

## Introduction à la

# norme d'accessibilité à l'emploi du Manitoba

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2019, la norme d'accessibilité à l'emploi du Manitoba est la deuxième norme mise en œuvre aux termes de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains. Son objectif est de supprimer les barrières dont sont victimes des membres actuels et potentiels de la population active du Manitoba ainsi que de prévenir la création de ces barrières. La norme d'accessibilité à l'emploi :

- s'appuie sur les exigences actuelles du Code des droits de la personne du Manitoba;
- aide les organisations à recruter des employés ainsi qu'à soutenir et à garder ces derniers;
- s'applique aux employés rémunérés qui occupent un poste :
  - o à temps plein,
  - o à temps partiel,
  - o d'apprenti,
  - o saisonnier.

## La sécurité avant tout!

Pour assurer la sécurité des employés handicapés, **tous les employeurs** des secteurs public, privé et sans but lucratif doivent se conformer **d'ici le 1<sup>er</sup> mai 2020** aux deux exigences décrites ci-après.

- **Renseignements sur les interventions d'urgence dans le lieu de travail**
  - o 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**

- o L'employeur doit demander aux employés qui ont besoin d'aide en situation d'urgence la permission de partager leurs renseignements avec des personnes qui ont accepté de les aider.

Pour en savoir plus, consultez la [trousse de renseignements sur les interventions d'urgence dans le lieu de travail](#).

## **Échéances pour se conformer aux autres exigences**

**Le gouvernement du Manitoba** fera preuve de leadership et se conformera aux autres exigences dans un délai d'un an, d'ici mai 2020.

**Les organisations du secteur public** doivent se conformer aux autres exigences d'ici mai 2021.

- Ces organisations comprennent les sociétés d'État, les offices régionaux de la santé, les collèges, les universités, les divisions scolaires, les dix plus grandes municipalités du Manitoba et les organismes, conseils et commissions du gouvernement.

**Le secteur privé, les organismes sans but lucratif et les petites municipalités** doivent s'y conformer d'ici mai 2022

- Le secteur privé comprend les entreprises et les organismes manitobains comptant au moins un employé, comme les magasins, les restaurants et les fournisseurs de services professionnels.
- Les organismes sans but lucratif comprennent les organismes de bienfaisance, les lieux de culte, les organismes communautaires et les associations.

## **Mesures d'adaptation raisonnables dans le lieu de travail**

La norme d'accessibilité à l'emploi exige que les employeurs offrent des [mesures d'adaptation raisonnables](#) à leurs employés handicapés. La plupart des mesures d'adaptation constituent un aménagement de la façon dont les tâches sont habituellement réalisées, pour un coût limité, voire nul. Une mesure d'adaptation dans le lieu de travail est raisonnable si :

- elle est nécessaire pour qu'un employé s'acquitte de ses responsabilités au travail ou ait accès aux avantages offerts aux employés;
- elle ne créerait pas de préjudice indu, comme des risques pour la sécurité d'autres membres du personnel.

Les mesures d'adaptation raisonnables mettent les employés handicapés sur un pied d'égalité et leur permettent d'accéder de manière équitable aux occasions qui sont offertes aux autres employés dans le lieu de travail. L'employeur et l'employé partagent la responsabilité de trouver la bonne solution.

**Exemple :**

Une employée raconte à son employeur que depuis son arthroplastie du genou, elle a de la difficulté à rester en position debout pendant de longues périodes. L'employeur répond à ses besoins en lui offrant la possibilité de s'asseoir pour accomplir ses tâches.

## Exigences applicables à l'employeur

La norme d'accessibilité à l'emploi exige que tous les employeurs se dotent de mesures, 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 employeurs doivent envisager la mise en œuvre de mesures d'adaptation raisonnables aux différentes étapes de la relation d'emploi, selon les exigences applicables à leurs organisations. Ces étapes incluent les suivantes :

### Recrutement des employés

- L'employeur doit informer les candidats auxquels ils offrent un emploi que des mesures d'adaptation peuvent leur être fournies sur demande et il doit consulter les candidats concernés au sujet des mesures d'adaptation demandées.
- Il doit offrir et fournir des mesures d'adaptation raisonnables aux personnes qui participent au processus de sélection.

### Offres d'emploi

- L'employeur doit informer les nouveaux employés des politiques de son organisme en matière de mesures d'adaptation dans le lieu de travail.

### En cours d'emploi

- Au cours du processus de gestion du rendement, l'employeur doit se demander si une mesure d'adaptation dans le lieu de travail permettrait de supprimer une barrière qui nuit au rendement de l'employé.

- L'employeur doit réfléchir à la façon dont la mise en œuvre de mesures d'adaptation dans le lieu de travail pourrait améliorer les possibilités de formation et d'avancement d'un employé.
- Il doit informer les employés de la teneur de ses politiques et pratiques en matière d'emploi et les aviser de la mise à jour de ces documents.
- Il doit offrir ces renseignements dans des formats accessibles et au moyen de supports à la communication.
- Il doit élaborer un plan d'adaptation personnalisé à la demande d'un employé.

## Retour au travail

- L'employeur doit élaborer une politique décrivant les étapes à suivre pour réintégrer un employé qui s'est absenté du travail en raison d'un handicap.
- Il doit décrire le processus qu'il suivra afin de déterminer les mesures d'adaptation raisonnables qui seront nécessaires, le cas échéant, au retour au travail d'un employé.

## Formation du personnel

Un employeur doit former les membres du personnel qui sont chargés des responsabilités suivantes :

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

La formation comporte :

- des directives sur la façon de rendre un lieu de travail accessible;
- des directives sur la façon d'interagir avec des personnes lorsqu'elles utilisent des dispositifs d'assistance ou qu'elles 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.

## Autres exigences applicables aux grands employeurs

Toutes les organisations du secteur public et les organismes manitobains comptant au moins 50 employés doivent :

- consigner par écrit toutes les politiques et pratiques relatives à l'accessibilité à l'emploi, y compris le contenu de la formation et le calendrier de cette dernière;
- rendre ces documents accessibles au public et les offrir dans des formats accessibles, sur demande.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour obtenir les présents renseignements dans d'autres formats, communiquer avec :

## **Bureau des personnes handicapées**

630-240, avenue Graham

Winnipeg (Manitoba) R3C 0J7

Téléphone : 204 945-7613 (à Winnipeg)

Sans frais : 1 800 282-8069, poste 7613 (à l'extérieur de Winnipeg)

Courriel : [dio@gov.mb.ca](mailto:dio@gov.mb.ca)

Télécopieur : 204 948-2896

Consultez l'adresse [AccessibiliteMB.ca](http://AccessibiliteMB.ca) pour obtenir des renseignements, des outils et des modèles.

Désaveu de responsabilité : Les présents renseignements ne contiennent pas de conseils juridiques et devraient être lus 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](#).

Avril 2019