

Modul

I

Peraturan Perundangan- Undangan dan Manajemen Disabilitas



National Institute of Disability
Management and Research®

Anggota tim pengembang kurikulum DACUM

Eric Boyd, Canadian Paraplegic Association	Michael Cannings, Ministry of Skills, Training and Labour, BC	Wolfgang Zimmermann National Institute of Disability Management and Research	Cathy Walker, CAW Union
Dave Cox, WCB, BC	Robin Goodrich, HRDC, Labour Canada		John Weir, BC Federation of Labour
Earl Foxcroft, IWA (Canada)	Catherine Rellinger, WSIB Ontario	Nancy Scott, NIDMAR	Jean Sherrell, Comcare Australia
Nelson Ireland, North Island College	Jim Ritchie MacMillan Bloedel Ltd.	Albert Cecutti, Falconbridge Ltd.	Larry Stoffman, UFCW Union
Debra Mills, WCB, BC	Colleen Hanley North Island College	Andy King United Steelworkers of America	Joan Westland, Westland Eby Consultants

Persiapan materi kurikulum pada edisi sebelumnya

Don Shrey, PhD, University of Cincinnati	Colleen Hanley, North Island College	Tom Getzie, Forest Industrial Relations
Marcia Rioux, The Roeher Institute	Derek Hanebury, North Island College	Llyod Doidge, Forest Industrial Relations
Cameron Crawford, The Roeher Institute	Brenda Birch, Giraffe Outlooks	Rochelle Morandini, Human Resources Consultant
John Westland, Westland Eby Consultant	Cheryl Grant Gamble, Human Resources Consultant	

Kontributor materi kurikulum terkini

Don Shrey, PhD, University of Cincinnati	Leah Milton, Grant McEwan College	Muriel Westmorland, McMaster University
Norman Hursh, PhD, Boston University	Nicola MacNaughton, Occupational Concepts	Scott Wallace, PhD
Liz Scott, PhD. Organizational Solutions		Wolfgang Zimmermann, National Institute of Disability Management and Research
Heather Persons, National Institute of Disability Management and Research		

Hak cipta © 2005, 2003, 2001. National Institute of Disability Management and Research, d.a. Pacific Coast University for Workplace Health Sciences, 4755 Cherry Creek Road, Port Alberni, BC, V9Y 0A7 CANADA. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Tidak ada bagian mana pun dari karya ini, yang dilindungi oleh hak cipta, yang boleh diperbanyak atau digunakan dalam bentuk atau dengan cara apapun—baik grafis, elektronik, maupun mekanis, termasuk fotokopi, perekaman, penggandaan pita, atau sistem penyimpanan dan pengembalian informasi—tanpa izin tertulis dari penerbit.

Daftar Isi

Gambaran umum	1	Kewajiban untuk melakukan penyesuaian di tempat kerja	12
Tujuan	2	Tanggung jawab pemberi kerja	12
Latihan	2	Tanggung jawab serikat pekerja	14
Tugas	2	Tanggung jawab pegawai	15
Pengantar	3	Persyaratan kerja yang sah dan dibenarkan (BFOR)	15
Hak asasi manusia dalam konteks internasional	4	Proses pengaduan	18
Undang-undang hak asasi manusia di Kanada	6	Undang-undang lain yang memengaruhi manajemen disabilitas	20
Kode dan komisi hak asasi manusia di tingkat provinsi	7	Kesetaraan kesempatan kerja	20
Undang-Undang Hak Asasi Manusia di tingkat federal	8	Kode Ketenagakerjaan Kanada	20
Yurisprudensi hak asasi manusia dan disabilitas	10	Undang-undang standar ketenagakerjaan	21
Definisi diskriminasi dan disabilitas	10	Undang-undang kompensasi pekerja	21
		Undang-undang yang mengatur privasi	21
		Undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja	22
		Ringkasan	23
		Referensi	25

Gambaran umum

Pegawai penyandang disabilitas memiliki perlindungan kerja tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan hak asasi manusia di tingkat federal dan provinsi. Peraturan perundang-undangan ini mengharuskan pemberi kerja melakukan penyesuaian terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja agar pekerja dapat melaksanakan tugas-tugas kerja yang bermakna—hingga pada titik di mana penyesuaian tersebut menimbulkan kesulitan yang tidak semestinya bagi pemberi kerja atau pegawai lainnya.

Seluruh provinsi dan pemerintah federal memiliki peraturan perundang-undangan hak asasi manusia yang melarang diskriminasi atas dasar disabilitas. Penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan ini—termasuk bagaimana, kapan, dan sejauh mana penyesuaian harus dilaksanakan—biasanya didasarkan pada yurisprudensi, yaitu keputusan Mahkamah Agung Kanada dengan preseden yang sering kali ditetapkan melalui putusan Mahkamah Agung provinsi serta temuan dari berbagai tribunal, dewan, dan arbiter. Untuk dapat memberikan nasihat kepada pegawai dan pemberi kerja mengenai kewajiban yang berlaku ketika seorang pegawai penyandang disabilitas, Koordinator Kembali Kerja perlu selalu mengikuti perkembangan terkini mengenai penafsiran atas peraturan perundang-undangan hak asasi manusia.

Salah satu ketentuan paling penting yang dijabarkan dalam yurisprudensi dan kini juga tercantum dalam sejumlah undang-undang hak asasi manusia adalah kewajiban untuk melakukan penyesuaian hingga pada titik kesulitan yang tidak semestinya (*duty to accommodate to the point of undue hardship*). Meskipun tanggung jawab utama untuk melakukan penyesuaian berada pada pemberi kerja, serikat pekerja dan pegawai juga memiliki tanggung jawab dalam proses tersebut. Jika suatu pekerjaan terbukti memiliki persyaratan kerja yang sah dan dibenarkan (*bona fide occupational requirements*), seperti persyaratan penglihatan yang sangat baik, maka hal tersebut tidak dianggap diskriminatif apabila seseorang yang tidak memenuhi persyaratan tersebut tidak dipekerjakan.

Meskipun terdapat peraturan perundang-undangan hak asasi manusia yang melarang diskriminasi dalam proses perekrutan, jumlah pegawai penyandang disabilitas yang baru direkrut tetap sangat rendah.

Sejumlah undang-undang lain juga memengaruhi proses kembali bekerja, termasuk undang-undang keselamatan kerja, undang-undang privasi, dan peraturan kesehatan. Kode Ketenagakerjaan Kanada (*Canada Labour Code*) juga menetapkan ketentuan mengenai proses kembali bekerja. Di samping perlindungan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan hak asasi manusia, peraturan perundang-undangan kompensasi pekerja di beberapa provinsi mewajibkan pemberi kerja untuk melakukan penyesuaian bagi pekerja yang mengalami cedera atau penyakit akibat aktivitas kerja (dibahas lebih mendalam dalam Modul J tentang Kompensasi Pekerja).

Tujuan

Setelah menyelesaikan modul lokakarya ini, Anda akan dapat:

- ▶ Mengomunikasikan kewajiban hukum terkait penyesuaian kepada anggota organisasi Anda
- ▶ Menentukan kewajiban hukum untuk penyesuaian dalam situasi tertentu
- ▶ Menjelaskan bagaimana kewajiban untuk melakukan penyesuaian dan persyaratan kerja yang sah secara objektif memengaruhi retensi kerja.

Latihan

Dalam latihan diskusi, peserta akan mempertimbangkan bagaimana peraturan perundang-undangan berlaku dalam situasi tertentu.

Tugas

Peserta akan menyiapkan sebuah presentasi, mengujinya dengan kelompok kecil, dan melaporkan hasilnya.

Pengantar

Pekerja penyandang disabilitas di masa lalu menghadapi dua tantangan utama—mendapatkan pekerjaan di tengah diskriminasi serta mempertahankan pendapatan dan pekerjaan jika mereka menjadi penyandang disabilitas akibat cedera atau penyakit yang terjadi di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Statistik menunjukkan bahwa tantangan pertama lebih sulit diatasi dibandingkan tantangan kedua (Baldwin dan Johnson 1998; National Institute of Disability Management 1997). Selain karena penyandang disabilitas sering kali mengalami kesulitan lebih besar dalam menempuh sistem pendidikan dan memperoleh kualifikasi, pemberi kerja cenderung mempekerjakan individu yang tampak secara fisik kuat. Beberapa pemberi kerja mungkin merasa tidak nyaman dengan keberadaan pekerja penyandang disabilitas atau menilai mereka secara lebih negatif akibat kondisi disabilitasnya, alih-alih menilai apakah keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai dengan pekerjaan. Untuk mengatasi ketidakadilan ini, peraturan perundang-undangan telah diberlakukan di hampir semua negara maju, termasuk Kanada, agar perekrutan didasarkan pada kemampuan seseorang, bukan pada disabilitasnya. Peraturan perundang-undangan ini cenderung lebih efektif dalam memastikan bahwa pegawai yang telah bekerja dapat kembali bekerja setelah mengalami cedera atau gangguan yang menyebabkan disabilitas sementara atau permanen, dibandingkan dalam memastikan bahwa individu penyandang disabilitas yang sudah ada sebelumnya dapat memperoleh pekerjaan.

Hak asasi manusia dalam konteks internasional

Deklarasi hak asasi manusia internasional menjelaskan apa yang secara umum diharapkan dari negara-negara dan memberikan pengaruh moral meskipun mungkin tidak memiliki kekuatan hukum.

