

Foire aux questions sur la norme d'accessibilité à l'emploi

Qu'est-ce que la norme d'accessibilité à l'emploi?

La norme d'accessibilité à l'emploi est la deuxième norme ayant été mise en œuvre en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains. Entrée en vigueur le 1^{er} mai 2019, elle a pour objectif l'identification, la suppression et la prévention des barrières auxquelles sont confrontés les membres actuels et potentiels de la population active du Manitoba.

Mon entreprise ou mon organisme doit-il se conformer à la norme d'accessibilité à l'emploi?

Si votre entreprise ou votre organisme sans but lucratif compte au moins un employé au Manitoba, vous devez vous conformer à la norme d'accessibilité à l'emploi.

- **Les entreprises** comprennent les magasins, les restaurants, les hôtels et les fournisseurs de services professionnels, comme les services juridiques ou de soins de santé.
- **Les organismes sans but lucratif** comprennent les organismes de bienfaisance, les syndicats, les lieux de culte, les organismes communautaires et les associations de membres.

Pour savoir comment vous conformer à la loi, veuillez consulter le [guide de l'employeur concernant la norme d'accessibilité à l'emploi \(en anglais seulement\)](#).

Quelles sont les échéances imposées aux employeurs pour mettre en œuvre les exigences en matière de mesures d'adaptation raisonnables?

Depuis le 1^{er} mai 2020, tous les employeurs des secteurs public, privé et sans but lucratif doivent :

- mettre en place des plans pour assurer la sécurité des employés handicapés en cas d'urgence sur le lieu de travail;
- demander aux employés ayant besoin d'aide en situation d'urgence la permission de divulguer de l'information les concernant aux personnes qui ont accepté de les aider.

Les autres exigences comportent des échéances échelonnées :

- **Le gouvernement du Manitoba** a fait preuve de leadership en se conformant aux autres exigences en l'espace d'un an, soit avant mai 2020.
- **Les grands organismes du secteur public** avaient pour échéance mai 2021. Il s'agit notamment des sociétés d'État, des offices régionaux de la santé, des divisions scolaires, des collèges, des universités, des dix plus grandes municipalités du Manitoba et des organismes gouvernementaux.
- **Le secteur privé, les organismes sans but lucratif et les petites municipalités** ont pour échéance mai 2022. Il s'agit notamment des entreprises et des organismes manitobains comptant au moins un employé, comme les magasins, les restaurants et les services professionnels, ainsi que les organismes sans but lucratif. Les organismes sans but lucratif comprennent les organismes de bienfaisance, les lieux de culte, les organismes communautaires et les associations de membres.

Quelles sont les exigences en vertu de la norme d'accessibilité à l'emploi?

La norme d'accessibilité à l'emploi exige que tous les employeurs se dotent de politiques et de pratiques leur permettant de fournir à leurs employés et aux candidats auxquels ils offrent un emploi des mesures d'adaptation raisonnables. Les exigences sont notamment les suivantes :

- offrir des mesures d'adaptation raisonnables au moment de l'embauche;
- informer les candidats des politiques et des pratiques relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail lors de la présentation d'une offre d'emploi;
- identifier les barrières sur le lieu de travail qui peuvent nuire aux employés dans le cadre de la gestion du rendement ou du développement de carrière;
- élaborer et mettre en œuvre, à la demande de l'employé, des plans d'adaptation personnalisés;
- informer le personnel des politiques et des pratiques en matière d'accessibilité à l'emploi, et fournir sur demande cette information dans des formats accessibles assortis d'aides à la communication;
- observer une politique de retour au travail pour les employés qui ont dû prendre congé en raison d'un handicap, et disposer d'une marche à suivre pour mettre en place, au besoin, des mesures d'adaptation raisonnables sur le lieu de travail;
- assurer la sécurité des employés handicapés en situation d'urgence;
- former le personnel des ressources humaines, les membres de la direction et les superviseurs à l'égard de l'accessibilité à l'emploi et des dispositions législatives qui s'y rattachent;

Qui bénéficie de la norme d'accessibilité à l'emploi?

Tant les employeurs que les personnes handicapées en bénéficieront.

- Les personnes handicapées constituent un bassin de travailleurs sous-utilisé. En 2017, Statistique Canada a estimé qu'il y avait près de 645 000 Canadiens handicapés aptes au travail.
- Les employés handicapés peuvent demander ce dont ils ont besoin pour faire leur travail, et les employeurs disposent de l'information nécessaire pour les aider.
- Les employés handicapés ont tendance à conserver leur emploi plus longtemps, ce qui réduit les coûts de recrutement et de formation pour les employeurs.
- Une main-d'œuvre diversifiée contribue à l'innovation et à la fidélisation des clients, et elle sensibilise le milieu de travail à la diversité sur le marché du travail.

La norme d'accessibilité à l'emploi oblige-t-elle les organismes concernés à embaucher des personnes handicapées?

Non, la norme n'enlève pas à l'employeur le droit d'engager le candidat le plus indiqué et le plus qualifié pour le poste. La norme a plutôt pour but de supprimer les barrières qui peuvent empêcher les personnes handicapées d'être choisies lorsqu'elles postulent un emploi.

