excessive pour la compagnie. Il faut tenir compte des questions liées à la santé et à la sécurité, ainsi que des coûts, dans l'analyse de la situation.

Voici une liste non exhaustive, mais non limitée à, des facteurs à considérer pour déterminer si une mesure d'adaptation crée une contrainte excessive :

- Les coûts et les impacts financiers pour l'entreprise ;
- Les risques pour la santé et la sécurité de l'employé requérant, ainsi que de ses collègues ou du public ;
- Des changements dans l'interprétation et l'application des politiques internes de la compagnie ;
- Des répercussions considérables sur le moral des autres employés.

PROCÉDURES

Tout commentaire ou plainte concernant l'accessibilité ou les mesures d'adaptation déjà en place doivent être soumis au service des ressources humaines.

DEMANDES DE MESURES D'ADAPTATION

- EMPLOYÉ
 - Le membre du personnel qui doit bénéficier de mesures d'adaptation peut présenter une demande écrite à son supérieur immédiat et en envoyant une copie au service des ressources humaines. La demande devrait expliquer en détails la nature des besoins ainsi que les mesures d'adaptation demandées.
 - Le superviseur, en collaboration avec le service des ressources humaines, analyseront la demande. Au besoin, et après avoir obtenu l'accord du membre du personnel, le service des ressources humaines pourra consulter, au besoin, des experts externes pour déterminer les mesures d'adaptation appropriées. Les renseignements fournis par le membre du personnel demeureront confidentiels.
 - Une fois l'analyse terminée, le superviseur immédiat informe le membre du personnel, par écrit, de la décision prise.

Politique d'équité en matière d'emploi et mesures d'adaptation

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

- Si la demande est acceptée, le service des ressources humaines veillera à ce que les mesures d'adaptation soient mises en œuvre dès que possible.
- Les superviseurs peuvent prendre l'initiative d'appliquer les procédures quand ils se rendent compte qu'un employé ou un candidat appartenant à un groupe désigné a, de ce fait, besoin d'une mesure d'adaptation, ou en aura vraisemblablement besoin et qu'il est incapable d'en faire la demande. Ils doivent toutefois obtenir le consentement de l'employé ou du candidat avant de poursuivre les démarches.
- CANDIDAT
 - Un candidat qui doit faire l'objet d'une mesure d'adaptation pour faciliter sa participation au processus de sélection doit en informer le service des ressources humaines et préciser la nature de cette mesure. GROUPE BELLEMARE et ses compagnies affiliées peuvent demander de fournir des documents établissant que le candidat a véritablement besoin d'une mesure d'adaptation. Sur réception de la demande de mesure d'adaptation, le service des ressources humaines déterminera, de concert avec le postulant, les mesures qui permettront le plus à ce dernier de participer au processus de sélection.

RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE MALADIE OU UNE BLESSURE

L'employé qui revient au travail à la suite d'une maladie ou d'une blessure et qui a besoin d'une mesure d'adaptation doit faire une demande d'adaptation en donnant suffisamment de renseignements médicaux pour prouver qu'il est apte à travailler ou pour établir la nécessité et la nature de la mesure d'adaptation. Cette information sera traitée confidentiellement.

Si GROUPE BELLEMARE et ses compagnies affiliées ont des doutes légitimes relativement à la preuve médicale présentée par l'employé, elle peut obtenir d'autres renseignements médicaux sur la meilleure façon d'appliquer la mesure d'adaptation.

GROUPE BELLEMARE et ses compagnies affiliées ont la responsabilité d'effectuer une propre évaluation des mesures d'adaptation dont a besoin un employé et de la capacité de ce dernier à reprendre le travail.

REDÉFINITION DE TÂCHES

Politique d'équité en matière d'emploi et mesures d'adaptation

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

Lorsque l'employé revient au travail à la suite à une maladie ou une blessure, il faut examiner la situation et son poste. Si nécessaire, il faudra redéfinir ses tâches.

- Il faut d'abord établir si l'employé peut occuper son poste sans que des modifications y soient apportées.
- Si l'employé ne peut pas occuper son poste tel quel, il faut déterminer s'il peut remplir les fonctions principales de son poste sous réserve de mesures d'adaptation appropriées.
- Si l'employé ne peut remplir les fonctions principales de son poste moyennant des mesures d'adaptation appropriées, il faut déterminer s'il peut occuper un autre poste existant et vacant, tel quel.
- Si l'employé ne peut occuper un autre poste existant et vacant, tel quel, il faut déterminer s'il peut remplir les fonctions principales d'un autre poste existant et vacant, sous réserve de mesures d'adaptation appropriées


APPEL

Un employé ou un candidat jouit d'un droit d'appel s'il estime que sa demande de mesure d'adaptation n'a pas été traitée dans le respect de la présente politique ou de la loi. Un employé ou un candidat, peut demander par écrit, au service des ressources humaines, que la décision soit réexaminée.

Si, après le réexamen de la décision, l'employé ou le candidat n'accepte toujours pas le rejet de sa demande de mesure d'adaptation, il peut demander que l'affaire soit portée à l'attention de la haute direction ou adresser sa demande à la Commission des droits de la personne.

SUIVI ET RAPPORTS

Lors de situation d'adaptation, le service des ressources humaines, avec l'aide du superviseur, reverra régulièrement la situation afin d'évaluer si les mesures d'adaptation prises sont toujours nécessaires et pertinentes.



Serge Bellemare
Président



Alain Gariépy
Directeur général – Services internes