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) sebagian lahir sebagai respons terhadap kematian dan kehancuran akibat Perang Dunia II—sebuah langkah menuju terciptanya dunia yang lebih manusiawi. Deklarasi ini disahkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (United Nations) pada tahun 1948, dan Kanada merupakan salah satu negara penandatangan. Dokumen tersebut mencakup ketentuan-ketentuan berikut:

Pasal 2

Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan yang tercantum dalam Deklarasi ini, tanpa pembedaan apa pun, seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau sosial, harta kekayaan, kelahiran, atau status lainnya.

Pasal 22

Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, berhak atas jaminan sosial dan berhak atas pemenuhan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang sangat penting bagi martabatnya dan bagi perkembangan bebas kepribadiannya, melalui upaya nasional dan kerja sama internasional sesuai dengan tata kelola dan sumber daya masing-masing negara.

Pasal 23

Setiap orang berhak untuk bekerja, memilih pekerjaan secara bebas, memperoleh kondisi kerja yang adil dan layak, serta mendapatkan perlindungan dari pengangguran.

Setiap orang, tanpa diskriminasi apa pun, berhak atas upah yang setara untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin bagi dirinya dan keluarganya kehidupan yang layak bagi martabat manusia, serta, jika perlu, dilengkapi dengan bentuk perlindungan sosial lainnya.

Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya (United Nations 1998).

Deklarasi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Declaration of the Rights of Disabled Persons*) disahkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1975. Deklarasi ini menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak-hak sipil dan politik yang sama dengan orang lain, serta bahwa penyandang disabilitas “harus menerima perlakuan yang setara dan diberikan layanan yang memungkinkan mereka berintegrasi sepenuhnya dalam masyarakat” (United Nations 1998b).

Pasal 5 menyatakan bahwa “...penyandang disabilitas berhak atas langkah-langkah yang dirancang untuk memungkinkan mereka menjadi semandiri mungkin.” Pasal 6 menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki “...hak atas perawatan medis, psikologis, dan fungsional (...) atas

Peraturan Perundangan-Undangan dan Manajemen Disabilitas

rehabilitasi medis dan sosial, pendidikan, pelatihan dan rehabilitasi vokasional, bantuan, konseling, layanan penempatan, serta layanan lainnya yang memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal serta mempercepat proses integrasi atau reintegrasi sosial mereka." Pasal 7 menyatakan bahwa penyandang disabilitas berhak atas jaminan ekonomi dan sosial serta taraf hidup yang layak. "Penyandang disabilitas berhak agar kebutuhan khusus mereka dipertimbangkan pada setiap tahap perencanaan ekonomi dan sosial" (Pasal 8). Pasal 9 menyebutkan bahwa penyandang disabilitas berhak "...untuk hidup bersama keluarga mereka atau dengan orang tua asuh serta berpartisipasi dalam semua kegiatan sosial, kreatif, atau rekreasi."

Deklarasi ini juga melarang segala bentuk diskriminasi. Pasal 10 menyatakan: "Penyandang disabilitas harus dilindungi dari segala bentuk eksploitasi, peraturan, serta perlakuan yang bersifat diskriminatif, kasar, atau merendahkan martabat."

Selain itu, Deklarasi tersebut mewajibkan agar penyandang disabilitas "...diberikan bantuan hukum yang layak apabila bantuan tersebut sangat diperlukan untuk melindungi penyandang disabilitas dan harta benda mereka" (Pasal 11). Terakhir, penyandang disabilitas dan keluarga mereka berhak menerima informasi mengenai hak-hak yang tercantum dalam Deklarasi ini (Pasal 13) (United Nations 1998b).

Meskipun hak-hak ini memiliki kekuatan moral, pada kenyataannya Perserikatan Bangsa-Bangsa tidak memiliki kewenangan untuk menegakkannya. Banyak negara, termasuk Kanada, telah memasukkan hak-hak tersebut ke dalam konstitusi dan undang-undang mereka. Dengan demikian, hak-hak tersebut menjadi hak yang memiliki kekuatan hukum dan dapat ditegakkan.

Undang-undang hak asasi manusia di Kanada

Ketika Perdana Menteri yang sedang menjabat saat itu, Pierre Trudeau, membawa kembali konstitusi Kanada pada tahun 1982, Piagam Hak dan Kebebasan (Charter of Rights and Freedoms) untuk memperkuat ketentuan yang melindungi kelompok minoritas. Dengan langkah tersebut, ia memperkuat kekuasaan lembaga yudikatif dan, menurut sebagian pihak, mengurangi kekuasaan Parlemen, karena pengadilan kini dapat membatalkan undang-undang yang ditafsir bertentangan dengan Piagam tersebut (White, Wagenberg, dan Nelson 1998). Tindakan ini juga menjadi landasan bagi supremasi undang-undang hak asasi manusia di tingkat federal dan provinsi, yang sebagian besar telah disahkan pada tahun-tahun sebelumnya, tetapi kini dianggap memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada undang-undang lainnya. Undang-undang tersebut sering disebut sebagai quasi-constitutional karena, melalui kaitannya dengan Piagam Hak dan Kebebasan, undang-undang tersebut tertanam dalam konstitusi. Pada tahun 1985, Mahkamah Agung Kanada menyatakan bahwa undang-undang hak asasi manusia memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan peraturan perundang-undangan lainnya, kecuali terdapat pernyataan legislatif yang secara jelas menyatakan sebaliknya. Sejak saat itu, amandemen terhadap undang-undang hak asasi manusia di berbagai provinsi telah menghasilkan delapan provinsi dan satu wilayah yang memiliki ketentuan utama yang “pada dasarnya mengodifikasi pernyataan prinsip Mahkamah Agung tersebut” (Canadian Human Rights Review Panel 2000, 23). Nova Scotia memiliki ketentuan utama yang bersifat parsial.

Pasal 1 dari Piagam Hak dan Kebebasan Kanada menjamin (Department of Canadian Heritage 2000) hak-hak dan kebebasan yang tercantum dalam Piagam.

... dengan ketentuan bahwa pembatasan yang diberlakukan harus merupakan batas yang wajar sebagaimana ditetapkan oleh hukum dan dapat dibuktikan kebenarannya dalam suatu masyarakat yang bebas dan demokratis.

Pasal 15(1) membahas hak atas kesetaraan dan melarang diskriminasi di berbagai bidang:

Setiap individu setara di hadapan dan di bawah hukum serta memiliki hak atas perlindungan dan manfaat hukum yang setara tanpa diskriminasi, khususnya tanpa diskriminasi berdasarkan ras,

asal-usul kebangsaan atau etnis, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, atau disabilitas mental maupun fisik.

Kode dan komisi hak asasi manusia di tingkat provinsi

Sejak tahun 1960-an, dimulai dari Ontario, provinsi-provinsi di Kanada mulai memberlakukan undang-undang hak asasi manusia. Undang-undang tersebut umumnya mencakup sebuah kode yang berisi dasar-dasar larangan diskriminasi serta lembaga administratif atau komisi yang bertugas menangani pelanggaran terhadap kode tersebut. Seiring waktu, banyak provinsi telah merevisi peraturan perundang-undangan mereka, dan disabilitas kini telah diakui sebagai salah satu dasar diskriminasi di seluruh provinsi. Penafsiran terhadap undang-undang ini berkembang melalui yurisprudensi dan proses banding ke pengadilan yang lebih tinggi. Setelah Mahkamah Agung Kanada menetapkan suatu keputusan, keputusan tersebut berlaku di seluruh Kanada sehingga pada praktiknya hanya terdapat sedikit perbedaan dalam penerapan undang-undang hak asasi manusia di berbagai provinsi.

BC Human Rights Code yang merupakan kode hak asasi manusia di British Columbia (Government of BC 1997) memiliki pasal-pasal yang mengatur tentang diskriminasi dalam hal:

- ▶ Publikasi
- ▶ Akomodasi, layanan, dan fasilitas
- ▶ Pembelian properti
- ▶ Tempat tinggal sewa
- ▶ Iklan lowongan kerja
- ▶ Upah
- ▶ Ketenagakerjaan
- ▶ Serikat pekerja dan asosiasi

Pasal 13 yang mengatur tentang diskriminasi dalam ketenagakerjaan menyatakan:

(1) Seseorang tidak boleh:

- a) menolak mempekerjakan atau menolak untuk terus mempekerjakan seseorang, atau
- b) mendiskriminasi seseorang terkait pekerjaan atau syarat maupun ketentuan kerja, karena ras, warna kulit, keturunan, tempat asal, keyakinan politik, agama, status perkawinan, status keluarga, disabilitas fisik atau mental, jenis kelamin, orientasi seksual, atau usia orang tersebut, atau karena orang tersebut pernah dihukum atas tindak pidana atau pelanggaran ringan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan atau dengan pekerjaan yang dimaksud.

(2) Agen tenaga kerja tidak boleh menolak untuk mereferensikan seseorang untuk suatu pekerjaan karena alasan apa pun yang disebutkan dalam ayat (1).

(3) Ayat (1) tidak berlaku:

- a) sejauh berkaitan dengan usia, terhadap skema yang sah yang didasarkan pada masa kerja, atau
- b) sejauh berkaitan dengan status perkawinan, disabilitas fisik atau mental, jenis kelamin, atau usia, terhadap pelaksanaan rencana pensiun, tunjangan hari tua, atau dana pensiun yang sah, maupun terhadap rencana asuransi kelompok atau asuransi pekerja yang sah.

(3) Ayat (1) dan (2) tidak berlaku terhadap penolakan, pembatasan, ketentuan, atau preferensi yang didasarkan pada persyaratan kerja yang sah dan dibenarkan (*bona fide occupational requirement*) (Government of BC 1997, Pasal 1).

