

# Recommandations sur la norme d'accessibilité à l'emploi à l'intention de la ministre de la Justice

## Sommaire

*Document présenté à la ministre de la Justice  
par le Conseil consultatif sur l'accessibilité*

*Juillet 2024*

Le présent document est un sommaire des recommandations préparées par le Comité d'élaboration des normes d'emploi et présentées au Conseil consultatif sur l'accessibilité en avril 2024.

Le Conseil consultatif sur l'accessibilité a examiné les recommandations, y a apporté des modifications et a approuvé le tout pour présentation à la ministre de la Justice.

© Droit d'auteur de la Couronne, Province de la Nouvelle-Écosse, 2024

Recommandations sur la norme d'accessibilité  
à l'emploi à l'intention de la ministre de la Justice  
Sommaire

ISBN : 978-1-77448-683-2

# Introduction

La loi sur l'accessibilité de la Nouvelle-Écosse (*Accessibility Act*) permet au gouvernement d'élaborer et de promulguer des normes d'accessibilité dans divers domaines, y compris l'emploi. Le Conseil consultatif sur l'accessibilité est chargé de formuler des recommandations à la ministre de la Justice sur les normes d'accessibilité. Le Comité d'élaboration des normes d'emploi a été créé pour aider le Conseil consultatif sur l'accessibilité à élaborer des recommandations sur la norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi. Des consultations et des activités participatives ont été menées auprès de personnes en situation de handicap, d'organismes du secteur public, d'employeurs et d'autres secteurs concernés, afin de recueillir des informations en vue de l'élaboration des recommandations.

Les recommandations sont divisées en deux parties : l'une destinée aux employeurs et l'autre au gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Certaines recommandations concernent une norme d'accessibilité, donc régie par un règlement, et d'autres ne sont pas régies par un règlement. Le document recommande une approche progressive par rapport à la norme, avec des exemptions particulières pour les petits employeurs.

Les recommandations couvrent un large éventail de sujets, notamment les politiques d'accessibilité des lieux de travail, les plans d'aménagements individuels et les politiques de retour au travail, et comprennent des lignes directrices encourageant les employeurs à adopter les meilleures pratiques pour créer des lieux de travail accessibles.

Les recommandations sont conçues pour promouvoir l'inclusion et la diversité au sein de la main-d'œuvre et pour prévenir et supprimer les obstacles susceptibles d'empêcher les personnes en situation de handicap de participer pleinement au marché du travail. Voici un résumé des recommandations.

# Partie 1 :

## Recommandations à l'intention des employeurs

### **Préparation aux situations d'urgence**

La préparation aux situations d'urgence est un aspect essentiel de ces recommandations. Elles soulignent l'importance d'une évacuation en toute sécurité pour toutes les personnes en cas d'urgence, y compris les personnes en situation de handicap. Elles recommandent d'exiger des plans actualisés d'évacuation et de mise à l'abri qui tiennent compte des besoins particuliers des personnes en situation de handicap. Ces plans doivent être élaborés en collaboration et intégrer les principes d'accessibilité universelle. Les informations sur les mesures d'urgence doivent être fournies dans des formats accessibles.

### **Recrutement, évaluation, sélection et intégration**

La section sur les processus de recrutement, d'évaluation, de sélection et d'intégration vise à aider les employeurs à diversifier leur main-d'œuvre, à rejoindre des candidats qualifiés et à réduire la discrimination fondée sur le handicap. Les recommandations exigent des employeurs qu'ils fournissent des documents de recrutement, des descriptions de postes et des documents d'orientation dans des formats accessibles. Les employeurs doivent inclure une déclaration d'engagement en faveur de l'accessibilité dans leurs documents de recrutement et renseigner les candidats sur l'accessibilité et les aménagements. Les offres d'emploi doivent se concentrer sur les qualifications essentielles afin de réduire les obstacles pour les candidats en situation de handicap. Il est recommandé aux employeurs d'utiliser des plateformes numériques accessibles pour le recrutement afin de s'assurer que les offres d'emploi sont facilement accessibles à tous les candidats potentiels. Les recommandations exigent des employeurs qu'ils envisagent d'autres moyens d'évaluer les candidats.

### **Aménagements sur le lieu de travail et pour l'emploi**

Les recommandations relatives aux aménagements sur le lieu de travail et pour l'emploi sont conformes à la loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (*Human Rights Act*). Elles obligent les employeurs à fournir des services d'accessibilité et des aménagements raisonnables aux personnes en situation de handicap. Il s'agit notamment d'élaborer une politique d'aménagement du lieu de travail et de faire participer les

personnes en situation de handicap aux discussions sur les plans d'aménagements individuels et d'aménagement du lieu de travail.

## **Maintien en poste des employés et avancement professionnel**

Les recommandations relatives au maintien en poste et à l'avancement des employés mettent l'accent sur le soutien à l'évolution de la carrière et à l'inclusion sur le lieu de travail. Il est recommandé aux employeurs de prévoir une formation obligatoire du personnel ainsi que des initiatives d'éducation pour accroître la sensibilisation au handicap au sein du personnel chargé du recrutement, de la supervision et des politiques. Pour garantir un traitement équitable et des possibilités de développement de carrière, les plans de développement personnel et les possibilités de perfectionnement professionnel doivent tenir compte des besoins des employés en matière d'accessibilité et prendre acte des plans d'aménagement du lieu de travail. Les recommandations portent sur la responsabilité des dirigeants, qui doivent veiller à ce que les objectifs en matière d'accessibilité soient intégrés dans les plans de gestion du rendement des cadres supérieurs. Il est également recommandé aux employeurs d'aider les employés à remplir les formulaires obligatoires et de recueillir des informations lors des fins d'emploi afin d'améliorer le maintien en poste des employés en situation de handicap.

## **Retour au travail**

Les processus de retour au travail soutiennent les employés qui reviennent d'une absence prolongée, y compris en raison d'un handicap. Les recommandations exigent des politiques claires en matière de retour au travail, des analyses de postes et des plans personnalisés de retour au travail élaborés en collaboration avec les employés. Les recommandations pour des pratiques transparentes et souples visent à faciliter des transitions en douceur et à promouvoir le bien-être des employés.

# Partie 2 :

## Recommandations au gouvernement

Cette partie contient des recommandations particulières à l'intention du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Elle recommande de fournir aux employeurs des modèles, des ressources, un soutien financier et des conseils pour mettre en œuvre la norme d'accessibilité en matière d'emploi. Les recommandations portent également sur l'unification des programmes d'emploi provinciaux, l'élargissement des mesures de soutien existantes à toutes les étapes de la carrière, la garantie d'une rémunération équitable et l'intégration d'une perspective intersectionnelle d'accessibilité dans l'élaboration des politiques et des programmes.

Les recommandations adressées au gouvernement mettent l'accent sur la promotion de lieux de travail confiants face au handicap par le biais de réseaux de leadership, de soutien aux jeunes en situation de handicap à l'étape de l'exploration de carrière, et de mise à disposition de ressources professionnelles accessibles et d'une formation en matière financière. Elles abordent également les lacunes en matière d'aide aux personnes en situation de handicap pendant les transitions et appellent à une meilleure formation des employeurs et des fournisseurs de services afin qu'ils puissent mieux aider les personnes en situation de handicap.