De quelle façon les employeurs peuvent-ils assurer la sécurité des employés handicapés en cas d'urgence sur le lieu de travail?

La norme d'accessibilité à l'emploi exige que les employeurs offrent ce qui suit :

- **Renseignements sur les interventions d'urgence dans le lieu de travail**
L'employeur doit recueillir des renseignements sur les interventions d'urgence pour aider les employés handicapés à rester en sécurité en situation d'urgence.
- **Aide d'urgence dans le lieu de travail**
L'employeur doit demander aux employés ayant besoin d'aide en situation d'urgence la permission de divulguer de l'information les concernant aux personnes qui ont accepté de les aider.

Une bonne première étape consiste à s'adresser à tous les employés, puis à assurer le suivi en privé auprès des personnes qui ont besoin d'aide. À ce moment-là, vous pourrez discuter des besoins de ces personnes et élaborer avec elles un [plan d'urgence personnalisé](#).

Voici quelques exemples :

- Un comptable qui utilise un fauteuil roulant électrique travaille au sixième étage d'un immeuble de bureaux. Comme les ascenseurs du bâtiment s'arrêtent automatiquement en cas d'incendie, son employeur consulte le service d'incendie local et détermine un endroit sûr où cet employé peut attendre les secours.
- Une employée malvoyante travaille dans le centre d'appels d'une grande compagnie d'assurance. Son employeur et elle désignent des collègues de travail (un premier aidant et

- un autre en remplacement si le premier est absent) pour la guider vers les sorties en cas d'évacuation. L'employée confirme qu'elle accepte l'aide, et le plan d'urgence est transmis aux deux collègues qui ont accepté de l'aider.

Le plan d'urgence de notre organisme doit-il également prendre en compte les personnes qui ne sont pas des employés, comme les clients, les bénévoles ou les étudiants handicapés?

Les exigences de la norme d'accessibilité à l'emploi s'appliquent uniquement aux salariés d'un organisme.

Le Code des droits de la personne a une portée plus large et oblige les fournisseurs de services à s'assurer qu'ils fournissent leurs services de manière non discriminatoire. Cela signifie qu'en cas d'urgence, l'organisme doit être prêt à répondre aux divers besoins des personnes qui ont recours à ses services. Pour en savoir plus, consultez le site Web de la [Commission des droits de la personne du Manitoba](#).

Qu'est-ce qu'une mesure d'adaptation raisonnable?

La norme d'accessibilité à l'emploi exige que les employeurs offrent des [mesures d'adaptation raisonnables](#) aux personnes handicapées. Les employeurs et les employés partagent la responsabilité d'essayer de trouver les bonnes solutions pour supprimer les barrières sur le lieu de travail. Le fait de ne pas offrir de mesures d'adaptation raisonnables constitue une forme de discrimination.

La plupart des mesures d'adaptation permettent de changer la façon dont les tâches sont habituellement accomplies, souvent en apportant de petits ajustements qui ne coûtent rien ou presque. Les mesures d'adaptation raisonnables permettent aux personnes handicapées de jouer à armes égales, améliorent la productivité et rendent les lieux de travail plus sains pour tous. Par exemple, une caissière de commerce de détail dit à son employeur que depuis son opération de remplacement du genou, elle a du mal à rester debout pendant de longues périodes. L'employeur répond à ses besoins en lui offrant la possibilité de s'asseoir pour accomplir ses tâches.

Une mesure d'adaptation sur le lieu de travail est raisonnable si elle est nécessaire pour qu'un employé puisse effectuer son travail ou accéder aux avantages offerts aux employés. Par ailleurs, elle est raisonnable si elle n'entraîne pas de contraintes excessives pour l'employeur, telles que des risques pour la sécurité des autres membres du personnel ou encore des coûts importants.

Que se passe-t-il si une entreprise ou un organisme n'a pas les moyens de répondre à une demande de mesures d'adaptation?

Le Code des droits de la personne du Manitoba et le Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi n'obligent pas les employeurs à faire des choses qu'ils ne peuvent tout simplement pas faire. Si des employés actuels ou éventuels demandent des mesures d'adaptation que votre entreprise ou votre organisme ne peut pas se permettre, vous pouvez envisager avec ces employés d'autres options moins coûteuses et que vous pouvez vous permettre. Si vous estimez que la demande est déraisonnable, vous pouvez également discuter de votre position avec la [Commission des droits de la personne du Manitoba](#).

Puis-je interroger les employés sur leur handicap ou exiger des renseignements médicaux qui prouvent qu'ils ont un handicap?

Les renseignements sur la santé ou un diagnostic relèvent de la vie privée des employés, et ces derniers ne sont pas tenus de les divulguer à leur employeur. Les discussions sur les mesures d'adaptation doivent donc porter essentiellement sur la manière dont le handicap de l'employé peut avoir une incidence sur sa capacité à accomplir son travail. Par exemple, un employeur peut demander de quelle façon le handicap de l'employé peut avoir une incidence sur sa capacité à effectuer son travail, ou sur ses limites ou besoins spécifiques, ainsi que sur son pronostic de guérison.