Sebagai perbandingan, undang-undang *Alberta Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act* (Government of Alberta 1996) melarang diskriminasi dalam hal:

- ▶ Pernyataan publik, publikasi, pemberitahuan, tanda, simbol, lambang, atau bentuk representasi lainnya
- ▶ Barang, layanan, akomodasi, atau fasilitas yang umumnya tersedia untuk publik
- ▶ Sewa tempat tinggal
- ▶ Praktik ketenagakerjaan
- ▶ Lamaran atau iklan lowongan kerja
- ▶ Keanggotaan dalam serikat pekerja, organisasi pemberi kerja, atau asosiasi profesi.

Ontario Human Rights Code (1996) melarang diskriminasi dalam hal:

- ▶ Layanan, barang, dan fasilitas
- ▶ Akomodasi
- ▶ Kontrak
- ▶ Ketenagakerjaan
- ▶ Keanggotaan dalam asosiasi dagang, kejuruan, atau serikat pekerja.

Kode ini juga memuat ketentuan terkait pelecehan seksual.

Setiap provinsi dan wilayah di Kanada memiliki kombinasi ketentuan yang serupa.

Undang-Undang Hak Asasi Manusia di tingkat federal

Undang-Undang Hak Asasi Manusia Kanada (*Canadian Human Rights Act*) disahkan pada tahun 1977, dan pada tahun 1985 ditambahkan larangan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Pada Desember 1992, pasal-pasal yang berkaitan dengan penyesuaian dan kesulitan yang tidak semestinya (*undue hardship*) juga ditambahkan untuk memperkuat undang-undang tersebut (Gunderson, Gildiner, dan King 1998). Undang-undang ini ditinjau oleh sebuah panel yang ditunjuk pemerintah antara April 1999 dan Juni 2000, dan laporan berisi sejumlah rekomendasi revisi diterbitkan setelahnya (Canadian Human Rights Review Panel 2000).

Canadian Human Rights Act berlaku untuk departemen dan lembaga federal, BUMN, Canada Post, bank-bank berizin federal, maskapai penerbangan nasional, perusahaan komunikasi dan telepon antarprovinsi, perusahaan transportasi antarprovinsi, serta industri lain yang berada di bawah pengaturan federal seperti beberapa operasi pertambangan (Canadian Human Rights Review Panel 2000).

Canadian Human Rights Act memuat:

... prinsip bahwa setiap individu harus memiliki kesempatan yang setara dengan individu lainnya untuk membentuk kehidupan yang mampu dan ingin mereka miliki, serta untuk mendapatkan akomodasi sesuai dengan kebutuhan mereka, sejalan dengan tugas dan kewajiban mereka sebagai anggota masyarakat, tanpa dihalangi atau dicegah oleh praktik-praktik diskriminatif yang didasarkan pada ras, asal-usul kebangsaan atau etnis, warna kulit, agama, usia, jenis kelamin, orientasi seksual, status perkawinan, status keluarga, disabilitas, atau vonis pidana yang telah diberikan pengampunan (Canadian Human Rights Commission 2000, Pasal 2).

Undang-undang ini juga menyatakan bahwa:

(2) Agar setiap praktik yang disebutkan dalam paragraf (1)(a) dapat dianggap didasarkan pada persyaratan kerja yang sah dan dibenarkan (*bona fide occupational requirement*), dan agar setiap praktik yang disebutkan dalam ayat (1)(g) dapat dianggap memiliki pembenaran yang sah (*bona fide justification*), maka harus dapat dibuktikan bahwa akomodasi terhadap kebutuhan individu atau kelompok individu yang terkena dampak akan menimbulkan kesulitan yang tidak semestinya (*undue hardship*) bagi pihak yang harus memberikan akomodasi tersebut, dengan

Peraturan Perundangan-Undangan dan Manajemen Disabilitas

mempertimbangkan faktor kesehatan, keselamatan, dan biaya (Canadian Human Rights Commission 2000b, Pasal 15 (2)).

Undang-undang ini ditinjau pada tahun 2000, dan hasil tinjauan tersebut dilaporkan oleh panel peninjau. Laporan tersebut merekomendasikan agar undang-undang tersebut direvisi untuk memperkuat kemampuan komisi dalam menangani kasus-kasus diskriminasi sistemik (Canadian Human Rights Review Panel 2000). Meskipun undang-undang saat ini memungkinkan komisi untuk memulai penyelidikan atas suatu pengaduan, hal ini jarang dilakukan karena banyaknya klaim individual yang harus ditangani. Selain itu, komisi ini tidak dapat menangani masalah kurangnya keterwakilan kelompok tertentu dalam angkatan kerja karena hal tersebut dianggap berada dalam kewenangan Employment Equity Commission. Ketika ketidakseimbangan statistik ditemukan, Komisi Hak Asasi Manusia tidak dapat, berdasarkan undang-undang yang berlaku, menindaklanjutinya meskipun keterwakilan yang rendah dari kelompok tertentu mungkin menunjukkan adanya diskriminasi yang mendasarinya. Panel peninjau menyampaikan kekhawatiran mereka terhadap cara kedua undang-undang tersebut berfungsi secara bersamaan (Canadian Human Rights Review Panel 2000).

Yurisprudensi hak asasi manusia dan disabilitas

Beberapa ketentuan yang paling penting bagi penyandang disabilitas adalah yang berkaitan dengan penyesuaian kebutuhan, persyaratan kerja yang sah dan dibenarkan, dan kesulitan yang tidak semestinya.

Meskipun undang-undang hak asasi manusia di tingkat federal dan provinsi memiliki perbedaan, yurisprudensi yang terjadi di bawah satu undang-undang umumnya berlaku sebagai acuan dalam penerapan ketentuan hak asasi manusia di provinsi lainnya.

Definisi diskriminasi dan disabilitas

Pada tahun 1989, Mahkamah Agung Kanada mendefinisikan diskriminasi sebagai “suatu perbedaan yang didasarkan pada karakteristik pribadi individu atau kelompok yang berakibat memberlakukan kerugian yang tidak dikenakan pada pihak lain; atau membatasi kesempatan yang tidak dibatasi bagi pihak lain” (Curry 1999). Definisi ini, beserta beberapa definisi lainnya, menunjukkan bahwa diskriminasi di tempat kerja melibatkan:

- Suatu aturan atau standar yang menciptakan perbedaan antara kelompok pegawai;
- Pembedaan tersebut didasarkan pada karakteristik individu atau kelompok yang dilindungi;
- Pembedaan tersebut menimbulkan kewajiban, sanksi, pembatasan, beban, atau kerugian lainnya;
- Pegawai lain yang tunduk pada aturan yang sama tidak mengalami kerugian tersebut (Curry 1999).

Diskriminasi dapat bersifat langsung, yaitu ketika alasan tertentu—seperti ras atau agama—disebutkan secara eksplisit sebagai dasar yang dilarang. Contohnya adalah kebijakan yang menyatakan bahwa seorang pegawai tidak boleh beragama Katolik. Persyaratan seperti itu dilarang. Diskriminasi juga dapat bersifat tidak langsung, yaitu ketika suatu aturan atau standar tampak netral tetapi pada kenyataannya berdampak diskriminatif terhadap individu atau kelompok tertentu berdasarkan alasan yang dilarang. Contohnya adalah klausul dalam perjanjian kerja yang mewajibkan pegawai untuk bekerja pada hari Sabtu, yang bagi beberapa kelompok agama merupakan hari Sabat. Dalam kasus seperti ini, ketentuan tersebut bisa saja tetap diberlakukan, tetapi pengusaha perlu melakukan penyesuaian bagi individu atau kelompok pegawai yang terkena dampaknya (Lyster dan Bayne 1999).

Pada tahun 1995, disabilitas atau cacat didefinisikan dalam kasus *Entrop v. Imperial Oil Ltd.* (No. 6) sebagai:

- suatu penyakit, cedera, atau cacat yang menimbulkan gangguan fisik atau mental dan dengan demikian mengganggu fungsi fisik, psikologis, dan/atau sosial seseorang (Ontario Board of Inquiry 1995).

Lynk (2003, 6) menjelaskan bahwa:

disabilitas merupakan akibat dari penyakit, cedera, atau kondisi yang mengganggu satu atau lebih aspek kemampuan seseorang untuk melakukan fungsi-fungsi sehari-hari dalam kehidupan. Gangguan tersebut dapat bersifat sementara, jangka panjang, atau permanen. Disabilitas dapat berupa kondisi aktual, kondisi yang hanya dianggap sebagai disabilitas oleh orang lain, atau bahkan kondisi yang pernah dialami seseorang di masa lalu. Meskipun banyak disabilitas berada di luar kendali pegawai, beberapa gangguan dapat memiliki aspek yang bersifat semi-sukarela, seperti ketergantungan pada alkohol, atau kecanduan narkoba maupun nikotin.

Awalnya, definisi hukum mengenai disabilitas menunjukkan bahwa kondisi tersebut harus bersifat berkelanjutan, yang mengisyaratkan bahwa tidak ada kewajiban bagi pemberi kerja untuk melakukan penyesuaian bagi pegawai penyandang disabilitas jangka pendek atau sementara (Patch 1999). Namun, seiring perkembangan yurisprudensi, kini telah ditetapkan bahwa disabilitas sementara juga harus diakomodasi atau mengharuskan adanya penyesuaian.

