

# Résumé de la 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. Un milieu professionnel où les gens sont traités avec dignité et respect. L'entreprise prend les mesures appropriées et requises par la loi pour répondre aux besoins de ses employés et candidats.

Ce résumé de la politique se veut un guide permettant d'informer les personnes concernées des situations dans lesquelles des mesures d'adaptation pourraient être nécessaires.

Toutefois, le texte complet de la Politique a préséance sur ce résumé en tout temps. Il est possible d'avoir accès à la Politique en effectuant une demande auprès des ressources humaines.

## DESCRIPTION

Dans le cadre des possibilités d'emploi ou de promotion, l'entreprise peut afficher à l'interne et à l'externe 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.

L'entreprise s'efforce de faire de son milieu de travail un lieu exempt d'obstacles délibérés ou non intentionnels afin que nul ne soit désavantagé.

## 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.

## Résumé de la 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.

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 et d'une évaluation auprès de l'employé ou du candidat concerné, de son superviseur, du service des ressources humaines, et de spécialistes de l'extérieur, au besoin.

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.

### 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 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.
- 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. Sur réception de la demande de mesure d'adaptation, le service des ressources humaines déterminera, de concert avec le postulant, quelles mesures lui permettront 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 établir la nécessité et la nature de la mesure d'adaptation. Au besoin, l'entreprise peut demander des renseignements supplémentaires afin de déterminer la meilleure façon de mettre en œuvre la mesure d'adaptation.

### 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.