# Norme modèle sur l’emploi – résumé

Au cours de leur carrière, les personnes en situation de handicap font face à de nombreux obstacles en matière d’accessibilité et d’inclusion dans les environnements de travail. Le but de cette norme est d’éliminer les obstacles systémiques et ceux causés par les individus au travail.

La norme sur l’emploi envisage un environnement de travail :

* accessible,
* inclusif,
* sans obstacles et
* sans discrimination.

Comme toutes les normes de Normes d’accessibilité Canada, celle-ci contribue à un Canada sans obstacles d’ici 2040. Elle appuie les objectifs de la [*Loi canadienne sur l’accessibilité*](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/) et [notre mandat](https://accessibilite.canada.ca/a-propos-de-nous). Elle repose sur la philosophie de la communauté des personnes en situation de handicap, « Rien sans nous ». Cela signifie que ces dernières sont impliquées dans les processus décisionnels qui les affectent.

Il s’agit de la première version de la norme. C’est le [comité technique sur l’emploi](https://accessibilite.canada.ca/elaboration-normes-accessibilite/comite-technique-emploi) de Normes d’accessibilité Canada qui l’a créée. Le comité inclut des experts en situation de handicap. Celui-ci s’est assuré que la norme s’harmonise à d’autres normes pertinentes, comme la norme *CSA Z1011 – Système de gestion d’incapacité au travail*.

Cette norme favorisera l’accessibilité et l’inclusion dans les environnements de travail. Les exigences présentent une approche équilibrée. Elles décrivent des solutions et des politiques qui permettent d’apporter des changements systémiques facilitant l’accessibilité et l’inclusion dans les environnements de travail. Elles touchent aussi l’accessibilité et les mesures d’adaptation sur le plan individuel.

Exigences principales de la norme

* **Élaboration de systèmes, de politiques et de pratiques. Développement d’un soutien structurel et faire preuve de leadership** 
  + Nécessité de veiller à ce que les politiques soutiennent l’accessibilité et l’inclusion des employés en situation de handicap
    - Objectifs mesurables et politiques qui viennent les appuyer
  + Avoir un système d’emploi inclusif et accessible nécessite l’appui d’acteurs clés dans les environnements de travail
    - S’assurer que ces acteurs ont des rôles et responsabilités aux niveaux de l’accessibilité et de l’inclusion clairement définis
* **Culture, mobilisation et éducation en milieu de travail**
* Tous les employés méritent de travailler dans le respect et la dignité
  + S’assurer que l’organisation s’arrime avec ce principe d’une façon saine et en incluant les questions d’incapacité
* Cela s’applique à la culture, le leadership, les communications, la participation des employés et les programmes de formation et d’éducation dans les environnements de travail
* **Système de gestion des incapacités. Répondre aux besoins des personnes en situation de handicap dans les environnements de travail**
  + Le système de gestion des incapacités en milieu de travail vise à répondre aux besoins d’adaptation des personnes en situation de handicap
    - Il peut s’agir de handicaps de longue date ou qui surviennent en cours d’emploi
  + Le système précise les politiques, les processus et les programmes de gestion des incapacités dans les environnements de travail
* **Identification, prévention et élimination des obstacles lors du recrutement, de l’embauche et de l’intégration**
  + - Un processus de recrutement pleinement accessible permet aux organisations de créer un milieu de travail diversifié et d’avoir accès à des candidats qualifiés. Cela réduit aussi les probabilités de voir de la discrimination
  + Les processus de recrutement et d’embauche respectent le principe selon lequel tous ont droit à la dignité en tout temps et sont sans discrimination. Cela apporte un maximum d’avantages à l’organisation. Cela offre aussi des occasions équitables pour les employés, qu’ils soient en situation de handicap ou non
* **Identification, prévention et élimination des obstacles liés à la rétention, au développement professionnel, à l’équité salariale (rémunération), à la gestion du rendement et à la cessation d’emploi** 
  + Mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui renforcent la rétention et la progression de carrière de tous les employés, avec un accent sur les employés en situation de handicap
  + Cette section décrit les responsabilités associées à la création d’un environnement de travail accessible. Ces responsabilités touchent :
    - la rétention des employés,
    - les occasions équitables de formation et de promotion, et
    - la garantie d’une rémunération fondée sur le mérite.
  + De plus, ils précisent les responsabilités de la direction en matière de mesures d’adaptation pour ne pas créer d’obstacles additionnels pour les employés en situation de handicap