Kewajiban untuk melakukan penyesuaian di tempat kerja

*Kewajiban untuk melakukan penyesuaian yang wajar pertama kali menjadi bagian dari hukum Amerika Serikat pada tahun 1972 ketika Civil Rights Act diamendemen (Patch 1999). Di Kanada, konsep ini berkembang melalui yurisprudensi—melalui pengaduan hak asasi manusia yang dikabulkan dan dengan demikian membentuk preseden hukum. Istilah *duty to accommodate* (kewajiban untuk mengakomodasi atau melakukan penyesuaian) baru ditambahkan ke dalam Canadian Human Rights Act pada tahun 1992, meskipun pada saat itu prinsip tersebut sudah memiliki dasar hukum yang kuat.*

Penafsiran yudisial terhadap undang-undang hak asasi manusia menunjukkan bahwa pekerja penyandang disabilitas harus diakomodasi hingga batas kesulitan yang tidak semestinya. Jika seorang pegawai kehilangan satu lengan akibat kecelakaan kerja, kecelakaan lalu lintas, atau insiden lain, pemberi kerja harus berupaya memodifikasi pekerjaan agar dapat dilakukan oleh seseorang dengan satu lengan, atau menyediakan posisi lain yang memiliki nilai relatif setara. Modifikasi tersebut dapat mencakup perubahan pada meja kerja, peralatan, atau deskripsi pekerjaan, sehingga tugas yang tidak dapat dilakukan tidak lagi termasuk di dalamnya. Istilah *undue hardship* (kesulitan yang tidak semestinya) menunjukkan bahwa tidak cukup bagi pemberi kerja untuk menyatakan bahwa penyesuaian akan memakan banyak biaya atau sulit—tetapi harus dibuktikan bahwa hal itu sangat memberatkan atau berlebihan.

Tujuan dari penyesuaian pekerjaan adalah memungkinkan pegawai tetap produktif meskipun sedang dalam proses pemulihan dari cedera atau penyakit, atau memiliki kondisi permanen yang membatasi beberapa jenis aktivitas. Tidak hanya pemberi kerja, tetapi juga serikat pekerja dan pegawai itu sendiri, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa proses penyesuaian dapat berjalan dengan baik.

Tanggung jawab pemberi kerja

Pemberi kerja memiliki tanggung jawab utama untuk mencari cara mengakomodasi pegawai yang kembali bekerja setelah mengalami cedera atau menderita penyakit.

Sebagai bagian dari proses penyesuaian, mungkin perlu menghapus beberapa komponen pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh pegawai. Namun demikian, pegawai umumnya diharapkan masih mampu menyelesaikan tugas-tugas penting dari pekerjaannya. Apa saja yang termasuk dalam tugas-tugas penting tersebut, dan berapa banyak di antaranya yang harus tetap ada dalam pekerjaan, sangat bergantung pada situasi yang dihadapi (Curry 1999). Dalam kasus *Re United Air Lines and I.A.M.*, 1993, sebuah maskapai penerbangan diminta untuk mempekerjakan kembali dan memodifikasi pekerjaan bagi seorang pegawai yang hanya dapat melakukan salah satu dari banyak tugas agen layanan pelanggan—yaitu membersihkan pesawat.

Dalam banyak kasus, seorang pegawai yang sedang dalam proses pemulihan dari cedera atau memiliki kondisi kronis mungkin tidak dapat kembali ke pekerjaan sebelumnya. Dalam situasi tersebut, pemberi kerja harus berupaya mencari posisi lain yang dapat dilakukan oleh pegawai tersebut. Pemberi kerja diharapkan mencari posisi yang memiliki aktivitas kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, bukan menciptakan posisi baru yang tidak memiliki nilai bagi organisasi, dan bukan pula melatih pegawai untuk posisi yang membutuhkan tingkat pendidikan atau pengalaman yang jauh melampaui pekerjaan sebelumnya. Dalam mengidentifikasi dan menerapkan penyesuaian, batas kesulitan yang tidak semestinya (*undue hardship*) akan bergantung pada kondisi dan situasi organisasi.

Beberapa faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan apakah penyesuaian akan menimbulkan kesulitan yang tidak semestinya antara lain:

- Ukuran organisasi atau pemberi kerja
- Biaya keuangan yang harus ditanggung
- Gangguan terhadap perjanjian kerja bersama
- Moral kerja pegawai lain
- Kemampuan saling menggantikan di antara tenaga kerja dan fasilitas
- Apakah terdapat isu keselamatan kerja
- Tingkat risiko dan siapa yang menanggungnya
- Dampak terhadap hak-hak pegawai lain (Curry 1999, 5.1.06).

Dalam tribunal dan arbitrase yang berkaitan dengan kewajiban untuk melakukan penyesuaian (*duty to accommodate*), proses dianggap sama pentingnya dengan hasil akhir. Tidak cukup jika hasil akhirnya memenuhi persyaratan hak asasi manusia. Lyster dan Bayne (1999) mencatat bahwa putusan dalam kasus *BC Government and Service Employees v. The Government of the Province of British Columbia as represented by the Public Service Employee Relations Commission ("Meiorin")*, 1999, menunjukkan bahwa pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa mereka telah mengikuti proses yang menyeluruh, termasuk meninjau berbagai alternatif yang memungkinkan, meneliti apa yang telah dilakukan oleh organisasi lain dalam situasi serupa, berkonsultasi dengan serikat pekerja, dan meminta pendapat para ahli.

Di masa lalu, pengadilan membedakan antara memodifikasi pekerjaan dan menciptakan pekerjaan baru. Dalam banyak kasus, pemberi kerja tidak diharapkan untuk menciptakan pekerjaan baru—terutama jika terdapat indikasi bahwa tugas-tugas tersebut memiliki manfaat ekonomi yang kecil. Dalam kasus *Edgell v. Board of School Trustees*, 1997, BC Human Rights Tribunal memutuskan bahwa kewajiban untuk melakukan penyesuaian tidak mengharuskan pemberi kerja menciptakan pekerjaan baru yang sebelumnya tidak ada (Curry 1999). Namun, dalam kasus *Re United Air Lines and I.A.M.*, 1993, dan *Canada Safeway*, 1998, pengadilan memutuskan bahwa jika seorang pegawai hanya dapat melakukan satu dari sekelompok tugas pekerjaan, aktivitas tunggal tersebut dapat dianggap sebagai pekerjaan yang telah dimodifikasi. Yurisprudensi terkini, meskipun agak ambigu karena keputusan yang telah dibuat di kedua sisi permasalahan, menunjukkan bahwa pemberi kerja sebaiknya mempertimbangkan kemungkinan untuk menyusun ulang (*rebundling*) tugas-tugas pekerjaan menjadi pekerjaan baru, jika tugas-tugas tersebut adalah bagian dari aktivitas yang memang biasanya dilakukan oleh pemberi kerja dan pekerjaan baru tersebut memungkinkan pegawai untuk tetap berguna dan produktif (Paish dan Kwok 2005).

Selain itu, terdapat pula unsur waktu dalam proses akomodasi atau penyesuaian. Seorang pegawai yang mampu kembali bekerja harus diakomodasi hingga batas kesulitan yang tidak semestinya. Namun, pada suatu titik, jika asesmen medis menunjukkan bahwa pegawai tidak akan mampu kembali bekerja dalam waktu yang dapat diperkirakan, maka hubungan kerja dapat dianggap telah berakhir. Sering kali, keputusan apakah hubungan kerja dapat diakhiri dipengaruhi oleh perjanjian kerja bersama, kontrak kerja individu, atau kebijakan dan prosedur perusahaan. Di Ontario, *Workers Safety and Insurance Board Act* (Undang-Undang Dewan Keselamatan dan Asuransi Pekerja) mewajibkan agar pegawai yang sakit atau cedera dan dapat kembali bekerja dalam jangka waktu

dua tahun harus diakomodasi. Ketentuan serupa juga berlaku di Quebec, New Brunswick, dan Newfoundland, sementara sebagian besar lembaga lainnya mendorong pengembangan program manajemen disabilitas dan retensi kerja. *Canada Labour Code* (Kode Ketenagakerjaan Kanada), yang berlaku untuk industri di bawah yurisdiksi federal, juga memuat ketentuan mengenai pengembalian pegawai ke tempat kerja. Dalam sebuah putusan pengadilan baru-baru ini, konsep hukum lama yang dikenal sebagai "*frustration*"—yang memungkinkan pemutusan kontrak kerja apabila karena kejadian yang tidak terduga baik oleh pemberi kerja maupun pegawai, salah satu atau keduanya tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya tanpa kesalahan pihak mana pun—telah diterapkan dalam kasus yang melibatkan disabilitas (Marshall 2005).

Tanggung jawab serikat pekerja

Serikat pekerja memiliki tanggung jawab yang sensitif karena perannya adalah melindungi pekerjaan setiap individu dengan bekerja sama dengan pemberi kerja, sambil tetap memperhatikan kesejahteraan pekerja lainnya.

Serikat pekerja yang mewakili pegawai yang terdampak harus berpartisipasi dalam mencari bentuk akomodasi yang sesuai dan bekerja sama dalam pelaksanaan solusi tersebut.

Apabila hak-hak seorang pegawai dilanggar, serikat pekerja—selain pemberi kerja—dapat dimintai pertanggungjawaban jika terbukti telah:

- ▶ Menghambat upaya untuk menyediakan penyesuaian yang layak.
- ▶ Bertanggung jawab bersama dengan pemberi kerja dalam memasukkan ketentuan diskriminatif ke dalam perjanjian kerja bersama.

Menegakkan hak-hak pegawai yang terdampak tanpa melanggar hak-hak pegawai lain terkadang merupakan tindakan yang sulit untuk diseimbangkan. Dalam beberapa kasus, memindahkan seorang pegawai penyandang disabilitas ke posisi lain dapat memengaruhi hak senioritas pekerja lainnya. Serikat pekerja juga mungkin diminta untuk menerima seorang pegawai dari unit perundingan lain. Namun, umumnya, perubahan semacam itu tidak akan diterima kecuali semua pilihan lain telah ditelusuri.