La [Commission des droits de la personne du Manitoba](#) indique que l'employeur a souvent le droit de demander certains renseignements médicaux à l'appui des demandes de mesures d'adaptation. La quantité de renseignements médicaux demandée devrait être proportionnelle à l'importance des mesures d'adaptation demandées. Par exemple, les employés qui demandent une courte absence du travail n'ont généralement pas besoin d'autant de renseignements médicaux que les employés qui demandent une modification permanente de leur poste. Dans certains cas, vous devez obtenir le consentement de l'employé pour recueillir des renseignements directement auprès de son fournisseur de soins de santé.

Les employeurs peuvent également demander l'évaluation d'un employé par un professionnel de la santé indépendant et d'une profession réglementée, ou par un autre professionnel dans le domaine des mesures d'adaptation sur le lieu de travail pour les personnes handicapées. L'évaluation peut aider à déterminer si des mesures d'adaptation sont nécessaires, ou la meilleure façon de répondre au besoin. Il incombe à l'employeur de payer l'évaluation.

L'employeur a-t-il la responsabilité de fournir des mesures d'adaptation sur le lieu de travail si l'employé n'en fait pas la demande?

Si un employeur croit qu'un employé peut avoir un handicap et bénéficier de mesures d'adaptation, la [Commission des droits de la personne du Manitoba](#) indique que l'employeur a la responsabilité d'en discuter avec cette personne.

Les employés ne sont pas toujours en mesure de reconnaître un besoin ou de demander des mesures d'adaptation. Cela peut inclure des situations de handicap liées à la maladie mentale ou à des dépendances. Dans ces cas, si un employeur a des motifs raisonnables de reconnaître un besoin de mesures d'adaptation, il peut avoir l'obligation de demander si l'employé a un besoin lié à un handicap nécessitant des mesures d'adaptation. Les demandes de renseignements doivent porter sur les attentes en matière de rendement au travail.

Qui doit recevoir une formation sur les exigences en vertu de la norme d'accessibilité à l'emploi?

Les employeurs doivent former les membres de leur personnel qui assument les responsabilités suivantes :

- le recrutement, la sélection ou la formation des membres du personnel;
- la supervision, la gestion ou la coordination du travail des membres du personnel;
- la promotion, la réaffectation ou le licenciement des membres du personnel;
- l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des pratiques en matière d'emploi.

Sur quoi la formation doit-elle porter?

La formation doit comprendre :

- des directives sur la façon de rendre un lieu de travail accessible;
- des directives sur la façon d'interagir avec des personnes qui utilisent des dispositifs d'assistance ou qui ont besoin de l'aide d'une personne de confiance ou d'un animal d'assistance;
- un examen du Code des droits de la personne du Manitoba, de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains et de la norme d'accessibilité à l'emploi.

Pour apprendre comment satisfaire aux exigences de formation de base, veuillez consulter le portail d'apprentissage du Bureau de l'accessibilité du Manitoba : lamformationmb.ca/.

Quels employeurs doivent mettre par écrit leurs politiques d'emploi?

Ce ne sont pas tous les employeurs qui sont tenus de mettre par écrit les politiques et pratiques en matière d'emploi accessible de leur organisme. Toutefois, de nombreux employeurs estiment qu'il s'agit du moyen le plus pratique de transmettre cette information aux employés, comme l'exige la norme d'accessibilité à l'emploi.

Les organismes comptant au moins 50 employés au Manitoba sont tenus de mettre par écrit toutes leurs politiques et pratiques en matière d'emploi accessible, y compris le contenu de la formation et les moments où celle-ci est offerte. Ces employeurs doivent également consigner la politique et le processus de création de plans d'adaptation personnalisés.

Les documents doivent être mis à la disposition du public, sur demande, dans des formats accessibles.

Est-ce que l'observation du Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi protège mon entreprise ou mon organisme contre les plaintes relatives aux droits de la personne?

Non, bien que la prise proactive de mesures d'accessibilité constitue toujours un signe favorable de l'importance qu'une entreprise ou un organisme accorde à la question, ces mesures n'éliminent pas la possibilité de discrimination aux termes du Code des droits de la personne (Manitoba). Le Code des droits de la personne prévaut sur toutes les autres lois provinciales et leurs règlements, sauf indication contraire.

Pour en savoir plus, communiquez avec le :

Bureau de l'accessibilité du Manitoba
240, avenue Graham, bureau 630
Winnipeg (Manitoba) R3C 0J7
Téléphone : 204 945-7613 (à Winnipeg)
Sans frais : 1 800 282-8069, poste 7613 (à l'extérieur de Winnipeg)
Adresse électronique : MAO@gov.mb.ca

Avis de non-responsabilité : Le présent document ne contient pas de conseils juridiques et devrait être lu en parallèle avec les règlements pris en application de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains. Pour des précisions, veuillez consulter la [Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains](#) et le [Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi](#).

Pour en savoir plus, veuillez consulter le [guide de l'employeur](#) concernant la [norme d'accessibilité à l'emploi](#) (en anglais seulement).