Ketika terjadi perbedaan pendapat, lembaga tribunal dan arbitrase dalam beberapa kasus menempatkan prinsip senioritas di atas penyesuaian yang diusulkan, sementara dalam kasus lain mereka tidak melakukannya (Curry 1999). Salah satu keluhan melibatkan seorang pegawai di perusahaan percetakan yang mampu menjalankan satu dari beberapa tugas pekerjaannya—memantau konveyor—tetapi tidak mampu melakukan tugas lainnya, yaitu membongkar majalah. Serikat pekerja ingin mengubah deskripsi tugas agar hanya mencakup aktivitas yang masih bisa dilakukan oleh pegawai tersebut, sedangkan pemberi kerja ingin memindahkan pegawai penyandang disabilitas tersebut ke posisi lain di luar lingkup senioritasnya. Seorang pegawai lain yang seharusnya bisa melamar posisi tersebut mengajukan keluhan, dan arbiter memutuskan mendukungnya. Dalam kasus lain di industri kehutanan, pemberi kerja juga ingin memindahkan seorang pegawai penyandang disabilitas ke posisi yang biasanya dijabat oleh pekerja dengan tingkat senioritas lebih tinggi. Serikat pekerja mengajukan keluhan atas langkah tersebut, tetapi arbiter mendukung langkah pemberi kerja dengan catatan bahwa meskipun pemindahan tersebut berdampak serius bagi pegawai lain, tidak ada alternatif wajar lain yang tersedia.

Isu mengenai senioritas dalam organisasi yang memiliki serikat pekerja merupakan topik yang sering diperdebatkan, dan beberapa pihak mungkin tidak sependapat dengan pandangan Ontario Human Rights Commission (2001).

... jika pemberi kerja dan serikat pekerja tidak dapat mencapai kesepakatan tentang cara menyelesaikan masalah penyesuaian, maka pemberi kerja tetap harus melaksanakan penyesuaian tersebut meskipun bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Apabila serikat pekerja menentang penyesuaian tersebut atau tidak bekerja sama dalam proses penyesuaian, maka

serikat pekerja dapat ditetapkan sebagai pihak tergugat dalam pengaduan yang diajukan kepada Komisi.

Serikat pekerja harus memenuhi persyaratan yang sama dalam membuktikan adanya kesulitan yang tidak semestinya dengan mempertimbangkan biaya serta aspek kesehatan dan keselamatan (Ontario Human Rights Commission 2001).

Dalam kasus pengaduan atau perselisihan, panel tribunal atau arbitrase biasanya tidak akan meminta pemindahan pegawai yang sudah menduduki suatu jabatan dan tidak memiliki disabilitas.

Tanggung jawab pegawai

Pegawai diharapkan untuk memberikan informasi yang relevan kepada perusahaan mengenai keterbatasan dan pembatasan yang dimilikinya; memberikan informasi tentang aktivitas kerja yang diyakini dapat dilakukan tanpa menyebabkan cedera ulang atau memperlambat proses pemulihan; serta mengidentifikasi setiap masalah yang muncul selama proses penyesuaian (Curry 1999; Lyster dan Bayne 1999). Dalam salah satu kasus yang diajukan kepada arbiter, seorang pegawai yang mengalami nyeri punggung di pekerjaan baru yang ia pilih sendiri tidak memberitahukan siapa pun tentang rasa sakit tersebut dan, akibatnya, tidak memperoleh informasi bahwa pekerjaan tersebut sebenarnya dapat dilakukan sambil duduk. Ketika penyesuaian lebih lanjut diminta dalam bentuk posisi lain, arbiter memutuskan untuk mendukung pihak pemberi kerja.

Pertanyaan mengenai apakah pemberi kerja telah melakukan upaya yang memadai untuk menanyakan kondisi disabilitas dan apakah pegawai telah memberikan informasi yang tepat dapat menjadi sangat penting dalam kasus yang melibatkan penyalahgunaan zat atau stres. Lyster dan Bayne (1999) menggambarkan sebuah situasi hipotetis di mana seorang pegawai mengundurkan diri dari pekerjaannya dan kemudian mengajukan pengaduan hak asasi manusia dengan alasan stres.

Apakah pegawai tersebut telah melanggar Kode dalam skenario ini akan bergantung pada sejumlah faktor, termasuk: apakah pegawai tersebut pernah memberi tahu pemberi kerja bahwa ia memiliki disabilitas; apakah "stres" yang dialaminya benar-benar termasuk dalam kategori disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Kode (dalam beberapa keadaan bisa termasuk, namun dalam keadaan lain mungkin tidak); apakah, setelah mengetahui bahwa pegawai tersebut mengalami stres, pemberi kerja telah mengambil langkah-langkah untuk mengakomodasi kekhawatiran tersebut, atau sebaliknya, mengabaikannya dan membiarkan pegawai tersebut berjuang sendiri (Lyster dan Bayne 1999, 5.2.13-5.2.14).

Seorang pegawai tidak seharusnya menolak secara tidak wajar pekerjaan alternatif yang ditawarkan sebagai bentuk penyesuaian. Namun demikian, pegawai juga tidak diharapkan untuk menerima penyesuaian yang melibatkan penurunan signifikan dalam hal upah, tunjangan, keamanan kerja, atau peluang pengembangan karier.

Persyaratan kerja yang sah dan dibenarkan (BFOR)

Salah satu dari sedikit situasi di mana diskriminasi diperbolehkan adalah ketika terdapat *bona fide occupational requirements* (BFOR) atau persyaratan kerja yang sah dan dibenarkan. Misalnya, maskapai penerbangan dapat menuntut agar pilot memiliki tingkat ketajaman penglihatan tertentu, meskipun hal ini dapat dianggap mendiskriminasi individu dengan penglihatan yang kurang baik. Selama bertahun-tahun, Tribunal Hak Asasi Manusia (Human Rights Tribunals) telah mengeluarkan berbagai putusan mengenai apa yang dapat dianggap sebagai BFOR.

Kemungkinan kasus paling signifikan yang berkaitan dengan BFOR adalah kasus *Meiorin* tahun 1999. Dalam kasus ini, petugas pemadam kebakaran di British Columbia diwajibkan untuk lulus tes lari. Tes tersebut lebih sulit dilalui oleh perempuan, dan salah satu pegawai diberhentikan karena gagal memenuhi standar aerobik tersebut. Pengaduan pegawai tersebut dibawa ke panel arbitrase, kemudian ke Pengadilan Banding British Columbia, dan akhirnya sampai ke Mahkamah Agung, yang

kemudian meniadakan perbedaan antara diskriminasi langsung dan tidak langsung (*direct and adverse discrimination*), dan menggantinya dengan pendekatan terpadu di mana keduanya diperlakukan sama. Mahkamah Agung memutuskan bahwa standar tes aerobik tersebut tidak diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan aman dan efisien.

Pengadilan menyatakan bahwa standar aerobik yang menyebabkan banyak perempuan tidak dapat diterima sebagai petugas pemadam kebakaran merupakan tindakan diskriminatif dan tidak dapat dibenarkan sebagai BFOR. Dalam kasus ini, kesalahan bukan terletak pada keinginan pemberi kerja untuk menetapkan standar aerobik guna memastikan keselamatan dalam pekerjaan berisiko tinggi seperti pemadam kebakaran, tetapi pada kegagalan untuk mempertimbangkan apakah semua kelompok, termasuk perempuan, memerlukan kapasitas aerobik yang sama untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan aman (Canadian Human Rights Act Review Panel 2000, 18).

Para hakim dalam kasus tersebut mempertimbangkan sejumlah isu (Janzen dan Guarascio 2004), termasuk hal-hal berikut:

- ▶ Apakah tujuan dari standar tersebut memiliki hubungan rasional dengan pelaksanaan pekerjaan.
- ▶ Apakah standar tersebut diadopsi dengan keyakinan yang jujur dan itikad baik.
- ▶ Apakah standar tersebut benar-benar diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang sah dan terkait.

Ketika prinsip ini diterapkan pada situasi akomodasi atau penyesuaian bagi pegawai penyandang disabilitas, pemberi kerja harus dapat menunjukkan bahwa suatu persyaratan pekerjaan—misalnya kewajiban untuk mengangkat beban dengan berat tertentu—memang benar-benar diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Pemberi kerja juga harus dapat membuktikan bahwa tidak ada cara lain untuk menyesuaikan pekerjaan, menambahkan alat bantu, atau melakukan penyesuaian lain yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan tersebut tanpa menimbulkan kesulitan yang tidak semestinya (*undue hardship*).

Banyak organisasi yang memiliki jenis pekerjaan yang menuntut kemampuan fisik tinggi dari pekerjanya didorong, atas pertimbangan keselamatan, untuk melakukan penilaian kebugaran kerja sebelum perekrutan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa jika suatu pekerjaan membutuhkan, misalnya mengangkat beban berat, maka calon pegawai memang mampu melakukannya tanpa risiko cedera.

Kasus *Meiorin* menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian tes kebugaran yang diberikan secara umum kepada semua pelamar untuk jenis pekerjaan tertentu. Pendekatan alternatif berupa pengujian kapasitas setiap individu secara personal dan kemudian mencocokkannya dengan tuntutan pekerjaan tertentu bisa jadi akan menimbulkan biaya besar dalam beberapa kasus.

Analisis tiga langkah untuk menentukan apakah suatu BFOR sah secara hukum ditegaskan kembali dalam kasus *Grismer* [British Columbia (*Superintendent of Motor Vehicles*) v. British Columbia (Council of Human Rights)], juga pada tahun 1999, yang berkait dengan pertanyaan apakah semua orang dengan gangguan penglihatan tertentu dapat didiskualifikasi dari aktivitas mengemudi, atau apakah mereka seharusnya diuji berdasarkan kemampuan individu masing-masing.

Menyusul dua kasus tersebut, Canadian Human Rights Commission (2003) memberikan panduan berikut untuk membuktikan adanya BFOR.

Secara khusus, bukti perlu disampaikan untuk menjawab isu-isu berikut:

1. Apakah standar tersebut memiliki hubungan rasional dengan pelaksanaan pekerjaan atau layanan yang diberikan:
 - apa tujuan dari standar yang dipermasalahkan?
 - apa persyaratan objektif dari pekerjaan atau fungsi layanan yang relevan dengan standar tersebut?

Peraturan Perundangan-Undangan dan Manajemen Disabilitas

- bagaimana tujuan tersebut berkaitan dengan persyaratan pekerjaan atau fungsi layanan yang diberikan?
2. Apakah standar tersebut diadopsi dengan keyakinan yang jujur dan itikad baik bahwa standar itu diperlukan untuk mencapai tujuannya:
 - kapan, bagaimana, dan mengapa standar tersebut dikembangkan?
 3. Apakah standar tersebut benar-benar diperlukan secara wajar bagi pemberi kerja atau penyedia layanan untuk mencapai tujuannya:
 - apakah alternatif lain sudah dipertimbangkan?
 - jika ada standar lain yang dipertimbangkan, mengapa standar tersebut tidak diterapkan?
 - apakah pihak responden dapat menunjukkan bahwa semua pegawai harus memenuhi satu standar yang sama, atau apakah mungkin diterapkan standar yang berbeda?
 - bagaimana standar tersebut dirancang untuk meminimalkan beban bagi mereka yang harus mematuhi?
 - apakah kebijakan atau standar tersebut memperlakukan sebagian pihak yang terdampak dengan lebih berat dibanding pihak lain?
 - apakah pihak lain telah dimintai bantuan dalam mencari kemungkinan penyesuaian?
 - bukti apa yang tersedia untuk menunjukkan bahwa pihak responden akan menghadapi kesulitan jika menerapkan standar alternatif atau melakukan penyesuaian?

(Canadian Human Rights Commission 2003, 8–9)

Proses pengaduan

Klaim hak asasi manusia berdasarkan diskriminasi disabilitas cenderung menjadi yang paling sering diajukan. Namun demikian, jumlah klaim yang masuk belum tentu mencerminkan tingkat diskriminasi yang sebenarnya karena proses ini bergantung pada apakah individu yang mengalami diskriminasi benar-benar mengajukan pengaduan. Banyak orang mungkin tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang hak asasi manusia, atau tidak memiliki waktu, tenaga, maupun biaya untuk terlibat dalam proses yang bisa berlangsung lama.

Setiap provinsi memiliki komisi atau tribunal hak asasi manusia tempat individu yang merasa telah didiskriminasi dapat mengajukan pengaduan. Komisi juga dapat mengajukan pengaduan atas nama mereka sendiri. Langkah pertama dalam proses ini adalah penyelidikan. Pada tahap ini, pengaduan dapat dibatalkan, atau dilakukan upaya konsiliasi dan penyelesaian. Jika tidak tercapai penyelesaian, pengaduan akan dikirim ke Human Rights Tribunal atau Board of Inquiry. Pemerintah provinsi British Columbia merupakan satu-satunya pengecualian karena telah menghapus Human Rights Commission, sehingga pengaduan kini langsung diajukan ke Tribunal. Salah satu alasan perubahan ini adalah bahwa proses pengajuan melalui Komisi yang kemudian melakukan penyelidikan menyebabkan penundaan yang panjang. Human Rights Tribunal atau Board of Inquiry memiliki kewenangan untuk memaksa kehadiran saksi dan mengambil keterangan di bawah sumpah. Jika Human Rights Tribunal atau Board of Inquiry memutuskan bahwa pengaduan tersebut terbukti, maka dapat diberikan pemulihan (BC Human Rights Commission 2000) antara lain berupa:

- ▶ Perintah penghentian tindakan diskriminatif.
- ▶ Pemberian kembali hak, kesempatan, atau keistimewaan yang sebelumnya ditolak.
- ▶ Ganti rugi atas upah atau gaji yang hilang, atau biaya yang telah dikeluarkan.
- ▶ Ganti rugi atas penderitaan emosional dan harga diri yang terluka.
- ▶ Penerapan program kesetaraan kerja atau program khusus lainnya (BC Human Rights Commission 2001).

Jika sebuah serikat pekerja juga terbukti turut berkontribusi terhadap pelanggaran hak asasi manusia, maka serikat tersebut dapat dikenai denda.

Pada tahun 2002, pengaduan terkait disabilitas mencakup 45 persen dari total pengaduan yang diterima oleh Komisi Hak Asasi Manusia Kanada (yang mencakup layanan publik, badan usaha milik negara, dan industri yang berada di bawah pengaturan federal) (Canadian Human Rights Commission 2003). Pada tahun 1998, terdapat 552 pengaduan diskriminasi yang diajukan atas dasar disabilitas, sebagian besar terkait langsung dengan kegagalan untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan. Sebanyak 65 kasus diselesaikan atau mencapai penyelesaian. Sebanyak 118 kasus dirujuk

ke mekanisme penyelesaian alternatif, seperti prosedur pengaduan atau prosedur internal pemberi kerja. Lima kasus dirujuk ke Tribunal Hak Asasi Manusia Kanada untuk disidang.

Terdapat dua masalah utama terkait dengan undang-undang dan komisi hak asasi manusia. Pertama, prosesnya berbasis pengaduan, dan meskipun komisi memiliki kewenangan untuk melakukan penyelidikan secara mandiri, mereka mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk melakukannya. Dengan demikian, jika tidak ada pengaduan yang diajukan, suatu permasalahan mungkin tidak akan diselidiki. Tantangan besar lainnya bagi komisi adalah lamanya waktu yang dibutuhkan untuk memproses pengaduan. Auditor Jenderal federal mencatat bahwa rata-rata waktu penyelesaian pengaduan adalah dua tahun (Canadian Human Rights Act Review Panel 2000), sementara pengaduan yang melalui proses konsiliasi memerlukan waktu rata-rata 45 bulan sebelum keputusan akhir diterima. Seorang perwakilan serikat pekerja menceritakan kisah tentang seorang pelayan bar yang mengajukan pengaduan pelecehan seksual ke sebuah komisi (komunikasi pribadi dengan Andy King 2000). Pada saat komisi memberikan keputusan atas pengaduannya, ia telah menyelesaikan pendidikan di sekolah hukum dan tidak lagi menginginkan pekerjaannya di bar tersebut. Seorang individu yang menjadi subjek pengaduan pelecehan seksual mengajukan permohonan ke Pengadilan Banding British Columbia agar kasusnya dibatalkan karena stigma sosial yang dialaminya selama tiga puluh bulan menunggu kasusnya disidangkan (Canadian Human Rights Panel 2000). Permohonan tersebut diterima, namun kemudian diajukan banding oleh Komisi ke Mahkamah Agung, yang akhirnya membatalkan putusan sebelumnya (Vancouver Sun 2000).

Namun, Tribunal dan Dewan Hak Asasi Manusia bukanlah satu-satunya tempat untuk menangani pengaduan hak asasi manusia yang berkaitan dengan tempat kerja. Sering kali, keputusan dari lembaga-lembaga tersebut diajukan banding, dan pengaduan atau permasalahan tersebut kemudian dibawa ke pengadilan yang lebih tinggi. Pengaduan hak asasi manusia juga dapat diputuskan oleh arbiter ketenagakerjaan apabila terdapat dasar dalam perjanjian kerja bersama (misalnya, apabila terdapat ketentuan dalam perjanjian yang menyebutkan larangan diskriminasi).

Tribunal, arbiter, dan pengadilan yang lebih tinggi menafsirkan hukum dan menyusun putusan tertulis mengenai bentuk dan cara penyesuaian yang seharusnya diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas. Putusan-putusan tersebut menjadi preseden yang dapat digunakan oleh pemberi kerja dan pekerja untuk menentukan standar praktik yang seharusnya diikuti.

Arbiter juga telah membuat keputusan mengenai apa yang termasuk dalam disabilitas fisik atau mental, yang mencakup sejumlah kondisi (Curry 1999) yang mungkin termasuk atau tidak termasuk dalam cakupan asuransi disabilitas jangka pendek dan panjang atau kompensasi pekerja, seperti:

- ▶ Kesulitan mengendalikan amarah
- ▶ Sindrom lorong karpal
- ▶ Komplikasi akibat pergelangan tangan patah
- ▶ Fibromyalgia
- ▶ Pembatasan dalam mengangkat beban
- ▶ Stres dan kecemasan
- ▶ Depresi sementara
- ▶ Disabilitas belajar
- ▶ Alkoholisme.

Undang-undang lain yang memengaruhi manajemen disabilitas

Selain undang-undang hak asasi manusia dan undang-undang kompensasi pekerja, terdapat beberapa undang-undang lain yang turut memengaruhi manajemen disabilitas di tempat kerja.

Kesetaraan kesempatan kerja

Alasan utama di balik diberlakukannya peraturan perundang-undangan kesetaraan kesempatan kerja adalah bahwa salah satu cara terbaik untuk menentukan apakah diskriminasi telah terjadi adalah dengan melihat apakah kelompok yang berpotensi mengalami diskriminasi terwakili secara memadai dalam angkatan kerja. Undang-Undang Kesetaraan Kesempatan Kerja (*Employment Equity Act*) di tingkat federal memberikan perlindungan tambahan bagi penyandang disabilitas yang bekerja di sektor-sektor yang berada di bawah yurisdiksi federal, seperti di bank, maskapai penerbangan, dan perusahaan pelayaran (Gunderson et al. 1998; Canadian Human Rights Commission 2000). Selain penyandang disabilitas, undang-undang ini juga mencakup perempuan, kelompok minoritas yang tampak (*visible minorities*), dan masyarakat adat (*Aboriginal people*).

Sementara tanggung jawab untuk menangani diskriminasi sistemik—yang dapat dilihat dari kurangnya keterwakilan penyandang disabilitas di tempat kerja—terletak pada Undang-Undang Kesetaraan Kesempatan Kerja dan Komisi yang bersangkutan, dalam dua tahun pertama pelaksanaan audit ditemukan bahwa “hanya sedikit (empat) pemberi kerja yang benar-benar telah mematuhi ketentuan pada saat audit kepatuhan awal dilakukan, meskipun banyak di antara mereka yang telah menyatakan komitmennya untuk menyesuaikan diri agar patuh terhadap peraturan” (Canadian Human Rights Review Panel 2000, 20).

Kode Ketenagakerjaan Kanada

Kode Ketenagakerjaan Kanada (*Canada Labour Code*) memuat ketentuan yang mewajibkan pemberi kerja untuk mempertahankan posisi pekerjaan bagi pegawai yang tidak dapat bekerja sementara waktu karena sedang dalam masa pemulihan dari cedera atau penyakit. Peraturan ini hanya berlaku bagi pegawai di sektor-sektor yang berada di bawah yurisdiksi federal.

Kode ini menyatakan bahwa:

- (3) Sesuai dengan peraturan yang berlaku, pemberi kerja harus, sejauh memungkinkan secara wajar, mengembalikan pegawai ke pekerjaannya setelah masa ketidakhadiran akibat penyakit atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Pengecualian:

- (4) Pemberi kerja dapat menugaskan seorang pegawai ke posisi lain, dengan syarat dan ketentuan kerja yang berbeda, apabila setelah masa ketidakhadiran karena penyakit atau cedera yang berhubungan dengan pekerjaan, pegawai tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan (Human Rights Development Canada 2000, daring).

Undang-undang standar ketenagakerjaan

Undang-undang tingkat provinsi ini menetapkan syarat dan ketentuan minimum kerja yang dapat ditawarkan kepada seorang pegawai. Namun, undang-undang ini memberikan perlindungan yang sangat terbatas kepada pekerja yang mengalami gangguan kesehatan. Beberapa ketentuan mungkin berdampak terhadap disabilitas, termasuk ketentuan tentang cuti sakit dan pemutusan hubungan kerja.

Undang-undang kompensasi pekerja

Undang-undang kompensasi pekerja memiliki pengaruh besar terhadap manajemen disabilitas di semua provinsi karena memastikan bahwa pekerja akan menerima layanan rehabilitasi. Selain itu, di lima provinsi—Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, dan Newfoundland—undang-undang ini mewajibkan pemberi kerja untuk mempekerjakan kembali pekerja yang telah tidak bekerja selama jangka waktu hingga dua tahun (Gunderson et al. 1998). Banyak dari undang-undang ini bersifat berbasis pengaduan, yang berarti tidak ada tindakan yang diambil kecuali jika ada pengaduan yang diajukan. Namun, karena undang-undang kompensasi pekerja yang memuat ketentuan tentang mempekerjakan kembali pekerja memiliki mekanisme penegakan hukum, maka undang-undang ini cenderung lebih efektif dalam memastikan retensi pekerja yang mengalami cedera dibandingkan dengan undang-undang hak asasi manusia yang sering kali memakan waktu lama dan biaya besar bagi pekerja. Ketentuan dalam undang-undang kompensasi pekerja hanya berlaku untuk penyesuaian bagi pekerja yang mengalami cedera atau penyakit akibat pekerjaan, sedangkan undang-undang hak asasi manusia mencakup semua jenis gangguan fungsi tubuh tanpa memandang penyebabnya (dewan kompensasi pekerja dibahas lebih lanjut dalam Modul J).

Undang-undang yang mengatur privasi

Koordinator Kembali Kerja perlu memahami berbagai undang-undang yang berkaitan dengan rekam medis di wilayah yurisdiksi mereka. Pemahaman tentang undang-undang privasi tingkat federal dan provinsi juga menjadi semakin penting. Sejak Januari 2004, Undang-Undang Perlindungan Informasi Pribadi dan Dokumen Elektronik (*Personal Information Protection and Electronic Documents Act*, PIPEDA) diberlakukan di tingkat nasional, kecuali jika suatu provinsi telah memberlakukan undang-undang yang “secara substansial serupa” atau bahkan lebih ketat (Levine dan Kerr 2003). Di British Columbia, undang-undang privasi memuat ketentuan mengenai pengumpulan informasi yang memungkinkan pemberi kerja mengelola hubungan kerja. Sebaliknya, Ontario—yang belum memberlakukan undang-undang privasinya sendiri—masih mengikuti ketentuan pada undang-undang privasi federal, yang tidak mengatur secara eksplisit hal tersebut. Karena undang-undang privasi ini relatif baru dan yurisprudensinya masih dalam tahap perkembangan, maka terdapat area abu-abu mengenai apa yang diperbolehkan.

Namun, yurisprudensi yang berkaitan dengan undang-undang hak asasi manusia menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab untuk memberikan informasi yang cukup kepada pemberi kerja agar penyesuaian dapat dilakukan dengan tepat, dan pemberi kerja juga seharusnya meminta informasi tambahan jika informasi yang diterima belum memadai (*Alberta v. Federated Co-operatives Ltd.* 2005). Ini berarti pemberi kerja berhak memperoleh informasi—tidak lebih dan tidak kurang—yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan melaksanakan penyesuaian yang efektif, termasuk informasi medis. Dalam banyak kasus, informasi tersebut mungkin hanya mencakup apa yang dapat

dan tidak dapat dilakukan pegawai di tempat kerja. Dalam kasus lain, informasi tersebut mungkin diperlukan agar perwakilan pemberi kerja dapat memantau proses penyesuaian, memastikan bahwa kondisi pekerja membaik sebagaimana yang diharapkan, dan tidak semakin memburuk.

Sebagai bagian dari proses ini, Koordinator Kembali Kerja di suatu perusahaan dapat meminta pegawai menandatangani formulir pelepasan informasi yang memungkinkan dokter mereka memberikan data medis terkait disabilitas kepada organisasi pemberi kerja—namun mereka tidak boleh meminta informasi yang tidak relevan atau tidak dibutuhkan (Lyster dan Bayne 1999).

Undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja

Dalam bidang pencegahan cedera dan penyakit akibat kerja, seluruh provinsi di Kanada memiliki peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (Gunderson 1998; O'Grady 2000). Di beberapa provinsi, undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja dikelola langsung oleh kementerian tenaga kerja. Di provinsi lain, undang-undang tersebut merupakan bagian dari undang-undang kompensasi pekerja. Ketentuan umum dari undang-undang ini memberikan hak-hak penting kepada pekerja, antara lain hak untuk mengetahui potensi bahaya terhadap kesehatan dan keselamatan, hak untuk menolak pekerjaan yang tidak aman, serta hak untuk berpartisipasi dalam upaya mengurangi kondisi kerja yang berisiko. Selain itu, banyak provinsi juga mewajibkan pembentukan komite bersama untuk kesehatan dan keselamatan kerja.

Aksesibilitas

Bagi penyandang disabilitas fisik, aksesibilitas ke tempat kerja dan area kerja tertentu dapat menjadi faktor penentu apakah mereka dapat memperoleh atau mempertahankan pekerjaan. Kode bangunan provinsi yang mengatur aksesibilitas bervariasi, dan hingga kini belum ada standar nasional yang berlaku secara menyeluruh.

Demikian pula, Kanada belum memiliki seperangkat kode bangunan nasional yang secara tegas mewajibkan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. Dalam bidang transportasi, akses terhadap informasi, dan komunikasi, kemajuan yang dicapai sebagian besar bergantung pada pengajuan pengaduan individual. Meskipun putusan Mahkamah Agung Kanada tahun 1997 dalam kasus *Eldridge v. British Columbia* telah memerintahkan penyedia layanan untuk menjamin aksesibilitas, hanya sedikit bukti yang menunjukkan bahwa hal tersebut telah dilaksanakan secara sistematis (Canadian Human Rights Commission 2000).

Ringkasan

Meskipun Koordinator Kembali Kerja tidak akan memberikan nasihat hukum, mereka harus mampu memberikan arahan kepada pemberi kerja mengenai apa yang menjadi kewajiban hukum terkait pekerja penyandang disabilitas. Meskipun banyak pelanggaran terhadap undang-undang tidak berujung pada pengaduan ke tribunal atau dewan hak asasi manusia, pengaduan yang diajukan dan kemudian dikabulkan dapat menimbulkan kerugian besar bagi organisasi, baik dari segi finansial maupun nonfinansial—misalnya terkait citra publik dan motivasi pegawai.

Kemampuan untuk memberikan informasi kepada pegawai tentang hak mereka untuk memperoleh akomodasi atau penyesuaian hingga pada batas kesulitan yang tidak semestinya juga sangat penting—terutama dalam kasus cedera nonkerja di mana manfaat atau kompensasi mungkin hanya berlaku selama dua tahun dan dapat dihentikan apabila individu dianggap masih mampu melakukan pekerjaan lain.

Kemungkinan mempertahankan pekerjaan akan lebih besar apabila perjanjian kerja bersama, kebijakan pegawai, atau peraturan perundang-undangan kompensasi pekerja didasarkan pada undang-undang hak asasi manusia dengan mencantumkan ketentuan yang mewajibkan adanya kesempatan untuk kembali bekerja.

Masih ada pertanyaan mengenai sejauh mana undang-undang hak asasi manusia berhasil dalam menyediakan akses terhadap pekerjaan; menjamin kesempatan kerja kembali bagi penyandang disabilitas yang tidak dapat kembali ke posisi sebelumnya; serta memastikan keberlanjutan pekerjaan bagi mereka yang dapat kembali dengan modifikasi tugas atau bentuk penyesuaian lainnya. Perjanjian kerja bersama serta peraturan perundang-undangan dan kebijakan kompensasi pekerja dapat meningkatkan kemungkinan bagi pekerja dengan keterbatasan fungsi fisik untuk tetap diberi kesempatan berkontribusi secara produktif di tempat kerja.

Meskipun Undang-Undang Hak Asasi Manusia mewajibkan agar pekerja penyandang disabilitas diberi akomodasi atau penyesuaian di tempat kerja, di sebagian besar provinsi tidak ada jaminan bahwa pegawai akan memiliki pekerjaan untuk kembali jika cedera atau penyakit mereka menyebabkan periode ketidakhadiran yang cukup lama. Tanpa adanya perjanjian kerja bersama atau kontrak kerja yang menunjukkan berapa lama pegawai mempertahankan status mereka jika mereka tidak hadir karena cedera atau penyakit, pegawai akan diberhentikan jika mereka tidak mampu menjalankan fungsi pekerjaan mereka. Di sebagian besar provinsi, Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan tidak mengharuskan pemberi kerja untuk mempertahankan pegawai dalam daftar gaji jika mereka tidak dapat datang bekerja.

Meskipun undang-undang hak asasi manusia menyatakan bahwa penyandang disabilitas harus memiliki akses yang setara terhadap pekerjaan, pemberi kerja masih memiliki hak untuk mempekerjakan kandidat yang paling memenuhi syarat. Baik persepsi maupun kenyataan bahwa

Peraturan Perundangan-Undangan dan Manajemen Disabilitas

ada pelamar yang lebih berpengalaman atau lebih berpendidikan dapat digunakan sebagai alasan untuk menyingkirkan kandidat yang berkualifikasi tetapi memiliki disabilitas yang tampak jelas. Pemberi kerja yang memprediksi adanya pengeluaran terkait penyesuaian bagi calon pegawai serta potensi tantangan hukum mungkin enggan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, terutama jika mereka tidak mengetahui program pemerintah yang tersedia untuk membantu dalam hal gaji dan biaya teknologi bantu (Pratt 2000).

Meskipun terdapat keterbatasan dalam efektivitas undang-undang dan yurisprudensi hak asasi manusia, pengaduan hak asasi manusia tetap menjadi jalur utama untuk mendapatkan pemulihan bagi pengaduan diskriminasi di tempat kerja yang disebabkan oleh disabilitas.

Referensi

- Baldwin, Marjorie L., dan William G. Johnson. 1998. "Dispelling the Myths about Work Disability." Dalam *New Approaches to Disability in the Workplace*, disunting oleh Terry Thomason, John F. Burton Jr., dan Douglas Hyatt. Madison, WI: Industrial Relations Research Association Series.
- B.C. Human Rights Commission. 2000. "Employers Guide to Human Rights." Diakses 16 Oktober 2000. <http://www.bchrc.gov.bc.ca/EmployersGuide.asp>.
- Canadian Human Rights Commission. 2000. *Annual Report 1999*. Diakses 17 Oktober 2000. <http://216.58.17.36/ar-ra/ar99-ra99/table.asp?l=e>.
- Canadian Human Rights Commission. 2000b. *Canadian Human Rights Act*. Diakses 17 Oktober 2000. [http://www.chrc-ccdp.ca/Legis&Poli/chra1lcdp.asp#1.\(1\)](http://www.chrc-ccdp.ca/Legis&Poli/chra1lcdp.asp#1.(1)).
- Canadian Human Rights Commission. 2003. "Bona Fide Occupational Requirements and Bona Fide Justifications." Diakses 15 Februari 2003. <http://www.chrc-ccdp.ca/public/chrc%20bona%20fide.pdf>.
- Canadian Human Rights Review Panel. 2000. *Promoting Equality: A New Vision*. Ottawa: Minister of Justice and the Attorney General of Canada.
- Carmichael, D., T. Pocklington, dan G. Pyrcz. 2000. *Democracy, Rights and Well-Being in Canada*. Toronto, ON: Harcourt Brace.
- Curry, Kenneth R. 1999. "Practical Applications of the Duty to Accommodate." Dalam *Human Rights: Disability Issues*, disunting oleh Frances M. Kelly, Lindsay M. Lyster, dan Michelle Falardeau-Ramsay. Vancouver, BC: Continuing Legal Education.
- Howe, B., dan D. Johnson. 2000. *Restraining Equality: Human Rights Commissions in Canada*. Toronto, ON: University of Toronto Press.
- Gilmore, J. R. 1997. *Human Resources Guide to Health Issues in the Workplace*. Aurora, ON: Aurora Professional Press.
- Government of Alberta. 1996. "Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act." Diakses 16 Oktober 2000. <http://www.gov.ab.ca/qp/ascii/acts/H11P7.TXT>.
- Government of Canada. 1982. *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Diakses 16 Oktober 2000. <http://www.pch.gc.ca/ddp-hrd/english/charter/contents.htm>.
- Government of British Columbia. 1997. *Human Rights Code*. Diakses 16 Oktober 2000. <http://www.bchrc.gov.bc.ca/home.htm>.
- Government of Ontario. 1996. *Human Rights Code*. Diakses 16 Oktober 2000. <http://www.ohrc.on.ca/index2.htm>.
- Gunderson, Morley, Alina Gildiner, dan Andy King. 1998. *International Research Project on Job Retention and Return to Work Strategies for Disabled Workers: Study Report*. Jenewa: International Labour Organization.
- Janzen, P., dan S. Guarascio. 2004. *Meiorin on the Move: Developments in Meeting the Duty to Accommodate*. Makalah insidental dari Fasken Martineau Human Rights Practice Group. Diakses 12 November 2004. <http://www.fasken.com/web/fmdwebsite.nsf/AllDoc/F4E588483E32ECDF8725698F00740CD7?OpenDocument>.
- Levine, S. A. 2003. *Canadian Privacy Laws: Countdown to January 1, 2004*. Toronto, ON: Faskin Martineau. Tersedia di halaman Faskin Martineau Privacy and Information: <http://www.fasken.com/web/fmdwebsite.nsf/AllDoc/5F1F34D72ACB6F7287256B04006FDFA8?OpenDocument> (Diakses 25 November 2003).
- Lynk, M. 2003. "An Overview of the Accommodation Duty." Diakses 1 November 2005. http://ofl.ca/uploads/library/disability_issues/ACCOMMODATION.pdf.

Peraturan Perundangan-Undangan dan Manajemen Disabilitas

- Lyster, Lyndsay, dan Kate Bayne. 1999. "Discrimination and Disability in the Workplace." Dalam *Human Rights: Disability Issues*, disunting oleh Frances M. Kelly, Lindsay M. Lyster, dan Michelle Falardeau-Ramsay. Vancouver, BC: Continuing Legal Education Society.
- Marshall, G. 2005. Presentasi pada *Fasken Martineau 2005 Labour, Employment and Human Rights Seminar*, Vancouver, BC.
- National Institute of Disability Management and Research. 1997. *The Effects of Disability on BC's Economy*. Port Alberni: National Institute of Disability and Research.
- O'Grady, John. 2000. "Joint Health and Safety Committees: Finding a Balance." Dalam *Injury and the New World of Work*, disunting oleh Terry Sullivan. Vancouver, BC: UBC Press.
- Ontario Human Rights Commission. 2001. *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate*. Diakses 15 Desember 2001. <http://www.ohrc.on.ca/english/publications/disability-policy.shtml>.
- Paish, S., dan J. Kowk. 2005. *Undue Hardship: How Much Accommodation is Enough*. Makalah insidental dari Fasken Martineau Human Rights Practice Group. Diakses 1 November 2005. <http://www.fasken.com/web/fmdwebsite.nsf/AllDoc/F4E588483E32ECDF8725698F00740CD7?OpenDocument>.
- Patch, T. W. 1999. "Disability under the Canadian System." Dalam *Human Rights: Disability Issues*, disunting oleh Frances M. Kelly, Lindsay M. Lyster, dan Michelle Falardeau-Ramsay. Vancouver, BC: Continuing Legal Education Society.
- Pratt, Russ. 2000. *Measuring the Social and Economic Impact of Disabilities on Workers and Employers*. Dipresentasikan pada National Institute of Disability Management and Research Symposium: Disability Management Strategies for the New Millennium, Ottawa, Canada, diketuai oleh W. Zimmermann.
- United Nations. 1998. *Universal Declaration of Human Rights*. Diakses 16 Oktober 2000 dari Department of Public Information, <http://www.un.org/rights/50/decla.htm>.
- United Nations. 1998b. *Compilation of International Norms and Standards Relating to Disability*. Diakses 16 Oktober 2000 dari Division for Social Policy and Development, <http://www.un.org/esa/socdev/enable/discom71.htm#B> October 16, 2000.
- White, W., R. H. Wagenberg, dan R. C. Nelson. 1998. *Introduction to Canadian Politics and Government*. 7th ed. Toronto, ON: Harcourt Brace.



International
Labour
Organization



KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

The translation into the Indonesian language has been facilitated by the International Labour Organization under the Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transition programme, funded by the United Nations Joint SDG Fund.

These translated materials are intended exclusively for use by the Ministry of Manpower of the Government of Indonesia. Any further distribution or sharing requires prior authorization from PERKESO.